



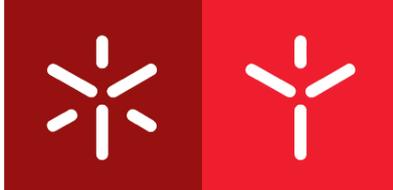
**Universidade do Minho**

Escola de Direito

Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso

**Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades**





**Universidade do Minho**

Escola de Direito

Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso

**Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades**

Dissertação de Mestrado em  
Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria Irene da Silva Ferreira Gomes**

## **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



**Atribuição  
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **AGRADECIMENTOS**

Cumpre-me, primeiramente, agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Irene Gomes, por ter aceitado orientar a presente Dissertação e por ter sido incansável ao longo deste ano letivo. Sem dúvida que, sem o seu apoio e dedicação, teria sido um processo muito mais moroso e fatigante.

À minha família por serem fonte de motivação e ânimo.

Ao Ricardo por me incentivar a nunca desistir.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## **Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades – RESUMO**

O contrato de trabalho doméstico é um contrato especial que apresenta particularidades significativas de regime e que é perpassado por critérios de valoração específicos. Neste sentido, pretende-se contribuir para o estudo das suas especificidades a propósito das suas principais modalidades: o contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo, o contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação e, por fim, o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial.

Este contributo terá como escopo auxiliar a uma leitura crítica que subjaz ao arcaico regime jurídico do contrato de trabalho doméstico à luz do, ainda vigente, DL n.º 235/92, de 24 de outubro, com especial enfoque para as questões laborais em torno da sua diferenciação relativamente ao regime geral comum, aflorando os seus fundamentos e problematizando sobre questões de diferentes índoles.

O objetivo primordial é o de analisar o atual regime, sem olvidar a necessidade imperiosa de uma revisão legislativa, tendência vertida pela Convenção n.º 189 da OIT.

**Palavras-chave:** contrato de trabalho doméstico; direito do trabalho; modalidades de contrato de trabalho doméstico.



## **ABSTRACT**

The labour contract of the domestic employee is a special employment contract which has a lot of particularities. In this sense, we intend to contribute to the study of some of its specificities regarding its main modalities, such as the fixed-term domestic labour contract, the employment of the domestic servant with accommodation and/or alimentation and the housekeeping employment contract on part-time.

This contribution aims to help the critical reading that underlies the archaic legal regime of the domestic work contract in light of the still in force Portuguese legal diploma “DL n.º 235/92, de 24 de outubro”, with a special focus on labour issues regarding its differentiation from the common general regime, emerging its basic principles and problematizing issues of different kinds.

The overriding objective is to examine the current regime, without forgetting the urgent need for a legislative revision, which was in fact underlined by the OIT Convention n.º 89.

**Key words:** labour contract of the domestic employee; labour law; different types of domestic workers.



## ÍNDICE

Indicações de leitura.....	xi
Abreviaturas e siglas utilizadas.....	xiii
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
1. Objeto da investigação .....	15
2. Indicação da sequência.....	17
<b>CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES GERAIS A PROPÓSITO DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO</b> .....	21
1. Notas introdutórias e de enquadramento .....	21
2. Contrato de trabalho doméstico – noção, características e problematização de critérios de valoração específicos .....	25
3. Contrato de trabalho de doméstico – âmbito de aplicação e problematização da sua fronteira.....	36
4. Contrato de trabalho de doméstico – articulação com o regime laboral comum e levantamento dos principais problemas.....	43
<b>CAPÍTULO II – MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO</b> .....	45
1. Nota introdutória .....	45
2. Contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo.....	45
2.1. Considerações iniciais e enunciação de problemas .....	45
2.2. Noção e modalidades .....	47
2.3. Requisitos constitutivos.....	47
2.4. Principais aspetos de regulamentação .....	52
3. Contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação.....	56
3.1. Considerações iniciais e enunciação de problemas .....	56
3.2. Noção e modalidades .....	58
3.3. Requisitos constitutivos.....	59
3.4. Principais aspetos de regulamentação .....	59
4. Contrato de trabalho doméstico a tempo parcial .....	68
4.1. Considerações iniciais e enunciação de problemas .....	68
4.2. Noção e modalidades .....	70
4.3. Requisitos constitutivos.....	73
4.4. Principais aspetos de regulamentação .....	75
<b>CONCLUSÕES</b> .....	81
Bibliografia .....	89
Lista de jurisprudência.....	95



## **INDICAÇÕES DE LEITURA**

A primeira citação de todas as obras e de todos os artigos consultados é feita em nota de rodapé e é identificada pelo nome do autor, título, editora, local de publicação, data e página(s) (referência completa que consta igualmente da lista de bibliografia final, ordenada por ordem alfabética). Nas referências subsequentes é indicado apenas o autor, título e página(s) da obra, título substituído, todavia, pela sigla ob. cit. ou título abreviado com a indicação de citado (cit.) no caso de se mencionarem na dissertação outras obras do(s) mesmo(s) autor(es).

As transcrições das obras estrangeiras citadas são feitas, em regra, em língua portuguesa em conformidade com o Novo Acordo Ortográfico e são da responsabilidade da autora.

Nos termos do Despacho Reitoral RT-31/2019, o texto é escrito em conformidade com o Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa. Mantém-se, todavia, a grafia original da legislação (à exceção da indicação do mês de publicação que é referido em minúscula), da jurisprudência e das citações utilizadas.



## ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

AAFDL	—	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa (Lisboa)
AAVV	—	Autores vários
Ac.	—	Acórdão
al. /als.	—	alínea /alíneas
art. / arts.	—	artigo / artigos
CC	—	Código Civil (de 1966)
cfr.	—	conferir / confrontar
cit.	—	citada / citado
<i>CJ</i>	—	<i>Coletânea de Jurisprudência</i>
<i>CJSTJ</i>	—	<i>Coletânea de Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça</i>
Col.	—	coleção
CRP	—	Constituição da República Portuguesa (de 1976)
CT de 2003	—	Código do Trabalho aprovado pela L n.º 99/2003, de 27 de agosto (e posteriores alterações), revogado posteriormente pelo CT de 2009
CT ou CT de 2009	—	Código do Trabalho aprovado pela L n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (e posteriores alterações), e regulamentado pela L n.º 105/2009, de 14 de setembro (e posteriores alterações)
DL	—	Decreto-Lei
ed.	—	edição
JOCE	—	Jornal Oficial das Comunidades Europeias
JOUE	—	Jornal Oficial da União Europeia (depois de 1 de fevereiro de 2003)
L	—	Lei
LCT	—	Regime jurídico do contrato individual do trabalho (aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969)

LCCT	—	Regime jurídico da cessação do contrato individual do trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo (aprovado pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro)
n.º / n.ºs	—	número / números
ob. cit.	—	obra citada
OIT	—	Organização Internacional do Trabalho
p. / pp.	—	página / páginas
<i>PLT / PDT</i>	—	<i>Prontuário de Legislação do Trabalho / Prontuário de Direito do Trabalho</i> (Lisboa)
<i>QL</i>	—	<i>Questões Laborais</i> (Coimbra)
RCT de 2003	—	Regulamentação do Código do Trabalho de 2003, aprovada pela L n.º 35/2004, de 29 de julho (e posteriores alterações), revogada posteriormente pelo CT de 2009
<i>RDES</i>	—	<i>Revista de Direito e de Estudos Sociais</i> (Lisboa)
ss.	—	seguintes
STJ	—	Supremo Tribunal de Justiça
TC	—	Tribunal Constitucional
TRC	—	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	—	Tribunal da Relação de Évora
TRG	—	Tribunal da Relação de Guimarães
TRL	—	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	—	Tribunal da Relação do Porto
v.	—	ver / <i>vide</i>
vol.	—	volume

# INTRODUÇÃO

## 1. Objeto da investigação

Segundo dados recentes da OIT, há cerca de 67 milhões de trabalhadores domésticos no mundo<sup>1</sup>, representando aproximadamente 1,7% do emprego global total e 3,6% do emprego assalariado, muitos dos quais sujeitos a condições de trabalho pouco dignas: horários de trabalho desrazoáveis, em que nem sempre o tempo de descanso, diário e semanal, é assegurado; salários reduzidos e pagos, frequentemente, em espécie; poucas (ou nenhuma) informações sobre as condições de trabalho; desrespeito pelos princípios e pelos direitos fundamentais laborais, incluindo a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva<sup>2</sup>.

A tutela jurídica da posição do trabalhador doméstico é, portanto, ainda hoje menor do que a do trabalhador comum, quer porque fica sujeita a regras laborais próprias, nem sempre de fácil compreensão (e, até, porventura, justificação), quer porque é mesmo, por vezes, afastada do Direito do Trabalho<sup>3</sup>.

Entre nós, o trabalho doméstico está previsto no DL n.º 235/92, de 24 de outubro, inscrevendo-se tal regulamentação ainda nessa visão de menor tutela, ou de tutela laboral limitada, do trabalhador doméstico em face do trabalhador comum.

---

<sup>1</sup> Não estando nesse número incluídos os casos de trabalho infantil, que também existem (significativamente) no serviço doméstico, e sem deixarmos de assinalar a dificuldade que é reconhecida em obter dados fiáveis sobre o trabalho doméstico, até pelo seu caráter, muitas vezes, informal. Neste sentido, OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional de Trabajo*, Edición del Centenario, 2019, pp. 86 e 87, e OIT, *ILO Global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers*, Genebra, 2015.

<sup>2</sup> Cfr. OIT, *Las reglas del juego...*, cit., pp. 86 e 87. Em sentido idêntico, refere-se, na Resolução do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016, sobre trabalhadoras domésticas e prestadoras de cuidados na UE (2015/2094(INI)), que “o trabalho doméstico e a prestação de cuidados se caracterizam, essencialmente, pelo seguinte: precariedade laboral, mobilidade geográfica, horários «ad hoc», padrões de trabalho sazonais, turnos, ausência de segurança de emprego, emprego temporário e, sobretudo, trabalho não declarado”.

<sup>3</sup> Relativamente ao enquadramento jurídico dos trabalhadores domésticos têm sido adotadas, na verdade, três abordagens distintas: uma *visão anti laboral*, segundo a qual o trabalho doméstico é excluído do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, ficando a sua regulamentação entregue ao Direito Civil; uma *visão laboral limitada*, segundo a qual o trabalho doméstico é incluído no Direito do Trabalho, ainda que sujeito a um regime laboral especial com um nível de tutela inferior à dos restantes trabalhadores; e uma *visão laboral plena*, segundo a qual o trabalho doméstico é incluído no Direito do Trabalho sem diferenciação de grau de tutela – cfr. JUAN I. ORSINI, «Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas», *Revista de Derecho del Trabajo* (2013), Ano II, n.º 4, pp. 118-120.

Indagar das razões justificativas de um regime laboral particular para este tipo de trabalhador e da razoabilidade da sua manutenção nos dias de hoje, constitui o núcleo de questões que pretendemos tratar no presente trabalho. O que pressupõe, naturalmente, como ponto de partida, a análise do regime em vigor, procurando destacar os aspetos essenciais da regulamentação desta relação de trabalho, designadamente o seu âmbito de aplicação, as suas principais modalidades, e a forma como se articula, afinal, com o regime laboral geral.

Tratando-se, todavia, de uma relação de trabalho que, à semelhança da relação laboral comum *nasce, vive e morre*, e que está sujeita a uma regulamentação tendencialmente completa, prevista, como já referido, no DL n.º 235/92, de 24 de outubro, não pretendemos tratar de todos esses *momentos* e de todas as questões colocadas no quadro do contrato de trabalho doméstico<sup>4</sup>. De facto, desde a constituição do contrato de trabalho doméstico até à sua cessação são infindáveis os aspetos de regime que se podem analisar: requisitos constitutivos, modalidades admitidas, período experimental, principais direitos e deveres das partes, com especial destaque para a retribuição e seu regime de tutela, duração e organização do tempo de trabalho, férias, faltas, feriados, causas de suspensão e de extinção do contrato<sup>5</sup>. Aliás, o próprio fenómeno do trabalho doméstico coloca interrogações aos vários ramos de direito: desde o Direito Constitucional, Direito do Trabalho, Direito da Segurança Social, ao Direito Fiscal até ao Direito Penal<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Trata-se, aliás, de uma opção similar à adotada noutros trabalhos desta natureza. Assim, por exemplo, CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, *O tempo de trabalho no contrato de serviço doméstico. Contributo para uma leitura crítica do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2018 (não editada), pp. 15 a 46, em consulta na Biblioteca da Universidade Católica do Porto, texto em que a Autora analisa o regime do trabalho doméstico (sobretudo) à luz das questões relacionadas com a duração e a organização do tempo de trabalho. Também CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, «Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação», *QL* (2017), Ano XXIV, n.º 50, pp. 83 a 120, restringe o seu estudo às questões do âmbito da figura e aos problemas nucleares que se colocam em relação às principais causas de cessação do contrato de trabalho doméstico (caducidade, rescisão/despedimento com justa causa pelo empregador e rescisão/resolução com justa causa pelo trabalhador).

<sup>5</sup> Para uma visão global do regime, mesmo que panorâmica, revelam-se úteis as anotações ao texto legal realizadas por CARLOS ALEGRE, quer relativamente ao DL n.º 235/92, de 24 de outubro, quer relativamente ao diploma que o precedeu, DL n.º 508/80, de 21 de outubro. Assim, CARLOS ALEGRE, *Contrato de Serviço Doméstico Anotado – Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de Outubro*, Almedina, Coimbra, 1981, e, do mesmo Autor, *Contrato de Serviço Doméstico Anotado – Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro*, Vega, 1994. Para uma visão mais profunda, v. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Contrato de serviço doméstico», in *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 265-307.

<sup>6</sup> O que explica também que um estudo tendencialmente completo fique entregue, em regra, a obras coletivas. Assim, por exemplo, em Espanha, ver AAVV, *Relaciones Laborales y Empleados del Hogar: Reflexiones Jurídicas*, sob coordenação de MARIA JESÚS ESPUNY TOMÁS e GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ, Dykinson, S.L., Madrid, 2014. De facto, nesta obra o trabalho doméstico é analisado quer em termos da sua

Em face do exposto, optámos por circunscrever o nosso estudo aos particulares problemas que se colocam no âmbito das modalidades *menos típicas* do contrato de trabalho doméstico: o contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo, o contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação e o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial<sup>7</sup>.

Iniciámos, em todo o caso, o presente trabalho com a análise da noção de contrato de trabalho doméstico, a sua caracterização, os critérios de valoração específicos normalmente invocados para justificar a existência de um regime especial e a sua complexa articulação com o regime geral comum.

## **2. Indicação da sequência**

No Capítulo I procuraremos, então, posicionar o trabalho doméstico em face da relação laboral comum, estudando a sua noção, procedendo à sua caracterização e indagando pelos critérios de valoração específicos justificativos da criação de um regime especial. Problematizaremos ainda se e como deve ser aplicado o regime laboral comum sempre que sejamos confrontados com lacunas de regulamentação no quadro do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, aspeto que nos parece decisivo para podermos enfrentar as principais questões que se têm levantado a propósito das diferentes modalidades deste tipo de contrato.

---

evolução histórica, do seu enquadramento no Direito do Trabalho, enquanto relação laboral especial, e da atenção que lhe é dispensado pela Segurança Social, até às questões do Direito Fiscal e do Direito Penal.

<sup>7</sup> *Menos típicas* não no sentido de não estarem tipificadas na lei, pois são, desde logo, referenciadas, em particular, nos arts. 5.º a 7.º do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, ou não no sentido de não serem frequentemente utilizadas na prática, mas antes por se traduzirem em modalidades que, num ou noutro aspeto, se afastam, afinal, do paradigma do contrato de trabalho que se prolonga no tempo, que se desenrola na (empresa) e que ocupa todo o tempo de trabalho do trabalhador. De todo o modo, nunca é demais assinalar que um dos aspetos muitas vezes apontado ao contrato de trabalho *standard*, o de que o trabalhador era, em regra, um homem (o *breadwinner*), nunca ocorreu no seio do trabalho doméstico, que foi e é, ainda hoje, um trabalho predominantemente feminino. De acordo com os dados da OIT, a cifra ronda os 80% de trabalho doméstico realizado por mulheres (*Las reglas del juego...*, cit., p. 86). E também, naturalmente, não se trata de um trabalho que se desenrola na empresa.

No Capítulo II a análise será feita, assim, no âmbito de cada uma das modalidades do contrato de trabalho doméstico. É que, na verdade, os problemas ganham dimensão distinta, consoante a modalidade de trabalho doméstico que estejamos a tratar.

No contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo, as questões prendem-se, essencialmente, com as situações em que se admite a celebração desse tipo de contrato, enquanto exceção à regra da intemporalidade, e com as principais preocupações de tutela quando ocorre (e se ocorrer) a caducidade do mesmo. Impor-se-ão aqui deveres de comunicação prévia para que a caducidade possa operar? Haverá lugar ao pagamento de uma compensação por caducidade, à semelhança do previsto no regime geral?

No contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou habitação, os problemas discutidos relacionam-se, sobretudo, com a qualificação e a estrutura da retribuição, a distinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho, a maior intensidade que reveste a necessidade de proteger a reserva da vida privada.

No contrato de trabalho doméstico a tempo parcial, procuraremos enfrentar o problema que perpassa esta modalidade contratual também no regime geral: quais os aspetos de regime a aplicar, em nome do princípio da equiparação, e quais os aspetos de regime a aplicar de forma apenas proporcional, tendo em consideração que o trabalho prestado não é realizado a tempo completo. Trata-se, no fundo, da questão de saber quais os institutos que se aplicam sem qualquer distinção, por assentarem em direitos indivisíveis, como, por exemplo, a tutela dos direitos de personalidade, a garantia a condições de trabalho seguras e saudáveis, e quais os institutos que carecem de ser adaptados, pois a sua aplicação proporcional impõe-se, por estar afastado o paradigma de tempo completo que estava subjacente ao pensamento do legislador quando os consagrou.

Analisadas as questões enunciadas, terminaremos, então, o presente trabalho, enumerando as principais conclusões a que chegámos, esperando cumprir o desígnio a que nos propusemos – contribuir para o estudo do contrato de trabalho doméstico<sup>8-9</sup>.

---

<sup>8</sup> Até porque o tema, apesar da sua inegável relevância jurídica, teórica e prática, não tem sido objeto de particular atenção pela doutrina portuguesa. De facto, à exceção dos textos já referidos *supra* notas 4 e 5, e de outros (poucos) a que se recorrerão, particularmente os de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «Em torno do contrato de trabalho doméstico», *PDT* (2001), n.º 60, CEJ, pp. 86-100, e «Serviço doméstico, intimidade, despedimento», *RDES* (2001), Ano XLII (XV da 2.ª Série), n.º 3 e 4, pp. 262-275, a temática é apenas pontualmente abordada no

---

âmbito dos manuais gerais de Direito do Trabalho e num ou noutro texto antigo (e em número reduzido), textos bem anteriores aos próprios diplomas legais da década de oitenta (DL n.º 508/80, de 21 de outubro) e da década de noventa (DL n.º 235/92, de 24 de outubro), diplomas que já não são propriamente recentes. Assim, por exemplo, FERNANDA AGRIA, «Serviço Doméstico. Problemas e Soluções», *Estudos Sociais e Corporativos* (1968), Ano VII, n.º 26, pp. 52-101, e José Acácio Lourenço, «Algumas considerações sobre o regime jurídico do trabalho rural e do serviço doméstico», in *Estudos sobre Temas de Direito do Trabalho*, Lisboa, 1979, pp. 49-58. Recente é o texto de CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», *Documentación Laboral* (2019), n.º 116, vol. I, pp. 41-56, com considerações atuais e importantes sobre o problema da (in)articulação do(s) regime(s) legais nacionais com algumas das disposições de Convenções da OIT ratificadas por Portugal.

Lá fora, o tema tem sido mais estudado, pelo que recorreremos a alguns textos estrangeiros, sempre que nos parecer útil e adequado, com o intuito de nos auxiliar na procura de respostas a problemas comuns a este tipo de trabalho. Será privilegiada a literatura espanhola, não só pelo conhecimento da língua, mas, sobretudo, porque o legislador espanhol sentiu necessidade, precisamente, de adaptar o regime laboral especial dos trabalhadores domésticos aos valores e aos princípios afirmados nesta matéria pela OIT, na Convenção n.º 189, de 2011, relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico, e na Recomendação n.º 201, que a complementa. É neste quadro que foi publicado o *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, relativo à relação laboral especial dos trabalhadores domésticos, em substituição do anterior *Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto* [cuja versão está disponível in <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con>]. No preâmbulo do diploma assinalam-se as condições particulares que perpassam o trabalho doméstico e que justificam a regulação específica e diferenciada, salientando-se, todavia, que volvidos 25 anos desde a publicação do *Real Decreto 1424/1985*, a necessidade de alterar o regime era inquestionável. É que não obstante a manutenção das diferenças que assentam numa justificação objetiva e razoável, impunha-se, todavia, reduzir ou eliminar aquelas dificilmente justificáveis. Afirma-se, assim, a progressiva equiparação de regimes, mediante a aplicação, no que for adaptável, dos direitos consagrados no *Estatuto de los Trabajadores*, a valorização da estabilidade do emprego, eliminando-se a modalidade de contrato de trabalho a termo anual não causal, e o reforço de mecanismos de transparência, como a proibição da discriminação no acesso ao emprego e a generalização do dever de informação a cargo do empregador. O legislador espanhol chama ainda a atenção, no preâmbulo do diploma, que é particularmente relevante ter em consideração, nesta temática, a intensa feminização do trabalho doméstico, dando conta que os dados disponíveis, à época, apontavam para uma percentagem próxima dos 94% de mulheres trabalhadoras domésticas.

<sup>9</sup> Daremos igualmente conta, naturalmente, das decisões dos nossos tribunais superiores, e dos contributos daí resultantes para o estudo desta matéria, assinalando, desde já, que, na sua maioria, os acórdãos encontrados versam sobre a temática da cessação do contrato de trabalho doméstico.



# CAPÍTULO I – CONSIDERAÇÕES GERAIS A PROPÓSITO DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

## 1. Notas introdutórias e de enquadramento

É usual assinalar-se que o Direito do Trabalho foi-se construindo em função de um modelo paradigmático de prestação de trabalho com características marcadamente homogéneas – trabalhador vinculado por um contrato de trabalho sem termo, a tempo completo e desenvolvido de forma subordinada no seio de uma organização empresarial estável e de certa dimensão –, imbuído de uma tónica de especial proteção da parte contratualmente mais débil<sup>10</sup>.

E é igualmente sublinhado que, em face das oscilações económicas, da diversidade dos setores de atividade e das contínuas inovações tecnológicas, as especialidades de diversos vínculos laborais foram-se paulatinamente manifestando, contrariando a aplicação indiscriminada do regime geral do trabalho subordinado. O referido modelo paradigmático de prestação de trabalho deixou de ser único, abandonando-se a “imagem unitária do trabalhador subordinado”<sup>11</sup> e afirmando-se “a matriz pluralista do Direito do Trabalho”<sup>12</sup>.

A necessidade de diferentes respostas jurídicas em virtude da heterogeneidade das formas de prestar atividade é, portanto, incontornável e ganha particular importância quando o seu local de realização já não é “a fábrica, o escritório, o estabelecimento comercial, etc.”<sup>13</sup>, mas sim o próprio domicílio do empregador. É que, de facto, a alteração do *onde se presta o trabalho* pode justificar a criação de regimes laborais especiais, como é o caso do trabalho doméstico.

---

<sup>10</sup> Com efeito, como refere JOÃO LEAL AMADO, “o emprego normal ou típico, que ainda funciona como paradigma, é um emprego permanente, de duração indefinida ou indeterminada, é um emprego em que o trabalhador labora para quem o retribui, é um emprego a tempo inteiro ou completo, é um emprego que tem a empresa por palco de execução” (*Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 73).

<sup>11</sup> Expressão de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «Ainda sobre a Crise do Direito do Trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 1999, p. 66.

<sup>12</sup> ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «O Pluralismo do Direito do Trabalho», in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2001, p. 291.

<sup>13</sup> JOÃO LEAL AMADO, ob. cit., 3.ª ed., p. 73.

Relativamente ao trabalhador doméstico é mesmo de destacar que a sua tutela jurídica é, e historicamente foi sempre, menor do que a conferida ao trabalhador comum<sup>14</sup>. Em parte, porque a convivência e a inserção do trabalhador doméstico em meios familiares, tradicionalmente de classes abastadas, contribuíram para considerar que a sua situação de trabalhador era tendencialmente menos “dura” e “perigosa” do que a do comum “operário”. Por outro lado, porque o isolamento do trabalhador doméstico resultante do particular local de realização do trabalho, e a conseqüente dificuldade de organização coletiva e de reivindicação, o afastaram das razões socioeconómicas que estiveram subjacentes ao nascimento e ao desenvolvimento da legislação laboral<sup>15</sup>.

Não é, assim, de estranhar que o serviço doméstico ficasse à margem da «questão social» e do surgimento da legislação laboral<sup>16</sup>, permanecendo em terrenos civilistas. Entre nós, a sua inclusão inequívoca no âmbito do Direito do Trabalho só ocorreu com a publicação do DL n.º 508/80, de 21 de outubro, regime posteriormente revogado pelo DL n.º 235/92, de 24 de outubro, diploma que (ainda) regula atualmente o contrato de trabalho doméstico<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Assim FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «Em torno do contrato de trabalho doméstico», *PDT* (2001), n.º 60, CEJ, p. 83, e CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, *O tempo de trabalho no contrato de serviço doméstico. Contributo para uma leitura crítica do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2018 (não editada), em consulta na Biblioteca da Universidade Católica do Porto, pp. 20-21.

<sup>15</sup> Neste sentido, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, ob. cit., pp. 83-84, e CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, ob. cit., p. 21.

<sup>16</sup> Cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, ob. cit., pp. 84-85.

