



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Contrato de Serviço Doméstico

Alguns problemas em torno da respetiva cessação

Joana da Silva Patrício

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Contrato de Serviço Doméstico

Alguns problemas em torno da respetiva cessação

Joana da Silva Patrício

Orientadora: Prof. Doutora Catarina Carvalho

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

*Tenho sonhado muito. Estou cansado de ter sonhado, porém não cansado de sonhar.
De sonhar ninguém se cansa, porque sonhar é esquecer, e esquecer não pesa e é um
sono sem sonhos em que estamos despertos.*

(Fernando Pessoa)

Agradecimentos

À minha mãe pelo amor incondicional;

Aos meus amigos por estarem sempre prontos a aconselhar;

À Elsa, ao Ricardo, à Inês e ao Sérgio pela paciência e apoio incessante;

À Prof. Doutora Catarina Carvalho por ser uma orientadora exigente, disponível e preocupada com o sucesso dos seus orientandos.

Resumo/Abstract

A presente dissertação de mestrado visa analisar o regime da caducidade e da rescisão ocorrendo justa causa do contrato de serviço doméstico e salientar algumas questões problemáticas que se levantam a propósito destas formas de cessação do contrato.

O presente estudo terá em conta o Decreto Lei 235/92 que regula o regime jurídico do contrato de serviço doméstico, a Convenção nº 189 da OIT, o Código do Trabalho, a jurisprudência e a doutrina.

Palavras-chaves: trabalho doméstico; cessação; caducidade; rescisão; DL 235/92

This master dissertation aims to analyze the regime of expiry and the regime of rescission occurring just cause in domestic service contract and highlight some problematic issues that arise about this forms of cessation of the contract.

The present study will consider the DL 235/92 which regulates the legal regime for the domestic service contract, the ILO Convention No. 189, the Labour Code, the jurisprudence and the doctrine.

Keywords: domestic work; cessation; expiry; rescission; DL 235/92

Lista de siglas

Ac. – Acórdão

AR – Assembleia da República

Art.(s) – Artigo (s)

CC – Código Civil, aprovado pelo DL n° 47344, de 25 de novembro de 1966

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro

DL – Decreto de Lei

ET – *Estatuto de Los Trabajadores*

LCCT – Lei da Cessação do Contrato de Trabalho – DL n°64-A/89, de 27 de fevereiro

N° – Número

OIT – Organização Internacional de Trabalho

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Índice

LISTA DE SIGLAS.....	7
1. INTRODUÇÃO	9
2. A EVOLUÇÃO DO REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO	10
3. A ESPECIALIDADE DO CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO.....	13
3.1. O ART. 9º DO CT	13
3.2. A ESPECIFICIDADE DO CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO	15
4. ALGUMAS DAS FORMAS MAIS PROBLEMÁTICAS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE SERVIÇO DOMÉSTICO	19
4.1. A CADUCIDADE.....	19
4.1.1. <i>Considerações gerais</i>	19
4.1.2. <i>A caducidade nos contratos a termo</i>	20
4.1.3. <i>A insuficiência económica enquanto causa de caducidade</i>	21
4.1.4. <i>Especial relevância da alínea d) do art. 28º do DL 235/92</i>	23
4.1.5. <i>A compensação prevista no art. 28º/3 do DL</i>	25
4.2. A RESCISÃO.....	29
4.2.1. <i>Considerações gerais</i>	29
4.2.2. <i>Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador</i>	30
4.2.2.1. A forma.....	32
4.2.2.2. Problemas de Constitucionalidade	36
4.2.2.3. Consequências do despedimento insubsistente	38
4.2.2.3.1. Reintegração e indemnização	38
4.2.2.3.2. Retribuições intercalares	40
4.2.2.3.3. Providência cautelar de suspensão do despedimento.....	41
4.2.3. <i>Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador</i>	42
5. CONCLUSÕES	45

1. Introdução

O contrato de serviço doméstico é um contrato especial que dispõe de regulamentação própria. Ora, esta regulação apresenta diferenças significativas quando comparamos o regime deste contrato com o regime do contrato de trabalho individual comum.

Desta forma, o que se pretende analisar nesta dissertação são as principais diferenças que existem quanto a algumas das formas de cessação do contrato de trabalho doméstico, nomeadamente a caducidade, a rescisão com justa causa pelo empregador e a rescisão com justa causa pelo trabalhador, por entendermos que estas são as formas mais problemáticas e mais diferenciadas.

Para que possamos proceder a esta análise corretamente e para que seja possível verificar o percurso feito legislativamente desde o surgimento deste contrato até aos dias de hoje, não podemos deixar de abordar a evolução do contrato de serviço doméstico em Portugal.

Faremos ainda uma breve referência ao art. 9º do CT e à especialidade do contrato de serviço doméstico precisamente por estar em causa um contrato de trabalho especial.

Posto isto, passaremos para o estudo das formas de cessação já referidas.

Quanto à caducidade será verificado como é que esta opera no contrato de serviço doméstico. Para além disso, com detalhe, serão analisadas as alíneas c) e d) do art. 28º do DL 235/92 visto tratarem-se de causas de caducidade específicas deste contrato. Posteriormente e, ainda a propósito da caducidade, trataremos da sua compensação, isto é, das situações em que ela é ou não garantida ao trabalhador.

Avançando para a rescisão por iniciativa do empregador com justa causa, será visto com detalhe a exigência ou não de culpa no comportamento do trabalhador e a forma exigida para a rescisão e, conseqüentemente, a sua compatibilidade com a CRP.

Exploraremos, ainda, o regime previsto neste DL para o despedimento insubsistente, nomeadamente os efeitos deste ou a sua falta de efeitos.

Por fim, trataremos da rescisão com justa causa pelo trabalhador, dando, contudo, mais ênfase às justas causas subjetivas a que o legislador não atribuiu direito a indemnização.

2. A evolução do regime jurídico do contrato de serviço doméstico

A regulação do contrato de serviço doméstico teve a sua primeira manifestação nas Ordenações¹. Estas previam a suada, isto é, a forma de prestação de serviços por *creados* ou mancebos de soldada que eram aqueles que residiam na casa do amo prestando-lhe serviço. Por sua vez o amo obrigava-se a pagar-lhes alimentação, vestuário e calçado. Além disto, o amo era obrigado a pagar uma quantia pecuniária – a soldada – caso o *creado* ou mancebo já tivesse uma certa idade.

Já em 1867 surgiu o Código de Seabra e com ele a regulação do contrato de prestação de serviços². No capítulo dedicado à regulação destes contratos incluía-se a previsão de oito contratos distintos, entre os quais o de serviço doméstico. Este Código definia o serviço doméstico como aquele “que é prestado temporariamente a qualquer indivíduo por outro, que com elle convive, mediante certa retribuição”³. Desta definição resultava que o carácter temporário, a retribuição e a necessidade de convivência, eram as características essenciais deste contrato.

Quanto à cessação do contrato, o Código estabelecia que se este fosse a termo certo o serviçal não se poderia ausentar nem despedir sem justa causa, o mesmo se previa para o amo. O referido Diploma previa os eventos que consubstanciavam justa causa e regulava os direitos tanto do amo como do serviçal no caso do despedimento com ou sem justa causa⁴.

Anos mais tarde, em 1937, com a Lei nº 1952 surgia o primeiro regime jurídico do contrato individual de trabalho. Todavia, a definição de contrato de trabalho nela constante era demasiado abrangente, permitindo incluir o serviço doméstico apesar de só se referir a ele a propósito do período experimental. Antes mesmo da aprovação desta Lei, a Câmara Corporativa, no parecer que emitiu sobre a proposta de lei, considerou que não deveriam ser aplicadas às relações de serviço doméstico as normas previstas nesta Lei e sugeriu a criação de um regime jurídico adequado, recomendando por isso a inclusão de um preceito que expressamente afastasse o contrato de serviço doméstico do seu âmbito de aplicação e que determinasse a aplicação da Lei Civil, isto é, o Código de

¹ Ordenações Afonsinas, Livro IV, Título XXVI e XXXI; Ordenações Manuelina, Livro IV, Título XVIII; Ordenações Filipinas, Livro IV, Título XXIX e XXXI.

² Art. 1370º a 1390º do Código de Seabra.

³ Art. 1370º do Código de Seabra.

⁴ Art. 1876º a 1382º do Código de Seabra.

Seabra. Porém, tal preceito não foi incluído na Lei, o que levantou e manteve a questão de saber se se aplicava o Código de Seabra ou a Lei nº 1952 ao serviço doméstico.

Em 1966 a questão manteve-se apesar de ter surgido, nesse ano, um novo regime jurídico do contrato de trabalho com o DL nº 47032 de 27 de maio e um novo Código Civil⁵.

O projeto do DL nº 47032 foi também apreciado por uma Câmara Corporativa. Esta, mantendo a linha de pensamento da anterior Câmara Corporativa a propósito da Lei nº 1952, entendeu ser de excluir o serviço doméstico do âmbito de aplicação deste novo DL, sendo certo que tal exclusão deveria ser referida expressamente num preceito a ser incorporado no próprio Diploma. Todavia, do art. 131º do DL nº 47032 constava a possibilidade de extensão do seu regime aos contratos de serviço doméstico com as devidas adaptações, não obstante do art. 133º resultava a não revogação da legislação anterior que fosse aplicável aos contratos referidos no art. 131º.

Por sua vez, o Código Civil de 1966 revogou toda a legislação que tratasse as matérias por ele reguladas. O grande problema prendia-se com o facto de o contrato de serviço doméstico não ser uma dessas matérias, levando por isso alguma doutrina a afirmar que se deveria manter a aplicação do Código de Seabra por entender que os seus artigos relativos ao contrato de serviço doméstico permaneciam em vigor⁶.

Em 1969, o DL nº 49408 de 24 de novembro, que reviu o regime jurídico do contrato de trabalho⁷, apesar das sugestões da Câmara Corporativa, de excluir do seu âmbito de aplicação o contrato de serviço doméstico, manteve a possibilidade de extensão do seu regime a estes contratos com as necessárias adaptações.

Feito todo este caminho, a doutrina dominante⁸ continuava a entender que ao contrato de serviço doméstico se deveriam aplicar as normas do Código de Seabra⁹.

Percorridos onze anos, com o DL 508/80 de 21 de outubro nascia um regime especial para o contrato de serviço doméstico. Este Diploma reproduzia quase integralmente o regime do contrato de trabalho comum, estipulando apenas alguns desvios. Quanto aos casos omissos e às dúvidas, este DL no seu art. 22º estabelecia que

⁵ Aprovado pelo DL nº 47644.

⁶ Fernanda Agria, 1968: 88 e 85.

⁷ Portanto, reviu o DL nº 47032.

⁸ Carlos Alegre, 1994: 13 e 14 e Romano Martinez, 2017: 713. Em sentido contrário, Acácio Lourenço, 1982: 49 a 55.

⁹ O DL 508/80 termina com estas dúvidas. No seu art. 23º revoga os arts. 1370º a 1390º do Código de Seabra, o que acabou por confirmar a posição da doutrina dominante.

os mesmos seriam resolvidos por despacho do Ministro do Trabalho. Não obstante CARLOS ALEGRE defendia a aplicação supletiva da lei geral do trabalho¹⁰.

Em 1992 reconheceu-se “a dinâmica das relações laborais e a melhoria das condições de vida dos agregados familiares”¹¹ e por isso entendeu-se que se justificava a revisão do DL 508/80, dando assim origem ao DL 235/92 de 24 de outubro.

O DL 235/92 regula atualmente o regime do contrato de serviço doméstico, sendo certo que para isso reproduz, tal como o anterior DL, os princípios consagrados no regime comum, determinando também a adaptação do regime comum às especificidades do contrato serviço doméstico.

¹⁰ Carlos Alegre, 1981: 49 a 50.

¹¹ Preâmbulo do DL 235/92.

3. A especialidade do contrato de serviço doméstico

3.1. O art. 9º do CT

O art. 9º do CT dispõe que “ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”.

ROSÁRIO RAMALHO ensina-nos, com base num critério substancial, que os contratos de trabalho especiais tanto podem ser encontrados no próprio CT como em regulamentação autónoma¹².

De acordo com a Autora encontramos no universo laboral: o contrato de trabalho comum; os contratos de trabalho com regimes especiais; os contratos de trabalho especiais e os contratos de trabalho atípicos sendo certo que estes são também contratos de trabalho especiais¹³.

Assim, o contrato de trabalho comum ou típico corresponde ao contrato de trabalho tradicional, isto é, ao contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo integral. Já os contratos de trabalho com regimes especiais serão aqueles que por força de determinada circunstância ou qualidade do empregador ou do trabalhador necessitam de adaptação quanto a alguns aspetos¹⁴. Por sua vez os contratos especiais serão aqueles que por conta da atividade laboral que regulam merecem um tratamento especial, ou seja, a razão da sua especialidade resulta da atividade laboral em causa¹⁵. Por fim, os contratos de trabalho atípicos são também contratos de trabalho especiais, mas a sua especialidade decorre do facto do seu regime se afastar do regime comum em determinados aspetos¹⁶.

Ora, como afirma a doutrina, para reconhecer um contrato como contrato especial é indispensável que se verifiquem dois pressupostos cumulativos: “(...) a presença dos elementos essenciais de um certo tipo contratual; e, adicionalmente, a emergência de uma ou mais características que impõe um desvio substancial ao regime

¹² Rosário Ramalho, 2019: 41.

¹³ Rosário Ramalho, 2019: 27 a 41.

¹⁴ Será o caso dos trabalhadores menores; das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; dos trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica ou com capacidade de trabalho reduzida; dos trabalhadores estudantes e dos trabalhadores estrangeiros e destacados; dos trabalhadores altamente especializados e dos trabalhadores dirigentes e de confiança; do contrato de trabalho com pluralidade de empregadores e as especificidades do regime laboral em contexto de grupos de empresas.

¹⁵ É por exemplo o caso do contrato de serviço doméstico.

¹⁶ Estão aqui em causa os contratos previstos na Secção IX do Capítulo I do Título II do CT.

aplicável ao tipo contratual e justificam o reconhecimento de um subtipo contratual”¹⁷. Portanto, uma vez que os contratos de trabalho especiais reúnem em si estes pressupostos, podemos dizer que eles são subtipos do tipo contrato de trabalho.

É, como afirma a Autora, tendo em conta a relação existente entre tipo contratual e subtipos que devemos interpretar as referências normativas aos contratos de trabalho especiais¹⁸.

No que diz respeito à articulação do regime do art. 9º com as modalidades de contrato de trabalho, isto é, com a Secção IX do Capítulo I do Título II do CT, temos de ter em consideração que a presente Secção não trata do contrato de trabalho comum, significa isto que estão aqui em causa verdadeiros contratos de trabalho especiais¹⁹.

ROSÁRIO RAMALHO defende que a estas modalidades de contrato de trabalho aplicam-se as regras gerais do CT em todos os aspetos que não tenham logrado tratamento especial, e acrescenta que neste caso a aplicação das regras laborais gerais não depende do raciocínio de compatibilidade estabelecido no art. 9º pois, estando estes contratos especiais regulados no próprio CT, trata-se de uma aplicação direta e não de uma aplicação a título subsidiário²⁰.

Relativamente ao raciocínio de compatibilidade, do art. 9º resulta que o recurso ao CT para integrar lacunas depende da verificação, caso a caso, da compatibilidade da norma geral a aplicar com a especificidade do regime do contrato de trabalho especial em questão²¹, sendo certo que a especificidade do regime especial deve ser apreciada em termos globais; se resultar de tal exame que a regra geral em causa colide com o regime especial, a lacuna tem de ser integrada por outro meio pois a norma geral não pode ser aplicada²².

Resta dizer quanto a este ponto que por força das regras gerais de conjugação de fontes o regime do CT enquanto regime geral seria sempre aplicado subsidiariamente aos contratos de trabalho especiais, portanto a norma do art. 9º não tem quanto a este aspeto grande utilidade. Porém, reconhece-se a esta norma do CT algumas utilidades²³, em primeiro lugar a norma evidencia que o CT estabelece as regras laborais gerais não

¹⁷ Rosário Ramalho, 2019: 39; no mesmo sentido Júlio Gomes, 2010, a): 201.

¹⁸ Rosário Ramalho, 2019: 41.

¹⁹ Neste sentido Rosário Ramalho, 2019: 46 e 47.

²⁰ Rosário Ramalho, 2019: 47.

²¹ Também defendendo a verificação de compatibilidade caso a caso, Júlio Gomes (2010, a): 213) e Nunes de Carvalho, 2011: 35.

²² Rosário Ramalho, 2019: 44.

²³ Rosário Ramalho, 2019: 45.

esgotando por isso os regimes laborais nem os modelos de contrato de trabalho, em segundo lugar demonstra que os regimes laborais especiais devem regular os aspetos diferenciadores devendo quanto ao resto remeter para o regime laboral comum, em último lugar demonstra “ (...) a unidade do sistema normativo laboral, apesar da multiplicidade das suas fontes, obrigando à interpretação e aplicação integrada dessas mesmas fontes (...)”²⁴.

No que diz respeito à expressão “regras gerais deste código”, presente no art. 9º, a mesma deve ser interpretada com cautela em primeiro lugar porque a referência desta norma ao CT deve ser lida de forma a abarcar outros regimes laborais de natureza geral pois o CT não é o único diploma que contém regras laborais gerais, em segundo lugar porque o próprio CT regula alguns contratos especiais e as normas gerais a que esta norma se refere pode aplicar-se também a esses contratos especiais, uma vez que no confronto com outros contratos de trabalho especiais regulados de forma autónoma, eles podem constituir um regime subsidiário²⁵.

3.2. A especificidade do contrato de serviço doméstico

O contrato de serviço doméstico é um contrato de trabalho especial dado dispor de um regime jurídico especial que se encontra previsto no DL 235/92.

Resulta do art. 9º do CT, como já se disse no ponto anterior, a aplicação subsidiária aos contratos de trabalho especiais das regras do regime comum que sejam compatíveis com a sua especificidade.

Portanto, em primeiro lugar só se recorre à aplicação da lei geral para aquilo que o diploma autónomo não regular e em segundo lugar a lei geral só será aplicável de forma subsidiária a estes contratos com diploma próprio, na medida em que essa regulação geral não colida com as especificidades da relação especial.

Para sabermos se existem estes problemas de colisão temos de saber o que torna esta relação laboral especial, isto é, quais as suas especificidades, os seus elementos característicos²⁶.

²⁴ Rosário Ramalho, 2019: 45.

²⁵ Neste sentido Rosário Ramalho, 2019: 45; com entendimento diferente Nunes de Carvalho, 2011: 32 e 33.

²⁶ Em Espanha este contrato é também um contrato de trabalho especial que se encontra regulado no *Real Decreto 1620/2011*. Deste Diploma retira-se que a especialidade do contrato e as diferenças de tratamento em comparação com as demais relações laborais se justificam pelo lugar onde a atividade é prestada.

Para ROSÁRIO RAMALHO os fatores que comprovam a natureza especial do contrato de serviço doméstico e que conseqüentemente justificam a sua regulamentação separada são dois: o tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador e a comunidade familiar, enquanto organização laboral, em que o trabalhador se insere²⁷.

Porém, como ensina FILIPE FRAÚSTO na doutrina tem-se invocado como traços próprios deste contrato²⁸: a convivência; a benevolência; a natureza não empresarial, não lucrativa; a natureza familiar; o tipo de atividade; o *intuitos personae* e a confiança; e intimidade da vida privada do agregado familiar.

A convivência com a entidade patronal enquanto elemento característico do contrato de serviço doméstico não parece corresponder à atualidade uma vez que já não é muito frequente os trabalhadores domésticos coabitarem com os empregadores.

Mesmo que se entenda como FERNANDA AGRIA²⁹ que convivência não significa coabitação, bastando apenas a “inserção do assalariado no círculo familiar da entidade patronal”, como alerta FILIPE FRAÚSTO a realidade é que nos dias de hoje, e na maioria dos casos, o empregador não está presente quando os serviços domésticos são prestados. Desta forma, a convivência é na maioria das vezes eventual, não se traduzindo por isso numa verdadeira especialidade.

Já a benevolência foi sendo invocada como característica justificativa da especialidade deste contrato por se entender que o contrato de serviço doméstico fazia nascer deveres de solidariedade específicos, entre as partes, que excluía a relação hierárquica impedindo por isso a existência do poder disciplinar. No entanto, este traço também não parece relevante pois a benevolência depende da personalidade do empregador e do trabalhador e, para lá disso, o atual DL não impõe às partes os tais deveres de solidariedade.

Quanto ao facto de o empregador ser o agregado familiar e não uma entidade empresarial o mesmo não parece merecedor de relevância, desde logo porque temos na doutrina³⁰ quem não rejeite a ideia de considerar o lar como empresa para o direito do trabalho. No que diz respeito à falta de benefício lucrativo do empregador ou à falta de valor económico do trabalho doméstico são ideias que também não devemos acolher, tão somente porque o trabalho doméstico como qualquer outro tem valor económico e

²⁷ Rosário Ramalho, 2019: 266.

²⁸ Com mais detalhe, Filipe Fraústo, 2001: 104 a 111.

²⁹ Fernanda Agria, 1968: 67.

³⁰ Coutinho de Abreu (1982), “A empresa e o empregador em direito do trabalho”, Coimbra p. 21, nota 41 e Minervini (1958) “Contro la «funzionalizzazione» dell'impresa privata”, *Revista di Diritto Civile*, p. 634 – cit. por Filipe Fraústo, 2001: 105, nota 101.

porque ao contratar o empregador “livra-se” das tarefas domésticas, passando a dispor de mais tempo livre para se dedicar por exemplo à sua carreira, obtendo, possivelmente, um rendimento superior ao valor da retribuição a pagar ao trabalhador doméstico. Ora como ensina FILIPE FRAÚSTO esta mais valia pode “(...) obnubilar a verdade da afirmação acerca da natureza não lucrativa do trabalho – que é assim válida apenas em termos de não inserção do trabalho doméstico numa organização lucrativa diretamente envolvida num mercado. Além desse aspeto, e a não ser que se recorra a noções exageradamente amplas de lucro ou de produção, configuram-se diversas situações em que o credor da prestação laboral dela não beneficia lucrativamente e onde, todavia, não se pode falar em serviço doméstico (...)”³¹.