<sup>17</sup> Não pretendemos tratar da evolução legislativa do contrato de trabalho doméstico enquanto ponto autónomo do presente trabalho. Circunscreveremos, assim, a nossa análise à evolução do regime apenas quando tal se justificar. Em todo o caso, o trabalho doméstico foi inicialmente regulado no Código de Seabra (ainda que haja quem aponte para a existência de anteriores manifestações de regulamentação) enquanto subespécie do contrato de prestação de serviço, razão, provavelmente, para a manutenção da (ainda) tradicional designação «contrato de serviço doméstico». A figura caracterizava-se por se traduzir na prestação temporária de trabalho de alguém a outrem, que com ele convivesse, e mediante certa retribuição. Na vigência da L n.º 1952, de 10 de março de 1937, primeiro diploma que regulamentou em termos gerais o *comum* contrato de trabalho, e, posteriormente, com as leis de contrato de trabalho da década de sessenta, a regulamentação do contrato de trabalho doméstico passou por um processo de alguma indefinição, discutindo-se na doutrina se a figura permanecia sujeita ao regime previsto no Código(s) Civil ou ficaria sob a alçada do regime laboral, ainda que com adaptações. A questão só deixou de ser levantada, de facto, com a publicação, em 1980, do DL n.º 508/80, de 21 de outubro. Sobre a evolução legislativa (e com referências doutrinárias), v., de forma desenvolvida, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, ob. cit., pp. 86-100. V., ainda, CARLOS ALEGRE, *Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de Outubro*, Almedina, Coimbra, 1981, pp. 8-9, e, mais recentemente, CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, «Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação», *QL* (2017), Ano XXIV, n.º 50, pp. 85-89. Na jurisprudência, aflorando as dúvidas surgidas a propósito da evolução da regulamentação jurídica do serviço doméstico, v., por exemplo, Ac. do TRL, de 08.02.2006 (PAULA SÁ FERNANDES, Proc. n.º 6085/2005-4), e Ac. do STJ, de 27.11.2000 (MANUEL PEREIRA, Proc. n.º 01S1203), em particular a declaração de voto de vencido de SÁ NOGUEIRA proferida no âmbito desse acórdão, in *www.dgsi.pt*.

Mas hodiernamente as preocupações com o tipo e o grau de regulamentação a conferir a este tipo de trabalhador são crescentes e atuais, revelando-se, afinal, que o trabalhador doméstico, frequentemente do sexo feminino, emigrado e pouco qualificado<sup>18</sup>, é igualmente propício às tradicionais ameaças laborais – discriminação em função do género, ameaça da ocorrência de trabalho infantil, ineficácia e desadequação dos limites à duração e organização do tempo de trabalho, ausência de regulamentação coletiva do trabalho. E se é certo que a regulamentação do trabalho doméstico não pode ignorar as especificidades do empregador e do particular local onde o trabalho é realizado, justificativas de respostas adequadas e diferenciadas do regime laboral geral<sup>19</sup>, a verdade é que também neste domínio se impõe assegurar a existência de um Trabalho Digno<sup>20</sup>.

Trata-se, aliás, de um desígnio internacional que, no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 16 de junho de 2011, levou à adoção da Convenção n.º 189, relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico, e da Recomendação n.º 201, que a complementa, fornecendo orientações práticas sobre possíveis medidas a serem tomadas a nível legislativo e outros de modo a aplicar os princípios e os direitos consagrados na Convenção.

No âmbito da Convenção n.º 189 proclama-se a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação no

---

<sup>18</sup> Cfr. CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, ob. cit., p. 21.

<sup>19</sup> Indagar as especificidades que existem neste tipo de trabalho e que, porventura, justificam muitas das regras laborais próprias ou adaptadas ou até o recurso à regulamentação geral é, na verdade, a questão essencial a resolver no âmbito do trabalho doméstico. E as respostas avançadas pela doutrina e pela jurisprudência são múltiplas e de variada natureza, por vezes invocadas em conjunto, outras vezes valorizadas uma, ou mais, em relação às restantes: o *domicílio do empregador enquanto lugar de realização da prestação e a consequente necessidade de tutela da vida privada*, a *natureza não empresarial do empregador e a respetiva ausência de princípios de economia de mercado*, o *intuitus personae* e a *profunda confiança normalmente existente entre as partes contratantes*. O assunto será tratado *infra* n.º 2 e perpassará, naturalmente, todo o nosso estudo, uma vez que as diversas questões de regime que iremos tratar não podem ser equacionadas sem ter este tipo de motivações como pano de fundo.

<sup>20</sup> O conceito de «trabalho digno», desenvolvido pela OIT desde 1999, refere-se “a oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam um rendimento justo; segurança no trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, para se organizarem e participarem nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens. A Agenda para o Trabalho Digno tem quatro prioridades estratégicas: promover o emprego; desenvolver e reforçar as medidas de proteção social; promover o diálogo social e o tripartismo e respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho”. V. OIT, *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, 2008, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665217.pdf) (consultada em 17.03.2019).

emprego e na profissão. Fomenta-se a proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio ou violência e o estabelecimento de condições justas de emprego e condições de trabalho dignas. Proclama-se o gozo dos direitos laborais básicos assegurados aos restantes trabalhadores: horários de trabalho razoáveis, um dia de descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas, limitações ao pagamento de retribuições em espécie, informação sobre as condições gerais de trabalho.

Segundo dados da OIT, até 2019, 25 países já ratificaram a Convenção n.º 189, adotando, conseqüentemente, a maioria deles várias medidas para concretizar as suas disposições. Assim, por exemplo, países, como a Costa Rica ou o Uruguai, autorizaram a intervenção da inspeção de trabalho, assegurando simultaneamente o respeito pela privacidade do domicílio familiar. Outros países, como a Argentina, que estabeleciam salários mínimos inferiores para os trabalhadores domésticos, procuraram equiparar tais salários aos restantes trabalhadores, de forma a também lhes garantir uma existência condigna para eles e para as suas famílias. Há igualmente casos, como os da Costa Rica, em que se estendeu o acesso à Segurança Social a todos os trabalhadores domésticos<sup>21</sup>.

Entre nós, a Convenção n.º 189 foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27 de abril. Ora, determinar se o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, cumpre os principais traços de regime estabelecidos na Convenção ou se, pelo contrário, em certas matérias se impõe proceder a interpretações atualistas ou até alterar eventualmente o diploma é algo a que iremos procurar dar resposta no decurso do presente trabalho<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Cfr. OIT, *Las reglas del juego...*, cit., 2019, p. 87.

<sup>22</sup> Sobre este tipo de considerações, v. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», *Documentación Laboral* (2019), n.º 116, vol. I, pp. 41-56.

## **2. Contrato de trabalho doméstico – noção, características e problematização de critérios de valoração específicos**

O legislador português apresenta, desde o DL n.º 508/80, uma noção legal de contrato de trabalho doméstico. Atualmente, o art. 2.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, considera como contrato de trabalho doméstico “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros”, actividades que depois exemplifica em diversas alíneas do mesmo preceito.

À semelhança da noção do comum contrato de trabalho enunciada no art. 11.º do CT, também no art. 2.º do DL n.º 235/92 são referidos os mesmos elementos essenciais deste tipo de contrato: prestação de uma atividade, existência de uma retribuição, e presença de subordinação jurídica<sup>23</sup>.

De particular, no contrato de trabalho doméstico, como assinala FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, a doutrina tem vindo a apontar, de forma isolada ou combinada, as seguintes características: “a convivência; a «benevolência»; a natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa; a natureza familiar; o tipo de actividades que integra o objeto, o *intuitus personae* e a confiança”<sup>24</sup>. CLÁUDIA ROSA HENRIQUES salienta, por sua vez, como elementos caracterizadores do contrato de

---

<sup>23</sup> Daí que, por exemplo, no âmbito do Ac. do TRC, de 18.01.2005 (RUI BARREIROS, Proc. n.º 2387/04), in *www.dgsi.pt*, se tenha considerado não existir um contrato de serviço doméstico, mas antes um contrato de prestação de serviços, na medida em que, no caso em análise, o prestador de atividade não acordou o pagamento de qualquer remuneração periódica a ser paga pelo beneficiário da atividade, verificando-se, consequentemente, a falta de um dos elementos essenciais à presença de um contrato de trabalho. No texto do referido acórdão pode ler-se: “De uma forma verbal, a autora comprometeu-se a prestar os aludidos serviços à ré mediante um pagamento a receber no futuro, após a morte daquela. Esta forma de remuneração não pode qualificar-se de retribuição laboral. E, podendo haver um contrato de prestação de serviços, não há relação de trabalho, incluindo o trabalho doméstico, sem retribuição monetária certa e regular. Retribuição que tem a função, para o trabalhador, de satisfação das suas necessidades pessoais e familiares, o que não se verifica neste caso, pois a recorrida receberia algo não determinado depois da morte da recorrente: assim, para além da sua sobrevivência durante a vida da recorrente, poder-se-ia mesmo colocar a questão da recorrida falecer antes daquela. Por outro lado, qualquer remuneração tem de ter uma delimitação qualitativa e outra quantitativa”.

<sup>24</sup> «Serviço doméstico, intimidade e despedimento», *RDES* (2001), Ano XLII (XV da 2.ª Série), n.º 3 e 4, p. 267.

trabalho doméstico, o tipo de funções desempenhado, o carácter regular da atividade prestada e a integração do trabalhador num agregado familiar ou equiparado<sup>25</sup>.

No que respeita à convivência, o decurso do tempo tem fragilizado esta característica em face da perda significativa do número de trabalhadores domésticos com alojamento, havendo doutrina a preferir a expressão “meia convivência” ainda no sentido de valorizar a “inserção do trabalhador doméstico no círculo familiar do empregador”. Em todo o caso, atendendo ao número cada vez menor de trabalhadores domésticos que coabitam com o empregador e ao número cada vez maior em que os trabalhadores domésticos prestam atividade, precisamente, no período de ausência do empregador para, ele próprio, trabalhar, “a convivência poderá ser meramente eventual”, não parecendo servir para justificar, nesse sentido, como sustenta FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, “a especialidade do contrato de trabalho”<sup>26</sup>.

Concordando-se no essencial com o Autor, aceitando, portanto, que esta característica não justifica, de *per si*, as especialidades do regime do trabalho doméstico, até pelo seu carácter meramente eventual, como já referido, a verdade é que a convivência entre as partes não deixa de ser valorizada quer pela doutrina<sup>27</sup>, quer pela jurisprudência<sup>28</sup>, quer pelo próprio legislador. Assim, por exemplo, a propósito da justa causa para resolução do contrato, o n.º 4 do art. 29.º do DL n.º 235/92 refere que a sua existência “será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, *nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço*” [o realce é nosso]<sup>29</sup>.

---

<sup>25</sup> Ob. cit., p. 90.

<sup>26</sup> «Serviço doméstico...», cit., p. 267.

<sup>27</sup> Entre nós, FERNANDA AGRIA, «Serviço Doméstico. Problemas e Soluções», *Estudos Sociais e Corporativos* (1968), Ano VII, n.º 26, pp. 67 e 68. Em todo o caso, não podemos deixar de assinalar que o texto foi escrito há mais de cinquenta anos, época em que o trabalho doméstico com alojamento era mais comum.

<sup>28</sup> Neste sentido, v., por exemplo, Ac. do STJ, de 09.03.2004 (FERNANDES CADILHA, Proc. n.º 03S3781), Ac. do STJ, de 09.09.2009 (SOUSA GRANDÃO, Proc. n.º 09S0155), e Ac. do TRP, de 06.11.2017 (NELSON FERNANDES, Proc. n.º 22377/16.6T8PRT.P1), in *www.dgsi.pt*.

<sup>29</sup> Há diversos arestos jurisprudenciais onde a nota da convivência entre as partes é, de facto, valorizada, particularmente quando em causa está a apreciação da manutenção, ou não, do contrato de trabalho doméstico. Assim, por exemplo, no sumário do já referido Ac. do STJ, de 09.03.2004 (FERNANDES CADILHA, Proc. n.º 03S3781), in *www.dgsi.pt*, pode ler-se: “no contrato de serviço doméstico a justa causa de despedimento deverá ser analisada num contexto específico, em que sobreleva a particular relação de confiança e convivência que deverá existir entre as partes”. Dai que o STJ tenha sustentado, no caso em análise, que o “sentimento de desconfiança e o ambiente de mal estar e insegurança gerados pela suspeição relativamente à honorabilidade de uma trabalhadora, expressamente mencionados na nota de culpa e comprovados judicialmente, são suficientes para justificar o despedimento, ainda que se não tenha feito a prova de que os factos imputados assumiam dignidade penal”. Isto não significa, todavia, que a importância e o peso da convivência entre as partes sejam valorados de idêntica

Quanto à «benevolência», afirmava-se que este contrato gerava específicos deveres de solidariedade entre as partes, havendo até quem sustentasse o afastamento do poder disciplinar. O próprio DL n.º 508/80, de 21 de outubro, no art. 2.º, n.º 4, a propósito da definição de contrato de serviço doméstico, estabelecia como dever especial das partes a “prestação de apoio recíproco nos casos em que ele se torne exigível”<sup>30</sup>, norma que não teve, porém, tradução no DL n.º 235/92, de 24 outubro.

E, na verdade, a valorização desta característica tem sido abandonada. É o caso de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA que não acolhe esta ideia pois, para o Autor, a «benevolência» entre as partes não caracteriza verdadeiramente o contrato de trabalho doméstico, sendo antes uma consequência possível de outros elementos, como o carácter familiar, ou a eventual convivência que exista entre o trabalhador doméstico e o empregador<sup>31</sup>.

No que respeita à natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa que não se encontra no trabalho doméstico, alguma doutrina sustenta que tal característica não deve, todavia, ganhar peso de “relevância especializante”<sup>32</sup>. É esta a posição, por exemplo, de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, argumentando o Autor que, por um lado, há, desde logo, uma acentuada dificuldade em encontrar um conceito de empresa para o Direito do Trabalho, que não parece ter de envolver necessariamente um carácter lucrativo e, por outro lado, porque ainda é possível afirmar-se um carácter económico relativamente ao trabalho doméstico que não deixa de

---

maneira pela jurisprudência, designadamente para efeitos de apreciação da existência de justa causa de despedimento. A este propósito, o Ac. do TRC, de 26.10.2018 (FELIZARDO PAIVA, Proc. n.º 121/07.OT8FIG.C1), in *www.dgsi.pt*, considera que “se bem que a existência de justa causa deva ser apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço, o facto de o trabalhador não manter boas relações pessoais com alguns dos outros trabalhadores e da entidade empregadora não gostar também da forma como o trabalhador se lhe dirige e como fala consigo não constituem, sem mais, justa causa para se decretar o despedimento”.

<sup>30</sup> Em anotação a este preceito, CARLOS ALEGRE refere que “a prestação de apoio recíproco nos casos em que ele se torne exigível, que não constava do projecto, foi instituída como dever especial. Ela era já uma obrigação do amo, no art. 1.348.º, 3, do Código Civil de 1867, ao impor-lhe «socorrer ou mandar tratar o serviçal à custa da sua soldada, se o não quiser fazer por caridade, sobrevivendo-lhe moléstia, e não podendo o serviçal olhar por si, ou não tendo família no lugar onde serve, ou qualquer outro recurso»” (*Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 508/80*, cit., p. 16).

<sup>31</sup> «Serviço doméstico...», cit., p. 268.

<sup>32</sup> Expressão de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «Serviço doméstico...», cit., p. 268.

“libertar” tempo ao empregador, permitindo-lhe desenvolver outro tipo de atividade que lhe confere um rendimento<sup>33</sup>.

A nosso ver, a natureza não empresarial e não lucrativa, mesmo não sendo o único aspeto caracterizante do trabalho doméstico, nem sequer o aspeto decisivo, não deixa, porém, de ser um elemento relevante, com inegáveis reflexos no regime jurídico. De facto, é frequentemente assinalado que a existência neste regime de formas mais económicas de cessação do contrato justifica-se pelo facto de o trabalho doméstico não ser perpassado por princípios de economia de mercado. É o caso, por exemplo, de certas situações de caducidade do contrato de trabalho doméstico que não conferem o pagamento de qualquer indemnização/compensação, diferentemente do que ocorre, muitas vezes, no regime geral<sup>34</sup>.

Este tipo de característica foi mesmo enaltecido pelo legislador no preâmbulo quer do diploma da década de oitenta, quer do diploma da década de noventa. Assim, no DL n.º 508/80, de 21 de outubro, afirmava-se a necessidade de dotar a regulamentação do trabalho doméstico de um conteúdo que fosse “adaptado às características não empresariais do agregado para que se exercem as correspondentes actividades profissionais”. E no quadro do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, refere-se que “a circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias”<sup>35</sup>.

Também a jurisprudência tem vindo a salientar a “natureza não empresarial, não lucrativa” como um aspeto caracterizante deste tipo de contrato com reflexos no seu regime jurídico<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> «Serviço doméstico...», cit., pp. 268-269. Ver também CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., p. 92.

<sup>34</sup> Voltaremos ao tema *infra* Cap. II, n.º 2, quando problematizarmos a questão da existência, ou não, de uma compensação por caducidade no caso do contrato de trabalho doméstico a termo.

<sup>35</sup> Também o legislador espanhol, no preâmbulo do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, refere o facto de este tipo de atividade não ter carácter produtivo e, conseqüentemente, não ter por base princípios da economia de mercado, como sucede com a relação laboral comum.

<sup>36</sup> Neste sentido, v. Ac. do TRL, de 08.02.2006 (PAULA SÁ FERNANDES, Proc. n.º 6085/2005-4), in *www.dgsi.pt*. A título de compensação por morte do empregador, o Tribunal entendeu que, no caso, a norma do art. 390.º, n.º 5, do CT de 2003 não tinha aplicabilidade

Quanto à natureza familiar, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA interroga-se sobre o alcance a atribuir a essa característica, muitas vezes invocada como justificativa da existência de um regime laboral próprio (ainda que associada frequentemente com outras das características referidas *supra*, como a convivência e a benevolência entre as partes). É que para o Autor o sentido a imputar à expressão não é unívoco, nem é necessariamente esclarecedor<sup>37</sup>.

Poder-se-á falar em “família” enquanto credora ou beneficiária do trabalho doméstico? FILIPE FRAÚSTO DA SILVA afasta tal hipótese por considerar difícil reconhecer ao conceito de “família” personalidade jurídica e, conseqüentemente, poder ser a credora da atividade prestada. E, afasta igualmente a sua identificação *plena* enquanto a beneficiária da prestação, uma vez que esta característica não tem de estar necessariamente presente neste tipo de trabalho, pois pode acontecer não haver propriamente laços familiares entre os diversos

---

no contrato de trabalho doméstico, invocando, na sua justificação, o facto de não estarmos perante uma relação laboral com natureza lucrativa e empresarial. A decisão proferida é, de facto, toda ela, perpassada por esta última característica, como se pode comprovar pela parte do texto do acórdão que se transcreve. Aí se refere que “a circunstância de o trabalho doméstico se caracterizar por ser prestado a agregados familiares (art. 2.º do DL n.º 232/92), e por isso gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que pressupõem uma permanente relação de confiança exige, a par das condições económicas dos agregados familiares, que o seu regime se continue a considerar como especial em determinadas matérias, sendo que em muitas outras, nomeadamente férias, faltas e subsídios se promoveu a igualdade com o regime geral. A razão de ser da diferenciação dos regimes parte assim da natureza das relações iminentemente pessoais que se estabelecem por força do trabalhador prestar o seu trabalho na habitação do empregador e de não se inserir numa actividade lucrativa, uma empresa, seja em nome individual ou sociedade. Afigura-se-nos por isso que os regimes aplicáveis reflectam essa diferenciação; assim, no regime geral, a morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato, salvo se os sucessores do falecido não continuarem a actividade ou se se verificar a transmissão da empresa ou do estabelecimento, e o trabalhador tem direito a uma compensação pela qual responde o património da empresa [...]; já no serviço doméstico a cessação do contrato por caducidade só permite o direito a uma compensação do trabalhador no caso da al. d) n.º 1 do art. 28.º, do DL n.º 232/92 - ocorrendo alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral - e mesmo nesse caso a indemnização é bem inferior, à prevista no regime geral, pois corresponde apenas à retribuição de um a mês por cada três anos de serviço até ao limite de cinco anos. Na verdade, porque está em causa uma actividade iminentemente pessoal e não lucrativa a lei especial trata as consequências da caducidade do contrato de serviço doméstico de forma diversa”. Segundo o TRL, “as declarações internacionais e preceitos legais internacionais e constitucionais invocados pela recorrente, para a não aplicação do regime especial contemplado no DL n.º 232/93, inserem-se no âmbito da promoção do princípio da igualdade no trabalho e no emprego entre homens e mulheres. Daí que não sejam susceptíveis de justificar a interpretação pretendida pois que o regime especial em causa se baseia na diferenciação da relação laboral estabelecida no serviço doméstico face à sua natureza iminentemente pessoal não inserida numa actividade lucrativa, e não na base de quaisquer factos de natureza discriminatória, sendo certo que o diploma em causa é aplicável a trabalhadores de ambos os sexos”. [...] “Ora, no caso, o legislador laboral consignou um regime especial para o trabalho doméstico face às relações iminentemente pessoais que nele se estabelecem e desinseridas de uma actividade lucrativa que integram, por isso, realidades factuais bem diversas das que ocorrem numa relação laboral comum, sujeita ao regime geral”. Em sentido similar, v., ainda, Ac. do TRL 01.06.2011 (NATALINO BOLAS, Proc. n.º 3310/06.0TTLSB.L1-4), Ac. do TRL 25.09.2013 (LEOPOLDO SOARES, Proc. n.º 3013/06.5TTLSB.L1-4), e Ac. do TRP 07.09.2015 (ANTÓNIO JOSÉ RAMOS, Proc. n.º 628/14.1TTPRT.P1), in *www.dgsi.pt*

<sup>37</sup> FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «Serviço doméstico...», cit., pp. 269 a 271.

membros do agregado ou pode, inclusivamente, tratar-se de um trabalho prestado para uma única pessoa, não se podendo falar, nesse caso, em família<sup>38</sup>.

Será, então, o apelo à característica “familiar” indicativa da natureza do tipo de relações que o trabalho doméstico gera entre trabalhador e empregador? Não rejeitando a proximidade entre as partes que este tipo de trabalho origina, em princípio, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA considera, todavia, que este aspeto não reveste, por si só, uma intensidade em tal grau que o torne elemento diferenciador e justificativo de um regime jurídico autónomo, distinto do regime laboral comum<sup>39</sup>.

Concordamos com o Autor, na medida em que o que nos parece relevante como critério justificativo da criação de respostas próprias e distintas do regime laboral geral é a integração do trabalhador doméstico no “meio” onde presta atividade, pois é em relação a esse “meio” que se impõe proteger a reserva de vida privada. Esclarecendo melhor: relevante é proteger a reserva da vida privada de quem integra esse “agregado”, seja constituído por pessoas que tenham entre elas, ou não, qualquer laço familiar, seja constituído por uma única pessoa.

Relativamente ao tipo de atividades que integra o objeto da prestação, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA também considera que esse aspeto não serve de critério distintivo e justificativo da existência de um regime laboral próprio. Argumenta o Autor que não só as atividades em causa não assumem a natureza de um elenco fechado, como também podem ser exercidas ao abrigo de outra modalidade de contrato de trabalho, tudo dependendo do local onde são exercidas e do tipo de valores que importa acautelar<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Últ. ob. cit., p. 270.

<sup>39</sup> Últ. ob. cit., p. 271.

<sup>40</sup> A este propósito, o Autor refere que se, por exemplo, se contrata “um trabalhador para cuidar de um pomar e de uma horta na província, cujos frutos se destinam exclusivamente ao consumo do empregador e da sua família será trabalho rural e não doméstico” («Serviço doméstico...», cit., pp. 271-272). Pensamos que com este exemplo o que FILIPE FRAÚSTO DA SILVA pretende dizer é que, mesmo que o tipo de atividade possa revestir natureza análoga à das elencadas (exemplificativamente) no art. 2.º do DL n.º 235/92 [no caso, porventura, a “execução de serviços de jardinagem” ou outras “externas relacionadas”], o certo é que se o modo, ou se o local onde a atividade é exercida [que, no exemplo em causa, era um pomar e uma horta sítos na província] não exigir um reforço acrescido de reserva da vida privada do agregado familiar, pois não é realizada nesse âmbito, não é de aplicar o regime de trabalho doméstico, em regra de menor tutela para o trabalhador. O que não significa que, no exemplo utilizado pelo Autor, não possa também estar em causa um outro regime laboral especial, como é o caso do contrato de trabalho rural, cuja primeira regulamentação específica surgiu com a Portaria de Regulamentação do Trabalho para a Agricultura, de 8 de junho de 1979, havendo atualmente diversas convenções coletivas de trabalho aplicáveis ao setor que reduzem a importância da referida Portaria (cuja vigência nos dias de hoje é, aliás, discutida). A este propósito, v. MANUEL LEAL FREIRE, *Os Contratos de Serviço Doméstico e*

Concordamos com a afirmação que não é propriamente o tipo de atividade que caracteriza o contrato de trabalho mas sim o modo como a prestação de trabalho é realizada<sup>41</sup>. Aqui o que nos parece relevante salientar é que para que haja contrato doméstico têm de estar em causa atividades do tipo daquelas que são referidas no art. 2.º do DL n.º 235/92, de 24 de outubro. Mas a presença desse tipo de atividade é que não é, por si só, suficiente para se concluir que se está perante um contrato de trabalho doméstico pois pode acontecer que a atividade se realize fora da “área de influência familiar” e da consequente tutela da vida privada que, afinal, se pretende proteger. No fundo, o que nos parece ser de concluir é que o tipo de atividade a exercer é um elemento essencial para que se possa estar na presença de um contrato de trabalho doméstico mas não é o elemento que esteve na base e que justifica a criação de um regime laboral especial, não assumindo relevância enquanto critério de valoração específico. Fundamental é que esse tipo de atividade seja realizado no âmbito de um “agregado familiar”<sup>42</sup> cuja reserva de vida privada se impõe tutelar<sup>43</sup>.

No que respeita ao *intuitus personae* e à confiança, há quem afaste estas características como elementos distintivos do serviço doméstico em face do contrato de trabalho comum, alegando tratar-se de características que existem em ambos os regimes, posição também perfilhada por FILIPE FRAÚSTO DA SILVA<sup>44</sup>.

Ora, no que respeita à confiança, para nós, mesmo não sendo o único aspeto caracterizante do trabalho doméstico, nem sequer o aspeto decisivo, não deixa, porém, de ser um elemento relevante, com inegáveis reflexos no regime jurídico, particularmente no regime da cessação desta relação laboral. É, aliás, a confiança criada e, consequentemente, a possível

---

*Trabalho Rural. Legislação Aplicável. Abordagem Histórica e Sociológica*, Elcla Editora, Porto, 1996, p. 79, e PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 725-727.

<sup>41</sup> Dai não ficar excluída a possibilidade de atividades do tipo das elencadas no art. 2.º do DL n.º 235/92 poderem, inclusivamente, ser exercidas ao abrigo de um contrato de prestação de serviços, caso não se estabeleça qualquer relação de subordinação jurídica entre as partes. Pense-se no caso, por exemplo, de se recorrer com habitualidade a uma lavandaria para “lavagem e tratamento de roupas”.

<sup>42</sup> Agregado familiar interpretado no sentido referido *supra*, ou seja, quer constituído por pessoas que tenham entre elas, ou não, qualquer laço familiar, quer constituído por uma única pessoa.

<sup>43</sup> E seja realizado com um *quantum* de regularidade tal, que torne necessária assegurar, então, a tutela da reserva da vida privada do agregado familiar. Dai o legislador integrar na noção de contrato de trabalho doméstico a prestação de um certo tipo de atividade com caráter regular. Questão diferente é a de saber o que entender por caráter regular, assunto que trataremos *infra* n.º 3.