É ainda invocado como traço característico a integração no contexto familiar. De facto, a família, isto é, os seus membros podem ser os beneficiários da atividade doméstica, mas atualmente não é necessário que haja laços de familiaridade para que se possa falar em serviço doméstico, até porque o DL permite que do lado ativo da relação esteja uma única pessoa e até “equiparados”. Antigamente, é certo, o trabalhador estava integrado no contexto familiar quase como se de um elemento da família se tratasse; porém, esta ideia não parece atual, mas antes uma ideia romantizada. Assim, a alusão à natureza familiar, como elemento característico deste contrato que justifica a sua especialidade, é exagerada.

Relativamente ao tipo de atividade desenvolvida, que no caso são tarefas domésticas, estas tarefas em si mesmas não são uma singularidade deste tipo de contrato pois se houver por exemplo numa cantina de uma empresa um trabalhador a quem caiba fazer as mesmas tarefas ao nível do trabalhador doméstico essa relação não será uma relação de trabalho doméstico. Portanto, o tipo de atividade também não é assim tão determinante.

Quanto ao *intuitus personae* e à confiança, este traço perde a sua força pois, como denota FILIPE FRAÚSTO³², a doutrina vai no sentido que estas são características comuns a todos os contratos de trabalho e não apenas dos contratos de serviço doméstico.

No que diz respeito à intimidade da vida privada do agregado familiar, pode-se dizer que efetivamente o que parece mais marcante desta singularidade, especialidade do contrato em causa, é o facto de o trabalhador estar integrado num espaço de reserva e

³¹ Filipe Fraústo, 2001: 105.

³² Filipe Fraústo, 201: 108

intimidade do empregador, sendo certo que esse espaço é a casa do empregador. A verdade é que o trabalhador vê a correspondência, medicamentos, informações sobre a vida íntima do empregador, ouve conversas e por aí adiante. Assim, há de facto uma presença muito marcante num espaço de reserva e intimidade que nos parece a verdadeira singularidade forte destas relações e que justifica a sua especialidade.

4. Algumas das formas mais problemáticas da cessação do contrato de serviço doméstico

A matéria da cessação do contrato de serviço doméstico encontra-se regulada nos arts. 27º a 35 do DL 235/92 e constitui como refere ROSÁRIO RAMALHO “(...) o ponto em que o regime do serviço doméstico mais se afasta do regime laboral comum, no sentido da menor proteção do trabalhador doméstico”³³.

4.1. A caducidade

4.1.1. Considerações gerais

A caducidade é uma das formas de cessação do contrato de serviço doméstico e encontra-se prevista e regulada nos arts. 27º/b, e 28º do DL 235/92.

Da leitura do art. 28º do DL podemos retirar que as causas de caducidade são semelhantes às previstas no regime comum³⁴. Porém, este artigo acrescenta nas suas alíneas c) e d) causas de caducidade específicas deste tipo de contrato.

A doutrina³⁵ a propósito da caducidade prevista no CT ensina-nos que a caducidade em sentido amplo é uma forma de cessação do contrato de trabalho que não depende de uma declaração de vontade, mas que antes ocorre por se verificar o decurso do prazo para o qual o contrato foi celebrado ou por se verificar um facto a que a lei atribui o efeito extintivo. Explica-nos ainda que em regra a caducidade funciona automaticamente não necessitando de ser invocada por qualquer das partes. Porém, esclarece que em alguns casos a caducidade depende de uma denúncia prévia da parte interessada em obstar à renovação do contrato e que noutros casos depende não de uma declaração de vontade, mas antes de uma declaração que comprove a situação conducente à caducidade.

Quanto à caducidade, em geral, do contrato de serviço doméstico, CARLOS ALEGRE³⁶ entende que a mesma faz cessar automaticamente o contrato, “sem que haja

³³ Rosário Ramalho, 2019: 293.

³⁴ Art. 343º do CT.

³⁵ Romano Martinez, 2017: 935 e Furtado Martins, 2017: 39 a 124.

³⁶ Carlos Alegre, 1994: 47.

a necessidade de qualquer manifestação de vontade ou atitude especial nesse sentido”. No entanto, acrescenta que “O automatismo da caducidade é, todavia, relativo, pois casos há em que não basta a ocorrência do evento motivador da caducidade para que o contrato cesse”.

4.1.2. A caducidade nos contratos a termo

A alínea a) do art 28º/1 do DL diz respeito ao contrato de serviço doméstico celebrado a termo e estabelece a cessação do contrato quando se verifica o seu termo³⁷. Este preceito levanta a questão de saber se a caducidade neste caso opera ou não automaticamente. Sucede que esta disposição legal, ao contrário do regime comum, não exige qualquer comunicação por parte do empregador ou do trabalhador.

Quanto à caducidade nos contratos de trabalho a termo no regime comum a doutrina não é consensual. Assim, ROSÁRIO RAMALHO³⁸ entende que a caducidade não funciona automaticamente nos contratos de trabalho a termo no regime comum, sendo sempre necessária a comunicação escrita para que o mesmo não se renove ou não se converta em contrato por tempo indeterminado, e acrescenta que tal comunicação nos termos do art. 224º do CC só produz efeitos a partir do momento em que chega à esfera jurídica do trabalhador. Já LEAL AMADO³⁹ defende que só se pode falar de caducidade automática nos contratos a termo incerto nos quais não se verifica a renovação⁴⁰.

No respeitante à caducidade nos contratos de trabalho a termo, mas agora, no serviço doméstico a doutrina também não é consensual.

CARLOS ALEGRE⁴¹ defende que atingido o termo do contrato de serviço doméstico o mesmo cessa automaticamente sem a necessidade de comunicação, escrita ou outra, da entidade empregadora ao trabalhador, ou seja, entende que o empregador não tem de comunicar ao trabalhador a falta de vontade de renovar o contrato.

³⁷ Os arts. 5º e 6º do DL preveem a celebração do contrato de serviço doméstico a termo.

³⁸ Rosário Ramalho, 2016: 764.

³⁹ Leal Amado, 2014: 418.

⁴⁰ O contrato a termo incerto não é passível de renovação, pois o mesmo dura durante a necessidade que o justificou quando acaba a necessidade acaba o contrato e se o mesmo continuar só se admite que continue como contrato sem termo (art. 147º/2/ c, do CT).

⁴¹ Carlos Alegre, 1994: 47.

Por sua vez, CLÁUDIA HENRIQUES⁴² seguindo a interpretação de LEAL AMADO, posição com que concordamos, defende que a mesma se aplica aos contratos de serviço doméstico a termo. A Autora argumenta que se assim não fosse a norma do art. 28º/1 a) do DL não se compatibilizaria com o art. 6º/2 do DL que estipula a conversão em contrato sem termo no caso de o trabalhador continuar ao serviço do empregador após o decurso de quinze dias sobre a data do termo da última renovação ou da verificação do evento que levou à sua celebração. A mesma acrescenta que o art. 28º do DL na sua letra contém a expressão “nos termos gerais do direito” e que por isso o legislador remete para o regime comum, o que, para esta, significa que nos contratos de serviço doméstico a termo certo terá de ser feita uma comunicação escrita demonstrativa da vontade de cessar o contrato como dispõe o art. 344º/1 do CT⁴³.

4.1.3. A insuficiência económica enquanto causa de caducidade

Tratando já de uma causa de caducidade específica do contrato de serviço doméstico temos a alínea c) do art. 28º/1 do DL. Quanto a esta alínea podemos dizer que a manifesta insuficiência económica não é, em si mesma, causa de caducidade dos contratos de trabalho em geral, mas pode estar na base de um despedimento coletivo ou de uma extinção do posto de trabalho.

Alguma doutrina⁴⁴ considera esta causa de caducidade como demasiado vaga e propícia a gerar insegurança, como alerta CARLOS ALEGRE⁴⁵: “nem sempre pode ser fácil determinar ou reconhecer a insuficiência económica, a menos que seja tão *manifesta* que roce a indignação.” Para lá disso a insuficiência económica pode nem sequer ser real, situação que não nos parece que deve ser tida em linha de conta para este efeito⁴⁶, ou resultar apenas da má gestão financeira do empregador.

Nos casos em que efetivamente existe uma insuficiência económica, mas por má gestão do empregador, defendemos que deveria valer esta causa de caducidade; efetivamente o empregador pode não dispor de meios económicos para pagar a

⁴² Cláudia Henriques, 2017: 105.

⁴³ Tenha-se em atenção que, como salienta a Autora, o art. 46º/1 da LCCT, vigente à data de entrada em vigor do DL 235/92, já previa esta exigência.

⁴⁴ Cláudia Henriques, 2017: 105.

⁴⁵ Carlos Alegre, 1994: 47 e 48.

⁴⁶ Seguimos a posição de Cláudia Henriques, 2017: 105 e 106.

retribuição ao trabalhador, devendo, mesmo assim, indemniza-lo através de uma quantia singela.

Esta causa de caducidade traduz-se numa forma fácil de desvinculação da relação laboral o que poderá colocar em causa o princípio da segurança no emprego previsto no art. 53º da CRP. Assim, acreditamos que seria importante a imposição ao empregador de uma comunicação escrita, a ser entregue ao trabalhador, onde demonstre claramente que o contrato caduca por manifesta insuficiência económica superveniente à celebração do contrato e os motivos em que a mesma se fundamenta.

Duas questões têm sido levantadas pela doutrina⁴⁷: basta a mera alegação desta insuficiência económica ou é necessário fazer a sua prova? A quem compete a verificação da insuficiência económica?

Quanto a saber, como questiona CARLOS ALEGRE⁴⁸, quem seria competente para verificar a insuficiência económica parece-nos que a resposta seria: os Tribunais.

Relativamente à segunda questão, com base no Ac. do TRP de 06.11.2017 acreditamos que a forma mais eficaz de prevenir abusos e também mais justa e correta de proteger a posição do trabalhador é exigir ao empregador a prova da insuficiência económica e não apenas a sua alegação⁴⁹.

O referido Acórdão pronunciou-se, entre outros assuntos, sobre a invocação de caducidade por insuficiência económica e considerou que a mesma não se verificava apesar de a empregadora invocar uma redução salarial e um aumento significativo com a educação das suas filhas, pois não se provou uma circunstância definitiva que tornasse impossível o pagamento da retribuição à trabalhadora doméstica. Pelo contrário, o Tribunal entendeu que ficou provado a realização de obras de reparação na habitação da empregadora, pagas pela mesma, e ainda o gozo de férias com as filhas no estrangeiro posteriores à invocação desta causa de caducidade. Ficando assim evidente para o Tribunal uma realidade económica desafogada que não se coaduna com a insuficiência económica legitimadora da cessação do contrato por caducidade.

Portanto, do exposto retira-se que o Tribunal não se bastou com a simples alegação da insuficiência económica, antes exigindo a prova da mesma.

⁴⁷ Carlos Alegre, 1994: 48 e Cláudia Henriques, 2017:106.

⁴⁸ Carlos Alegre, 1994: 48.

⁴⁹ Todavia, compreendemos que de certa forma a nossa solução se pode traduzir numa ingerência desmedida na vida pessoal do empregador dado que a sua insuficiência económica se pode dever também a uma má gestão devido a motivos pessoais que este não queira que sejam de conhecimento público, como por exemplo o vício de jogar.

4.1.4. Especial relevância da alínea d) do art. 28º do DL 235/92

A alínea d) do art. 28/1 do DL prevê que o contrato de serviço doméstico caduca quando ocorra alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho⁵⁰.

Note-se a que esta alínea é substancialmente diferente da alínea b) do art. 28º/1 do DL⁵¹ já que esta estabelece que o contrato caduca “por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber”.

Como afirma alguma doutrina⁵², esta alínea d) pode suscitar diversas dúvidas, dado que pela sua redação inúmeras situações podem aqui ser incluídas. A este propósito, CARLOS ALEGRE⁵³ dá como exemplo o divórcio, mas entende que o mesmo só pode ser aqui considerado caso o casal não tenha filhos nem outras pessoas a seu cargo. Deste modo o Autor defende que se apenas um dos cônjuges sair do agregado familiar, mas se mantiverem as necessidades de por exemplo tomar conta dos filhos, então já não poderá operar a caducidade. Pelo contrário, é pertinente incluir nesta alínea a situação das crianças que vão para a escola pondo fim à necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado.

Esta alínea também poderia abranger a situação de uma idosa transferida, por vontade do filho, para um lar. Todavia, este caso quando decidido pelo Tribunal⁵⁴ teve solução diferente pois foi integrado na alínea b) do art. 28º/1 do DL.

Entendeu o Tribunal o seguinte: “Retornando ao caso concreto, não nos parece que fosse exigível nem à falecida nem ao filho que a primeira tivesse que se manter em casa só para dar trabalho à Autora, sendo notório que uma instituição devidamente apetrechada para o efeito era muito mais adequada para ela (visto que sempre lograria tratamento adequado e até podia obter eventuais melhorias mais que não fosse das suas condições e qualidade de vida...) no estado em apreço do que permanecer em casa aos cuidados de pessoa que, por mais bem intencionada que fosse (o que aqui até se dá de

⁵⁰ Rosário Ramalho (2019: 295) a propósito da condição legal, aqui presente, de subsistência do vínculo laboral (“imediate e praticamente impossível”) defende que a mesma deve ser interpretada como um requisito de inexigibilidade de manutenção do vínculo para o empregador e para as circunstâncias do caso em concreto, e não como um requisito de impossibilidade total e objetiva.

⁵¹ Esta alínea do DL é idêntica à alínea b) do art. 343º do CT.

⁵² Carlos Alegre, 1994: 48 e Cláudia Henriques, 2017:106.

⁵³ Este Autor (1994: 48), dá também como exemplo a morte de um dos cônjuges.

⁵⁴ Ac. TRL de 25.09.2013.

barato), certamente não dispunha dos mesmos meios e conhecimentos que uma equipa devidamente preparada para o efeito. Assim, atenta a matéria apurada afigura-se evidente que se deve considerar que à data da cessação da relação laboral em causa, por força da idade e das maleitas atinentes à mesma, ocorreu uma situação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de a presente empregadora receber o trabalho daquela sua trabalhadora”.

Não concordamos com esta posição do Tribunal, pois a empregadora continua a necessitar da assistência e a mesma não se encontrava incapaz de a receber. Ocorreu simplesmente uma alteração substancial das circunstâncias da vida familiar da empregadora porque o seu filho decidiu colocá-la num lar⁵⁵.

Outra situação que aqui se pode considerar é a de um casal com uma empregada doméstica a tempo parcial, que se limita a fazer limpezas. Entretanto, o casal tem um filho e passa a necessitar da trabalhadora a tempo inteiro, mas a mesma não tem disponibilidade para tal, entendendo o casal que não lhe era exigível ter uma pessoa para limpar a casa e outra para cuidar do bebé colocou fim ao contrato por caducidade através desta alínea e contratou outra empregadora que pudesse ficar a tempo inteiro.

Esta causa de caducidade parece ter de facto uma amplitude suficiente para abranger todos estes casos e é precisamente a sua amplitude que a torna, para nós, tão importante, significando isto que a mesma pode comportar situações que de outra forma cairiam na rescisão com justa causa ou noutra hipótese de caducidade.

Aliás, esta alínea pode ser uma salvaguarda interessante para determinados casos em que à primeira vista apontaríamos, sem mais, para a aplicação das normas da rescisão com justa causa pelo empregador. Melhor explicando, há situações em que é perfeitamente compreensível que o empregador não queira manter a relação laboral mesmo não havendo um comportamento culposos por parte do trabalhador e, nestas hipóteses, ao invés de aplicarmos o art. 30º do DL, deveríamos poder subsumir essas situações ao art. 28º/d do DL.

Se esta alínea for interpretada de uma forma dúctil pode permitir enquadrar casos que estão a meio caminho, isto é, onde não existe justa causa em sentido próprio, mas em que é compreensível o desejo de fazer cessar o contrato.

⁵⁵ Neste sentido, Cláudia Henriques, 2017: 106.

Um caso já tratado pela nossa jurisprudência⁵⁶ que aqui podemos usar como exemplo é o da trabalhadora que sempre teve um comportamento exemplar, mas aparentemente a criança da família começou a antipatizar, sem razão aparente com a mesma. O Tribunal decidiu pela existência de justa causa aplicando por isso os artigos referentes à rescisão com justa causa pelo empregador. Porém, no nosso entender é razoável que o empregador (progenitor da criança) queira fazer cessar o contrato, no entanto não nos parece aceitável que o possa fazer com justa causa de rescisão dado não existir por parte da trabalhadora um comportamento violador dos deveres laborais, mais justo seria a aplicação da alínea d) do art. 28º do DL.

Desta forma, defendemos que sempre que determinado caso possa ser incluído nesta alínea d) devemos fazê-lo, em primeiro lugar porque esta causa de caducidade está mal integrada, no sentido que a mesma constitui motivo de despedimento não imputável às partes⁵⁷, em segundo lugar porque a invocação desta alínea atribui direito à compensação prevista no art. 28º/3 do DL, compensação essa que as outras causas de caducidade e a rescisão com justa causa pelo empregador não atribuem e, em último lugar por causa da disposição nº 16 da Recomendação nº 201 da OIT⁵⁸.

A verdade é que devemos atender às circunstâncias de cada caso e incluir aqui as situações em que deixaram de existir as necessidades próprias do agregado familiar para cuja satisfação o trabalhador foi contratado, mas também as situações em que se mantendo as necessidades é razoável o desejo do empregador de fazer cessar o contrato. Para lá disso e como salienta CLÁUDIA HENRIQUES⁵⁹, deveria exigir-se uma comunicação escrita e fundamentada que demonstre a situação que justifica a caducidade de forma a evitar abusos por parte do empregador.

4.1.5. A compensação prevista no art. 28º/3 do DL

⁵⁶ Ac. STJ de 09.09.2009 e Ac. TRL de 01.10.2008.

⁵⁷ Romano Martinez (2017: 718) considera que as alíneas c) e d) do art 28º/1 do DL, estão “(...) mal integradas como causas de caducidade do contrato; verdadeiramente, constituem motivos de despedimento não imputáveis às partes, razão pela qual, o empregador, na segunda hipótese, tem de indemnizar o trabalhador (...)”; Rosário Ramalho (2019: 294) não afirma que as mencionadas alíneas estão mal integradas, mas reconhece que estas poderiam ser tratadas como casos de resolução do contrato pelo empregador com fundamento em justa causa objetiva.

⁵⁸ Esta disposição da recomendação nº 201 será explicada no ponto 5.1.5.

⁵⁹ Cláudia Henriques, 2017: 107.

A compensação tal como se encontra prevista no art. 28º/3 do DL destina-se apenas a compensar o trabalhador que veja o seu contrato caducar com base na alínea d) do mesmo art. 28º do DL.

Esta compensação terá o valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço do trabalhador até ao limite de cinco.

Através da fixação desta compensação apenas para os casos de caducidade da alínea d), o legislador afasta a aplicação subsidiária do regime comum às restantes situações de caducidade.

A respeito da compensação por caducidade do contrato de trabalho comum a termo, LEAL AMADO⁶⁰ defende que a compensação, trata de “(...) *compensar o trabalhador contratado a termo, pela perda do seu emprego*. Compensação pela perda do emprego, repete-se, não tanto compensação pela natureza precária do vínculo contratual do trabalhador (...)”.

Se assim é, podemos considerar que a razão de ser da compensação, a que se refere o Autor, é aplicável não apenas às alíneas a) e d), mas também à alínea c)⁶¹ pois nestas o contrato caduca por motivos não imputáveis às partes. Aliás, ROMANO MARTINEZ⁶² entende que é, precisamente, a falta de imputabilidade às partes que justifica a atribuição de uma compensação ao trabalhador na alínea d).

Compreendemos que o legislador tenha afastado a hipótese da compensação no caso da alínea b) do art. 28º do DL quando seja o trabalhador a ver-se superveniente, absoluta e definitivamente impedido de prestar o trabalho, pois neste caso o facto que faz gerar a caducidade depende de um motivo que se insere na esfera do trabalhador⁶³. O mesmo se pode dizer quanto à alínea e) pois o trabalhador, uma vez reformado, passa a auferir de outros meios económicos em jeito de substituição da retribuição.

⁶⁰ Leal Amado, 2014: 419 e 420, Furtado Martins (2017: 60) partilha, agora, o mesmo entendimento.

⁶¹ Cláudia Henriques (2017: 108) entende que a razão de ser da compensação dada por Leal Amado é aplicável a todos os casos de caducidade.

⁶² Romano Martinez, 2017: 718.

⁶³ Neste sentido, o Ac. TRP de 07.09.2015 declarou o seguinte: “III – 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 nº1 do artigo 28º DL (...) – 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) do nº 1 do art.º 28 (...) o que manifestamente não é o caso. IV – (...) O direito a compensação com fundamento na d) (...), é uma norma excecional e, como tal, insuscetível de aplicação analógica (cf. artigo 11º 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 366º do Código do Trabalho (...)”.

Em contraposição não compreendemos o porquê de o legislador ter afastado a compensação nos casos das alíneas a), b) (no que diz respeito à morte do empregador) e na alínea c)⁶⁴.

Embora faça algum sentido não se prever uma compensação para a hipótese prevista na alínea c) porque o contrato efetivamente caduca por insuficiência económica do empregador, não nos parece justo que o mesmo se possa desvincular do contrato sem quaisquer encargos colocando o trabalhador numa posição de desvantagem. Talvez fosse acertado prever para este caso uma compensação ainda que de valor mais reduzido.

Quanto à ausência de compensação quando o contrato caduca por morte do empregador⁶⁵, choca-nos a posição da jurisprudência maioritária⁶⁶. Os Tribunais Portugueses têm entendido que no caso do contrato de serviço doméstico não há compensação nesta hipótese de caducidade por dois motivos: porque a compensação⁶⁷ é incompatível com a natureza das relações do serviço doméstico por não ser uma atividade lucrativa e porque no regime comum é o património da empresa que responde pela compensação. Em primeiro lugar, não concordamos que no contrato de serviço doméstico o trabalhador não participe na atividade lucrativa do empregador⁶⁸. Todavia, mesmo que assim não fosse, não se vislumbram motivos para esta diferença de regime no caso do serviço doméstico. É certo que na maioria das vezes os contratos de trabalho são celebrados com empresas, mas também podem ser celebrados com um empregador que exerça a sua atividade em nome individual e nesse caso como já decidiu o TRL⁶⁹ o património da empresa deve ser entendido como o conjunto de bens que integram a herança do empregador falecido.