<sup>44</sup> «Serviço doméstico...», cit., p. 272.

intromissão na vida privada do empregador que justificam a criação de um regime jurídico especial, para diversa jurisprudência<sup>45</sup>.

Seja como for, e independentemente de a confiança também poder existir no contrato de trabalho comum, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA conclui que é a inserção do trabalhador num local pertencente à esfera de vida privada do empregador que justifica o menor garantismo da posição jurídica do trabalhador doméstico em face do trabalhador comum, assumindo-se como o critério de valorização específico que está na base dos desvios de regime introduzidos<sup>46</sup>. Desvios que, para o Autor, se assumirão como os mecanismos necessários para tornarem efetiva a tutela da vida privada e que é por isso que podem e devem ser aceites no quadro constitucional da igualdade e em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores aí consagrados. É que a reserva à intimidade da vida privada e familiar e a inviolabilidade do domicílio do empregador doméstico, direitos pessoais fundamentais previstos e protegidos nos arts. 26.º, n.º 1, e 34.º da CRP, podem exigir a *compressão* de alguns dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, desde que tal *compressão* se revele como adequada, necessária, e proporcional. Ora, é precisamente na matéria da cessação do contrato de trabalho doméstico que a tutela da intimidade da vida privada e familiar e inviolabilidade do domicílio do empregador exige alguns *ajustamentos* respeitantes à amplitude de atuação do princípio da segurança no emprego, tendo como consequência mais importante, como assinala FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, o afastamento da reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, diferentemente do regime geral<sup>47</sup>.

Concordamos com o Autor quanto à valorização deste último ponto. Também para nós, analisando os principais desvios do regime do trabalho doméstico em face do regime geral, apercebemo-nos que os aspetos mais relevantes dizem respeito à cessação deste tipo de contrato e surgem como consequência, fundamentalmente, da proteção da reserva da

---

<sup>45</sup> Nesse sentido, Ac. do TRP 06.11.2017 (NELSON FERNANDES, Proc. n.º 22377/16.6) e Ac. do STJ de 11.04.2018 (FERREIRA PINTO, Proc. n.º 19318/16.4), in *www.dgsi.pt*.

<sup>46</sup> «Serviço doméstico...», cit., p. 274.

<sup>47</sup> Cfr. «Serviço doméstico...», cit., pp. 273 a 276. E é com base em valorações deste tipo que o Autor considera de difícil compreensão que o trabalhador doméstico fique sujeito a um período experimental de 90 dias igual ao da generalidade dos trabalhadores. Para o Autor dever-se-ia considerar um alargamento dos 90 dias para os 180 ou até para os 240 dias. Lá fora a duração do período experimental dos trabalhadores domésticos é bastante variável, consoante o país em análise. Segundo a OIT, *Decent work for domestic workers*, 99ª Session, Genebra, 2010, p. 39, no âmbito dos países analisados, a duração do período experimental varia entre 1 semana a 90 dias, situando-se a média entre os 15 e os 30 dias. No ordenamento jurídico espanhol, por exemplo, o período máximo é de 15 dias.

intimidade da vida privada e familiar do empregador. É que, aceitando o legislador que não pode ser desenvolvida uma atividade num espaço que pertence à intimidade da vida privada do empregador contra a vontade deste último, impõe-se proceder à concordância prática entre esse valor da reserva de vida privada e o valor da segurança no emprego, ambos constitucionalmente garantidos. Em face do exposto, no trabalho doméstico: proíbe-se o despedimento sem causa, mas a sua ilicitude gera uma obrigação de indemnizar e não uma obrigação de reintegrar; proíbe-se o despedimento sem causa, mas a concretização deste conceito, sendo maleável, adapta-se a uma relação em que a confiança tem especial incidência; proíbe-se o despedimento sem causa, mas determina-se uma *procedimentalização* menos elaborada, menos dispendiosa e, sobretudo, mais célere.

Em jeito de conclusão, o regime previsto para o trabalho doméstico reflete, naturalmente, os critérios de valoração específicos que justificam, no pensamento do legislador, desvios do regime em face do regime laboral comum.

Identificamo-nos, portanto, no essencial, com o pensamento de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA. Em todo o caso, mesmo que a inserção na reserva da intimidade da vida privada e familiar nos pareça ser o critério de valoração decisivo a justificar os desvios de regime do trabalho doméstico<sup>48</sup>, parece-nos que também assumem natureza de critério de valoração, ainda que num segundo plano, quer a natureza não empresarial da organização familiar onde o trabalhador doméstico presta atividade, quer a relação de profunda confiança que acompanha este tipo de trabalho<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Critério de valoração que, para FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, se assume como único. Para o Autor, “hodiernamente, a justificação da especialidade de um regime de contrato de serviço doméstico – que se caracterize por um menor garantismo da posição jurídica dos trabalhadores relativamente ao modelo paradigmático do regime comum, reside, de modo exclusivo, no valor que o ordenamento reconhece ao direito do empregador doméstico e dos membros da sua família à intimidade da vida privada, no seu baluarte mais indiscutível que é o domicílio, qual *projeção espacial da pessoa*” («Serviço doméstico...», cit., pp. 273-274).

<sup>49</sup> Aspetos que FILIPE FRAÚSTO DA SILVA aceita que, em maior ou menor medida, com maior ou menor peso histórico, atravessam o trabalho doméstico mas que, todavia, na ótica do Autor, não revestem dignidade enquanto critérios de valoração distintivos de regime (cfr. «Serviço doméstico...», cit., p. 272). Concordamos com o Autor quanto às características referidas *supra*, como a convivência, a benevolência, a natureza familiar e o tipo de atividade em causa, com base nos argumentos já aduzidos. Todavia, relativamente à natureza não empresarial do empregador doméstico e à confiança acrescida que perpassa esta relação, entendemos que revestem uma natureza superior à de meras características. São também critérios de valoração que explicam aspetos de regime, como certas formas mais económicas de cessação e deveres reforçados de lealdade e de sigilo. O que já não explicam, nem justificam, é desvios a limitações a tempos de descanso, a férias, a retribuições sem tutela adequada, a condições de higiene e segurança, a precariedades injustificadas, a exclusões de proteção social, particularmente nos domínios da parentalidade e do desemprego.

Para nós, o particular local onde a prestação de trabalho doméstico é desenvolvida<sup>50</sup>, a natureza não empresarial da organização familiar onde o trabalhador doméstico presta atividade<sup>51</sup>, a relação de profunda confiança que acompanha este tipo de trabalho<sup>52</sup> estão na base das distinções de regime aqui presentes, particularmente notórias no que respeita ao menor círculo de atuação do princípio da segurança no emprego: quer pela admissibilidade de formas mais económicas de cessação do contrato<sup>53</sup>; quer por entendimentos menos exigentes quanto à concretização da justa causa subjetiva<sup>54</sup> e à ausência de procedimento<sup>55</sup>; quer pelo

---

Em Espanha, é comum a doutrina assinalar a natureza não económica do empregador, o particular local de prestação da atividade (o domicílio do empregador e a consequente tutela fundamental da reserva da vida privada e familiar) e a confiança como as razões justificativas para não se conferir ao trabalhador doméstico uma tutela idêntica à dos restantes trabalhadores. Assim, por exemplo, VANESSA CORDERO GORDILLO, *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 13-14. Em todo o caso, importa salientar que o *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, na linha da Convenção n.º 189 da OIT, e da Recomendação n.º 201, que a complementa, mantendo as especificidades do regime, procura afastar todas as diferenciações que não sejam estritamente justificáveis.

<sup>50</sup> E a correspondente tutela da vida privada que anda associada ao domicílio do empregador.

<sup>51</sup> E a consequente ausência de princípios de mercado a perpassá-la.

<sup>52</sup> E que não desaparece mesmo que o empregador esteja ausente durante a maior parte do tempo em que o trabalhador doméstico presta a atividade no seu domicílio. O que não significa que esta característica revista (ou possa revestir) *intensidades* variáveis, consoante a modalidade de contrato de trabalho doméstico acordada. De facto, é natural que se revele mais acentuada quando o trabalho doméstico é realizado a tempo completo e com alojamento e alimentação.

<sup>53</sup> Não estando previstas, por exemplo, compensações em certas situações de caducidade do contrato de trabalho doméstico, diferentemente do preceituado no CT. A questão será tratada e discutida de forma mais pormenorizada *infra* Cap. II, n.º 2.4., a propósito da modalidade de contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo.

<sup>54</sup> Aspeto frequentemente assinalado pela jurisprudência. A título exemplificativo, v. o Ac. do TRP, de 06.11.2017 (NELSON FERNANDES, Proc. n.º 22377/16.6T8PRT.P1), in *www.dgsi.pt*, em cujo sumário pode ler-se: “O legislador estabeleceu, para este particular contrato, especificidades em relação ao regime geral constante do CT, assim no que diz respeito aos efeitos do despedimento ilícito, mas também, ainda, quanto ao regime da rescisão do contrato, estabelecendo um bloco normativo que, no confronto com a lei geral, apresenta visível e significativa especificidade, resultando dos artigos 28.º, n.º 1 e 4, e 29.º do DL n.º 235/92, não só que o conceito de justa causa é adaptado à natureza especial da relação em causa, como também que a própria apreciação em concreto da justa causa deverá ser efetuada tendo em atenção o caráter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço”.

Questão diferente, e sobre a qual a jurisprudência tem revelado algumas *oscilações*, é a de saber se, para efeitos de trabalho doméstico, e em nome da proteção da reserva de vida privada, a justa causa subjetiva pode, porventura, dispensar a ilicitude e até a própria culpa do trabalhador. V. o caso do Ac. do STJ, de 09.03.2004 (FERNANDES CADILHA, Proc. n.º 03S3781), in *www.dgsi.pt*, em que o Tribunal considerou que a existência de um clima de desconfiança, na sequência da suspeita de furto, configurava justa causa para despedir, atendendo a “muitos outros factos que não poderiam deixar de relevar no quadro das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico”. O ponto é discutível e controverso, tendo sido a decisão proferida, aliás, por maioria com um voto de vencido. É que para o Conselheiro FERREIRA NETO, como expõe na sua declaração de vencido, “pese embora a ambiência em que se move o contrato de serviço doméstico” isso “não deve servir para justificar despedimentos perante meras desconfianças e/ou comportamentos do trabalhador de escassa ou nula gravidade. Para mais, mesmo face a insubsistente justa causa, a paz doméstica não tem que ser quebrada, pois que a reintegração não é obrigatória”. Acresce referir, acrescentamos nós, que a posição maioritária da jurisprudência se inclina para a exigência de uma conduta culposa do trabalhador para efeitos de justa causa de despedimento, mesmo tendo em conta a natureza especial da relação em causa. Assim, a título de exemplo, v. o Ac. do STJ, de 13.02.2000 (MÁRIO TORRES, Proc. n.º 00S125), in *www.dgsi.pt*, em cujo sumário pode ler-se: “Os comportamentos do trabalhador

afastamento da reintegração do trabalhador doméstico despedido ilicitamente, caso não haja acordo do empregador nesse sentido<sup>56</sup>.

---

enunciados no artigo 30.º do DL 235/92, de 24 de Outubro, pressupõem uma conduta culposa do trabalhador que se mostre adequada a impossibilita a manutenção do contrato de serviço doméstico, tendo em atenção a natureza especial da relação em causa. Não tendo os Réus provado que a Autora adoptara qualquer comportamento que pudesse objectivamente fundamentar suspeita de relacionamento sexual com o Réu marido não se pode dar como verificada a justa causa de despedimento, que não pode assentar em mera desconfiança dos factos que o fundamentaram”.

<sup>55</sup> O ponto não é, todavia, inteiramente pacífico. De facto, apesar de a doutrina e a jurisprudência se pronunciarem maioritariamente no sentido da *procedimentalização* se bastar com a comunicação escrita do empregador onde são descritos os fundamentos justificativos do despedimento, há vozes discordantes. Há, assim, quem entenda que a exigência de a comunicação do empregador ter de revestir forma escrita é de duvidosa constitucionalidade orgânica, uma vez que tal previsão, inexistente no anterior DL n.º 508/80, de 21 de outubro, não constava da Lei de Autorização Legislativa n.º 12/92, de 16 de julho, relativa à autorização ao Governo a rever o regime do contrato de serviço doméstico, lei que esteve na base da publicação do DL n.º 235/92, de 24 de outubro. Nesse sentido, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «Sobre a exigência legal de forma escrita para o despedimento no contrato de serviço doméstico», *QL* (2000), Ano VII, n.º 16, pp. 232-237. E há quem sustente que não obstante não se exigir um procedimento, como ocorre no regime geral, a declaração de despedimento tem não só de ser escrita, assumindo a forma natureza *ad substantiam*, sob pena de ilicitude do despedimento, como tem de ser igualmente inequívoca, não bastando a alusão a expressões vagas e genéricas ou a meras referências a preceitos legais. Assim, por exemplo: o Ac. do TRP, de 21.02.2011 (FERNANDA SOARES, Proc. n.º 996/08.4TTPRT.P1), in *www.dgsi.pt*, em que se refere que mesmo não sendo necessário qualquer procedimento, a comunicação escrita é exigida, não preenchendo tal requisito uma mera mensagem de telemóvel; o Ac. do TRE, de 13.12.2011 (PAULO AMARAL, Proc. n.º 327/10EVR), in *www.dgsi.pt*, onde se pode ler que “a comunicação a que alude o art. 29.º, n.º 3, Decreto-Lei n.º 235/92 deve conter a narração concreta e circunstanciada dos factos que motivam a rescisão” e que “a simples repetição ou utilização da fórmula legal (genérica e abstracta) («o trabalhador deu 5 dias de faltas consecutivas») não cumpre aquele preceito, pelo que a rescisão, por ilícita, confere direito a indemnização”, e o Ac. do TRP, de 29.02.2016 (DOMINGOS MORAIS, Proc. n.º 1206/14.0T8MTS-A.P1), in *www.dgsi.pt*, que considerou o despedimento ilícito, uma vez que a comunicação do empregador se limitou a reproduzir o estatuído nas als. *a)*, *b)* e *d)*, do art. 30.º, do DL n.º 235/92, não concretizando, nem situando no tempo o incumprimento das obrigações da trabalhadora.

Note-se que relativamente à questão de saber se, em caso de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante, se impõe ao empregador solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) pedido de parecer prévio, como ocorre no regime laboral geral, a jurisprudência tem respondido negativamente, considerando que essa obrigação não é exigível no âmbito do contrato de trabalho de serviço doméstico. Neste sentido, Ac. do TRL, de 01.10.2008 (PAULA SÁ FERNANDES, Proc. n.º 4551/2008-4), e Ac. do STJ, de 09.09.2009 (SOUSA GRANDÃO, Proc. n.º 09S0155), ambos in *www.dgsi.pt*. Tem sido essa, aliás, a posição defendida pela própria CITE, desde 2007. Entre nós, há vozes discordantes. Assim, CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES, ob. cit., p. 24. E a questão também não é pacífica lá fora, como resulta da leitura de JUAN I. ORSINI, ob. cit., pp. 117-156. E hoje talvez se justifique um *revisitar* da matéria, tendo em consideração as recentes alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, no sentido do reforço da proteção da parentalidade. De facto, no âmbito deste diploma, também o CT foi alterado, consagrando-se uma nova situação de cessação do contrato de trabalho em que o empregador, não tendo de proceder a um pedido de parecer prévio, tem o dever, em todo o caso, de comunicar à CITE o *terminus* da relação laboral, por denúncia no período experimental de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do novo n.º 5 do art. 114.º do CT. Parece-nos, assim, que talvez se possa sustentar que, mesmo que o empregador não tenha, no âmbito do trabalho doméstico, de solicitar parecer prévio à CITE como condição de validade, uma vez que não se exige o cumprimento de um procedimento para despedir, tem o dever de comunicar a essa entidade a cessação do contrato, sob pena de uma eventual contraordenação. Seria uma forma de aproximar o regime ao CT, numa matéria em que a diferenciação de regime é considerada, por muitos, discriminatória, sem qualquer justificação, correspondendo a um “arcaísmo jurídico”.

<sup>56</sup> De facto, em caso de despedimento ilícito do trabalhador doméstico não há lugar à reintegração se o empregador não der o seu acordo nesse sentido, diferentemente do princípio geral contemplado no CT.

### **3. Contrato de trabalho de doméstico – âmbito de aplicação e problematização da sua fronteira**

Articulando a noção de contrato de trabalho subjacente ao art. 2.º do DL n.º 235/92 com a questão do seu âmbito de aplicação, o intérprete é convocado para os três elementos adicionais de delimitação da figura a que aí se fazem referência: a realização da atividade tem de ser prestada a um agregado familiar ou equiparado; a realização da atividade tem de ser prestada para satisfazer necessidades próprias ou específicas desse agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros; a realização da atividade tem de ser prestada com carácter regular.

Ora, a interpretação de tais elementos nem sempre é fácil de realizar, parecendo-nos imprescindível, para efeitos da sua concretização e operacionalidade, atender aos critérios de valoração específicos que estiveram subjacentes à criação deste regime especial analisados anteriormente<sup>57</sup>.

Assim, e no que respeita à exigência de a realização da atividade ter de ser prestada a um agregado familiar ou equiparado, a grande questão é, segundo CLÁUDIA ROSA HENRIQUES<sup>58</sup>, a de determinar o conceito operacional de “agregado familiar”, para, posteriormente, se poder precisar o âmbito de “equiparado”.

Exigir-se-á estar na presença de laços familiares nos exatos termos definidos no art. 1576.º do CC, segundo o qual “são fontes das relações jurídicas familiares o casamento, o parentesco, a afinidade e a adopção”.

E como se densificam os “casos equiparados”?

---

<sup>57</sup> V. *supra* n.º 2. Revemo-nos, pois, na metodologia proposta por FILIPE FRAÚSTO DA SILVA («Serviço doméstico...», cit., p. 276), quando o Autor considera que a análise crítica da definição legal que consta do art. 2.º do DL n.º 235/92 tem de ser feita à luz do critério de valoração específico do tipo social do trabalho doméstico. Questão diferente é se esse critério, o domicílio do empregador doméstico onde a prestação de trabalho é realizada e a correspondente tutela da vida privada, é único, como defende o Autor, ou se podem haver colorações introduzidas também pelo facto de o empregador não ser uma empresa e pelo facto de a relação laboral ser perpassada por uma confiança acrescida, critérios que nos parecerem ter sido considerados pelo legislador quando criou este regime laboral especial.

<sup>58</sup> Ob. cit., p. 94.

A este tipo de questões a doutrina tem salientado que o que justifica a qualificação de agregado familiar ou equiparado para este efeito não é tanto o parentesco ou a específica determinação da fonte da relação familiar dos membros de um determinado grupo, fazendo apelo, para a sua interpretação, ao critério de valoração nuclear subjacente ao regime do trabalho doméstico. Relevante é a verificação de uma situação em que há particulares exigências a que urge dar resposta, designadamente facilitando a vida em comum e protegendo a sua intimidade privada, e que resulta, precisamente, da convivência (e não propriamente de particulares laços jurídicos) de um conjunto de pessoas no local onde a prestação de trabalho doméstico é realizada<sup>59</sup>.

Assim, tem-se considerado que o trabalho doméstico pode ser prestado quer a agregados familiares típicos, quer a uma única pessoa, quer a um grupo de pessoas que, por partilharem o mesmo espaço onde a atividade é realizada, apresentam necessidades e *identidades* comuns que importa salvaguardar<sup>60</sup>.

E o que dizer da “extensão” prevista no n.º 2 do art. 2.º do DL n.º 235/92, de 24 de outubro?

CARLOS ALEGRE, por exemplo, entendendo que é essencial para a caracterização do contrato de trabalho doméstico a existência de uma *pessoa física* na posição de entidade

---

<sup>59</sup> FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, «Serviço doméstico...», cit., pp. 269-271, e CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., pp. 94-95. Também em Espanha é este o entendimento sufragado pois uma das novidades introduzidas pelo *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, seguindo, aliás, a definição adotada para efeitos de segurança social, foi a de prever a possibilidade de o serviço doméstico ser prestado a duas ou mais pessoas, que não constituam uma família, nem uma pessoa coletiva, mas que convivam numa mesma residência. Tornou-se, assim, inequívoco que se admite o contrato de trabalho doméstico para grupos “parafamiliares”, constituídos por pessoas que, sem terem vínculos de parentesco, vivem numa residência comum, partilhando laços de amizade, religiosos, ideológicos ou de outro tipo. Nestes casos, o legislador espanhol resolveu igualmente a questão de saber quem assume a posição de empregador, considerando como tal a pessoa titular da casa (proprietário, arrendatário, etc.) ou aquele que assumia a representação de todos, representação que até pode ser exercida de forma sucessiva por qualquer um deles. Cfr. VANESSA CORDERO GORDILLO, ob. cit., pp. 17-18.

<sup>60</sup> Já quanto à questão de saber quem é formalmente o empregador doméstico, pode dizer-se que a sua identificação é muito variável de país para país. Assim, há países que exigem que o empregador doméstico tenha de ser uma pessoa singular, excluindo deste tipo de contrato pessoas coletivas, como é o caso de Espanha. Noutros países, como o Brasil e a Bulgária, a lei considera que a entidade empregadora pode ser toda a família/agregado (cfr. OIT, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genebra, 2013, p. 7).

patronal, considera, por esse motivo, excessiva a ampliação deste tipo de contrato a pessoas coletivas sem fins lucrativos<sup>61</sup>.

Também CLÁUDIA ROSA HENRIQUES defende que, se a atividade doméstica for prestada a pessoas coletivas sem fins lucrativos, deve proceder-se a uma interpretação restritiva, incluindo na norma apenas os casos em que ainda se impõe a necessidade de tutela da intimidade privada dos membros por conta da pessoa coletiva<sup>62</sup>. A este propósito, a Autora exemplifica com o caso de uma trabalhadora contratada para o desempenho de funções domésticas, como as de limpeza e de confeção de refeições, numa instituição de crianças. Justificar-se-á estar aqui presente a necessidade de proteger a tutela da intimidade da vida privada dos membros da pessoa coletiva sem fins lucrativos e, portanto, admitir a qualificação da relação como doméstica sujeita a um regime mais facilitador da cessação do contrato? Sendo uma questão complexa, e de apreciação casuística, seguindo o critério de valoração específico a resposta parece ser positiva nesta hipótese. Já diferente seria o caso de esse tipo de serviços ser prestado também para uma pessoa coletiva sem fins lucrativos, por exemplo, uma associação desportiva, mas concluir-se pela inexistência de qualquer laço de comunhão de interesses justificativo de reserva de vida privada.

Quanto à exigência de a realização da atividade ter de ser prestada para satisfazer necessidades próprias ou específicas desse agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros, o problema reside em determinar esse tipo de atividade.

É que, desde logo, é difícil de perceber o que distingue “necessidades próprias” de “necessidades específicas” de um agregado familiar.

FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, por exemplo, entende que teria sido preferível manter a expressão “necessidades domésticas do beneficiário” utilizada anteriormente pelo legislador no quadro do DL n.º 113/78, de 29 de maio, diploma que, à época, passou a garantir uma remuneração mínima aos trabalhadores de serviço doméstico. Segundo o Autor, essa expressão

---

<sup>61</sup> *Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro*, Vega, Lisboa, 1994, p. 19.

<sup>62</sup> Ob. cit., p. 95.

tornava mais clara a relevância de caracterizar a atividade exercida em articulação com o local onde é exercida – o ambiente domiciliário<sup>63</sup>.

Em todo o caso, e ciente de algumas dificuldades interpretativas, o legislador apresenta, no n.º 2, do art. 2.º, do DL n.º 235/92, uma lista de atividades do tipo pretendido que, embora revista natureza meramente exemplificativa, representa, em todo o caso, uma imagem de referência, evitando um âmbito demasiado amplo.

A este propósito, parece-nos interessante referir uma situação apreciada nos nossos tribunais em que o que se discutia era a questão de saber se ainda se poderia qualificar uma trabalhadora como doméstica, quando tinha sido contratada para proceder à manutenção, conservação e limpeza de uma quinta, confeccionando as refeições para os restantes trabalhadores agrícolas que ali laboravam apenas, e somente, quando o empregador se deslocava até à quinta, que, por norma, era ao fim de semana, ou de 15 em 15 dias<sup>64</sup>. Ora, neste caso, o tribunal respondeu afirmativamente por entender que a atividade prestada se inseriu na satisfação das necessidades próprias do agregado familiar.

Opinião diversa tem CLÁUDIA ROSA HENRIQUES que entende, e a meu ver corretamente, que não podemos falar aqui de um contrato de serviço doméstico, uma vez que a atividade prestada pela trabalhadora, *in casu*, não foi executada no ambiente familiar exigido por uma relação vincada pela privacidade e pela confiança como é a do contrato de serviço doméstico<sup>65</sup>. Além do mais, o facto de o empregador se deslocar de 15 em 15 dias, pode revelar a falta de regularidade subjacente à atividade prestada e, conseqüentemente, afastar um dos critérios definidores constantes do art. 2.º, n.º 1, do DL n.º 235/92.

No fundo, o que nos parece relevante é a ideia de o trabalho ser prestado para o local familiar e não em lugar familiar, destacando-se o sentido de destino, de utilidade. Assim, uma empregada de limpeza de escadas de um prédio, apesar de prestar o trabalho em local familiar, não o faz para um lugar familiar. Neste caso, não será de aplicar o regime do contrato de trabalho doméstico.

---

<sup>63</sup> Cfr. «Serviço doméstico...», cit., pp. 276-277.

<sup>64</sup> Trata-se do Ac. do TRP, de 26.04.2010 (ALBERTINA PEREIRA, Proc. n.º 112/07.0), in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>65</sup> Ob. cit., pp. 97-98.

Quanto à exigência de a realização da atividade ter de ser prestada com carácter regular, excluindo-se, como resulta do n.º 3 do art. 2.º do DL n.º 235/92, a atividade ocasional, acidental, ou a tarefa concreta de frequência intermitente, os problemas interpretativos são diversos.

A regularidade é aferida com base em algum *quantum* temporal ou é ainda compatível, por exemplo, com uma prestação de trabalho circunscrita a determinado dia da semana? Pretende-se excluir o trabalho prestado para satisfação de necessidades de frequência irregular, não correspondentes a carências normais da organização familiar que só surgem de vez em quando sem que seja possível às partes saber exatamente quando se repetirão. O caso típico de exclusão do contrato de trabalho doméstico será o de *baby-sitting* por representar uma necessidade eventual e sem previsibilidade de repetição (ou do seu quando). Aliás, poderemos enquadrar esta situação nas chamadas tarefas acidentais.