⁶⁴ No regime comum, estas situações de caducidade são compensadas (arts. 344º/2, 345º/4 e 346º/1 e 5 do CT).

⁶⁵ Sobre este ponto no regime comum, Furtado Martins (2017: 81) defende que o verdadeiro facto extintivo não é a morte do empregador, mas sim o encerramento definitivo da empresa de que o empregador era titular. Porém, admite que “a situação possa ser diferente em casos especiais, quando o trabalho a prestar se traduza num serviço pessoal a determinada pessoa, de tal modo que a morte conduza à caducidade do contrato de trabalho.”, que como o autor indica é o que acontece no contrato de serviço doméstico.

⁶⁶ Ac. TRL de 08.02.2006; Ac. TRE de 30.05.2005; Ac. TRL de 26.01.2000; Ac. TRP de 07.09.2015. Adere a esta posição Rosário Ramalho, 2019: 296.

⁶⁷ A compensação prevista no art. 346º/5 do CT.

⁶⁸ Remetemos quanto a este ponto para o capítulo 4. Neste sentido Filipe Fraústo (2001: 105). Em sentido distinto, Cláudia Henriques (2017:108) defende que o trabalhador doméstico não participa na atividade lucrativa do empregador.

⁶⁹ Ac. TRL de 05.05.2004.

Neste âmbito, como afirma HUGO ALVES⁷⁰ “(...) a legislação Portuguesa encontra-se desfasada da realidade social e, até por critérios de justiça social, não se compreende a diferenciação de regime entre o trabalhador “comum” e o trabalhador doméstico, nas situações de morte da entidade patronal, tratando situações idênticas como diferenciadas, devendo a lei ser alterada neste domínio, incluindo a situação de morte da entidade patronal do trabalhador doméstico como merecedora de uma maior tutela, atribuindo-se uma compensação ao trabalhador doméstico pela cessação do seu contrato (...)”.

A realidade é que o DL não prevê uma compensação pela caducidade do contrato a não ser para a hipótese prevista na alínea d), deixando assim de fora as demais situações. Desta forma o art. 28º/3 do DL viola o art. 13º da CRP, isto é, o princípio da igualdade e deste decorre que se deve tratar como igual aquilo que é igual e como diferente aquilo que é diferente. É verdade que o contrato de serviço doméstico tem as suas especificidades e por isso mesmo dispõe de um diploma próprio que o regula e que por assim ser tem um tratamento diferente do contrato de trabalho comum; porém o referido princípio só admite essa diferenciação se a mesma for materialmente fundada na segurança jurídica, na proporcionalidade, na justiça e na solidariedade, o que não se parece verificar aqui.

Com posição diferente, o Ac. TRE de 30.05.2005 concluiu pela não inconstitucionalidade deste preceito “(...) o regime mais restritivo na atribuição do direito à compensação que consta no art. 28º do DL nº 235/92, de 24/10, 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”.

Por fim, não podemos esquecer que ao não prever a compensação para os casos da insuficiência económica e de morte do empregador o DL não cumpre a Recomendação nº 201. Ora, foi com o reconhecimento do contributo significativo dos trabalhadores do serviço doméstico para a economia global e a consideração que o trabalho doméstico continua a ser invisível e subavaliado que, em 16 de junho de 2011, na 100ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, a OIT

⁷⁰ Hugo Alves, 2003: 84.

adotou a Convenção nº 189 (Convenção relativa ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico) e a Recomendação nº 201⁷¹.

Da disposição nº 16 da referida Recomendação, no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência – leia-se insuficiência económica – ou falecimento do empregador, resulta que os Estados Membros devem adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruem de condições não menos favoráveis às aplicadas aos demais trabalhadores em geral, medidas essas que como vimos Portugal não consagra.

Tendo em conta que a legislação do trabalho doméstico não sofreu qualquer alteração, apesar de incumprir em vários aspetos a Convenção, podemos concluir que a ratificação por Portugal não teve qualquer impacto visível ao nível da legislação.

Porém, a ratificação teve impacto ao nível integrativo e interpretativo⁷² pois por força do art. 8º da CRP as disposições da Convenção têm de ser cumpridas dado prevalecerem ao direito ordinário, mas o mesmo não se pode dizer quanto às disposições da Recomendação.

4.2. A rescisão

4.2.1. Considerações gerais

A rescisão com justa causa é uma das modalidades extintivas do contrato de serviço doméstico⁷³ e, tal como se encontra prevista, pode ser operada pelo empregador e pelo trabalhador.

Algo que não nos é alheio é a diferente terminologia utilizada pelo legislador pois aqui, distintamente do que acontece no regime comum, designou esta forma de cessação do contrato como rescisão.

O Ac. do STJ de 05.07.2007 abordou os problemas hermenêuticos suscitados por uma cláusula prevista numa CCT que empregava o termo rescisão. Dando

⁷¹ Esta Convenção da OIT foi ratificada por Portugal através da Resolução da Assembleia da República nº 42/2015, de 27 de abril de 2015 e entrou em vigor no dia 17 de julho de 2016 (Aviso nº 8/2016, de 6 de abril). Já a Recomendação nº 201 contém disposições que devem ser consideradas conjuntamente com os preceitos da própria Convenção uma vez que a complementam.

⁷² A este propósito veja-se Catarina Carvalho, 2019: 49 a 51.

⁷³ Art. 27.º/c) do DL.

relevância ao significado jurídico do vocábulo, o STJ declarou que o termo rescisão se encontrava circunscrito aos casos em que a destruição dos efeitos do negócio se ficasse a dever a um ato de vontade de uma das partes.

JÚLIO GOMES⁷⁴ a propósito da interpretação das convenções coletivas e do Acórdão mencionado ensina-nos o alcance do conceito de “rescisão” e esclarece que a solução do Tribunal levanta algumas reservas. Nomeadamente, elucida que a palavra rescisão não tem um significado técnico preciso entre os juristas, acrescentando que se pode duvidar da precisão da linguagem jurídica tendo em conta que o CT não zela exatamente pela coerência.

Explicando a diferente terminologia utilizada pelo legislador, ROMANO MARTINEZ refere “O legislador, temendo que a «liberalização» do despedimento do trabalhador do serviço doméstico pudesse suscitar críticas, inclusive de inconstitucionalidade, designou esta forma de cessação do contrato por rescisão (...), figura normalmente usada para a desvinculação invocada pelo trabalhador (...)”⁷⁵.

Assim, a rescisão é de facto um ato extintivo unilateral, porém no regime comum um ato extintivo unilateral ou é um despedimento, quando a iniciativa de cessar o contrato parte do empregador, ou é uma resolução ou denúncia quando parte da iniciativa do trabalhador.

4.2.2. Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador

Esta forma de cessação do contrato de serviço doméstico encontra-se prevista no art. 27º/c do DL 235/92 e regulada nos arts. 29º e 30º do mesmo DL.

Contrariamente ao que sucede no CT⁷⁶, o DL não nos fornece uma noção de justa causa. Apenas estabelece uma causa genérica (art. 29º/1) e uma lista de comportamentos passíveis de constituir justa causa (30º).

Relativamente à lista exemplificativa⁷⁷ somos levados a concluir que apenas as alíneas j) a p) do art. 30º correspondem a comportamentos e situações especificamente relacionadas com o contrato de serviço doméstico.

⁷⁴ Júlio Gomes, 2010, b): 146.

⁷⁵ Romano Martinez (2017: 718) acrescenta que o legislador utiliza a terminologia correta no art. 31º do DL ao utilizar o termo “despedimento”.

⁷⁶ Art. 351º/1 do CT.

⁷⁷ O art. 351º/2 do CT dispõe de uma lista semelhante. No entanto a lista do DL é mais extensa.

Quanto à causa genérica, conforme já referenciamos, apesar de o DL não aludir a uma noção de justa causa, a verdade é que o art. 30º do DL tem de ser conjugado com a causa genérica⁷⁸ prevista no art. 29º/1. Porém, o art. 29º/1 diz-nos apenas que constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção do mesmo, atenta a natureza especial da relação em causa no dito contrato. Assim, temos de conjugar aqui o disposto no nº 4 do mesmo artigo que estabelece que a existência de justa causa 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.

Contrariamente ao que acontece no CT (art. 351º/1) não se exige aqui a verificação da culpa do trabalhador que impossibilite a manutenção do contrato. E por assim ser têm-se levantado críticas doutrinárias quanto a esta causa genérica no sentido de que a mesma é de tal forma ampla que todas as situações alarmantes ou preocupantes para o empregador “mais sensível”⁷⁹ podem nela ser incluídas⁸⁰.

Desta forma, tem-se questionado se não se deverá aqui supor o mesmo conceito de justa causa que encontramos no CT, porque a verdade é que uma coisa são exemplos do que pode constituir justa causa, outra coisa diferente é a própria noção de justa causa. O que se tem interrogado é se não se deverá supor a noção presente no CT, nomeadamente o elemento de culpa grave que faz parte intrínseca da noção de justa causa.

A jurisprudência maioritária vai no sentido de exigir, pelo menos culpa⁸¹, embora em determinados casos reconheça que se deve concluir pela existência de justa causa num conjunto mais alargado de casos do que no regime geral.

Estamos em crer que o conceito de justa causa no âmbito das relações domésticas tem de ser um conceito mais lato do que o exigido nas relações laborais em geral, precisamente pela questão da confiança, isto é, é necessário que exista da parte empregadora confiança no trabalhador dado que este está em constante contacto com a intimidade da primeira. No entanto, apesar de a jurisprudência maioritária entender que se justifica um conceito de justa causa mais generoso aqui, também considera ser exigível um comportamento culposos, pois de outra forma o conceito de justa causa de rescisão (vulgo despedimento) descaracterizar-se-ia.

⁷⁸ Romano Martinez, 2017: 718.

⁷⁹ Cláudia Henriques, 2017: 110.

⁸⁰ Neste sentido, Carlos Alegre (1994: 49) embora se refira às partes e não somente ao empregador.

⁸¹ Ac. STJ de 13.12.2000 e Ac. TRL de 25.01.1989.

O Ac. STJ de 13.12.2000 declarou e bem, no nosso entender, que os comportamentos enunciados no art. 30º do DL para consubstanciarem justa causa têm que ser culposos. No entanto, acrescentou que temos também de atender à natureza especial da relação. Portanto, deste Acórdão resulta que é necessária a culpa, mas que apesar de tudo se pode justificar exigir menos nas relações domésticas para existir justa causa.

Contudo, existem outros acórdãos que, no nosso entender, vão um pouco longe de mais. Tenha-se como exemplo o Ac. STJ de 09.03.2004 onde se declarou que por terem havido suspeitas de furto por parte da entidade empregadora (nada de provas) isso gerou um clima de desconfiança e por isso o Tribunal concluiu pela existência de justa causa^{82/83}.