No entanto, será que a ausência de regularidade no carácter da atividade prestada exclui, por si só, o âmbito de aplicação do contrato de trabalho doméstico? A resposta parece-nos ser negativa, na medida em que, a maior parte destes trabalhadores têm vários empregadores e, por essa razão, trabalham a tempo parcial. Também para CLÁUDIA ROSA HENRIQUES não faz qualquer sentido excluir o contrato de trabalho doméstico nestas situações, pois entende continuar a existir regularidade ainda que mais espaçada no tempo<sup>66</sup>.

Outra questão que se pode colocar neste âmbito é a de saber se é possível cumular funções domésticas com outro tipo de trabalho a favor do empregador e, se, nestes casos a atividade doméstica terá de ser, ainda sim, preponderante.

A resposta tende a ser no sentido ou da exclusividade ou, pelo menos, de um exercício preponderante da atividade de natureza doméstica, revestindo carácter residual outro tipo de atividade desempenhada. Neste sentido, por exemplo, o Ac. do TRL de 13.05.1992<sup>67</sup> considerou não ficar afastada a qualificação de contrato de trabalho doméstico pelo facto de, esporadicamente, e quando não tinha tarefas domésticas a realizar, o trabalhador limpar o estabelecimento contíguo à casa, pertencente ao seu empregador.

---

<sup>66</sup> Ob. cit., pp. 100-101.

<sup>67</sup> DINIZ ROLDÃO, Proc. n.º 0077774, in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

A este propósito, parece-nos feliz a solução adotada pelo legislador espanhol, que, no art. 2 , n.º 3 do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, estabelece uma presunção, elidível, de que constitui uma relação laboral de carácter geral aquela em que o trabalhador doméstico, além de prestar atividade ao seu empregador, presta também, com alguma periodicidade, outro tipo de atividades. O legislador quis, assim, excluir, por princípio, relações que foram constituídas sem ter por base as típicas características do contrato de trabalho.

Para concluir, resta apreciar a exclusão do âmbito do trabalho doméstico dos casos de voluntariado social e dos de regime *au pair*.

No caso dos primeiros, a gratuidade subjacente aos casos de voluntariado leva à sua exclusão, não se subsumindo, sequer, ao tipo contrato de trabalho, na medida em que lhes falta o elemento retributivo.

No segundo caso, a exclusão do regime *au pair* é bastante mais complexa, sobretudo à luz das tendências que paulatinamente se foram afirmando no contexto internacional e europeu e que assinalam a necessidade de estes *trabajadores* beneficiarem de um tipo de *proteção idêntica* ou, pelo menos, *próxima* à dos demais trabalhadores domésticos, de forma a evitar abusos e até situações de exploração clandestina de trabalho<sup>68</sup>.

Tradicionalmente, o fenómeno do trabalho *au pair* é identificado com os *trabajadores* que, a troco de alojamento, prestam uma atividade de apoio às famílias de acolhimento, designadamente ensinando a sua língua nativa e dedicando algum do seu tempo ao cuidado das crianças dessas famílias. Tende a ser uma atividade prestada, em regra, por jovens, que se deslocam a países estrangeiros, à descoberta de diferentes culturas e à aprendizagem de novas línguas. E não está na sua génese uma troca de uma atividade por uma retribuição, mas sim uma troca entre algumas horas de ensino de línguas e/ou de prestação de apoio a membros da família de acolhimento, com carácter marginal, e um alojamento gratuito, pelo que a sua natureza de trabalho assalariado foi originariamente afastada. Acresce que se trata de uma atividade, em

---

<sup>68</sup> Em Espanha, o n.º 2 do art. 2 do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, também exclui o regime do trabalho *au pair* do âmbito de aplicação do trabalho doméstico. A exclusão assenta numa presunção *iuris tantum* e, portanto, suscetível de ser ilidida. E há doutrina a colocar em causa a exclusão do trabalho *au pair* do âmbito da relação laboral especial de trabalho doméstico por entender que estas pessoas, apesar da finalidade formativa que as inspira, não deixam de desenvolver tarefas próprias de trabalho doméstico, sob as ordens e direção da família que as acolhe, durante um número de horas semanal muitas vezes igual ou superior a um trabalhador doméstico e a troco de uma contraprestação. Neste sentido, VANESSA CORDERO GORDILLO, ob. cit., p. 22.

regra, desprovida de regularidade e durabilidade no tempo, sobretudo quando exercida pelos referidos jovens deslocados em países estrangeiros, muitas vezes apenas durante os seus períodos de férias escolares.

Em todo o caso, e porque envolve a prestação de atividade no domicílio de outrem, cedo se foram apontando preocupações com *excessos* que poderiam ocorrer, designadamente em virtude de um alargamento quer do tipo de funções exigido à pessoa em regime *au pair*, quer do número de horas prestadas a esse título, temendo-se a perda do *quantum* de equilíbrio entre a categoria de *trabalhador* e a categoria de *estudante* em que tradicionalmente o fenómeno assenta. Equilíbrio tanto mais ameaçado quanto mais o fenómeno se afasta das suas características tradicionais, designadamente quando passa a ser realizado por jovens nacionais que, afinal, já não estão a dar a apoio a uma família de acolhimento em território estrangeiro mas estão, verdadeiramente, a exercer um trabalho doméstico sem qualquer proteção laboral, com o risco, conseqüentemente, de pagamentos inexistentes ou irrisórios e de jornadas de trabalho longas e excessivas.

É, por isso, compreensível que a proteção das pessoas colocadas *au pair* não seja idêntica entre os diversos países, explicando-se, muitas vezes, a maior ou menor tutela conferida em função do maior ou menor abuso que a utilização do fenómeno reveste no país em causa. O que não significa que não se revele adequado procurar estabelecer algumas disposições precisas e uniformizadas, tendo por objetivo a melhoria das condições de vida, de ensino, de trabalho e de acolhimento das pessoas colocadas *au pair*. Daí a existência do Acordo Europeu do Conselho da Europa relativo à colocação *au pair*, de 24 de novembro de 1969, que teve por objetivo introduzir, a nível europeu, o estatuto de pessoa *au pair*, estabelecendo normas relativas às suas condições de vida e trabalho, ensino, segurança social e aos direitos e deveres da família de acolhimento, bem como à criação de estruturas nacionais de consulta e informação<sup>69</sup>.

---

<sup>69</sup> Acordo cuja assinatura e ratificação foi recomendada aos Estados-membros da União Europeia, no caso de ainda o não terem feito, pela Recomendação 85/64/CEE da Comissão, de 20 de dezembro de 1984 (publicada no *JOL* 24, de 29 de janeiro de 1985).

#### **4. Contrato de trabalho de doméstico – articulação com o regime laboral comum e levantamento dos principais problemas**

Como concluímos anteriormente, a regulamentação prevista para o trabalho doméstico reflete os critérios de valoração específicos que justificam, no pensamento do legislador, desvios do regime em face do regime laboral comum, assumidos, aliás, pelo próprio legislador quando, no preâmbulo do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, assinala que “a circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares, e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias”.

De facto, o particular local onde a prestação de trabalho doméstico é desenvolvida, a natureza não empresarial da organização familiar onde o trabalhador doméstico presta atividade, a relação de profunda confiança que acompanha este tipo de trabalho estão na base das distinções de regime aqui presentes, particularmente notórias, como vimos, no âmbito da extinção do contrato: admissibilidade de formas mais económicas de cessação do contrato; entendimento menos exigente quanto à concretização da justa causa subjetiva e à ausência de procedimento; afastamento da reintegração do trabalhador doméstico despedido ilicitamente, caso não haja acordo do empregador nesse sentido.

Parece-nos, aliás, inegável que também noutros domínios ligados ao conteúdo da relação de trabalho doméstico se detetam, com maior ou menor intensidade, as projeções desses critérios de valoração específicos, designadamente no reforço de deveres acessórios de conduta, como os de sigilo e de lealdade, e em matéria de duração e de organização do tempo de trabalho, prevendo-se uma “regulação flexível de períodos de trabalho semanais para trabalhadores alojados e não alojados”<sup>70</sup>.

Em todo o caso, o facto de existir um regime específico para o contrato de trabalho doméstico, tendencialmente completo e perpassado por valores próprios, não isenta o intérprete de confrontar o difícil problema da sua articulação com o regime laboral comum, quer porque há

---

<sup>70</sup> Como também assinala o legislador no preâmbulo do DL n.º 235/92, de 24 de outubro.

seguramente lacunas de regulamentação, quer porque os regimes em causa respeitam a épocas distintas – o trabalho doméstico é de 1992, o trabalho comum está atualmente previsto no CT de 2009. Acresce que o regime comum é bem mais abrangente do que aquele que resulta do CT, assumindo particular relevância o que resulta das Convenções da OIT, ratificadas por Portugal, e o que emana do Direito da União Europeia. E no caso do trabalho doméstico a sua valoração atual não pode prescindir da sua análise em face da Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico.

De todo o modo, a este propósito, o legislador apresenta o critério a seguir pelo intérprete na articulação de tais regimes, determinando, no art. 9.º do CT, que “ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”<sup>71</sup>.

Ora, a questão é que este critério de articulação de regimes não pode ser utilizado de uma forma nem automatista, nem acrítica. De facto, o intérprete não pode incorrer, “no vício de raciocínio no sentido que ou há regime próprio e, portanto, é esse o aplicável ou não há e necessariamente deve aplicar-se o regime geral. Trata-se, na verdade, de uma visão demasiado simplista suscetível de levar à aplicação de soluções pouco razoáveis”<sup>72</sup>. Na procura da resposta para o problema a resolver, o intérprete não pode, pois, deixar de se interrogar, “se a aplicação do regime geral não desvirtuará a natureza especial da relação em causa”<sup>73</sup>.

São, exatamente, problemas deste tipo que nos propomos tratar de imediato a propósito das seguintes modalidades de contrato de trabalho doméstico: o contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo, o contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação e o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial.

---

<sup>71</sup> Para uma enunciação do tipo de problemas que o intérprete enfrenta quanto à aplicação do critério subjacente ao art. 9.º do CT, v. PEDRO ROMANO MARTINEZ, anotação ao art. 9.º do CT de 2009, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado*, 11.ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, pp. 119-120. Para desenvolvimentos aprofundados, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, ob. cit., em particular, pp. 39-47.

<sup>72</sup> MARIA IRENE GOMES, *O dirigente no Direito do Trabalho*, Dissertação de Doutoramento, Universidade do Minho, Braga, 2012 (não editada), p. 398, em consulta na Biblioteca da Universidade do Minho.

<sup>73</sup> MARIA IRENE GOMES, *ibid.*

## **CAPÍTULO II – MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

### **1. Nota introdutória**

Já referimos que o atual Direito do Trabalho se caracteriza pela existência de vínculos laborais que, *aquí ou acolá*, se afastam do contrato de trabalho paradigma, surgindo o trabalhador precário, o trabalhador a tempo parcial, o trabalhador temporário, o teletrabalhador, o trabalhador dirigente.

Ora, também no contrato de trabalho doméstico é possível diferenciar modalidades de contrato com particularidades de regime ainda mais acentuadas, quer porque são celebrados a termo, quer porque contemplam a especificidade do alojamento e/ou alimentação do trabalhador no domicílio do empregador, quer porque implicam a realização da atividade doméstica a tempo parcial.

No presente capítulo pretendemos, precisamente, analisar as modalidades de contrato de trabalho doméstico mais comuns e os seus principais problemas e dúvidas de regulamentação, designadamente quanto à complexa articulação do regime especial com o regime geral na falta de previsão legal específica.

### **2. Contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo**

#### **2.1. Considerações iniciais e enunciação de problemas**

Nos termos do art. 5.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, “ao contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar”, determinando-se, depois, no n.º 2 do mesmo preceito, que “o contrato de serviço doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano”.

Percorrendo a regulamentação prevista no DL n.º 235/92, relativamente ao contrato de trabalho doméstico a termo, verificamos que o legislador, quanto a esta modalidade de contrato, se pronuncia, como já referido, quanto às situações em que a sua celebração é admitida (art. 5.º, n.ºs 1 e 2), e ainda quanto à exigência de forma especial e consequências da sua inobservância (arts. 3.º e 5.º, n.ºs 3 e 4), quanto ao número de renovações possíveis, no caso de contrato de trabalho a termo certo (art. 6.º, n.º 1), quanto ao modo como a caducidade do contrato de trabalho a termo ocorre [arts. 6.º, n.º 2, 27.º, al. *b*), e 28.º, n.º 1, al. *a*)], destacando um particular efeito decorrente dessa caducidade, no caso de se tratar de um contrato a termo com trabalhador alojado (art. 28.º, n.º 4).

O intérprete é confrontado, assim, com diversos problemas, que, sem carácter exaustivo, passamos a enunciar:

As situações de admissibilidade da contratação a termo, no âmbito do trabalho doméstico, assentam apenas em causas *naturais* de satisfação de necessidades transitórias do empregador ou admite-se, como parece resultar, do art. 5.º, n.º 2, do DL n.º 235/92, uma situação não causal, ou seja, um caso de contratação a termo assente unicamente no acordo das partes? Em caso afirmativo, estão previstas diferenças de regime, nomeadamente quanto à natureza da forma exigida, ao tempo máximo de duração e, eventualmente, quanto a outros aspetos relacionados com a caducidade do contrato?

Diferentemente da regulamentação geral, não se prevê, para a caducidade do contrato de trabalho doméstico operar, a exigência da manifestação prévia, nesse sentido, de qualquer uma das partes. Este silêncio do DL n.º 235/92 é intencional e justificado pelas suas especialidades ou é de concluir que não foi simplesmente previsto, impondo-se ao intérprete a solução do regime laboral geral?

E o que dizer da falta de previsão de qualquer compensação, em caso de caducidade do contrato de trabalho doméstico a termo, diferentemente da resposta apresentada no regime geral? O silêncio do DL n.º 235/92, a este propósito, é intencional e justificado por critérios de valoração específicos que perpassam o presente regime? Ou tratar-se-á de uma lacuna a integrar pelo intérprete, recorrendo, para tal, ao regime geral, de acordo com o critério contemplado no art. 9.º do CT?

Estes são, na sua essência, os problemas a que pretendemos dar resposta.

Como critérios operativos, procuraremos aferir se alguns destes silêncios do DL n.º 235/92 já apontados, em face do regime geral, são intencionais, assentes em critérios de valoração específicos e, portanto, impeditivos da aplicação do regime do CT ou se, pelo contrário, assumem-se como lacunas a integrar, de acordo com o determinado no art. 9.º do CT.

## **2.2. Noção e modalidades**

Em termos conceptuais, a noção de termo e as modalidades admitidas no DL n.º 235/92, de 24 de outubro, são comuns às previstas no âmbito da regulamentação laboral geral.

Assim, o contrato de trabalho a termo caracteriza-se por ter apostado a si um termo, ou seja, uma cláusula acessória em virtude da qual os efeitos do contrato ficam dependentes da verificação de um evento futuro e certo, e, tratando-se de um termo resolutivo, isso significa que com a verificação do evento futuro e certo cessa o contrato de trabalho.

Também aqui, à semelhança do regime geral, admite-se a aposição ao contrato de trabalho doméstico de um termo certo ou de um termo incerto. No primeiro caso, há uma dupla certeza: que o termo ocorre e o momento exato em que ele ocorre. No segundo caso, há a certeza que o termo ocorre<sup>74</sup>, desconhecendo-se, todavia, o momento em que isso acontece.

## **2.3. Requisitos constitutivos**

Como já referido, nos termos do art. 5.º, n.ºs 1 e 2, do DL n.º 235/92, “ao contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar” ou, ainda, neste caso circunscrito à modalidade de termo certo, “quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano”. Por outro lado, segundo o art. 3.º do DL n.º

---

<sup>74</sup> Certeza do tipo jurídico e não, necessariamente, naturalístico. De facto, se o empregador contrata alguém para substituir o trabalhador doméstico que, por diversas razões, se encontra impedido de prestar trabalho, o empregador pressupõe que este regressará ainda que possa não saber exatamente o momento do seu regresso. Em todo o caso, a previsibilidade é aferida num quadro jurídico pois, de facto, o trabalhador substituído pode não regressar, em último caso, até por razões da sua morte. Questão diferente é a de saber se um acontecimento equivalente em termos fáticos à verificação do termo produz, igualmente a mesma consequência, ou seja, a caducidade do contrato de trabalho a termo.

235/92, o contrato de trabalho doméstico “não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo”.

Em face do exposto, no trabalho doméstico, à semelhança do regime geral, traduzindo-se o contrato a termo numa exceção à regra da intemporalidade do contrato de trabalho, o legislador exige, para a sua constituição, o cumprimento de requisitos de natureza material e de requisitos de natureza formal.

Ora, no regime geral, o contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado, de acordo com o art. 140.º, n.º 1, do CT, “para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora” e “apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades” ou ainda nos casos especiais previstos no n.º 4 do mesmo preceito, sob pena de o termo ser considerado nulo e o contrato ser, afinal, por tempo indeterminado, como resulta do art. 147.º, n.º 1, al. *b)*, do CT<sup>75</sup>. Já o contrato de trabalho a termo incerto só pode ser celebrado, de acordo com o art. 140.º, n.º 3, do CT, nas situações aí indicadas, também sob pena de se tratar de um contrato sem termo, como determina o já referido art. 147.º, n.º 1, al. *b)*, do CT. Em ambas as modalidades de contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, a lei exige forma escrita e o cumprimento de uma série de exigências de conteúdo, com especial destaque para a necessidade de a indicação do motivo justificativo do termo “ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado” (art. 141.º, n.ºs 1 e 3, do CT). E também perante a inobservância dos requisitos formais, o art. 147.º, n.º 1, al. *c)*, do CT, considera sem termo o contrato de trabalho celebrado.

---

<sup>75</sup> De forma muito sumária, damos nota que a matéria da contratação a termo, no âmbito do regime geral, foi alterada em aspetos significativos pela recente L n.º 93/2019, de 4 de setembro, diploma que procedeu à décima quinta alteração ao CT de 2009. No âmbito do n.º 1 do art. 140.º do CT adicionou-se, à redação, as expressões necessidades “objetivamente definidas pela entidade empregadora”, mas foi no quadro das causas objetivas de contratação a termo certo que as alterações tiveram particular importância. Assim, por um lado, deixou de se permitir a contratação a termo relativamente a trabalhadores à procura de primeiro emprego ou em situação de desemprego de longa duração, permanecendo apenas a hipótese de contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração. Por outro lado, a contratação a termo assente no lançamento de nova atividade, ou de início de funcionamento de empresa ou de estabelecimento foi circunscrito a empresa com menos de 250 trabalhadores. Aproveitou-se e esclareceram-se algumas dúvidas interpretativas, relativamente a este segundo grupo de contratação admitida, dúvidas já há muito tempo assinaladas pela doutrina. A este propósito, v. JOÃO LEAL AMADO, «Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?», *QL* (2008), Ano XV, n.º 31, pp. 115-127, e MARIA IRENE GOMES, «Jurisprudência e requisitos materiais do contrato de trabalho a termo certo – alguns comentários», *PDT* (2008), n.º 79, 80 e 81, pp. 157-169. Importa ainda referir que foi previsto um regime transitório especificamente para o contrato de trabalho a termo, no que respeita à sua admissibilidade, renovação e duração, no art. 11.º, n.º 4, da Lei n.º 93/2019, determinando-se a sua aplicação apenas para os contratos celebrados após 1 de outubro de 2019.

Ora, e quanto ao contrato a termo no trabalho doméstico? Também aqui se exigem quer requisitos substanciais, quer requisitos formais, mas com significativas diferenças em face do regime geral.

Assim, e no que respeita às situações de admissibilidade de contratação a termo, certo ou incerto, o DL n.º 235/92 consagra, no art. 5.º, n.º 1, uma cláusula geral semelhante à prevista no art. 140.º, n.º 1, do CT. Permite-se, então, a contratação a termo no seu ambiente *natural*, ou seja, sempre que haja uma necessidade do empregador que, por ser meramente transitória ou temporária, não justifica um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Quanto à exigência de forma escrita, para estes casos, o n.º 3 do art. 5.º determina que, perante a sua inobservância, “considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante”, desde que existisse motivação para contratar a termo. Isto significa que aqui, diferentemente do regime geral, a forma reveste um carácter meramente probatório da necessidade transitória que se visa suprir. Mas, se esta ficar provada, a ausência de forma escrita não gera a invalidade do termo, durando o contrato pelo período em que a necessidade temporária do empregador persistir. Esta especialidade de regime, explica-se, quanto a nós, pela natureza não empresarial do empregador e a conseqüente menor *procedimentalização* exigida para a sua atuação em face do empregador comum. Acresce que, “forçar” uma conseqüência de intemporalidade do contrato quando a necessidade do empregador é, de facto, temporária, neste caso particular, é desrazoável pois estamos perante uma relação de trabalho a realizar no domicílio do empregador com a conseqüente reserva de vida privada e opções tomadas a esse propósito.

A contratação a termo do trabalhador doméstico é ainda admitida, mas agora circunscrita à modalidade de termo certo, como já mencionado, por mero acordo das partes, sem ter de se relacionar com qualquer necessidade temporária do empregador. Aqui o legislador já exige, todavia, uma forma com carácter *ad substantiam* pois, perante a sua inobservância, o n.º 4 do art. 5.º do DL n.º 235/92, considera “nula a estipulação do termo”. Além disso, a sua duração, incluindo as renovações, não pode ser superior a um ano, sendo que se o trabalhador doméstico permanecer ao serviço do empregador “o contrato converte-se em contrato sem termo” (arts. 5.º, n.º 2, e 6.º).

Trata-se, portanto, de uma situação bem diferente daquilo que ocorre no âmbito da contratação a termo certo do regime geral. Também aqui há situações de admissibilidade de contratação a termo fora do seu ambiente *natural*, justificadas por motivos de incentivo à abertura de novas atividades ou empresas e estabelecimentos ou por motivos de dificuldade na obtenção de emprego por certo tipo de trabalhadores. Em todo o caso, as situações de admissibilidade da contratação a termo admitidas ao abrigo do n.º 4 do art. 140.º do CT, mesmo não sendo justificadas por necessidades temporárias, estão circunscritas às hipóteses fácticas aí previstas.

Ora, no trabalho doméstico, o legislador não restringe a utilização da contratação a termo não causal a qualquer tipo de hipótese fáctica. Ela resulta, na verdade, apenas da vontade das partes (em particular, senão exclusivamente, da vontade do empregador doméstico). E é por isso que algumas vezes se questionam da sua compatibilidade com a segurança no emprego prevista no art. 53.º da CRP.

Para nós, esta forma não causal de contratação a termo, admitida no trabalho doméstico, é aceitável em face de alguma restrição do âmbito de aplicação do princípio da segurança no emprego que parece ser *ontológica* a este setor de atividade, em virtude da necessária concordância prática a realizar com a reserva de vida privada do domicílio do empregador, valor constitucional igualmente protegido. Acresce que a regulamentação prevista para esta admissibilidade de contratação a termo não causal nos parece equilibrada. É limitada à duração máxima de um ano, incluindo renovações, e é exigida, para a sua válida celebração, a observância de forma escrita, sob pena de o contrato ser, afinal, por tempo indeterminado. Por último, e não menos importante, a sua admissibilidade relaciona-se com o facto de o legislador prever uma duração do período experimental para este tipo de contrato curta, tendo em conta o qualificado grau de confiança que esta relação pressupõe entre as partes, e, sobretudo, não consagrar a figura da denúncia para o empregador doméstico.

De facto, existe, nesta matéria, uma diferença assinalável entre o ordenamento jurídico espanhol e o ordenamento jurídico português. É que é verdade que o legislador espanhol de 2011, anuncia no próprio preâmbulo do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, que, em nome da estabilidade no emprego, o trabalhador doméstico fica sujeito às regras da contratação do regime geral, previstas no *Estatuto de los Trabajadores*, eliminando-se, assim, a possibilidade da contratação temporal anual não causal anteriormente admitida no *Real*

*Decreto 1424/1985, de 1 de agosto.* E, nesse sentido, afasta-se da solução que entre nós ainda é permitida, ao abrigo do referido art. 5.º, n.º 2, do DL n.º 235/92. Mas, diferentemente do ordenamento português, o empregador doméstico espanhol pode sempre livremente denunciar este tipo de contrato especial<sup>76</sup>, sem necessidade de causa, tendo apenas de pagar uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, com o limite máximo de seis meses. Ora, entre nós a figura da denúncia do empregador doméstico, uma vez decorrido o período experimental, não está consagrada, tornando (porventura) mais compreensível a manutenção da contratação temporal não causal pelo período máximo de um ano.

Quanto à duração mínima do contrato de trabalho a termo, o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, nada diz a esse propósito, sendo, portanto, de concluir, que qualquer duração mínima é admitida, ficando dependente da necessidade que se visa suprir.

Quanto à duração máxima do contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, há também um silêncio por parte do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, à exceção da situação de contratação a termo certo não causal, no âmbito do n.º 2 do art. 5.º, cujo limite máximo é de um ano, incluindo as renovações, prazo que, se ultrapassado, converte o contrato em contrato sem termo.

De facto, nas restantes situações o legislador refere unicamente que o contrato de trabalho doméstico a termo só pode ser objeto de duas renovações, sendo de concluir o seguinte: no caso de um contrato de trabalho a termo incerto, que não está sujeito, por definição, à possibilidade de renovação, não há qualquer limite máximo previsto; no caso de um contrato de trabalho a termo certo por necessidades transitórias também não está previsto qualquer limite máximo, ainda que se refira que não pode ser objeto de mais de duas renovações<sup>77</sup>, sob pena, após o decurso de quinze dias sobre a data do termo da última renovação do contrato ou da verificação do evento que justificou a sua celebração, o contrato converter-se em contrato sem termo, como determina o n.º 2 do art. 6.º.

---

<sup>76</sup> O chamado *desistimiento del empleador*, previsto e regulamentado nos n.ºs 3 e 4 do art. 11 do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*.

<sup>77</sup> Estas renovações não têm de ser expressas, podendo, ao invés, ocorrer de forma tácita quando o trabalhador permaneça ao serviço para além do prazo inicialmente estabelecido. Assim, CARLOS ALEGRE, *Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92*, cit., p. 25.

Trata-se, portanto, de uma regulamentação bem distinta do regime geral atual que, relativamente ao contrato de trabalho a termo incerto, determina como limite máximo de duração quatro anos (art. 148.º, n.º 5, do CT), e, relativamente ao contrato de trabalho a termo certo, impõe o limite máximo de duração de dois anos, aí incluindo as três renovações admitidas (arts. 148.º, n.º 1, e 149.º, n.º 4, do CT)<sup>78</sup>.

Ora, na nossa opinião, há aspetos de valoração nesta matéria da contratação a termo no trabalho doméstico que não são inteiramente coincidentes com as do regime geral, algumas das quais já nos referimos: admissibilidade da situação de contratação a termo certo não causal, pelo período máximo de um ano; exigência de forma com carácter meramente probatório na contratação a termo por necessidades transitórias. É por este motivo, parece-nos não se revelar uma resposta adequada, à luz do art. 9.º do CT, aplicar automaticamente os limites máximos de duração previstos no CT. O intérprete deve, assim, procurar a resposta que, não deixando de refletir manifestações do princípio da segurança no emprego do art. 53.º da CRP, se articule com as singularidades próprias desta relação laboral especial. Assim, tenderíamos a considerar, como uma resposta adequada, a aproximação do limite máximo de duração destes contratos à dos 4 anos previstos no CT para o contrato de trabalho a termo incerto.

#### **2.4. Principais aspetos de regulamentação**

No âmbito da regulamentação do contrato de trabalho doméstico a termo, depois de já analisadas as situações de admissibilidade do mesmo no número anterior<sup>79</sup>, iremos tecer algumas considerações unicamente a propósito da cessação por caducidade decorrente da verificação do termo.

Nesta matéria, o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, limita-se a referir, no art. 28.º, n.º 1, al. *a*), que o contrato de trabalho doméstico caduca, “verificando-se o seu termo”, determinando

---

<sup>78</sup> A duração da contratação a termo, certo e incerto, no âmbito do regime geral, sofreu alterações com a já referida L n.º 93/2019, de 4 de setembro, que procedeu à modificação do CT de 2009. Mantém-se a possibilidade de o contrato de trabalho a termo certo ser renovado até três vezes, mas a sua duração máxima passa a ser de dois anos, e determina-se que a duração total das renovações não pode exceder à duração do período inicial acordado. No que respeita à duração do contrato de trabalho a termo incerto reduz-se o seu limite máximo dos seis para os quatro anos.

<sup>79</sup> Uma vez que se reconduzem aos requisitos constitutivos do contrato.

ainda, o n.º 4 do mesmo preceito, que se a caducidade do contrato a termo for de um trabalhador alojado, “a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento”.

Em face do exposto, diferentemente do regime geral, não há qualquer referência à necessidade de ser dado um aviso prévio, por qualquer uma das partes, para a caducidade do contrato a termo operar, como se determina nos arts. 344.º e 345.º do CT, consoante se trate, respetivamente, de um contrato de trabalho a termo certo ou de um contrato de trabalho a termo incerto, nem se prevê o pagamento de qualquer compensação, como consequência da caducidade do contrato.

Tratar-se-ão de diferenças intencionais e justificadas à luz de valorações próprias do legislador doméstico ou estaremos em face, porventura, de uma lacuna de regulamentação, a suscitar a aplicação do regime geral, designadamente exigindo-se o cumprimento de um aviso prévio das partes para a caducidade operar e impondo-se o pagamento de uma compensação a cargo do empregador doméstico<sup>80</sup>?

A ambas as questões propendemos para afastar a aplicação do regime laboral geral pelas razões que se passam a explicar.

---

<sup>80</sup> Excetuada, apenas, se a caducidade ocorrer também por vontade do trabalhador, no caso de contrato a termo certo. A redação do n.º 2 do art. 344.º do CT foi alterada pela L n.º 93/2019, de 4 de setembro, passando a estabelecer-se que “em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, *salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior*” [o realce é nosso]. Procurou-se, assim, esclarecer algumas dúvidas que a doutrina e a jurisprudência foram colocando a esse propósito. De facto, como refere MARIA IRENE GOMES (*Direito do Trabalho. Parte I. Casos Práticos Resolvidos*, 1.ª ed., Associação de Estudantes de Direito da Universidade do Minho, Braga, 2017, pp. 33-34), “era consensual que havia direito a compensação quando a caducidade do contrato de trabalho a termo certo ocorresse por verificação do termo acompanhada de uma declaração do empregador no sentido da não renovação do mesmo. E também não suscitava grandes dúvidas que não havia direito a compensação quando a caducidade do contrato de trabalho a termo certo ocorresse por verificação do termo acompanhada de uma declaração do trabalhador no sentido da renovação do mesmo. Já duvidosas eram as situações em que era possível dizer-se [ainda que apenas formalmente] que existiam declarações de ambas as partes no sentido da não renovação do contrato a termo certo, gerando opiniões doutrinárias e jurisprudenciais diversas. Era o caso, por exemplo, de um contrato de trabalho a termo certo celebrado com uma cláusula em que as partes declaravam que o contrato não era suscetível de ser renovado. É que, para alguma doutrina e jurisprudência não haveria direito a compensação nesses casos, uma vez que a caducidade não operava acompanhada de qualquer declaração do empregador, nos termos do art. 344.º, n.º 2, mas antes em conformidade com o acordo das partes ao abrigo do art. 149.º, n.º 1, do CT, afastando, conseqüentemente, a aplicação do n.º 2 do referido art. 344.º, pensado para situações de cessação da iniciativa do empregador”. Sobre o assunto, v. JOÃO LEAL AMADO, «De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo», *Revista da Ordem dos Advogados* (2014), Ano 74, II, pp. 411-424. A nova redação afasta, parece-nos, as dúvidas existentes no âmbito da regulamentação geral.

No que respeita à ausência de comunicação de qualquer uma das partes para a caducidade operar, particularmente no que respeita à declaração do empregador, parece-nos que a sua não previsibilidade no âmbito do trabalho doméstico foi intencional, em nome da menor *procedimentalização* subjacente ao regime, a que já fomos dando conta. Por outro lado, já à época de publicação deste diploma, em 1992, o regime geral da contratação a termo, previsto na LCCT, de 1989, previa, para a caducidade do contrato a termo certo operar, que o empregador comunicasse “ao trabalhador até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar” (art. 46.º, n.º 1). Assim, o legislador de 1992, ao não ter consagrado regime similar foi por ter entendido não ser esta a solução mais adequada a este setor. Acresce que não parece fazer grande sentido que no art. 28.º, n.º 4, se estabeleça que, no caso de caducidade de contrato a termo de trabalhador alojado, “a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento” e depois se entenda que o empregador tem a obrigação de comunicar previamente a ocorrência da caducidade com oito dias ou até quinze dias, se estivermos a falar do prazo atualmente previsto no art. 344.º do CT<sup>81</sup>.

No que respeita à inexigibilidade de pagamento de compensação por caducidade a cargo do empregador, também nos parece que as valorações subjacentes ao regime do serviço doméstico, designadamente a natureza não empresarial do empregador e a necessidade de acautelar causas mais económicas de cessação, apontam nesse sentido. E são vários também os argumentos que reforçam tal posição.

Em primeiro lugar, importa referir que a previsibilidade de uma compensação por ocorrência da caducidade de um contrato de trabalho a termo foi introduzida, entre nós, no âmbito da regulamentação geral, em 1989, com a já citada LCCT. Não era, assim, desconhecida do legislador doméstico em 1992, o que pode ser interpretado no sentido de este último não pretender consagrá-la expressamente neste domínio por não a considerar como a solução mais adequada à justa composição de interesses aqui subjacente.

Em segundo lugar, o legislador doméstico consagrou uma causa de caducidade à qual associou o pagamento de uma compensação no art. 28.º, n.º 3, do DL n.º 232/92. Aí se refere

---

<sup>81</sup> Em sentido oposto, CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, ob. cit., p. 105. Para a Autora, no contrato de trabalho doméstico, terá de existir um pré-aviso por parte de quem quer fazer cessar o contrato, aviso esse que terá, na sua opinião, de ser expresso. Isto porque, entende que o legislador ao se referir no art. 28.º do DL n.º 235/92 à expressão “(...) nos termos gerais de direito” quis, claramente, remeter para o regime geral do art. 344.º do CT e, desse modo, impor a realização da comunicação.

que, no caso de a caducidade do contrato de trabalho doméstico ocorrer em virtude de uma alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o “trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato”. O que parece indicar que apenas nesta situação, e apenas nesta, se pretendeu conferir o direito a uma compensação. E a uma compensação com um limite máximo de cinco meses, atendendo à particular natureza do empregador doméstico.

Assim, em face dos argumentos aduzidos, entendemos que não há lugar aqui a qualquer aplicação da compensação prevista no âmbito da regulamentação geral, pois ela contraria as valorações subjacentes ao regime. E considerámos não haver violação do princípio da igualdade pois há diferenças que se impõem pela natureza das coisas não constituindo discriminações injustificadas: o trabalho prestado no seio do domicílio do empregador não empresarial é diferente do trabalho prestado no seio de uma empresa. É também esta a posição sustentada por diversa doutrina<sup>82</sup> e praticamente pela jurisprudência existente a este propósito<sup>83</sup>.

---

<sup>82</sup> Assim, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, «Contrato de serviço doméstico», in *Tratado...*, cit. pp. 279-280. Há, todavia, vozes discordantes. Assim, CLÁUDIA ROSA HENRIQUES (ob. cit., p. 109) considera que a não atribuição de um direito à compensação a todos os casos de caducidade previstos no art. 28.º coloca em causa o princípio da segurança no emprego e o princípio da igualdade previsto no art. 13.º da CRP.

<sup>83</sup> Que se tem pronunciado, não a propósito da compensação da caducidade por verificação do termo, mas no âmbito de outras causas de caducidade do contrato de trabalho doméstico. E a jurisprudência tem entendido que o único caso em que há lugar à compensação é o da al. d) do art. 28.º do DL n.º 235/92, norma que não deve ser aplicada a qualquer outro caso. Neste sentido, todos in *www.dgsi.pt*, Ac. do TRE, de 30.05.2005 (CHAMBEL MOURISCO, Proc. n.º 342/05-3), em cujo sumário pode ler-se que “o art.28.º do DL n.º 235/92, de 29/10, não prevê a atribuição de compensação ao trabalhador do serviço doméstico quando o contrato caduque por morte do empregador. Este regime mais restritivo na atribuição do direito à compensação encontra a sua justificação na natureza especial do serviço doméstico não se vislumbrando qualquer violação do direito aos princípios da segurança no emprego e da proporcionalidade consagrados na Constituição da República Portuguesa”; Ac. do TRL, de 08.02.2006 (PAULA SÁ FERNANDES, Proc. n.º 6085/2005-4), aí se referindo que “o contrato de serviço doméstico configura-se como um contrato de trabalho com regime especial pelo que as regras gerais do Código do Trabalho (CT) apenas lhe são aplicáveis quando não sejam incompatíveis com a especificidade deste contrato. A norma do n.º 5 do art. 390.º do CT que prevê a existência de compensação legal nos casos de cessação do contrato por caducidade, em consequência da morte do empregador é de todo incompatível com a natureza das relações do serviço doméstico, não lhe sendo, por isso, aplicável”; e Ac. do TRP, de 07.09.2015 (ANTÓNIO JOSÉ RAMOS, Proc. n.º 628/14.1TTPRT.P1), em que se esclarece que “tendo o contrato de serviço doméstico cessado por caducidade com fundamento em impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a trabalhadora, aqui recorrente, prestar o seu trabalho – alínea b) do n.º 1 do artigo 28.º do DL n.º 235/92, de 24 de Outubro - inexistente, por parte da trabalhadora, nesta situação, qualquer direito a compensação. Pois, a compensação só existe para as situações de caducidade do contrato com fundamento na d) n.º1 do art.º 28, do DL n.º 232/92 - ocorrendo alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral (artigo 28.º, n.º 3) - o que manifestamente não é o caso. IV. Se assim é, não tendo o legislador previsto qualquer direito a compensação pela caducidade do contrato na situação em apreço, e, sendo essa não previsão intencional, não há que lançar mão da analogia (cf. artigo 10.º, n.º 2 do Código

Concluimos, dizendo, que, em todo o caso, do ponto de vista do direito a constituir, aceita-se que a solução possa ser diversa, sobretudo para os casos de contratação a termo não causal. Nesta hipótese, como a contratação a termo está desligada de qualquer necessidade transitória do empregador doméstico, parece-nos que, em contrapartida, talvez se possa estabelecer uma compensação a ser paga por este último que, em todo o caso, teria de estar expressamente prevista na lei e deveria ter um montante máximo fixado.

### **3. Contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação**

#### **3.1. Considerações iniciais e enunciação de problemas**

Nos termos do art. 7.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, “o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação”, determinando-se, no n.º 2 do mesmo preceito, que se entende “por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação”.

Percorrendo a regulamentação prevista no DL n.º 235/92, relativamente ao contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação, são várias as disposições encontradas que, por razões essencialmente expositivas, agruparemos em normas quanto à matéria retributiva, quanto à matéria da duração e da organização do tempo de trabalho, e quanto à matéria da cessação do contrato.

Quanto à matéria retributiva, refere-se, no art. 9.º, n.º 2, que “a retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação”,

---

Civil). O direito a compensação com fundamento na d) n.º1 do art.º 28, do DL n.º 232/92, é uma norma excecional e, como tal, insuscetível de aplicação analógica (cf. artigo 11.º do Código Civil). V. Mesmo que se defendesse que nestas situações se poderia lançar mão do regime geral, a solução não seria diversa. E não o seria, porque, no âmbito do Código do Trabalho, apenas a caducidade do contrato de trabalho resultante da morte do empregador, da extinção da pessoa coletiva empregadora e do encerramento total e definitivo da empresa, dá lugar a que o trabalhador tenha direito a uma compensação calculada nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho – cfr. artigo 346.º n.º 5 do CT. O Código do Trabalho apesar de prever que o contrato possa cessar por caducidade em virtude de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho – artigo 343.º, alínea b) – exclui de forma intencional qualquer direito a compensação por essa cessação”.

determinando-se, por exemplo, no art. 17.º, n.º 2, que, durante as férias, “o trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias”.

Quanto à matéria da duração e da organização do tempo de trabalho, determina-se que, no caso dos trabalhadores alojados, apenas são considerados, para efeitos de período normal de trabalho semanal, os tempos de trabalho efetivo (art. 13.º, n.º 2), que têm direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso e direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas (art. 14, n.ºs 1 e 2), que têm direito ao gozo de um dia de descanso semanal (art. 15.º, n.º 1), que têm direito ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no regime geral (art. 24.º, n.º 1).

Quanto à matéria da cessação do contrato, determina-se que, no art. 8.º, n.º1, “no caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandono do alojamento”, e estabelece-se que, no art. 28.º, n.º 4, “quando se dê a caducidade do contrato a termo celebrado com trabalhador alojado, a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento”.

O intérprete é confrontado, assim, com diversos problemas, que, sem carácter exaustivo, passamos a enunciar:

Tratando-se de uma modalidade de contrato de trabalho doméstico em que existe remuneração em espécie, há alguma preocupação de tutela a este propósito? Aplicar-se-ão aqui as limitações impostas pelo regime geral à retribuição em espécie previstas no art. 259.º do CT? A remuneração em espécie é contabilizada para efeitos de cumprimento da retribuição mínima mensal garantida?

Se a modalidade em causa compreender o alojamento do trabalhador doméstico no domicílio do empregador, como contabilizar e distinguir o tempo de trabalho do tempo de não trabalho? Durante o período das suas férias, é obrigado o trabalhador com alojamento a permanecer no domicílio do empregador? E se o não for (como nos parece inequívoco), tem o

trabalhador direito a alguma prestação pecuniária correspondente ao valor do alojamento que deixa de usufruir nesse período de férias?

Se a modalidade em causa compreender o alojamento do trabalhador doméstico no domicílio do empregador, o legislador acautela a necessidade de dar algum tempo para o trabalhador arranjar um novo alojamento, no caso da cessação do contrato de trabalho doméstico? E, em caso afirmativo, em todas as situações de cessação do contrato? Mesmo no caso de se tratar de um despedimento do trabalhador doméstico com justa causa?

Estes são, na sua essência, os problemas a que pretendemos dar resposta.

Como critérios operativos, sempre que, porventura, estas respostas não tenham sido especificamente previstas no trabalho doméstico, procuraremos aferir se é possível aplicar, a estas situações, a resposta prevista na regulamentação geral, caso esta exista pois parece-nos pouco provável terem sido configuradas respostas para um trabalho praticado num contexto empresarial em que haja, simultaneamente, alojamento do trabalhador no domicílio do empregador. Trata-se, em todo o caso, de determinar se, nas situações comparáveis, a aplicabilidade (total ou em parte) do regime geral pode ser feita por não ser incompatível com as especificidades do trabalho doméstico, de acordo com o determinado no art. 9.º do CT.

### **3.2. Noção e modalidades**

Como já referido, nos termos do art. 7.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, “o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação”, determinando-se, no n.º 2 do mesmo preceito, que se entende “por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação”.

Subjacente à noção deste tipo de contrato de doméstico está, portanto, a presença de retribuição em espécie, isto é, de uma retribuição patrimonial que, apesar de não ser pecuniária é suscetível de avaliação em dinheiro, podendo traduzir-se em alojamento, em alimentação, ou em alojamento e alimentação.

Diríamos, assim, acompanhando CARLOS ALEGRE, que se permite “uma série de combinações possíveis, com base no fornecimento ou não de alojamento e de alimentação,

combinações que, [...], constituem outras tantas modalidades do contrato”. Assim, continua o Autor, “o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado: 1. Sem alimentação, nem alojamento; 2. Com alimentação completa e com alojamento; 3. Com alimentação completa e sem alojamento; 4. Com uma refeição principal e sem alojamento; 5. Com uma refeição principal e com alojamento; 6. Com alojamento apenas, etc.”<sup>84</sup>.

### **3.3. Requisitos constitutivos**

Segundo o art. 3.º do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, o contrato de trabalho doméstico “não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo”. Significa, assim, que o contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação não carece, em particular, de forma escrita. De facto, o princípio da consensualidade parece ser particularmente justificável no âmbito do trabalho doméstico, uma vez que, em face do tipo de empregador usual neste contrato, não parece adequado impor formas muito *procedimentalizadas*<sup>85</sup>.

### **3.4. Principais aspetos de regulamentação**

Como já referimos, relativamente ao contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação, o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, concentrou as suas preocupações de regulamentação específica, essencialmente, na matéria retributiva, na matéria da duração e da organização do tempo de trabalho, e em alguns aspetos ligados à cessação do contrato.

---

<sup>84</sup> *Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92, cit., pp. 25-26.*

<sup>85</sup> Apesar de a Convenção n.º 189 da OIT considerar preferível a existência de uma forma escrita deste tipo de contrato como um meio de tornar mais efetivo o conhecimento pelo trabalhador de uma série de informações respeitante a condições de trabalho essenciais, tais como a retribuição e os aspetos relacionados com a duração e a organização do tempo de trabalho. Nesse sentido, o seu art. 7.º, estabelece que: “Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico sejam informados das suas condições de trabalho de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, *de preferência, se possível, mediante um contrato escrito de acordo com a legislação nacional ou com as convenções coletivas*, em especial no que respeita a: *a)* nome e morada do empregador e do trabalhador; *b)* endereço do ou dos locais de trabalho habituais; *c)* data do início do contrato e se o contrato for a termo, a sua duração; *d)* natureza do trabalho a efetuar; *e)* retribuição, sua fórmula de cálculo e periodicidade dos pagamentos; *f)* duração normal do trabalho; *g)* férias anuais pagas e períodos de descanso diário e semanal; *h)* fornecimento de alimentação e alojamento, se for o caso; *i)* período experimental, se for o caso; *j)* condições de repatriamento, se for o caso; *k)* condições relativas à cessação da relação de trabalho, incluindo qualquer aviso prévio a respeitar pelo empregador ou pelo trabalhador” [o realce é nosso].

Quanto à matéria retributiva, refere-se, no art. 9.º, n.º 2, que “a retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação”.

Em jeito meramente introdutório, impõe-se referir que o que caracteriza a retribuição em espécie é a sua concretização em bens ou em serviços que, não se traduzindo em dinheiro, têm contudo, um valor patrimonial suscetível de avaliação pecuniária. Contudo, para qualificar essa prestação patrimonial enquanto retribuição, ainda se exige que estejam presentes as restantes características enunciadas no regime geral no art. 258.º do CT: tem de haver obrigatoriedade no pagamento dessa prestação pelo empregador, não se tratando de uma mera liberalidade; a prestação tem de ser regular e periódica; e a prestação tem de se assumir como uma contrapartida do trabalho prestado pelo trabalhador<sup>86</sup>.

Os elementos referidos são particularmente importantes no âmbito do contrato de trabalho doméstico, uma vez que pode haver, por exemplo, o fornecimento de alimentação e, porventura, de alojamento ao trabalhador com alguma frequência, mas sem carácter de regularidade e de periodicidade, e sem estar na base da sua atribuição qualquer ideia de contrapartida pelo trabalho prestado, assumindo-se, antes, como uma mera liberalidade, até por cortesia, do empregador, não assumindo a qualificação de retribuição<sup>87</sup>. Isto significa que o valor pecuniário que corresponda a essa alimentação não conta, por exemplo, para efeitos de determinação do cumprimento da retribuição mínima mensal garantida, ou do cumprimento do seu montante proporcional no caso de trabalho doméstico a tempo parcial<sup>88</sup>, nem está sujeita a

---

<sup>86</sup> É a seguinte a redação do art. 258.º do CT [com a epígrafe princípios gerais sobre a retribuição]: “Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho” (n.º 1); “A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie” (n.º 2); “Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador” (n.º 3); “À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código” (n.º 4). A redação não difere grandemente da apresentada no art. 249.º do CT de 2003 e, antes dela, no art. 82.º da LCT, diploma vigente à data da publicação do DL n.º 235/92, de 24 de outubro. Sobre o preceito e principais problemas subjacentes, v. JOANA VASCONCELOS, anotação ao art. 258.º do CT de 2009, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado...*, cit., pp. 645-649.

<sup>87</sup> Já assumindo tal natureza, por ter valor patrimonial, por ser regular e periódica, por ser contrapartida do trabalho prestado e, consequentemente, por corresponder a um direito do trabalhador, v. Ac. do TRC, de 20.07.2006 (ANTÓNIO F. MARTINS, Proc. n.º 262/06), in *www.dgsi.pt*, em cujo sumário pode ler-se que: “(...) estando provado que uma trabalhadora doméstica tomava as suas refeições e dormia em casa da entidade patronal todos os dias da semana, mesmo quando estava ausente para férias, deve qualificar-se esse alojamento e alimentação da trabalhadora como uma prestação regular e periódica, presumindo-se constituir retribuição”.

<sup>88</sup> Modalidade de contrato que será objeto de análise mais detalhada *infra* n.º 4.

qualquer princípio de irredutibilidade consagrado, na regulamentação geral, no art. 129.º, n.º 1, al. d), do CT.

Pode até haver alojamento com caráter de regularidade e concluir-se que o que está na base da sua atribuição não é a contrapartida do trabalho prestado, com um determinado valor suscetível de avaliação pecuniária, resultando antes de um condicionalismo específico exigido pela realização de um tipo de funções particulares de apoio ao agregado familiar. Veja-se, o caso, por exemplo, apreciado pelo Ac. do STJ de 21.03.2012<sup>89</sup>, em que se decidiu que o facto de a trabalhadora dormir numa cama situada no quarto da senhora a quem prestava assistência não significava, só por si, que ela deveria ser considerada uma trabalhadora alojada pois o dever da mesma pernoitar na casa onde trabalhava estava intimamente relacionado com o horário de trabalho que cumpria e não porque ali morava<sup>90</sup>. Assim, ao descaracterizar a circunstância de a trabalhadora doméstica pernoitar na casa do empregador enquanto retribuição em espécie, e afastar, conseqüentemente, a modalidade de contrato de trabalho doméstico com alojamento, o STJ considerou não ser aplicável o regime especificamente previsto para essa modalidade estabelecido nos arts. 13.º, n.º 2, e 14.º do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, relativos ao tempo de trabalho e às regras específicas para a sua “medição” temporal<sup>91</sup>. Daí que, ao provar-se que a trabalhadora cumpria um número de horas de trabalho superior ao limite máximo semanal, pois as tais regras específicas de medição temporal são exclusivas da modalidade com alojamento, o trabalho excedente deveria ser pago a título de trabalho suplementar.

---

<sup>89</sup> SAMPAIO GOMES, Proc. n.º 1298/08, in *C/STJ* (2012), I, pp. 266-273.

<sup>90</sup> Até porque relativamente a um trabalhador alojado a questão da *acomodação* é de extrema importância, na medida em que o local de trabalho é simultaneamente o lar do trabalhador.

<sup>91</sup> Regras que para o STJ só encontram a sua justificação “na circunstância de haver materialmente, um contínuo de permanência na habitação, impondo-se, por isso, a determinação de critérios que permitam discernir os tempos de trabalho dos tempos de descanso”. O que não era o caso da situação em análise, uma vez que o que a trabalhadora se tinha obrigado a prestar era uma atividade cujo horário era das 19 horas de um dia às 9 horas do dia seguinte e das 12 horas de sábado às 9 horas de segunda. O excedente do trabalho prestado, para além do limite máximo do período normal de trabalho semanal, não sendo *absorvido* nas regras próprias de tempo de trabalho para os trabalhadores alojados, tinha, então, na ótica do tribunal, de ser pago a título de trabalho suplementar com os acréscimos para ele previstos no âmbito da regulamentação geral. Questão diferente é a de saber se ainda hoje é defensável dizer-se que o limite máximo do período normal de trabalho semanal para o trabalho doméstico é de 44 horas, como considerou o STJ em face do preceituado no art. 13.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, ou se tal norma, por imperativos constitucionais e à luz de normativos internacionais a que Portugal está vinculado, deve entender-se que está revogada com base numa interpretação atualista. Voltaremos à questão, e sobre ela nos pronunciaremos *infra* n.º 4.2., a propósito do contrato de trabalho doméstico a tempo parcial.

Para além dos complexos problemas que uma prestação em espécie sempre envolve quanto à sua qualificação como retribuição, ou não, esta modalidade de prestação levanta ainda outro tipo de preocupações que é a de saber se ela se traduzir num valor elevado, representando grande parte do montante a que o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado, isso não fragiliza a posição do trabalhador pela dependência económica que cria em face do empregador e pela falta de liberdade que àquele passa a ter quanto ao destino a dar aos rendimentos do seu trabalho.

Trata-se de uma preocupação já há muito tempo assumida pela OIT no âmbito da Convenção n.º 95, relativa à proteção do salário, de 1 de julho de 1949<sup>92</sup>, normativo onde se determina, em particular, a adoção de medidas apropriadas para a admissibilidade das retribuições em espécie<sup>93</sup> e se proíbem todas as limitações impostas pelo empregador à liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade<sup>94</sup>, preocupações traduzidas, atualmente, no âmbito da regulamentação geral, no art. 259.º do CT<sup>95</sup>. De acordo com este último preceito, a prestação em espécie só deverá ser qualificada como retribuição se se destinar à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família, se não lhe for atribuída valor superior ao corrente na região, e se não exceder o valor da parte paga em dinheiro<sup>96</sup>.