4.2.2.1. A forma

Quanto à forma da rescisão, o DL 235/92 no seu art. 29º/3, ao contrário do regime comum, não exige um procedimento disciplinar. Exige apenas uma comunicação por escrito que compreenda a descrição dos factos que fundamentam a rescisão com justa causa. Não obstante esta falta de exigência de procedimento, temos de concluir que pelo menos a solução legal atual é mais benéfica para o trabalhador do que aquela que existia no DL 508/80⁸⁴.

A verdade é que o procedimento disciplinar tal como previsto no CT⁸⁵ é um procedimento complexo e exigente, e por assim ser, oferece mais garantias de defesa ao trabalhador. Como afirma ROSÁRIO RAMALHO para o regime comum “As maiores exigências do processo de despedimento encontram a sua justificação no facto de estar

⁸² Com situação factual distinta, mas no mesmo sentido, veja-se o Ac. STJ de 09.09.2009 e o Ac. TRL de 01.10.2008. Rosário Ramalho (2019: 297 e 298) entende que neste tipo de contrato a justa causa não exige um comportamento ilícito e culposo da outra parte, embora reconheça que esses elementos podem estar presentes. Por conseguinte sustenta posição distinta da nossa e concorda com a posição da jurisprudência indicada.

⁸³ Estes casos poderiam enquadrar-se na situação exposta a propósito da caducidade e da abrangência da alínea d) do art. 28º do DL.

⁸⁴ Art.16º do DL 508/80: “No momento da rescisão do contrato devem ser referidos pela parte que o rescinde, expressa e inequivocamente, os factos e circunstâncias que a fundamentem.”

⁸⁵ Art. 353º do CT.

em causa a aplicação da sanção disciplinar mais grave, que poderá pôr fim ao vínculo contratual”⁸⁶.

Entendemos que, ao não se exigir um procedimento disciplinar para a rescisão com justa causa pelo empregador, está-se de certa forma a permitir ao empregador um facilitismo quase ilimitado, e a retirar ao trabalhador as oportunidades de defesa que o procedimento disciplinar lhe dá.

A jurisprudência⁸⁷ já veio determinar que a comunicação escrita não basta, sendo exigível uma descrição expressa e inequívoca dos factos que originam a vontade de fazer cessar o contrato. Concordamos inteiramente com esta posição dos Tribunais, mas tal solução já seria de concluir pela letra do art. 29º/3 do DL porquanto o próprio preceito dita que os factos que fundamentam a rescisão devem ser referidos expressa e inequivocamente, logo essa descrição passa pela sua narração e não pela mera transcrição da lei.

Questão que se levanta, de enorme importância, é saber se a forma escrita exigida será *ad substantiam* ou *ad probationem*. A diferença assenta, no facto de na primeira a sua falta gerar a nulidade do ato, por não poder ser substituída por outro meio de prova, enquanto na segunda a sua falta pode ser suprida por outros meios de prova⁸⁸, nos termos do art. 364º/2 do CC.

Se entendermos que a forma é *ad substantiam*, a sua não verificação determina a insubsistência do despedimento por vício de forma, ainda que se verifique a existência de justa causa para a rescisão. Tal solução levaria à condenação do empregador ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador. Se entendermos que a forma é *ad probationem* então a declaração escrita servirá apenas para prova posterior da decisão de rescisão.

Ora, do art. 220º do CC resulta a presunção de que todas as formas legais exigidas serão *ad substantiam*, a não ser que da própria norma resulte o seu carácter *ad probationem* e, como se pode comprovar pela leitura do art. 29º do DL, tal não se verifica.

FILIPE FRAÚSTO⁸⁹ e CLÁUDIA HENRIQUES⁹⁰ têm-se pronunciado no sentido de que deveríamos entender esta exigência de forma como *ad probationem*,

⁸⁶ Rosário Ramalho, 2016: 612.

⁸⁷ Ac. TRE de 13.12.2011; Ac. TRC de 26.10.2018 e TRP de 21.02.2011.

⁸⁸ António Menezes Cordeiro, 2014: 168 e 169 e Carlos Alberto Mota Pinto, 2012: 433 e 434.

⁸⁹ Filipe Fraústo, 2001: 127 e 128.

⁹⁰ Cláudia Henriques, 2017: 112 e 113.

argumentam que todo o regime do DL se inclina para um especial favorecimento à proteção da intimidade da vida privada do agregado familiar em detrimento da segurança e emprego do trabalhador o que para estes é visível pela não imposição de reintegração em caso de despedimento insubsistente por não se verificar justa causa.

O Autor acredita que é *ad probationem* dado o carácter especial das relações emergentes do contrato aqui em causa e por entender ser mais credível que o legislador de 1992 apenas quisesse dar ao empregador uma forma de ter prova futura do ato praticado (rescisão). Na sua perspetiva, se o despedimento insubsistente por ausência de justa causa não acarreta a reintegração do trabalhador, a falta de forma escrita não pode também implicar a ineficácia do despedimento, o que significa para este Autor que a inobservância de forma escrita não tem neste caso a função garantística que usualmente tem para o trabalhador. Na sua ótica só assim faz sentido encarar a exigência de forma escrita, pois de outra forma não compreende o motivo da declaração de rescisão ter de ser escrita e a exigência à referência dos factos e circunstâncias terem de ser invocados expressa e inequívocamente. No entanto, termina dizendo que, na realidade, nada no DL 235/92 permite concluir e afastar com segurança que a exigência de forma escrita não seja *ad substantiam*.

Partilhando este entendimento, CLÁUDIA HENRIQUES defende que seria um contrassenso considerar a exigência de forma como *ad substantiam* pois estar-se-ia a “premiar o trabalhador pelas suas más condutas”, isto é, o trabalhador veria a rescisão ser declarada insubsistente por falta de forma mesmo existindo justa causa⁹¹.

Neste seguimento acrescenta que deveria ser o próprio art. 29º/3 do DL a estabelecer uma consequência para a inobservância de forma, de maneira a excluir a aplicação do art. 220º do CC; o legislador poderia clarificar o art. 31º/1 do DL prevendo apenas direito a indemnização nos casos em que não existe justa causa; o legislador poderia inspirar-se no regime do art. 389º/2 do CT⁹².

ROSÁRIO RAMALHO⁹³ também partilha o entendimento de que a exigência de forma tem carácter *ad probationem* sendo por isso um desvio à regra geral do 220º do CC. Assim, para a Autora decorre expressamente do art. 31º/1 do DL que a declaração de ilicitude do despedimento apenas pode ter na sua base a insubsistência da justa causa

⁹¹ Cláudia Henriques, 2017: 113.

⁹² Este artigo prevê que se existir justa causa, mas havendo meras irregularidades do procedimento o trabalhador terá direito a uma indemnização mais reduzida, terá direito a metade da indemnização prevista no art. 391º/1 do CT.

⁹³ Rosário Ramalho, 2019: 302.

e não a falta de forma e para lá disso defende que os efeitos imediatos da resolução do contrato não se compatibilizam com esta exigência de forma escrita.

Em nossa opinião⁹⁴, tendo em conta a característica especial do contrato de trabalho de serviço doméstico – a intimidade da vida privada do empregador –, o legislador optou por não exigir um processo disciplinar como exige no regime comum. Contudo, exige a comunicação escrita com a indicação dos factos e circunstâncias que fundamentam a justa causa, o que para nós é razoável pois de outra forma quando o trabalhador impugnasse judicialmente a rescisão e os motivos que estiveram na sua base o empregador poderia sempre alegar outros motivos o que com esta comunicação não se permite.

É certo, como alega a doutrina supracitada, todo o regime do DL parece pender para a proteção da intimidade da vida privada do agregado familiar, mas tal afirmação não implica que, neste caso específico, o legislador não quisesse colocar em primazia a segurança no emprego prevista no art. 53º da CRP⁹⁵, dado que efetivamente ao longo do DL facilita, e muito, a desvinculação do empregador deste contrato. Tal afirmação não nos parece levar a uma incongruência do regime, antes nos parece que o legislador exigiu esta comunicação por escrito por razões de certeza e segurança jurídicas, nomeadamente, mas não só, para o trabalhador⁹⁶. A isto acresce o facto de o art. 29º/3 não expressar, de modo claro, que a declaração escrita é apenas exigível para prova da declaração de rescisão, o que nos leva a aplicar o art. 220º do CC e a concluir que se trata de uma forma legal *ad substantiam*.

Não nos causa perplexidade que pela falta da comunicação escrita a rescisão se torne insubsistente e, por conseguinte, o trabalhador tenha direito à indemnização prevista no art. 31º do DL, pois se compararmos com o regime comum quando não se procede ao procedimento disciplinar o despedimento é considerado ilícito (art. 381º c), do CT) e o trabalhador tem direito a ser indemnizado por todos os danos sofridos patrimoniais e não patrimoniais (art. 389º/1, a) do CT). Desta forma não nos parece plausível uma solução próxima ao art. 389º/2 do CT dada a falta de comunicação escrita

⁹⁴ Que vai ao encontro do proferido pelo Ac. TRP 21.02.2011.

⁹⁵ De acordo com Furtado Martins (2017: 158 a 163) esta norma constitucional pretende eliminar “os despedimentos arbitrários, discricionários, *ad nutum*, sem razão suficiente ou socialmente adequada (...)”.

⁹⁶ “(...) parece evidente que só a forma escrita se revela adequada à satisfação da certeza e da segurança jurídicas, devendo considerar-se nulo o despedimento, por nulidade do processo, sempre que não haja sido observada a forma legalmente exigida para certos actos (comunicação da intenção de despedir, acusação, decisão de despedimento).” Jorge Leite, 2017: 93.

corresponder (em comparação) a uma falta total de procedimento e não a uma mera irregularidade.

4.2.2.2. Problemas de Constitucionalidade

Do DL 508/80 não constava exigência de forma escrita para a declaração rescisória do contrato de serviço doméstico. Esta exigência de forma foi introduzida em 1992 quando, na sequência de uma lei de autorização da AR, se procedeu à alteração do anterior diploma. Portanto, foi com o atual DL 235/92 que tal exigência surgiu.

FILIPPE FRAÚSTO⁹⁷ levanta a questão da constitucionalidade desta exigência de forma escrita e do art. 31º do DL e defende que estas normas são inconstitucionais.

Quanto ao art. 29º/3, o Autor acredita que o Governo não estava autorizado a modificar este aspeto do regime do contrato de serviço doméstico e invoca os seguintes argumentos: a matéria objeto é da reserva relativa de competência legislativa da AR nos termos do 165º da CRP; e as alíneas o), r) e s) do art. 2º da Lei de Autorização não autorizavam o Governo a introduzir esta exigência. Entende assim que o novo DL, na parte em que exige que a rescisão do contrato de serviço doméstico seja feita por escrito, é organicamente inconstitucional.

Relativamente ao art. 31º do DL, também o considera inconstitucional pois entende que a autorização legislativa ao abrigo da qual a norma foi editada não continha sequer correspondente previsão, ou seja, não autorizava o Governo a estabelecer tal regime. Para este Autor, são coisas distintas o despedimento com alegação de justa causa insubsistente (o que constava da lei de autorização) e o despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a ser declarado insubsistente (expressão que consta do novo DL), pois no primeiro caso o trabalhador terá direito a indemnização se a justa causa do despedimento for julgada improcedente (inexistente), já no segundo caso o trabalhador terá direito à indemnização quando a justa causa for considerada inexistente ou quando a mesma for válida, mas não se verificar a forma escrita da comunicação da rescisão. Daqui se retira existência de uma ligação direta entre a exigência do art. 29º/3 e o art. 31º.