---

<sup>92</sup> A Convenção n.º 95 da OIT, relativa à proteção do salário, foi aprovada para ratificação, entre nós, pelo Decreto n.º 88/81, de 14 de julho. Ora, não tendo Portugal procedido a qualquer exclusão expressa nesse sentido, entende-se que os trabalhadores do serviço doméstico também se encontram abrangidos no âmbito desta Convenção.

<sup>93</sup> Neste sentido, o art. 4.º, n.º 2, da Convenção n.º 95 da OIT estabelece que “nos casos em que o pagamento parcial do salário em géneros for autorizado, tomar-se-ão medidas apropriadas para que: *a/* Os pagamentos em géneros sirvam para uso pessoal do trabalhador e da sua família e sejam conformes com o seu interesse; *b/* O valor atribuído a esses pagamentos seja justo e razoável”.

<sup>94</sup> Neste sentido, o art. 6.º da Convenção n.º 95 da OIT estabelece que “é proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor do seu salário conforme à sua vontade”.

<sup>95</sup> Sobre o preceito e principais problemas subjacentes, v. JOANA VASCONCELOS, anotação ao art. 259.º do CT de 2009, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado...*, cit., pp. 649-650.

<sup>96</sup> No quadro da Convenção n.º 189 da OIT, relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico, este desígnio é reforçado para este setor, estabelecendo-se no art. 12.º, n.º 2, que “a legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais podem prever o pagamento de *uma percentagem limitada da retribuição* dos trabalhadores do serviço doméstico, sob a forma de *pagamentos em espécie* que não sejam menos favoráveis que os aplicáveis geralmente a outras categorias de trabalhadores, *na condição de que sejam tomadas medidas para assegurar que os pagamentos em espécie tenham a concordância do trabalhador*, se destinam ao seu uso e benefício pessoais, e que o valor monetário que lhes é atribuído seja justo e razoável” [o realce é nosso].

Por outro lado, embora a prestação em espécie, segundo o preço corrente na região, possa ser incluída na retribuição mínima mensal garantida, retribuição também aplicável ao trabalho doméstico (total ou proporcionalmente, consoante se trate de trabalho a tempo completo ou trabalho a tempo parcial)<sup>97</sup>, o seu valor, de acordo com o art. 274.º, n.ºs 1 e 2, do CT, não pode ultrapassar as seguintes percentagens para efeitos de preenchimento do referido montante mínimo: 35 % para a alimentação completa; 15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal; 12 % para o alojamento do trabalhador; 50 % para o total das prestações em espécie<sup>98-99</sup>.

Ainda a propósito da retribuição importa fazer três observações finais.

Por um lado, caso o empregador não conceda, no dia de descanso semanal ou feriado, refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquele fornecido, este tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acresce à retribuição em numerário, conforme dispõe o art. 9.º, n.º 3, do DL n.º 235/92.

Por outro lado, o trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se

---

<sup>97</sup> A retribuição mínima mensal garantida foi fixada, pela primeira vez, para o trabalho doméstico pelo DL n.º 113/78, de 29 de maio, no montante de 3500\$00.

<sup>98</sup> Esta é, de facto, uma das grandes preocupações da OIT que entende que o pagamento em espécie, traduzindo-se no fornecimento de alimentos ou de alojamento, deve apenas ser permitido sob condições muito restritas, pois considera que estes trabalhadores podem ficar numa situação de grande vulnerabilidade na estrita medida em que o que lhes é pago, com base no alojamento e no fornecimento de alimentos, não cobre, na sua maioria, as necessidades familiares daqueles trabalhadores. Apesar de não estar especificado um modelo limite para esta categoria de pagamento, a OIT reconhece o poder-dever de os governos analisarem, cuidadosamente, se tal medida é razoável, tendo em conta as repercussões que poderão ter para os trabalhadores envolvidos, conforme mencionado. Além disso, a OIT entende ainda que os “prémios” fornecidos pelos empregadores, quando relacionados com o desempenho das suas obrigações, não devem ser classificados como pagamentos em espécie. Consequentemente, vários casos de pagamentos em espécie foram proibidos por não respeitarem o limiar da remuneração do salário mínimo. Neste sentido, cfr. OIT, *Effective Protection for Domestic workers: A guide to designing labour laws*, Genebra, 2012, pp. 78-79.

<sup>99</sup> Também no seio da OIT foi aprovada a Convenção n.º 131, relativa à fixação dos salários mínimos, designadamente no que respeita aos países em vias de desenvolvimento, de 22 de junho de 1970. Entre nós, a Convenção n.º 131 foi aprovada para ratificação pelo Decreto n.º 77/81, de 19 de junho. No quadro da Convenção n.º 189 da OIT, relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico, este desígnio é reafirmado para este setor, estabelecendo-se no art. 11.º que “todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do regime do salário mínimo, onde tal regime exista, e que a retribuição seja fixada sem discriminação baseada no sexo”. No seu art. 12.º, n.º 1, refere-se, ainda, que “os trabalhadores do serviço doméstico devem ser pagos diretamente em dinheiro, a intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês. A menos que a forma de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou convenções coletivas, o pagamento pode fazer-se por transferência bancária, por cheque bancário ou vale postal, por ordem de pagamento, ou outro meio legal de pagamento monetário, com o consentimento dos trabalhadores interessados”.

mantiver o direito às mesmas durante o período de férias, como resulta do art. 17.º, n.º 2, do DL n.º 235/92<sup>100</sup>.

Por último, apesar de o art. 12.º, n.ºs 1 e 2, do DL n.º 235/96, consagrar apenas o direito a um mês de retribuição a título de subsídio de Natal, uma vez decorridos 5 anos desde a data de admissão do trabalhador doméstico, sendo, até essa altura, o montante obrigatório mínimo de 50%, quer a doutrina, quer a jurisprudência<sup>101</sup> entendem que a norma foi tacitamente revogada quando, em 1996, o DL n.º 88/96, de 3 de julho, consagrou legalmente o subsídio de Natal para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico<sup>102</sup>.

Quanto à matéria da duração e da organização do tempo de trabalho, o legislador preocupou-se em articular, de alguma forma, os interesses contrastantes aqui presentes, particularmente nos casos em que há alojamento do trabalhador no domicílio do empregador.

É que, para o empregador, a opção pela modalidade de trabalho com alojamento pretende dar resposta, precisamente, à necessidade de que o trabalho doméstico seja realizado com bastante flexibilidade em termos temporais. E as necessidades configuráveis do empregador são múltiplas e diversas: a vigilância e a assistência a crianças, a pessoas idosas, a pessoas doentes, a pessoas com necessidades específicas. Já para o trabalhador o alojamento no domicílio do empregador não pode significar ausência de períodos de repouso físico e psíquico e inexistência de tempos sociais e familiares.

---

<sup>100</sup> Determinando-se, no art. 18.º do DL n.º 235/92, também o direito ao pagamento, até ao início das férias, de um subsídio “em numerário de montante igual ao valor da remuneração correspondente ao período de férias”. A este propósito, v. considerações tecidas por CARLOS ALEGRE, *Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92*, cit., pp. 36-37.

<sup>101</sup> Assim, Ac. do TRP de 18.12.2013 (PAULA MARIA ROBERTO, Proc. n.º 282/12.5TTPRT.P1) e Ac. do TRG de 20.09.2018 (EDUARDO AZEVEDO, Proc. n.º 4677/16.7T8BRG.G1), ambos in *www.dgsi.pt*. Neste último acórdão, escreve-se no seu sumário, que “o art. 12.º do DL n.º 235/92, de 24/10 encontra-se tacitamente revogado pelo DL n.º 88/96, de 03/07, que consagrou o direito ao subsídio de Natal para a generalidade dos trabalhadores prevendo a sua aplicação aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a quaisquer entidades empregadoras, incluindo, expressamente, os trabalhadores de serviço doméstico”.

<sup>102</sup> De facto, consagrando o art. 2.º, n.º 1, do DL n.º 88/96, de 3 de julho, o direito aos trabalhadores a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, a ser pago até 15 de Dezembro de cada ano, o art. 1.º, n.º 1, determinou que “o presente diploma é aplicável a trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a quaisquer entidades empregadoras, incluindo os trabalhadores rurais, a bordo e de serviço doméstico”.

Ora, a estes interesses contrastantes, junta-se ainda o facto de, sendo o trabalho prestado no domicílio do empregador, em que em se impõe, até por imperativos constitucionais, a tutela da reserva da vida privada, se tornar extremamente difícil, designadamente através de ações inspetivas, assegurar o *quantum* de equilíbrio necessário entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho (como pausas, intervalos de descanso diários, descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios, férias)<sup>103</sup>.

A este propósito, o próprio legislador anuncia, no preâmbulo do DL n.º 235/92, que se prevê, como novidade de regime, “a regulação flexível de períodos de trabalho semanais para trabalhadores alojados e não alojados”, mas procura acautelar limites ao tempo de trabalho e garantir tempos de não trabalho. Assim, e particularmente no que respeita ao trabalhador alojado: garante-se o gozo de intervalos para refeições e descanso, especialmente o repouso noturno (art. 14.º), o gozo de, pelo menos, um dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo (art. 15.º), o gozo de 22 dias úteis de férias remuneradas (art. 16.º), o gozo aos feriados obrigatórios (art. 24.º); consagra-se um regime de faltas, remetendo-se a sua regulamentação para o regime geral (art. 23.º), e prevê-se a possibilidade de ocorrer a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador (art. 25.º).

Em todo o caso, é visível que o legislador não deixa de ter presente uma forma flexível de prestação de trabalho pois, mesmo quando garante tempos de repouso e tempos de não trabalho, não deixa de lhes introduzir exceções tendo em conta os interesses do empregador doméstico. Garantem-se intervalos para refeições e descanso, mas “sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar” (art. 14.º, n.º 1, parte final). Garante-se o direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, mas permite-se a sua interrupção mesmo que apenas “por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos 3 anos” (art. 14.º, n.º 2, parte

---

<sup>103</sup> De acordo com a OIT, o trabalho doméstico é, mundialmente, o setor de atividade onde se prestam mais horas de trabalho e, por esse motivo, propôs-se a adoção de medidas políticas para fazer face às incalculáveis horas de trabalho, nomeadamente, formulando um regime de horário de trabalho que permita equilibrar a necessidade dos agregados familiares com a dos trabalhadores domésticos (*Working hours in domestic work, Domestic Work Policy brief n.º 2*, p. 1). Por ser, de facto, uma atividade em que não existe um controlo efetivo do tempo de trabalho prestado, várias organizações, designadamente a União Europeia juntamente com a OIT, introduziram um diploma que veio inspecionar esta questão – Convenção n.º 1 sobre a Duração do Trabalho – que previa como limite máximo as 48 horas semanais (cfr. OIT, *Domestic workers...*, ob. cit., p. 55).

final). Enuncia-se o princípio do descanso semanal dominical, mas possibilita-se que recaia “em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem” (art. 15.º, n.º 3, parte final).

Compreende-se que assim seja. Muitas vezes, quase sempre na situação de trabalhador alojado, o interesse do empregador na prestação de trabalho doméstico só existe, precisamente, se as suas fronteiras temporais de realização forem flexíveis.

Ora, não constituindo o tratamento da matéria do tempo de trabalho objeto do presente estudo, deixamos apenas duas considerações finais a este propósito.

A primeira observação é a de que, não obstante a flexibilidade temporal necessária à prestação de trabalho doméstico, que se julga incontornável, se entende que, por imperativos constitucionais e internacionais, o limite máximo do período normal de trabalho semanal do trabalhador doméstico é de 40 horas, idêntico ao do regime geral, considerando-se revogada tacitamente a parte do art. 13.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, quando ainda refere um período máximo de “quarenta e quatro horas”<sup>104</sup>.

A segunda observação prende-se com a interpretação a efetuar relativamente ao previsto no art. 13.º, n.º 2, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, quando se determina que, para o “preenchimento” do limite máximo do período normal de trabalho semanal (seja as 44 horas, como ainda diz a lei, seja as 40 horas, como sufragamos), no caso dos trabalhadores alojados, apenas são considerados os tempos de trabalho efetivo. É que o problema que aqui se coloca, e que tem sido discutido, prende-se com os períodos de tempo em que o trabalhador alojado, apesar de não estar a trabalhar efetivamente, está em “estado de vigília”, está no domicílio do empregador e à sua disponibilidade, por razões de “vigilância e assistência”, “por motivos graves, imprevistos ou de força maior”, por ter “sido contratado para assistir a doentes ou

---

<sup>104</sup> Sobre as razões deste entendimento, e, particularmente, sobre os comandos internacionais que apontam nesse sentido, remetemos para o que escrevemos *infra* n.º 4.2., a propósito da modalidade de contrato de trabalho doméstico a tempo parcial. Refira-se, a título de mera curiosidade, que a Austrália, a Nova Zelândia e alguns países desenvolvidos da Europa apresentam a média mais baixa de horas de trabalho por dia. Em França, por exemplo, o limite de horas de trabalho por semana a prestar por um trabalhador doméstico não pode ser superior a 40 horas. Ao invés, a Ásia apresenta o maior número de horas de trabalho, chegando a ultrapassar as 48 horas semanais. Cfr. OIT, *Working hours in domestic work...*, ob. cit., pp. 1-4.

crianças até aos 3 anos”, sendo difícil dizer-se que está num tempo de não trabalho<sup>105</sup>. E é, precisamente, estes “tempos de terceiro tipo” que constituem uma das maiores preocupações relativamente ao trabalhador doméstico alojado e à possibilidade de ficar sujeito a uma espécie de «demand “round-the-clock” service»<sup>106</sup>.

Isto explica que, neste âmbito, a Convenção n.º 189 da OIT, no seu art. 10.º, n.º 3, descreva a permanência dos trabalhadores alojados como correspondendo a períodos durante os quais, os trabalhadores domésticos, não têm liberdade para dispor do seu tempo como bem entendam e, desse modo, tenham de permanecer à disposição da casa para onde prestam trabalho por forma a responderem a possíveis “chamadas”, exigindo, assim, que esses períodos sejam registados como horas de trabalho. E a este propósito, concluímos dizendo que é prática comum, no estrangeiro, o empregador pagar uma taxa fixa semanal ou mensal ao trabalhador doméstico, que não tenha acordado previamente um horário de trabalho, para compensar a sua disponibilidade para trabalhar, sempre que seja necessário recorrer aos seus serviços<sup>107</sup>.

Quanto à matéria da cessação do contrato, as únicas especialidades previstas para esta modalidade relativamente às restantes, respeitam à situação de contrato de trabalho doméstico com alojamento, acautelando o legislador a necessidade de dar algum tempo ao trabalhador de forma a que este encontre um novo local para viver, no caso da cessação do contrato.

Esta tutela só é, conferida, todavia, nos casos em que a cessação do contrato de trabalho não resulta de qualquer comportamento culposo do trabalhador doméstico. Assim, determina-se, no art. 8.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, que, “no caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandono do alojamento”, e estabelece-se, no art. 28.º, n.º 4, que,

---

<sup>105</sup> De facto, relativamente aos trabalhadores não alojados, os chamados *live-out*, há uma maior facilidade no controlo das horas de serviço que prestam comparativamente aos trabalhadores alojados ou *live in*, o que não significa que também os primeiros não possam trabalhar o dia inteiro e toda a semana perfazendo o mesmo número de horas destes últimos. Em todo o caso, relativamente aos trabalhadores sem alojamento existe aqui uma clara separação entre o que é tempo de trabalho e o que não é, pois, a partir do momento em que o trabalhador termina o serviço e se desloca para a sua habitação, cessa o horário de trabalho inicialmente estabelecido e, por essa razão, não terá de prestar qualquer atividade até ao início de uma nova jornada de trabalho. Isto resulta num maior controlo na contabilização do tempo de trabalho, o que é benéfico, na medida em que não será tão fácil haver abusos em termos de tempo de prestação de atividade. É que, por exemplo, em Espanha foi realizado um estudo no qual se verificou que vários dos trabalhadores alojados estavam ao dispor do empregador praticamente a todas as horas... Cfr. OIT, *Decent work...*, ob. cit., p. 46.

<sup>106</sup> OIT, *Working hours in domestic work...*, ob. cit., p. 1.

<sup>107</sup> OIT, *Domestic workers...*, ob. cit., p. 58.

“quando se dê a caducidade do contrato a termo celebrado com trabalhador alojado, a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento”.

Ora, compreende-se e justifica-se que, em caso de despedimento com justa causa do trabalhador doméstico com alojamento, esta tutela não exista e seja inexigível ao empregador tal concessão em face do comportamento culposo e ilícito do trabalhador que não permite, de forma imediata, a manutenção da relação de trabalho<sup>108</sup>. Mas nas restantes situações de cessação do contrato de trabalhador alojado por caducidade, à exceção (porventura) da al. *b*) do n.º 1 do art. 28.º do DL n.º 235/92<sup>109</sup>, não será igualmente exigível a concessão de um prazo de três dias para abandono do alojamento, uma vez que esta cessação não assenta em qualquer comportamento culposo e ilícito do trabalhador? Não será de aplicar extensivamente o n.º 4 do art. 28.º do DL n.º 235/92 aos restantes casos de cessação do contrato de trabalho com alojamento por caducidade? É que não vislumbramos, à partida, que a situação a tutelar revista contornos diferentes consoante o tipo de caducidade em causa.

#### **4. Contrato de trabalho doméstico a tempo parcial**

##### **4.1. Considerações iniciais e enunciação de problemas**

A única referência feita ao contrato de trabalho a tempo parcial no âmbito do trabalho doméstico prende-se com a confirmação da sua admissibilidade, determinando-se, no art. 7.º, n.º 3, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, que “o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial”.

Isto significa que, diferentemente da regulamentação geral, nada é referido no DL n.º 235/92 a propósito da noção e das possíveis modalidades de contrato de trabalho a tempo

---

<sup>108</sup> Tanto mais por que, embora se exija que o despedimento se traduza numa declaração escrita e minimamente fundamentada, não há lugar à imposição de um procedimento disciplinar, diferentemente do regime laboral geral. Sobre estes aspetos, v. considerações feitas *supra* nota 55.

<sup>109</sup> Caso em que a caducidade do contrato de trabalho doméstico resulta de uma situação de “impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber”.

parcial, dos requisitos constitutivos, designadamente (porventura) formais, dos principais aspetos de regulamentação e preocupações de tutela subjacentes ao regime de tempo parcial.

O silêncio (quase total) do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, sobre esta modalidade de contrato, é facilmente explicável, na medida em que o regime jurídico do trabalho a tempo parcial, na regulamentação geral, só foi introduzido especificamente, entre nós, pela L n.º 103/99, de 26 de julho<sup>110</sup>, tendo sido posteriormente transposto para o CT de 2003 e estando, atualmente, contemplado nos arts. 150.º a 156.º do CT de 2009. Isto não significa, naturalmente, que as questões relacionadas com os pontos acima referidos – noção, modalidades, requisitos e aspetos de regulamentação – não se coloquem igualmente no âmbito do contrato de trabalho a tempo parcial doméstico.

O intérprete é confrontado, assim, com diversos problemas, que, sem carácter exaustivo, passamos a enunciar:

Existe alguma percentagem máxima de tempo de trabalho doméstico para este ainda poder ser qualificado como parcial ou basta, como resulta do atual art. 150.º, n.º 1, do CT, que o período normal de trabalho semanal do trabalhador doméstico seja “inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”? E no âmbito do trabalho doméstico que situação pode, porventura, servir de padrão de comparação?

Quais as modalidades possíveis de trabalho a tempo parcial admitidas no contrato doméstico?

Vale para o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial o princípio geral da liberdade de forma, como parece resultar do art. 3.º do DL n.º 235/92, ou será de considerar aqui aplicável a exigência de forma escrita prevista para esta modalidade contratual no art. 153.º do CT?

Quanto aos principais aspetos de regulamentação deste tipo de contrato, que princípios devem ser aqui considerados pelo intérprete? O princípio geral da equiparação ao regime a

---

<sup>110</sup> Ainda que já no âmbito do DL n.º 409/71, de 27 de setembro, este modo de prestação de trabalho fosse admitido, aí se prevendo, nas sugestivas palavras de ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “um embrião de enquadramento” [«Contrato de Trabalho a Tempo Parcial (Tópicos de Reflexão)», in *X Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2007, p. 210 (nota 3)].

tempo completo temperado por um princípio da proporcionalidade, como determina o art. 154.º do CT?

Estes são, na sua essência, os problemas a que pretendemos dar resposta.

Como critérios operativos, procuraremos aferir se é possível aplicar, a estes casos, a resposta prevista na regulamentação geral ou se esta é de afastar, total ou em parte, por contrariar alguns dos critérios de valoração específicos que estiveram na base dos desvios do regime previsto para o contrato de trabalho doméstico<sup>111</sup>. Trata-se, portanto, de determinar se a aplicabilidade (total ou em parte) do regime geral pode ser feita por não ser incompatível com as especificidades do trabalho doméstico, de acordo com o determinado no art. 9.º do CT<sup>112</sup>.

#### **4.2. Noção e modalidades**

Ao não ser apresentada qualquer noção de trabalho a tempo parcial no âmbito do contrato doméstico, a primeira questão que importa colocar é a de saber se podemos importar, para este domínio, a noção dada pelo regime geral no art. 150.º do CT.

Segundo o art. 150.º, n.º 1, do CT “considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”. O CT de 2009, diferentemente do previsto no CT de 2003 e, anteriormente, na L n.º 103/99, de 26 de julho, deixou de exigir, para efeitos de qualificação como parcial, que o tempo de trabalho fosse igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, bastando-se, para este efeito, que o trabalho prestado corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado em situação comparável.

Ora, parece-nos que é esta também a noção aplicável ao contrato de trabalho doméstico, sendo este a tempo parcial quando o número de horas semanal prestado seja, assim, inferior a um período normal de trabalho semanal ao praticado em situação comparável.

Mas que situação comparável?

---

<sup>111</sup> Critérios de valoração estudados e analisados *supra* Cap. I, n.º 2.

<sup>112</sup> Considerações a que já nos referimos *supra* Cap. I, n.º 4.

De facto, os critérios previstos para efeitos de determinação do conceito de situação comparável nos n.ºs 4 a 6 do art. 150.º CT estão pensados para os casos de trabalho realizados no seio de uma empresa, e não para uma organização familiar de natureza não empresarial que não tem, na generalidade dos casos, qualquer outro trabalhador que possa servir de comparação, nem está sujeita a uma regulamentação coletiva de trabalho inexistente (ou praticamente inexistente), entre nós, para este sector. Assim, parece-nos que o comparável, para este efeito, é o trabalhador doméstico *tipo* que esteja sujeito ao período normal de trabalho semanal máximo fixado legalmente<sup>113</sup>.

Ora, é, todavia, na determinação do período normal de trabalho semanal para o trabalho doméstico, ou seja, na determinação do número de horas a que o trabalhador se obriga a prestar por semana, que o DL n.º 235/92 apresenta um limite máximo, cuja aplicação, nos dias de hoje, tem sido discutida e controversa, não havendo uma interpretação idêntica entre a doutrina e a jurisprudência sobre este aspeto, sobretudo após Portugal ter ratificado a Convenção n.º 189.º da OIT, relativa ao trabalho digno para o serviço doméstico.

É que, de acordo com o art. 13.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, “o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas”, quando, no âmbito do regime geral, o período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas, desde a L n.º 21/96, de 23 de julho, aspeto hoje contemplado no art. 203.º, n.º 1, do CT.

Pensamos que a adequada resolução do problema nos convoca para uma brevíssima alusão à evolução histórica recente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal.

---

<sup>113</sup> Porventura, útil, para este efeito, é a noção apresentada no art. 1.º, al. c), da Convenção n.º 175 da OIT, sobre trabalho a tempo parcial, e que foi aprovada para ratificação, entre nós, pela Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, de 28 de abril. No âmbito do referido preceito, refere-se que “para os fins da presente Convenção: a expressão «trabalhador a tempo completo que se encontre numa situação comparável» refere-se a um trabalhador a tempo completo: i) *Que tenha o mesmo tipo de relação de emprego*, ii) *Que efectue o mesmo tipo de trabalho, ou um tipo de trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou um tipo de profissão similar*, e iii) *Empregado no mesmo estabelecimento ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nesse estabelecimento, na mesma empresa ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nessa empresa; no mesmo ramo de actividade do que o trabalhador a tempo parcial visado*” [o realce é nosso]. Ora, como iremos ver, tem sido entendido que, não tendo Portugal procedido a qualquer exclusão expressa nesse sentido, os trabalhadores do serviço doméstico a tempo parcial também se encontram abrangidos no âmbito desta Convenção. Assim, JOANA NUNES VICENTE, «Trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente», in *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, Col. Estudos APODIT 4, AAFDL Editora, Lisboa, 2018, sob coordenação de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e TERESA COELHO MOREIRA, 2018, pp. 263-264.

Assim, em 1991, quando a L n.º 2/91, de 17 de janeiro, alterando o DL n.º 409/71, de 27 de setembro, introduziu, no regime geral, o limite máximo das 44 horas semanais, excluiu do seu âmbito de aplicação o trabalho doméstico<sup>114</sup>. Daí que, em 1992, quando o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, também consagrou como período normal de trabalho semanal para o trabalho doméstico as 44 horas, no art. 13.º, n.º 1, tal norma foi interpretada como um sinal que o legislador pretendeu conferir a este setor o mesmo limite máximo<sup>115</sup>.

Acontece que, em 1996, com a L n.º 21/96, de 23 de julho, o limite máximo do período normal de trabalho semanal para o regime geral foi reduzido para as 40 horas. E como o legislador não se pronunciou se tal limite máximo era, ou não, aplicável ao trabalho doméstico, a maioria da doutrina foi defendendo que, não havendo critério de valoração específico no trabalho doméstico que justificasse uma resposta especial nesta matéria, o limite máximo do período normal de trabalho semanal também teria de ser entendido no sentido da sua fixação nas 40 horas<sup>116</sup>. Foi-se, assim, defendendo que, o art. 13.º, n.º 1, do DL n.º 235/92 estava revogado tacitamente, de acordo com uma interpretação atualista do regime e à luz do princípio da igualdade proclamado no art. 13.º da CRP<sup>117</sup>.

Acresce referir que, atualmente, esta leitura sai reforçada por se traduzir na interpretação mais conforme a diversos instrumentos internacionais a que Portugal se encontra vinculado, designadamente à Convenção n.º 189 da OIT<sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> Na medida em que, depois de afirmar no art. 1.º que “o período normal de trabalho não pode ser superior a 44 horas por semana”, no n.º 2 do art. 4.º da referida L n.º 2/91 determinou-se que o regime previsto no diploma será tornado extensivo “... ao *trabalho de serviço doméstico, nos termos e condições a estabelecer em legislação própria*” [o realce é nosso].

<sup>115</sup> CARLOS ALEGRE, por exemplo, em anotação ao referido preceito, escreve, precisamente, que “com o normativo em epígrafe, o legislador colocou os trabalhadores domésticos em pé de igualdade com os dos restantes sectores de actividade, no que toca ao período normal de trabalho semanal, ao conformar o n.º 1 do artigo supra com o n.º 1 do art. 5.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, depois da alteração introduzida pelo DL n.º 398/91, de 16 de Outubro» (*Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92*, cit., p. 31).

<sup>116</sup> A este propósito PEDRO ROMANO MARTINEZ (ob. cit., 9.ª ed., p. 720) é categórico, escrevendo o Autor que, “quanto à duração do trabalho, estabelece o art. 13.º do Decreto-Lei n.º 235/92, que o período normal máximo é de quarenta e quatro horas por semana, mas esta norma, por contrariar o disposto no art. 203.º, n.º 1, do CT, não pode subsistir, valendo o regime comum”.

<sup>117</sup> Não tem sido essa, todavia, a leitura da jurisprudência que, tendencialmente, considera que o período normal de trabalho semanal para o trabalho doméstico é (e continua a ser) de 44 horas, de acordo com o preceituado no art. 13.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro. Neste sentido, v. Ac. do TRC de 08.09.2011 (FELIZARDO PAIVA, Proc. n.º 509), in *CJ*(2011), IV, pp. 63-66, e Ac. do STJ de 21-03-2012 (SAMPAIO GOMES, Proc. n.º 1298/08.1TTPRT.P1.S1), in *CJSTJ*(2012), I, pp. 266-273.

<sup>118</sup> É esta a posição sustentada por CLÁUDIA CAMPOS RODRIGUES (ob. cit., pp. 31-32), posição com a qual concordamos.

Em face do exposto, para nós, o limite máximo do período normal de trabalho semanal no trabalho doméstico é também o das 40 horas, pelo que fica compreendido no conceito de contrato de trabalho doméstico a tempo parcial aquele pelo qual o trabalhador se compromete a prestar menos de 40 horas por semana<sup>119</sup>.

No que respeita às modalidades de trabalho a tempo parcial, e de acordo com o critério do modo como a redução do tempo de trabalho ocorre, pode haver lugar a trabalho parcial horizontal, vertical e misto.

Na vertente horizontal, há uma diminuição do número de horas de trabalho prestado em cada dia da semana, na vertente vertical há uma diminuição do número de dias de trabalho prestado em cada semana, mês ou ano e, na vertente mista, a diminuição opera por força da junção das duas modalidades referidas.

#### **4.3. Requisitos constitutivos**

Quantos aos requisitos constitutivos do contrato de trabalho a tempo parcial, o regime geral exige forma escrita<sup>120</sup>, sob pena de se considerar o contrato celebrado a tempo completo, de acordo com o previsto no n.º 3 do art. 153.º do CT<sup>121</sup>.

A este propósito, impõe-se, então, questionar se haverá exigência de forma escrita para o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial, à semelhança do previsto no art. 153.º do CT

---

<sup>119</sup> E também nos parece que, não estabelecendo a lei nenhum tempo mínimo para estes efeitos, não perde a qualidade de trabalho a tempo parcial os casos em que o trabalhador se compromete a um número reduzido de horas por semana, como, por exemplo, três horas semanais. Questão diferente é se essas três horas são realizadas com subordinação de forma a poder dizer-se que estamos perante um contrato de trabalho.

<sup>120</sup> E quanto aos requisitos constitutivos apenas há a referir requisitos formais pois quanto aos substanciais eles subsumem-se à noção de contrato de trabalho a tempo parcial, ou seja, apenas se exige que se verifique que o período normal de trabalho semanal a que se obrigou o trabalhador seja inferior a um período normal de trabalho semanal ao praticado em situação comparável, nos termos analisados *supra* n.º 4.2. Isto significa que o contrato de trabalho a tempo parcial pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a termo (desde que a situação fática subjacente permita a aposição do termo) e, em princípio, em qualquer setor de atividade. A este propósito, v., por exemplo, PEDRO ROMANO MARTINEZ, ob. cit., 9.ª ed., p. 565.

<sup>121</sup> Já, porém, se existir forma escrita mas faltar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo, presume-se, nos termos do n.º 2 do art. 153.º do CT, “que o contrato é celebrado a tempo completo”. Neste caso, trata-se, portanto, de uma presunção suscetível de ser ilidida.

e se, em caso afirmativo, a sua inobservância tem como consequência considerar-se que o contrato foi celebrado a tempo completo.

A resposta parece-nos ser negativa pois o art. 3.º do DL n.º 235/92 enuncia que o contrato de trabalho doméstico, não está sujeito a forma, exceto no caso em que seja celebrado com termo.

Ora, apesar de à época do DL n.º 235/92 não haver regulamentação específica do trabalho a tempo parcial no regime geral e, por isso, não ser possível deduzir que neste diploma, contrariamente a esse regime, o legislador quis manter o princípio da liberdade de forma para esta modalidade de contrato, a verdade é que o princípio da consensualidade parece ser particularmente justificável no âmbito do trabalho doméstico, uma vez que estamos na presença de empregadores que não são empresas e que devem cumprir, naturalmente, as suas obrigações legais mas da forma menos *procedimentalizada* possível<sup>122</sup>. Acresce que entender que, nestes casos, a ausência de forma teria como consequência considerar-se que o contrato de trabalho doméstico foi, afinal, celebrado a tempo completo nos suscita as maiores reservas<sup>123</sup>.

De facto, por exemplo, em Espanha, seguindo a ideia de equiparação máxima do contrato de trabalho doméstico ao regime geral, em tudo o que não contrarie as especialidades deste contrato, o *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, em matéria de forma do contrato de trabalho, aproximou-se das regras previstas no regime comum<sup>124</sup>. O n.º 1 do art. 5 estabelece, assim, que o contrato pode ser escrito ou verbal, exceto quando a lei exija forma escrita, que é o caso, precisamente, do contrato a tempo parcial. E no n.º 2 do art. 5 determina-

---

<sup>122</sup> Ainda que se aceite que esta leitura não seja a mais conforme à Convenção n.º 189 da OIT, particularmente à luz do seu art. 7.º, como já se assinalou *supra*, a propósito do contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou alimentação.

<sup>123</sup> De facto, parece-nos que, neste caso, a exigir-se forma, esta revestiria um carácter meramente *ad probationem* ou, quanto muito, traduzir-se-ia numa presunção de trabalho a tempo completo suscetível de ser ilidida em sentido contrário. É que outra solução poderia revelar-se totalmente desrazoável, não correspondendo aos interesses quer do empregador doméstico, quer do próprio trabalhador doméstico que, frequentemente, se encontra numa situação de pluriemprego. Na jurisprudência, v., com interesse, Ac. do TRP de 02.12.2002 (SOUSA PEIXOTO, Proc. n.º 0211519), in *www.dgsi.pt*, em cujo sumário pode ler-se: “I. Compete à autora/trabalhadora provar que o contrato foi celebrado a tempo inteiro, por tal facto ser constitutivo do direito às retribuições salariais que peticionou. II. Não é à ré que incumbe provar que o contrato foi celebrado a tempo parcial, uma vez que não existe disposição legal que faça presumir que os contratos de trabalho são celebrados a tempo inteiro. III. Não se tendo provado qual foi o período de trabalho expressamente acordado entre as partes, mas provando-se que a autora não dependia, em média, mais de três horas por dia, durante seis dias na semana e que estava autorizada a trabalhar para terceiros, temos de concluir que a sua actividade era prestada a tempo parcial”.

<sup>124</sup> V. art. 8 do *Estatuto de los Trabajadores*.

se que, na falta de forma escrita, se presume que o contrato foi celebrado por tempo indeterminado e a tempo completo, no caso de duração superior a quatro semanas, exceto se se provar a natureza temporal ou o caráter a tempo parcial dos serviços contratados. Refira-se, aliás, que, também neste regime, o legislador estabeleceu um dever de informação a cargo do empregador, quanto a uma série de condições de trabalho, caso esta não conste de um contrato formalizado por escrito, à semelhança do regime geral<sup>125</sup>, e na linha do preconizado no art. 7.º da Convenção n.º 189 da OIT. Em todo o caso, não é demais sublinhar, o próprio legislador espanhol, no n.º 5 do art. 5 do *Real Decreto 1620/2011*, procurando evitar *sobrecarregar* um empregador que não é uma empresa, determina que o Ministério do Trabalho e da Imigração tem o dever de colocar à disposição dos empregadores modelos de contratos de trabalho doméstico e toda a informação que deve ser dada pelo empregador para cumprimento do dever a que está adstrito.

#### **4.4. Principais aspetos de regulamentação**

Em termos de regulamentação geral desta modalidade, a principal preocupação do legislador é que o trabalhador a tempo parcial não seja alvo de um tratamento discriminatório. Trata-se, aliás, do princípio base em que assenta a Convenção n.º 175 da OIT, sobre trabalho a tempo parcial, adotada em Genebra em 1994<sup>126</sup>, e a Diretiva n.º 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES<sup>127</sup>. Proclama-se, assim, o princípio geral de

---

<sup>125</sup> Estamo-nos a referir ao dever de informação imposto no âmbito da Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, publicada no JOCE L 208, de 18.10.1991. Entre nós, a Diretiva 91/533/CEE foi igualmente transposta originariamente pelo DL n.º 5/94, de 11 de janeiro. Atualmente o dever de informação está previsto nos arts. 106.º e ss. do CT (dever que também passou a estar a cargo do trabalhador, ainda que com uma amplitude muito mais reduzida, desde o CT de 2003). A Diretiva 91/533/CEE foi revogada (ainda que com efeitos apenas a partir de 1 de agosto de 2022) muito recentemente pela Diretiva (EU) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, publicada no JOUE L 186/105, tendo como limite máximo de prazo de transposição o dia 1 de agosto de 2022.

<sup>126</sup> Entre nós, como já referido, a Convenção n.º 175 foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, de 28 de abril. A Convenção n.º 175 é ainda complementada pela Recomendação n.º 182, também de 24 de junho de 1994 sobre trabalho a tempo parcial, que contém propostas concretas para realizar os objetivos assumidos na Convenção.

<sup>127</sup> Publicada no JOCE L 14/9, de 20.01.1998. A cláusula 1 do referido acordo-quadro da Diretiva n.º 97/81/CE do Conselho determina que se tem por objeto: “Garantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial” [al. a)]; “Fomentar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado e contribuir

equiparação de regime entre trabalhador a tempo completo e trabalhador a tempo parcial, temperado, quando apropriado, por um princípio da proporcionalidade (em virtude da diferença do *quantum* de tempo de trabalho prestado), como resulta do art. 154.º, n.ºs 1 e 2, do CT<sup>128</sup>.

Ora, parece-nos claro que tais princípios são inteiramente aplicáveis ao contrato de trabalho doméstico a tempo parcial<sup>129</sup>, o que significa que, também aqui, o intérprete pode ser confrontado com diversas situações em que o problema a resolver é o de determinar se a aplicação de um determinado instituto pode e deve ser feita de forma proporcional ao *quantum* de tempo acordado ou se tal aplicação deve ser plena porque não é suscetível de divisão<sup>130</sup>.

Assim, por exemplo, é garantido ao trabalhador a tempo parcial, de forma idêntica a um trabalhador a tempo completo, conteúdos jurídicos ou direitos indivisíveis, como os direitos de personalidade, o direito a boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, pois a sua aplicação não têm como padrão de referência um determinado *quantum* de trabalho mas, simplesmente, a realização do trabalho (independentemente, portanto, do maior ou menor número de horas prestadas). Já no caso de um direito ou de um conteúdo jurídico ter como pano de fundo a realização do trabalho a tempo completo e for suscetível de ser dividido, a sua aplicação proporcional não traduz, em princípio, qualquer tratamento discriminatório<sup>131</sup>. É o que

---

para a organização flexível do tempo de trabalho de um modo que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores” [b)]. Pretende-se, assim, para além da afirmação de um princípio geral de não discriminação, incrementar esta modalidade de contrato de trabalho por forma a possibilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores, aumentando também o número de postos de trabalho.

<sup>128</sup> E como resulta da cláusula 4 do acordo-quadro da Diretiva n.º 97/81/CE do Conselho segundo a qual: “No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objectivas, a diferença de tratamento se justifique” (n.º 1); “Sempre que apropriado, aplicar-se-á o princípio *pro rata temporis*” (n.º 2).

<sup>129</sup> Interrogando-se sobre se os trabalhadores do serviço doméstico a tempo parcial também se encontram abrangidos quer pela Convenção n.º 175 da OIT, sobre trabalho a tempo parcial, quer pela Diretiva n.º 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, e se gozarão da proteção neles reconhecida, JOANA NUNES VICENTE, como já assinado *supra* nota 113, pronuncia-se em sentido afirmativo (ob. cit., pp. 263-264).

<sup>130</sup> Sobre este tipo de considerações no âmbito da regulamentação geral, mas que entendemos aplicáveis, na sua globalidade, ao trabalho doméstico a tempo parcial, v. JÚLIO GOMES, «Trabalho a tempo parcial», in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 81-90, e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «Contrato de Trabalho a Tempo Parcial...», cit., pp. 233-240.

<sup>131</sup> V., a título de exemplo, o decidido no Ac. do TRP de 08.02.2010 (PAULA LEAL DE CARVALHO, Proc. n.º 637/08.OTTBRG.P1), in *www.dgsi.pt*, em que se refere que “no caso de um trabalhador a tempo parcial com um período normal de trabalho semanal de 20 horas (cumprindo 8 horas em dois dias por semana e cada um deles e 4 horas ao Domingo), a conversão do tempo (horas e minutos) de faltas em dias de faltas deverá ter como referência um período normal de trabalho diário de 4 horas (e não de 8 horas), por ser o que, em tal situação,

acontece, frequentemente, com certas parcelas retributivas ou outras atribuições patrimoniais cujo montante depende do número de horas prestadas<sup>132</sup>.

Em face do exposto, também no âmbito do trabalho doméstico a tempo parcial, utilizar-se-á o princípio da proporcionalidade, procedendo às adequadas reduções, sempre que a aplicação (total ou parcial) de um determinado regime jurídico tenha tido como padrão de referência a prestação de trabalho a tempo completo e, seja possível e adequado, nesse caso, proceder à sua divisão. O que não significa que, também no domínio do trabalho doméstico, não haja dúvidas e dificuldades interpretativas, como resulta, a título de exemplo e em jeito de nota final, com a questão da determinação dos dias de descanso semanal, no caso de um contrato de trabalho a tempo parcial vertical<sup>133</sup>.

É que, em matéria de descanso semanal, no regime geral, determina-se no art. 232.º, n.º 1, do CT que “o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana”, dia de descanso a que, no serviço doméstico, o legislador só se refere expressamente, no art. 15.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, a propósito dos trabalhadores alojados e não alojados “a tempo inteiro”.

---

corresponde, proporcionalmente, ao período normal de trabalho semanal de um trabalhador a tempo completo (que presta 40 horas por semana)”.

<sup>132</sup> O que não significa que, na prática, não se levantem questões de duvidosa solução, questões que a doutrina vai exemplificando a propósito, particularmente, de certo tipo de subsídios, como os de refeição ou os de transporte, mas das quais não vamos tratar, por exceder o objeto da nossa investigação e por se colocarem com muito menor incidência no âmbito do contrato de trabalho doméstico. Sobre problemas deste tipo, v., por exemplo, JÚLIO GOMES, ob. cit., pp. 83-84, PAULA PONCES CAMANHO, «Contrato de trabalho a tempo parcial», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 217-220, e LUÍS MIGUEL MONTEIRO, anotação ao art. 154.º do CT de 2009, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado...*, cit., pp. 425-428. Na jurisprudência, v., por exemplo, o Ac. do TRP de 17.10.2011 (FERREIRA DA COSTA, Proc. n.º 530/10.6TTMAL.P1), in *www.dgsi.pt*, que considerou que “os trabalhadores a tempo parcial que trabalham apenas nos dias de sábado e de domingo têm direito ao designado “subsídio de domingo”, previsto na cláusula 18.ª do CCT celebrado entre a APED e a FEPCES, tal como os trabalhadores sujeitos a horário completo, por ser igualmente penoso para eles a prestação de trabalho nesses dias”. Idêntica solução já tinha sido adotada pelo Ac. do TRL de 03.03.2004 (MARIA JOÃO ROMBA, Proc. n.º 9531/2003-4), in *www.dgsi.pt*, que também entendeu que, “visando o “subsídio de domingo” compensar a maior onerosidade do trabalho prestado nesse dia da semana que, para a generalidade dos trabalhadores é o dia de descanso obrigatório, é devido tanto a trabalhadores sujeitos a horário completo, como a trabalhadores sujeitos a tempo parcial, desde que tenham de prestar trabalho nesse dia”. A questão não é, todavia, pacífica, manifestando-se em sentido contrário a esta leitura jurisprudencial, com base, essencialmente, no argumento que “a contraposição tempo de trabalho / tempo de descanso não se processa, no que toca aos trabalhadores integrados em equipas de fim de semana, de forma semelhante à dos demais trabalhadores”, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «Contrato de Trabalho a Tempo Parcial...», cit., pp. 234-237.

<sup>133</sup> Ou seja, como referido *supra*, num contrato em que foi acordado um número inferior de dias de trabalho prestado em cada semana (mês ou ano), relativamente ao trabalhador doméstico *tipo*.

Significa, então, que um trabalhador não alojado a tempo parcial não tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório?

Parece-nos evidente que tem<sup>134</sup>. O princípio do descanso semanal obrigatório é pensado para quem preste trabalho, independentemente do *quantum* de horas a que se obrigue a prestar<sup>135</sup>. Relaciona-se com a necessidade de garantir um descanso mínimo por semana e cumpre também outras finalidades, como as de articulação de vida profissional e vida familiar [particularmente quando é coincidente com o domingo, como, ainda é (embora menos) a regra entre nós], finalidades que subsistem independentemente de se tratar de um trabalhador a tempo completo ou a tempo parcial<sup>136</sup>. Trata-se, aliás, de um princípio consagrado pela CRP<sup>137</sup> e afirmado no Direito da União Europeia, particularmente no quadro da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho<sup>138</sup>.

Questão diferente é, todavia, a de saber se os outros dias de não trabalho de um trabalhador doméstico a tempo parcial vertical, que trabalhe, por exemplo, às segundas, quartas

---

<sup>134</sup> CARLOS ALEGRE entende, todavia, que, da leitura do art. 15.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, “parece resultar que só o trabalhador *alojado* (mesmo que a tempo parcial) e o trabalhador *não alojado a tempo inteiro* têm direito ao gozo de um dia de descanso semanal. Ficarão, assim, excluídos do gozo desse direito os trabalhadores *não alojados a tempo parcial*” (*Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92*, cit., p. 33).

<sup>135</sup> Dia de descanso semanal obrigatório que deve ser gozado em continuidade com um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no art. 214.º do CT, considerando-se tal período cumprido, “no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório”, nos termos do art. 233.º, n.º 2, do CT).

<sup>136</sup> LUIS MIGUEL MONTEIRO refere, precisamente, que, “ao descanso semanal dos trabalhadores a tempo parcial, aplica-se o previsto para os trabalhadores a tempo completo, pelo que em regra aquele descanso será coincidente com o domingo [...], eventualmente acrescido de um outro dia ou meio dia de descanso, a gozar por norma no sábado” (anotação ao art. 154.º do CT de 2009, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado...*, cit., p. 426).

<sup>137</sup> Em que no art. 59.º, n.º 1, al. *d)*, da CRP se determina que “*todos os trabalhadores*, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, *têm direito* ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, *ao descanso semanal* e a férias periódicas pagas” [o realce é nosso].

<sup>138</sup> Publicada no JOUE L 299/9, de 18.11.2003. A Diretiva 2003/88/CE revogou simultaneamente as anteriores Diretivas 93/104/CE e 2000/34/CE e foi transposta, entre nós, pelo CT de 2009 [art. 2.º, al. *n)*, da L n.º 7/2009, de 12 de fevereiro]. No seu art. 5.º determina-se que “os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º. Caso condições objectivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adoptado um período mínimo de descanso de 24 horas”. Estão previstos casos de derrogações a diversos aspetos da organização do tempo de trabalho, mas não parecem estar aí contemplados os casos de serviço doméstico. Sobre a Diretiva 2003/88/CE e sua transposição para o ordenamento português, v. CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, «A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades», *QL* (2006), Ano XIII, n.º 27, 2006, pp. 33-59.

e sextas feiras, e não trabalhe, portanto, às terças, quintas e sábados, devem ser qualificados como dias de descanso ou são, simplesmente, dias de não trabalho. Questão com incidência prática significativa. Pense-se, por exemplo, no caso de o empregador pretender celebrar os seus cinquenta anos com um conjunto de familiares e amigos e solicitar ao trabalhador doméstico, para o auxiliar na realização de tal evento, designadamente na preparação e confeção dos pratos a servir, que preste atividade numa quinta feira, dia do aniversário.

Ora, independentemente de a própria questão de saber se o empregador pode igualmente solicitar trabalho suplementar no serviço doméstico, tendo o trabalhador o correspondente dever de obediência, exceto se tiver motivo atendível para o não realizar, cuja resposta não nos parece nem imediata<sup>139</sup>, nem incontroversa<sup>140</sup>, permanecerá a questão de saber como devem ser pagas as horas de trabalho suplementar prestadas nessa quinta-feira? Pagar-se-á com um acréscimo correspondente a um dia de descanso, pois o trabalhador não tinha de trabalhar à quinta-feira<sup>141</sup>, ou pagar-se-á com um acréscimo correspondente a um dia de não trabalho, mas não qualificado como dia de descanso que era, suponha-se, o domingo (e, porventura, o sábado enquanto dia de descanso semanal complementar), fazendo-o equivaler ao acréscimo previsto para um dia útil<sup>142</sup>? É que o acréscimo de pagamento de trabalho

---

<sup>139</sup> A questão não suscita dúvida, todavia, para CARLOS ALEGRE pois o Autor refere quais os efeitos resultantes da prestação de trabalho suplementar no âmbito do contrato de trabalho doméstico, remetendo para a regulamentação geral (à época da anotação), sem qualquer hesitação. Cfr. *Contrato de Serviço Doméstico Anotado. Decreto-Lei n.º 235/92*, cit., p. 34.

<sup>140</sup> Ainda por cima por se estar a tratar de um caso de trabalho a tempo parcial em que, mesmo quando ele é realizado no âmbito empresarial, a doutrina discute se é possível exigir ao trabalhador a prestação de trabalho suplementar ou se, pelo menos, não deve ser sempre considerado motivo atendível a situação de trabalho a tempo parcial como fundamento para o trabalhador o poder recusar. É certo que a regulamentação geral torna inequívoco a possibilidade de o empregador-empresa solicitar trabalho suplementar, uma vez que o art. 228.º, n.º 1, al. c), do CT, relativo aos limites de duração de trabalho suplementar, determina, como limite, no caso de trabalhador a tempo parcial, "oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior". A questão permanece, todavia, parece-nos, quanto a saber se, para apresentar motivo atendível para recusar a prestação de trabalho suplementar, basta ao trabalhador invocar a sua situação de trabalhador a tempo parcial (pois razões como pluriemprego, responsabilidades parentais, estado de saúde, etc. podem ter estado na base da opção de um trabalho a tempo parcial e podem ficar comprometidas com a imposição de um dever de obediência à prestação do trabalho suplementar). Sobre este tipo de considerações, v. JÚLIO GOMES, ob. cit., pp. 77-78, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «Contrato de Trabalho a Tempo Parcial...», cit., p. 233, e, mais recentemente, JOANA NUNES VICENTE, ob. cit., pp. 265-271.

<sup>141</sup> Inclinando-se para esta solução, a propósito de uma situação similar, no âmbito da L n.º 103/99, de 28 de julho, mas mantendo atualidade pois permanece o silêncio do legislador quanto a esta questão, JÚLIO GOMES, ob. cit., pp. 78-79.

<sup>142</sup> Propugnando esta solução, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, «Contrato de Trabalho a Tempo Parcial...», cit., p. 239, e LUÍS MIGUEL MONTEIRO. Este último Autor concluiu, na verdade, que, "nem todos os dias de não trabalho do trabalhador a tempo parcial vertical serão dias de descanso semanal, designadamente para efeitos de aplicação do regime jurídico do trabalho suplementar" (anotação ao art. 154.º do CT de 2009, in AAVV, *Código do Trabalho Anotado...*, cit., p. 426).

suplementar é, como sabemos, diferente, consoante seja prestado num dia útil ou num dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado, nos termos do art. 268.º do CT.

O exemplo tratado, com que terminámos o presente trabalho, ilustra, na nossa opinião, o desígnio a que nos propusemos inicialmente – contribuir para o estudo do contrato de trabalho doméstico e refletir sobre os complexos problemas que surgem na articulação do seu regime especial com o regime geral do contrato de trabalho. É que, se é certo que o legislador nos apresentou o critério a adotar para a resolução deste tipo de problemas no art. 9.º do CT – mandando aplicar as regras gerais do Código, desde que sejam compatíveis com o regime especial – a verdade é que esta operação de articulação de regimes exige uma difícil tarefa de interpretação.

Parece-nos que para a concretizar, o intérprete não pode deixar de recorrer aos critérios de valoração específicos que estiveram no pensamento do legislador doméstico quando consagrou especialidades de regime. Ora, para nós, esses valores são, antes de mais, a inserção do trabalhador no domicílio do empregador e a conseqüente tutela acrescida de reserva de vida privada que tal integração impõe, mas também a confiança existente numa relação deste tipo e ainda a natureza não empresarial da organização familiar, valores que, com maior ou menor peso, modelam os aspetos essenciais do regime previsto.

O que não significa, repetimos, que a tarefa interpretativa de articulação não seja árdua, dificuldade acrescida por estarmos a falar de um regime especial sob a alçada de um diploma de 1992, com quase 30 anos de existência, que não reflete a evolução que foi ocorrendo no regime geral, nacional e internacionalmente, e que não corresponde, seguramente, à filosofia que perpassa a Convenção n.º 189 da OIT, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, e a Recomendação n.º 201, que a complementa.

## **CONCLUSÕES**

### § 1

Iniciámos o nosso estudo, tendo como ponto de partida dados recentes da OIT que indicam que há cerca de 67 milhões de trabalhadores domésticos no mundo, representando aproximadamente 1,7% do emprego global total e 3,6% do emprego assalariado, muitos dos quais sujeitos a condições de trabalho pouco dignas: horários de trabalho desrazoáveis, em que nem sempre o tempo de descanso, diário e semanal, é assegurado; salários reduzidos e pagos, frequentemente, em espécie; poucas (ou nenhuma) informações sobre as condições de trabalho; desrespeito pelos princípios e pelos direitos fundamentais laborais, incluindo a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva. A tutela jurídica da posição do trabalhador doméstico é, portanto, ainda hoje menor do que a do trabalhador comum, quer porque fica sujeita a regras laborais próprias, quer porque é mesmo, por vezes, afastada do Direito do Trabalho.