No entanto, para este Autor, como existe inconstitucionalidade das normas, caso haja rescisão sem a comunicação escrita não se aplica a indemnização prevista no art.

⁹⁷ Filipe Fraústo, 2000: 234 a 237.

31º, pois para o mesmo a exigência de forma escrita prevista no art. 29º/3 é meramente *ad probationem*.

O TC⁹⁸ já teve oportunidade de se pronunciar quanto a esta questão e afirmou que ambas as normas se encontravam de acordo com a CRP. Quanto ao art. 29º/3 entendeu que “(...) a exigência de forma escrita quanto à qualificação da causa de rescisão do contrato situa-se nitidamente fora da reserva de competência legislativa da Assembleia da República” e que “(...) ainda que possa entender-se que o contrato de serviço doméstico toca em matéria relativa a direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, isso não significa que toda a regulamentação deste tema se deva considerar incluída na dita reserva legislativa; nomeadamente, a obrigatoriedade de esclarecer, por escrito, os motivos que levam o empregador a achar que há justa causa de rescisão do contrato não viola os requisitos exigidos pelo n.º 2 do artigo 165.º da Constituição para as leis de autorização: respeita o objecto [alínea o) do artigo 2.º da Lei n.º 12/92] e o sentido da autorização (corpo do artigo 2.º), desde logo porque protege o trabalhador, facilitando-lhe uma eventual impugnação do despedimento; e também respeita a extensão da lei de autorização, porque não regula substancialmente a rescisão do contrato, mas apenas aspetos de forma ou de prova de fundamentos previstos na lei de autorização como servindo de motivo de rescisão pelo empregador (isto é, os factos que consubstanciam a justa causa alegada por ele).”

Já quanto ao art. 31º do DL, o TC considerou que o mesmo respeitava a CRP, mas no caso fê-lo considerando a interpretação feita pelo Tribunal de 1ª Instância que condenou o empregador no pagamento da indemnização por ter julgado insubsistente a justa causa, não se reportando, portanto, aos casos em que a justa causa é subsistente, mas não existe a observância de forma escrita para a comunicação de rescisão.

A CRP através dos seus arts. 161º/d) e 198º/1/b) prevê que a AR autorize por lei, e em certas condições, o Governo a emanar decretos de lei e fá-lo em todas as matérias do art. 165º CRP. No entanto, a própria CRP exige que a lei de autorização defina o seu objeto, sentido, extensão e duração (arts. 165º/2).

Ora, estes quatro requisitos encontram-se preenchidos na lei de autorização em causa e por isso a mesma não viola a CRP.

⁹⁸ Ac. TC nº 267/07 de 02.05.2007.

Quanto aos decretos de lei, diz-nos a doutrina⁹⁹ e a CRP que, sendo a lei de autorização constitucional, padece o decreto lei de inconstitucionalidade indireta quando não respeita o objeto ou duração da lei de autorização; se, porém, o que não observa disser respeito ao sentido ou à extensão então o decreto lei será ilegal (arts. 280º/2 e 280º/1/b) da CRP).

Contrariamente ao que defende FILIPE FRAÚSTO e concordando com a posição do TC, estamos em crer que não há aqui uma inconstitucionalidade orgânica, dado que a inconstitucionalidade orgânica existe quando se apura o incumprimento das regras jurídico organizatórias de competências. No entanto, parece-nos que o DL respeita o sentido da lei de autorização (proteger o trabalhador), motivo pelo qual não nos parece haver sequer uma inconstitucionalidade indireta.

4.2.2.3. Consequências do despedimento insubsistente¹⁰⁰

O despedimento será insubsistente quando o contrato cessar com invocação de justa causa insubsistente ou quando não se verificar a exigência de forma escrita.

Sendo o despedimento insubsistente, as consequências dessa insubsistência são distintas das previstas para o despedimento ilícito no regime comum, o que de certa forma é compreensível tendo em conta a especialidade do contrato de serviço doméstico.

4.2.2.3.1. Reintegração e indemnização

A primeira diferença ao nível das consequências do despedimento insubsistente, quando comparado com o despedimento ilícito do regime comum, é a de não existir a obrigação de reintegração¹⁰¹ do trabalhador¹⁰².

⁹⁹ Manuel Afonso Vaz, *et al.*, 2015: 61 a 65 e 151 a 153.

¹⁰⁰ Aqui, como refere Romano Martinez (2017: 718), o legislador já não fala de rescisão insubsistente.

¹⁰¹ O princípio geral em matéria de ilicitude do despedimento é o da reintegração do trabalhador pois é assim que se coloca o trabalhador na situação que existia antes do despedimento ilícito. Neste sentido, Rosário Ramalho, 2016: 856.

¹⁰² O art. 389º do CT prevê os efeitos da ilicitude do despedimento e do seu nº1/b) decorre a obrigação de reintegração.

Esta diferença bem se compreende, pois aqui está em causa uma relação laboral, mas de muita proximidade¹⁰³. Além disso, um despedimento é sempre um ato que azeda as relações e, no caso do serviço doméstico, obrigar a voltar a ter dentro de casa uma pessoa com quem se teve um “atrito” podia ser ir longe demais¹⁰⁴.

Assim, o art. 31º do DL determina que caso o despedimento com justa causa venha a ser declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração, confere o mesmo direito a uma indemnização.

Mais se pode acrescentar, se no regime do serviço doméstico o empregador apenas tem de manifestar o seu desacordo quanto à reintegração, já no regime comum o empregador além de ter de se opor, sendo certo que só o poderá fazer se se tratar de uma microempresa ou de um trabalhador em cargo de administração ou direção, tem ainda de demonstrar que a reintegração seria perturbadora e prejudicial para o funcionamento da empresa e aguardar decisão do Tribunal e posteriormente pagar uma indemnização majorada¹⁰⁵.

Portanto, no regime comum a reintegração é a regra e a indemnização aparece apenas em segundo plano, mas neste DL acontece precisamente o inverso.

Quanto aos valores da indemnização temos um problema de dissonância entre o DL e o CT. O art. 31º/1 do DL determina que a indemnização tem o seguinte valor: um mês de salário por cada ano completo de serviço ou fração, até à data em que tenha sido proferido o despedimento, nos casos de contrato por tempo indeterminado ou a termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo; em caso de dolo do empregador o valor é elevado para o dobro (31º/2 do DL). A verdade é que o CT também já previu esta solução, mas o atual CT no seu art. 391º estabelece que o valor da indemnização é calculada com base numa moldura que varia entre 15 a 45 dias de retribuição a fixar pelo juiz.

Portanto, levanta-se o problema de saber se se aplica a solução do atual CT por força do art. 9º do CT ou a solução do DL. Para ROSÁRIO RAMALHO o sistema de

¹⁰³ “Compreende-se que assim seja, pois mesmo sendo declarada insubsistente a justa causa invocada pelo empregador, tendo havido, efetivamente, a quebra da relação de confiança seria intolerável e impossível para o empregador manter uma relação laboral assente na desconfiança”. Cláudia Henriques, 2017: 114.

¹⁰⁴ Também em Espanha a doutrina tem entendido que não pode existir uma obrigatoriedade de reintegração. Neste país ocorrendo um despedimento “*improcedente*” (art. 55.4 do ET), entre nós insubsistente, de acordo com o art. 11 do *Real Decreto 1620/2011* o trabalhador terá direito a uma indemnização de vinte dias de salário por cada ano de serviço, com o limite de seis mensalidades e uma vez que este artigo não se refere à reintegração tem-se aplicado o art. 56 do ET, isto é, o empregador pode optar entre a reintegração pagando por isso os salários intercalares ou optar por pagar a indemnização já referida. Para mais desenvolvimentos, Desdentado Daroca, 2016: 142 a 145.

¹⁰⁵ Art. 392º/1 e 3 do CT.

indenização previsto no DL para despedimento ilícito deve ser visto em “termos globais” não se aplicando por isso as regras gerais do CT¹⁰⁶.

Já a jurisprudência¹⁰⁷ tem aplicado sem mais a solução do DL.

Concordamos com a aplicação da indenização prevista no DL, uma vez que a mesma se encontra prevista não há nenhuma lacuna nem omissão para resolver significando isto a impossibilidade de recorrer ao art. 9º do CT para lhe dar valor diferente. Invocar, aqui, a aplicação subsidiária do regime comum passaria por dizer que como a indenização do DL corresponde à indenização prevista no antigo CT o legislador quereria agora a aplicação da atual indenização; isto traduzir-se-ia na defesa da incompetência do legislador, argumento esse juridicamente improcedente pois se o legislador efetivamente quisesse essa solução teria atualizado o DL¹⁰⁸.

4.2.2.3.2. Retribuições intercalares

A diferença mais marcante neste regime quando comparado com o despedimento ilícito do regime comum diz respeito às retribuições intercalares.

Os salários intercalares são aqueles que vão desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial que declara o despedimento inválido, isto é, são os salários que o empregador é obrigado a pagar, retroativamente, desde o despedimento até à sentença que decreta o despedimento desprovido de efeitos.

De acordo com ROSÁRIO RAMALHO¹⁰⁹ o direito às retribuições intercalares, no regime comum, deve ser entendido como uma consequência natural da declaração de invalidade do despedimento e independente dos direitos à reintegração e indenização por se tratar de uma consequência natural da declaração de invalidade do despedimento que determina a ineficácia retroativa do ato, procedendo-se à reposição integral da situação contratual.

A jurisprudência¹¹⁰ que já se pronunciou sobre este assunto entendeu que no regime do serviço doméstico não há esse direito e não o há porque este despedimento, mesmo quando não é aceite pelo Tribunal, nunca se considera desprovido de efeitos

¹⁰⁶ Rosário Ramalho, 2019: 305.

¹⁰⁷ Ac. TRP de 29.02.2016; Ac. TRC de 26.10.2018.

¹⁰⁸ Remetemos aqui para a exposição feita no capítulo 3.

¹⁰⁹ Rosário Ramalho, 2016: 867.

¹¹⁰ AC. TRP de 26.04.2010; Ac. TRL de 01.06.2011 e Ac. TRC de 26.10.2018.

precisamente porque não há obrigação de reintegração. Este despedimento põe sempre fim à relação laboral, a menos que o empregador não o queira, isto é, a menos que o empregador aceite a reintegração.

Assim, se a relação não prossegue é de facto na data do despedimento (da comunicação escrita) que a relação cessa, por conseguinte também a antiguidade não vai até à data do trânsito em julgado da sentença, vai tão só até à data do despedimento ainda que insubsistente.

No entanto, CLÁUDIA HENRIQUES¹¹¹ pronuncia-se em sentido distinto, considerando que o regime das retribuições intercalares é suscetível de aplicação aos trabalhadores domésticos “dado que o facto de não ser possível impor ao empregador a reintegração do trabalhador em nada impede o pagamento das retribuições intercalares, pois se o empregador não tivesse alegado justa causa insubsistente, o contrato teria sido executado, pelo menos até ao trânsito em julgado da decisão que declara o despedimento ilícito, logo serão devidas essas retribuições ao trabalhador”.