### § 2

No ordenamento jurídico português, o trabalho doméstico está previsto no DL n.º 235/92, de 24 de outubro, inscrevendo-se tal regulamentação ainda nessa visão de menor tutela, ou de tutela laboral limitada, do trabalhador doméstico em face do trabalhador comum.

### § 3

Partindo da regulamentação do trabalho doméstico, entre nós, procurámos, então, analisar as particularidades previstas em face da regulamentação geral, detetando os critérios de valoração específicos em que assentam tais escolhas. A esse propósito, concluímos que são vários os critérios e de diferente natureza, e que assumem uma incidência maior ou menor na modelação do regime, de acordo com a importância dos valores que representam.

### § 4

A inserção na reserva da intimidade da vida privada e familiar parece-nos revestir o critério de valoração decisivo a justificar os desvios de regime do trabalho doméstico, mas também assumem a veste de critérios de valoração, ainda que num segundo plano, quer a natureza não empresarial da organização familiar onde o trabalhador doméstico presta atividade,

quer a relação de profunda confiança que acompanha este tipo de trabalho. Acentuámos, então, que o particular local onde a prestação de trabalho doméstico é desenvolvida, com a correspondente tutela da vida privada que anda associada ao domicílio do empregador, que a natureza não empresarial da organização familiar onde o trabalhador doméstico presta atividade, e que a relação de profunda confiança que acompanha este tipo de trabalho estão na base das distinções de regime aqui presentes, particularmente notórias no que respeita ao menor círculo de atuação do princípio da segurança no emprego. Admissibilidade de formas mais económicas de cessação do contrato. Entendimentos menos exigentes quanto à concretização da justa causa subjetiva e à ausência de procedimento. Afastamento da reintegração do trabalhador doméstico despedido ilicitamente, caso não haja acordo do empregador nesse sentido.

#### § 5

Munidos dos critérios operacionais necessários à interpretação do regime do contrato de trabalho de serviço doméstico, passámos à análise das suas modalidades mais comuns e aos seus principais problemas e dúvidas de regulamentação, designadamente quanto à complexa articulação do regime especial com o regime geral na de falta de previsão legal específica. É que, na verdade, os problemas ganham dimensão distinta, consoante a modalidade de trabalho doméstico que estejamos a tratar.

#### § 6

A este propósito, realçámos que o legislador nos apresentou o critério a adotar para a resolução deste tipo de problemas no art. 9.º do CT – mandando aplicar as regras gerais do Código, desde que sejam compatíveis com o regime especial – mas que tal operação de articulação de regimes envolve uma difícil tarefa de interpretação, não se circunscrevendo a uma resposta automática e imediatista em sentido positivo ou em sentido negativo.

#### § 7

No contrato de trabalho doméstico a termo resolutivo, referimos que as particularidades de regime previstas se prendem, essencialmente, com as situações em que se admite a celebração deste tipo de contrato e com as principais preocupações de tutela quando ocorre (e se ocorrer) a caducidade do mesmo.

No que respeita ao primeiro tipo de questões formulado, concluímos que se admite uma modalidade de contratação a termo não causal, tendo como fundamento único o acordo das partes.

No que respeita ao segundo tipo de questões formulado, concluímos que as particularidades previstas, para operacionalidade da caducidade ocorrer, prendem-se, com (alguns) (d)os critérios de valores específicos que perpassam este tipo de contrato. Assim, como forma de preservar a reserva da vida privada do empregador doméstico (e também as inerentes opções que a sua condução representa), mas, sobretudo, de não ignorar alguns constrangimentos económicos deste particular empregador, que não é uma organização empresarial dotada de meios próprios, designadamente de natureza financeira: permite-se uma forma não causal de contratação a termo, ainda que limitada ao período máximo de um ano e exigindo-se, para a sua válida celebração, a observância de forma escrita, sob pena de o contrato ser, afinal, por tempo indeterminado; aceitam-se as causas *naturais* de admissibilidade da contratação a termo, porque assentes em necessidades transitórias ou temporárias do empregador doméstico, não se exigindo a forma escrita com carácter *ad substantiam* e possibilita-se alguma flexibilização quanto à sua duração; não se exigem deveres de comunicação prévia a nenhuma das partes para a caducidade poder operar; e não se impõe o pagamento de uma compensação por caducidade, diferentemente do previsto no regime geral.

## § 8

Feito um juízo crítico aos desvios introduzidos em face da regulamentação geral e à luz dos critérios de valoração subjacentes a tais desvios, pareceu-nos necessário distinguir aqueles que designamos *ontológicos*, pois resultam da natureza particular da relação laboral aqui em causa, e aqueles que nos parecem assentar em *meros juízos de oportunidade*, e, portanto, difíceis de justificar, sobretudo à luz da Convenção n.º 189 da OIT, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do serviço Doméstico, de 16 de junho de 2011, e que Portugal ratificou, fazendo parte do seu direito interno.

## § 9

Assim, pareceu-nos aceitável a forma não causal de contratação a termo admitida, pois é limitada à duração máxima de um ano, é exigida, para a sua válida celebração, a observância de forma escrita, sob pena de o contrato ser, afinal, por tempo indeterminado e relaciona-se com

o facto de o legislador não admitir a figura da denúncia para o empregador doméstico (que, a ser admitida, deveria ser, todavia, acompanhada do pagamento de uma compensação em montante e com limites razoáveis e adequados) e prever uma duração do período experimental para este tipo de contrato curta, tendo em conta o qualificado grau de confiança que esta relação pressupõe entre as partes. Aceitou-se igualmente, que, neste caso particular de contratação não causal, não haja uma imposição de um dever de prévia comunicação, mas pareceu-nos adequado que, de *iure constituendo*, fosse estabelecida uma compensação por fim do contrato, de montante adequado e limitado, atendendo a que a possibilidade desta contratação não assenta em necessidades transitórias mas sim em modos de vida do empregador, legítimos mas em cuja ponderação já teria de ser equacionado o custo económico de tal opção.

#### § 10

Quanto à admissibilidade das causas *naturais* de contratação a termo, porque assentes em necessidades transitórias ou temporárias do empregador doméstico, parece-nos resultar da natureza das coisas e, portanto, perfeitamente justificáveis, sendo aceitável que a forma escrita não assuma um carácter *ad substantiam* e que haja alguma flexibilização quanto à sua duração, aspetos que nos parecem razoáveis e proporcionais. Também atendendo à condição económica do empregador doméstico, e porque aqui estão subjacentes reais necessidades transitórias, aceita-se que não haja lugar ao pagamento de uma compensação, estando, em todo o caso, o trabalhador em situação de perda involuntária de emprego e, porventura, em condições de ser titular de um subsídio de desemprego. Já a ausência de imposição de deveres de aviso prévio, nestes casos, pareceu-nos corresponder unicamente a juízos de oportunidade e, portanto, sem razão para não serem consagrados, de *iure constituendo*, quer quanto ao empregador, quer quanto ao trabalhador. Naturalmente que, em face da sua inobservância, a resposta adequada, parece-nos, seria, tão somente, a do pagamento da retribuição base correspondente ao período de pré-aviso em falta.

#### § 11

No contrato de trabalho doméstico com alojamento e/ou habitação, os problemas discutidos relacionaram-se, sobretudo, com a matéria retributiva (particularmente a qualificação e a estrutura da retribuição e os valores fundamentais a tutelar), a matéria da duração e da

organização do tempo de trabalho (particularmente a dificuldade de distinção entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho e os valores fundamentais a tutelar) e a matéria da cessação do contrato de trabalho (particularmente no caso de trabalhador alojado e os valores fundamentais a tutelar, designadamente assegurando um período mínimo de tempo para a procura de um novo local onde viver).

## § 12

O primeiro tipo de problemas, diz respeito à possibilidade consagrada no art. 9.º, n.º 2, do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, de uma parte da retribuição do trabalhador doméstico poder ser paga em espécie, designadamente em alojamento e/ou alimentação.

E a este propósito, considerámos que as especiais cautelas conferidas à retribuição em espécie no âmbito da regulamentação laboral comum devem ser aplicadas, por maioria de razão, ao trabalho doméstico, de forma a evitar qualquer constrangimento à liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição de acordo com a sua vontade. Entendemos, assim, que também aqui a prestação em espécie só deverá ser qualificada como retribuição se se destinar à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família, se não lhe for atribuída valor superior ao corrente na região, e se não exceder o valor da parte paga em dinheiro.

Por outro lado, concluímos que, podendo a prestação em espécie, segundo o preço corrente na região, ser contabilizada para efeitos de cumprimento da retribuição mínima mensal garantida, também aplicável ao trabalho doméstico (total ou proporcionalmente, consoante se trate de trabalho a tempo completo ou trabalho a tempo parcial), o valor que lhe é atribuído para esse efeito não pode ultrapassar as percentagens fixadas de acordo com o art. 274.º, n.ºs 1 e 2, do CT: 35 % para a alimentação completa; 15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal; 12 % para o alojamento do trabalhador; 50 % para o total das prestações em espécie.

## § 13

O segundo tipo de problemas, respeitante à matéria da duração e da organização do tempo de trabalho, levou-nos a concluir que existe um enorme risco, particularmente na modalidade de contrato de trabalho doméstico com alojamento, de períodos de trabalho semanal excessivamente longos, em que as horas de trabalho que ultrapassam o limite máximo legal do período normal de trabalho não são pagas, em regra, e representam um risco acrescido

para a saúde do trabalhador e a (praticamente) ausência de tempos sociais e familiares próprios.

#### § 14

O terceiro tipo de problemas, conexo com aspetos da cessação do contrato de trabalho, permitiu-nos aferir que o legislador doméstico não ignorou as dificuldades de procura de um novo local para viver quando ocorre o *terminus* do contrato de trabalho de um trabalhador doméstico com alojamento, conferindo, em certos casos, prazos para o abandono do alojamento.

#### § 15

No contrato de trabalho doméstico a tempo parcial, procurámos enfrentar o problema que perpassa esta modalidade contratual também no regime geral: determinar os aspetos de regulamentação a aplicar, em nome do princípio da equiparação, e os aspetos a aplicar apenas proporcionalmente, tendo em consideração que o trabalho prestado não é realizado a tempo completo, sempre que tal se justificar. Saliámos que, no caso do trabalho doméstico a tempo parcial, o intérprete era ainda confrontado com um (quase) total silêncio por parte do DL n.º 235/92, de 24 de outubro, quanto aos aspetos essenciais da sua regulamentação, limitando-se o legislador a pronunciar-se em sentido afirmativo quanto à sua admissibilidade, nos termos do seu art. 7.º, n.º 3. E que, em face da ausência de regulamentação, se impunha problematizar até que ponto o regime geral era *automaticamente* aplicado ao trabalho doméstico a tempo parcial ou se a sua adequada aplicação não teria primeiro de ser aferida à luz dos critérios de valoração específicos subjacentes a este regime especial para, porventura, afastar, total ou em parte, o regime geral.

#### § 16

Concluimos, assim, que a noção, as modalidades e os principais aspetos de regulamentação do trabalho a tempo parcial do regime geral eram igualmente aplicáveis ao trabalho doméstico a tempo parcial por não conflituarem com as suas valorações específicas, justificando apenas, *aqui e acolá*, ligeiras adaptações tais como, por exemplo, os critérios para determinar o que constitui situação comparável para este efeito.

## § 17

Já no que respeita à exigência de forma escrita para esta modalidade contratual, consagrada no âmbito da regulamentação geral mas não prevista para o trabalho doméstico, pareceu-nos que a liberdade de forma era, na verdade, uma resposta adequada a este setor de atividade, tendo em consideração que a natureza do empregador doméstico aponta para formas menos *procedimentalizadas* de contratação. Entendemos, assim, que não seria de aplicar ao trabalho doméstico a tempo parcial a forma escrita prevista no quadro do regime geral.

## § 18

A análise que fizemos no decurso do presente trabalho não ignorou, obviamente, a influência que as Convenções da OIT e o Direito da União Europeia têm tido na evolução da regulamentação geral do contrato de trabalho comum, influenciado, portanto, a forma de articulação entre esse regime e o regime especial do trabalho doméstico, aspeto particularmente visível, por exemplo, na matéria da duração e da organização do tempo de trabalho e na tutela conferida à retribuição em espécie, muitas vezes presente neste setor de atividade.

## § 19

Salientámos, em especial, a Convenção n.º 189, de 2011, relativa ao Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico, ratificada por Portugal, e a Recomendação n.º 201, que a complementa, procurando aferir até que ponto o regime do trabalho doméstico previsto no DL n.º 235/92, de 24 de outubro, não carece de ser rapidamente alterado. De facto, não ignorando as especialidades de regime do trabalho doméstico pelas particularidades que o acompanham – a prestação de trabalho realizada no seio do domicílio de um empregador não empresarial cuja tutela de reserva de vida privada exige uma atenção particular, não pode, todavia, ignorar-se que o trabalhador doméstico é uma pessoa, devendo estar sob a tutela do Direito do Trabalho em matérias nucleares, como as do tempo de trabalho, da proteção dos direitos de personalidade e dos direitos laborais básicos, individuais e coletivos, da proteção de um grau adequado de estabilidade no emprego, da proteção em caso de parentalidade, desemprego, doença ou acidente de trabalho.

## § 20

Concluimos, assim, estarmos na presença de um setor de atividade que necessita de uma urgente revisão legislativa, não só por ser alvo de discriminação mas também e, essencialmente, por carregar a seu cargo uma legislação obtusa e, em parte, incongruente com o paradigma atual do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, considerámos que o grande desafio passará por conseguir alcançar um regime em que se assegure a proteção destes trabalhadores domésticos de modo a ultrapassar as desigualdades que sejam injustificáveis e que ainda existem entre o trabalhador comum e o trabalhador doméstico, e que não têm guarida mesmo à luz das valorações que aqui têm de ser atendidas, correspondendo a meros arcaicos jurídicos.

Terminámos com a sensação do dever cumprido, considerando que o nosso estudo nos permitiu ter uma visão mais completa do contrato de trabalho doméstico e que alimentou o nosso gosto pessoal pela matéria, gosto que nos impulsionou para o estudo deste tema e que, certamente, saiu reforçado com a conclusão do presente trabalho. Resta-nos esperar que este estudo seja igualmente útil para o seu leitor, que lhe proporcione momentos de reflexão, e que contribua, como anunciámos no título inicial, para uma leitura crítica do contrato de trabalho doméstico e suas principais modalidades.

## BIBLIOGRAFIA

- AAVV – *Código do Trabalho Anotado*, 11.ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.
- AAVV – *Relaciones Laborales y Empleados del Hogar: Reflexiones Jurídicas*, sob coordenação de MARÍA JESÚS ESPUNY TOMÁS e GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ, Dykinson, S.L., Madrid, 2014.
- AGRIA, Fernanda – «Serviço Doméstico. Problemas e Soluções», *Estudos Sociais e Corporativos* (1968), Ano VII, n.º 26, pp. 52-101.
- ALEGRE, Carlos – *Contrato de Serviço Doméstico Anotado – Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de Outubro*, Almedina, Coimbra, 1981.
- *Contrato de Serviço Doméstico Anotado – Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro*, Vega, 1994.
- AMADO, João Leal – «Renovação de contrato a termo por início de laboração de estabelecimento: uma miragem?», *QL* (2008), Ano XV, n.º 31, pp. 115-127.
- «De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo», *Revista da Ordem dos Advogados* (2014), Ano 74, II, pp. 411-424.
- *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019.
- APARICIO RUIZ, María Germana – *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar. Desde el contraste comparado de la normativa francesa*, Eolas Ediciones, 2014.
- BASTO, Nuno Cabral – «Contratos especiais de trabalho – Reflexões em torno do sistema positivo vigente», *Estudos Sociais e Corporativos* (1969), Ano VIII, n.º 31, pp. 69-94.
- CAMANHO, Paula Ponces – «Contrato de trabalho a tempo parcial», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 205-223.
- CARVALHO, António Nunes de – «Ainda sobre a Crise do Direito do Trabalho», in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 49-79.

– «O Pluralismo do Direito do Trabalho», in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 267-294.

– «Contrato de Trabalho a Tempo Parcial (Tópicos de Reflexão)», in *X Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 209-240.

CARVALHO, Catarina de Oliveira – «A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades», *QL* (2006), Ano XIII, n.º 27, pp. 33-59.

– «Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT», *Documentación Laboral* (2019), n.º 116, vol. I, pp. 41-56.

CEINOS SUÁREZ, Ángeles – *El Desistimiento como causa de extinción del Contrato de Trabajo*, Navarra, Thomson-Aranzadi, 2008.

CORDERO GORDILLO, Vanessa – *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 18.ª ed., Almedina, Coimbra, 2017.

FREIRE, Manuel Leal – *Os Contratos de Serviço Doméstico e Trabalho Rural. Legislação Aplicável. Abordagem Histórica e Sociológica*, Elcla Editora, Porto, 1996.

GOMES, Júlio – «Trabalho a tempo parcial», in *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, sob coordenação de ANTÓNIO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 57-92.

– *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GOMES, Maria Irene – «Jurisprudência e requisitos materiais do contrato de trabalho a termo certo – alguns comentários», *PDT* (2008), n.ºs 79, 80 e 81, pp. 157-169.

– *O dirigente no Direito do Trabalho*, Dissertação de Doutoramento, Universidade do Minho, Braga, 2012 (não editada), em consulta na Biblioteca da Universidade do Minho.

– *Direito do Trabalho. Parte I. Casos Práticos Resolvidos*, 1.ª ed., Associação de Estudantes de Direito da Universidade do Minho, Braga, 2017.

- GONZÁLEZ PUMARIEGA, Rocío Molina – «Personal al Servicio del Hogar Familiar», in *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Thomson Civitas, 2007, pp. 63-79.
- HENRIQUES, Cláudia Rosa – «Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação», *QL* (2017), Ano XXIV, n.º 50, pp. 83-120.
- JÚLIO, Alda Maria Ferreira – «Comentário ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 17 de Novembro de 1999 – Contrato de Trabalho de Serviço Doméstico; inexistência de subordinação jurídica», *Direito e Justiça* (2004), vol. 18, I, pp. 209-230.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – *Direito do Trabalho*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2016.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan – «El personal al servicio del hogar familiar», in *Las relaciones laborales especiales*, Editorial Bomarzo, 2008, pp. 94-135.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan e TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel – *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Editorial Bomarzo, 2012.
- LOUREIRO, João Carlos – «Servindo a vários (as) senhores (as): *domus*, exclusão e discriminação. Nótula sobre a segurança social dos trabalhadores do serviço doméstico», in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, sob coordenação de JORGE MIRANDA, Coimbra Editora, Coimbra, vol. IV, 2010, pp. 229-251.
- LOURENÇO, José Acácio – «Algumas considerações sobre o regime jurídico do trabalho rural e do serviço doméstico», in *Estudos sobre Temas de Direito do Trabalho*, Lisboa, 1979, pp. 49-58.
- MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019.
- OIT – *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, 2008, in [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665217.pdf) (consultada em 17.03.2019).
- *Decent work for domestic workers*, 99<sup>th</sup> Session, Genebra, 2010.
- *Effective Protection for Domestic workers: A guide to designing labour laws*, Genebra, 2012.

- *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genebra, 2013.
- *Working hours in domestic work*, Domestic Work Policy brief n.º 2.
- *ILO Global estimates on migrant workers. Results and methodology Special focus on migrant domestic workers*, Genebra, 2015.
- *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional de Trabajo*, Edición del Centenario, 2019.

ORSINI, Juan I. – «Protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras domésticas», *Revista de Derecho del Trabajo* (2013), Año II, n.º 4, pp. 117-156.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019.

- *Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, Coimbra, 2019.

RODRIGUES, Cláudia Campos – *O tempo de trabalho no contrato de serviço doméstico. Contributo para uma leitura crítica do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2018 (não editada), em consulta na Biblioteca da Universidade Católica do Porto.

RUANO ALBERTOS, Sara – *El régimen jurídico de los empleados de hogar*, Atelier Libros Jurídicos, Barcelona, 2013.

SILVA, Filipe Fraústo da – «Sobre a exigência legal de forma escrita para o despedimento no contrato de serviço doméstico», *QL* (2000), Año VII, n.º 16, pp. 232-237.

- «Em torno do contrato de trabalho doméstico», *PDT* (2001), n.º 60, CEJ, pp. 86-100.
- «Serviço doméstico, intimidade, despedimento», *RDES* (2001), Año XLII (XV da 2.ª Série), n.ºs 3 e 4, pp. 262-275.

VICENTE, Joana Nunes – «Trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente», in *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, Col. Estudos APODIT 4, AAFDL Editora, Lisboa, 2018,

sob coordenação de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO e TERESA COELHO MOREIRA, 2018, pp. 247-274.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – *Manual de Direito do Trabalho* (com a colaboração de PEDRO FURTADO MARTINS, ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, JOANA VASCONCELOS e TATIANA GUERRA DE ALMEIDA), 3.<sup>a</sup> ed. Revista e Actualizada, Reis dos Livros, Lisboa, 2018.



## LISTA DE JURISPRUDÊNCIA

### SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

1. Acórdão de 13.02.2000 (MÁRIO TORRES, Proc. n.º 00S125), in *www.dgsi.pt*.
2. Acórdão de 27.11.2000 (MANUEL PEREIRA, Proc. n.º 01S1203), in *www.dgsi.pt*.
3. Acórdão de 27.03.2003 (AZAMBUJA DA FONSECA, Proc. n.º 03S121), in *www.dgsi.pt*.
4. Acórdão de 09.03.2004 (FERNANDES CADILHA, Proc. n.º 03S3781), in *www.dgsi.pt*.
5. Acórdão de 17.10.2007 (BRAVO SERRA, Proc. n.º 07S2881), in *www.dgsi.pt*.
6. Acórdão de 09.09.2009 (SOUSA GRANDÃO, Proc. n.º 09S0155), in *www.dgsi.pt*.
7. Acórdão de 21.03.2012 (SAMPAIO GOMES, Proc. n.º 1298/08), *CJSTJ* (2012), I, pp. 266-273.
8. Acórdão de 11.04.2018 (FERREIRA PINTO, Proc. n.º 19318/16.4), in *www.dgsi.pt*.

### TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE COIMBRA

1. Acórdão de 18.01.2005 (RUI BARREIROS, Proc. n.º 2387/04), in *www.dgsi.pt*.
2. Acórdão de 20.07.2006 (ANTÓNIO F. MARTINS, Proc. n.º 262/06) in *www.dgsi.pt*.
3. Acórdão de 08.09.2011 (FELIZARDO PAIVA, Proc. n.º 509), in *CJ* (2011), IV, pp. 63-66.
4. Acórdão de 14.09.2018 (JORGE MANUEL LOUREIRO, Proc. n.º 3014/17.8T8VIS.C1), in *www.dgsi.pt*.
5. Acórdão de 26.10.2018 (FELIZARDO PAIVA, Proc. n.º 121/07.0T8FIG.C1), in *www.dgsi.pt*.

### TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA

1. Acórdão de 02.03.2004 (CHAMBEL MOURISCO, Proc. n.º 2977/03-2), in *www.dgsi.pt*.
2. Acórdão de 30.05.2005 (CHAMBEL MOURISCO, Proc. n.º 342/05-3), in *www.dgsi.pt*.
3. Acórdão de 13.12.2011 (PAULO AMARAL, Proc. n.º 327/10EVR), in *www.dgsi.pt*.
4. Acórdão de 14.06.2018 (MOISÉS SILVA, Proc. n.º 1260/17.3T8TMR.E1), in *www.dgsi.pt*.

## **TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES**

1. Acórdão de 20.09.2018 (EDUARDO AZEVEDO, Proc. n.º 4677/16.7T8BRG.G1), in *www.dgsi.pt*.

## **TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA**

1. Acórdão de 13.05.1992 (DINIZ ROLDÃO, Proc. n.º 0077774) in *www.dgsi.pt*.
2. Acórdão de 03.03.2004 (MARIA JOÃO ROMBA, Proc. n.º 9531/2003-4), in *www.dgsi.pt*.
3. Acórdão de 08.02.2006 (PAULA SÁ FERNANDES, Proc. n.º 6085/2005-4), in *www.dgsi.pt*.
4. Acórdão de 01.10.2008 (PAULA SÁ FERNANDES, Proc. n.º 4551/2008-4), in *www.dgsi.pt*.
5. Acórdão de 01.06.2011 (NATALINO BOLAS, Proc. n.º 3310/06.0TTLSB.L1-4), in *www.dgsi.pt*.
6. Acórdão de 25.09.2013 (LEOPOLDO SOARES, Proc. n.º 3013/06.5TTLSB.L1-4), in *www.dgsi.pt*.
7. Acórdão de 04.05.2016 (ALVES DUARTE, Proc. n.º 325/13.5TTFUN.L1-4), in *www.dgsi.pt*.
8. Acórdão de 05.07.2018 (DURO CARDOSO, Proc. n.º 2578/16.8T8CSC.L1-4), in *www.dgsi.pt*.

## **TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

1. Acórdão de 02.12.2002 ( SOUSA PEIXOTO, Proc. n.º 0211519), in *www.dgsi.pt*.
2. Acórdão de 08.02.2010 (PAULA LEAL DE CARVALHO, Proc. n.º 637/08.0TTBRG.P1), in *www.dgsi.pt*.
3. Acórdão de 26.04.2010 (ALBERTINA PEREIRA, Proc. n.º 112/07.0), in *www.dgsi.pt*.
4. Acórdão de 21.02.2011 (FERNANDA SOARES, Proc. n.º 996/08.4TTPRT.P1), in *www.dgsi.pt*.
5. Acórdão de 17.10.2011 (FERREIRA DA COSTA, Proc. n.º 530/10.6TTMAI.P1), in *www.dgsi.pt*.
6. Acórdão de 28.11.2011 (FERNANDES ISIDORO, Proc. n.º 43/08.6TTLMG.P1), in *www.dgsi.pt*.
7. Acórdão de 09.12.2013 (EDUARDO PETERSEN SILVA, Proc. n.º 170/12.5TTVNF.P1), in *www.dgsi.pt*.

8. Acórdão de 18.12.2013 (PAULA MARIA ROBERTO, Proc. n.º 282/12.5TTPRT.P1), in *www.dgsi.pt*.
9. Acórdão de 07.09.2015 ANTÓNIO JOSÉ RAMOS, Proc. n.º 628/14.1TTPRT.P1), in *www.dgsi.pt*.
10. Acórdão de 29.02.2016 (DOMINGOS MORAIS, Proc. n.º 1206/14.0T8MTS-A.P1), in *www.dgsi.pt*.
11. Acórdão de 26.10.2017 (RITA ROMEIRA, Proc. n.º 19318/16.4T8PRT.P1), in *www.dgsi.pt*.
12. Acórdão de 06.11.2017 (NELSON FERNANDES, Proc. n.º 22377/16.6) in *www.dgsi.pt*.