Não concordamos com esta posição, somos levados a concordar com a posição jurisprudencial pois este despedimento nunca se considera desprovido de efeitos, mesmo que venha a ser declarado insubsistente, isto é, não há uma ineficácia retroativa do ato de despedimento, a não ser que haja acordo quanto à reintegração, desta forma se não há uma reposição natural da situação que havia antes do despedimento insubsistente então não se justifica o pagamento das retribuições intercalares¹¹². Julgamos ser esta a solução que melhor se coaduna com a letra do DL e com a razão de ser das retribuições intercalares.

4.2.2.3.3. Providência cautelar de suspensão do despedimento

Outra diferença que se levanta quando se compara as consequências do despedimento insubsistente com as consequências do despedimento ilícito do regime comum relaciona-se com a possibilidade de o trabalhador fazer uso da providência cautelar de suspensão do despedimento¹¹³.

¹¹¹ Cláudia Henriques, 2017: 116.

¹¹² No mesmo sentido, Rosário Ramalho (2019: 305) defendendo que as retribuições intercalares só serão devidas em caso de reintegração do trabalhador.

¹¹³ Art. 386º do CT.

JOANA VASCONCELOS ensina que a providência cautelar de suspensão do despedimento paralisa temporariamente o efeito extintivo e que nessa medida faz reviver o contrato mantendo-se por isso o vínculo entre o empregador e o trabalhador até que seja proferida a decisão da ação de impugnação do despedimento. Porém, acrescenta que a suspensão do despedimento apenas se aplica nas hipóteses em que a sua impugnação resulte na condenação do empregador a reintegrar o trabalhador e a pagar-lhe as retribuições intercalares, o que significa que já não se a poderá aplicar nas situações em que a impugnação resulte apenas na atribuição de uma indemnização ao trabalhador, como acontece no contrato de serviço doméstico¹¹⁴.

Concordamos com a Autora e com a jurisprudência¹¹⁵ que já se pronunciou e declarou que aos contratos de serviço doméstico não se pode aplicar este procedimento cautelar por entender que o mesmo exige um nexu com a ação de impugnação de despedimento e não sendo possível nessa mesma ação obrigar o empregador a reintegrar o trabalhador então não fará sentido dar ao trabalhador doméstico o direito ao uso desta providência cautelar¹¹⁶.

4.2.3. Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

De acordo com o art. 32º do DL o trabalhador também pode cessar o seu contrato invocando para isso justa causa¹¹⁷.

Olhando comparativamente para o art. 32º/1 do DL e para o art. 394º do CT verificamos que são semelhantes no sentido de que as situações de justa causa previstas num e noutro são correspondentes, acrescentando apenas o art. 32º/1 situações de justa causa específicas do contrato de serviço doméstico, nomeadamente as alíneas f), g) e h), o que nos leva a crer que os regimes são semelhantes.

É necessário distinguir os dois tipos de justa causa existentes. Segundo o CT existe um conjunto de situações subjetivas que decorrem de um incumprimento culposu dos deveres legais ou contratuais pela outra parte o que justifica a cessação do vínculo

¹¹⁴ Joana Vasconcelos, 2017: 48 a 50.

¹¹⁵ Ac. TRL de 26.06.2002.

¹¹⁶ Rosário Ramalho (2019: 304) adere a esta posição da jurisprudência.

¹¹⁷ Não esquecer que à rescisão com justa causa pelo trabalhador também se aplica o art. 29º, nomeadamente o seu nº 3, isto é, o trabalhador alegando justa causa para fazer cessar o contrato tem de o fazer por comunicação escrita explicando os factos e circunstâncias que fundamentam a justa causa.

contratual (justa causa subjetiva); e as situações objetivas que não são dependentes do incumprimento da outra parte, mas que mesmo assim impossibilitam ou tornam inexigível a manutenção do vínculo contratual justificando por isso a sua cessação (justa causa objetiva)¹¹⁸. Desta distinção, no regime comum, resulta uma grande diferença: é que nos termos do art. 396º do CT apenas as situações qualificadas como justa causa subjetiva conferem ao trabalhador direito a uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos por ocasião da resolução do contrato.

Como se disse somos levados a crer que o regime da rescisão com justa causa pelo trabalhador é idêntico ao regime previsto no CT. Porém, não é isso que sucede dado o legislador apenas atribuir indemnização ao trabalhador caso este rescinda o contrato com base nas situações de justa causa previstas nas alíneas b) e e), conforme se pode comprovar pela leitura do art. 32º/2 do DL.

Significa isto que o legislador não atribui direito a indemnização em todas as causas subjetivas, mas apenas em duas, solução que dificilmente se compreende¹¹⁹.

Não conseguimos compreender o motivo que terá levado o legislador a não atribuir a indemnização no caso das alíneas g) e h) em que é manifesta a necessidade de um comportamento culposo do empregador para que tais situações de justa causa se verifiquem. É que, estando em causa estas alíneas, estão também em causa condutas violadoras dos deveres contratuais previstos no art. 127º do CT e de direitos de personalidade do trabalhador, o que significa que nestas situações o legislador deveria ter previsto o direito à indemnização¹²⁰.

Quanto à alínea i) que estipula como justa causa a violação culposa das garantias do trabalhador previstas no diploma ou no contrato de trabalho, a mesma figura no regime comum como uma situação de justa subjetiva que atribui direito à indemnização. Não encontramos motivos para que ela não tenha sido incluída no art. 32º/2 do DL uma vez que aqui em causa está a proteção das garantias dos trabalhadores. A verdade é que a não atribuição de indemnização a esta justa causa potencia situações abusivas de violação das garantias do trabalhador.

¹¹⁸ Rosário Ramalho, 2016: 801 e 941 a 949.

¹¹⁹ Rosário Ramalho (2019: 302) também evidencia a desatualização desta norma e a necessidade de a corrigir.

¹²⁰ As alíneas g) e h) do 32º/1 são iguais às previstas no 30º j) e l), isto é, configuram justa causa de rescisão pelo empregador. O que significa que a solução do 32º/2, de não atribuir à g) e h) indemnização, é uma solução discriminatória e potenciadora do agravamento de desigualdade entre as partes. Como afirma Cláudia Henriques (2017:118) “parece que só o empregador tem dignidade humana”.

Quanto à alínea f), apesar de se tratar de uma justa causa objetiva, a verdade é que o regime comum (194º/5 do CT) atribui ao trabalhador o direito a uma indemnização caso a transferência definitiva do local de trabalho lhe cause prejuízo sério. Porém o art. 32º do DL não prevê o mesmo. Parece-nos neste caso que o legislador deveria, apesar de se tratar de uma justa causa objetiva, ter em conta que nem sempre o trabalhador pode acompanhar o empregador na mudança, quer porque a atual habitação fica longe da anterior, quer porque o trabalhador não tem forma de se deslocar. Por isso acreditamos que também aqui o legislador deveria prever o direito à indemnização¹²¹, compensando assim a perda do emprego, uma vez que a mesma não é incompatível com o contrato de serviço doméstico nem com as suas especificidades.

¹²¹ Em Espanha, de acordo com o art. 10 do *Real Decreto 1620/2011*, nestas situações, o trabalhador tem direito a uma indemnização que corresponde à do “*desistimiento empresarial*”.

5. Conclusões

A ideia de que as relações de trabalho domésticas não merecem, porventura, tanta proteção laboral como as demais é uma ideia que ainda perpassa em algumas das normas do DL, nomeadamente nas normas referentes à cessação do contrato.

A realidade social atual demonstra-nos que a maioria das razões que estiveram na origem da especialidade deste regime já não se verificam, as diferenças significativas de que o mesmo dispõe face ao regime comum acabam também elas por já não se justificarem. Ademais, vigorando apenas uma dessas razões, a necessidade de proteger a intimidade privada do empregador, a mesma não basta para justificar as dissemelhanças existentes.

Aliás, as dissimilaridades existentes, designadamente a nível de cessação, colocam em causa o princípio da igualdade quando comparamos os trabalhadores domésticos com os trabalhadores comuns, o que nos leva a falar de discriminação. De mais a mais, a maioria dos trabalhadores domésticos são mulheres¹²² pelo que adequar este regime, não só quanto à cessação, ao regime comum seria um passo importante para a igualdade de género¹²³.

Todo o regime da cessação previsto neste DL traduz-se num favorecimento da tutela da intimidade da vida privada do agregado familiar, ou seja, do empregador, reduzindo por isso o princípio da segurança no emprego e a proteção do trabalhador.

Desta forma, tendo em conta a realidade social atual, a necessidade de aproximar estes trabalhadores, em termos de proteção, aos trabalhadores comuns e a ratificação da Convenção nº 189, podemos concluir que o regime do contrato de serviço doméstico necessita de uma revisão uma vez que o mesmo está desatualizado e obsoleto.

Portanto, para nós, e sendo certo que o CT já prevê soluções que devidamente adaptadas resolvem os problemas do contrato de serviço doméstico, nomeadamente resposta à sua especialidade, acreditamos que a diferença de regimes já não merece relevância pelo que este contrato deveria ser abrangido pelo CT deixando de ser um contrato de trabalho especial autónomo e passando a ser um contrato de trabalho especial (atípico) regulado pelo CT sujeito a regras especiais, mas também às demais regras do CT. Até tal se lograr e como estamos perante um contrato de trabalho especial a que por força do art 9º do CT se aplica o regime laboral comum nos aspetos não

¹²² Pierre Guibentif, 2011: 82 - tabela 0.1 (PP).

¹²³ OIT, 2011: 2.

regulados pelo DL, cumpre dizer que é necessária cautela na aplicação das normas laborais comuns ao contrato de serviço doméstico, pois a articulação entre o regime comum e o regime especial deste contrato não é de fácil tarefa dado que alguns aspetos do regime do contrato de trabalho doméstico se encontram desatualizados na medida em que a sua referência era o regime geral anterior e não o atual CT.

Bibliografia

Agria, Fernanda (1968). “Serviço doméstico. Problemas e Soluções”, *Estudos Sociais e Corporativos*, nº 26, pág. 52 a 101.

Alegre, Carlos (1981). *Contrato de serviço doméstico anotado, Decreto-Lei nº 508/80, de 21 de outubro*. Almedina, Coimbra.

Alegre, Carlos (1994). *Contrato de serviço doméstico anotado, Decreto-lei nº 235/92, de 24 de Outubro*. Veja, Lisboa.

Alves, Hugo Gabriel Dos Santos (2003). *O contrato de trabalho doméstico – algumas reflexões*. Tese de mestrado em Direito. Porto, Universidade Católica Portuguesa.

Amado, João Leal (2014). “De novo sobre uma velha questão: a compensação por caducidade nos contratos a termo certo”, *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 74, vol. II - Abr/Jun, pág. 411 a 424.

Carvalho, António Nunes (2011). “O art. 9.º do Código do Trabalho e a situação laboral dos treinadores desportivos”, *Desporto e Direito – Revista jurídica do Desporto*, Ano IX, nº 25, setembro/dezembro, Coimbra Editora.

Carvalho, Catarina de Oliveira (2019). “Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT”, *Documentación Laboral*, n.º 116, pág. 41 a 56.

Cordeiro, António Menezes (2014). *Tratado de Direito Civil II, Parte Geral – Negócios jurídicos*, 4ª edição, Almedina Coimbra.

Desdentado Daroca, Elena (2016). “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena em España”, *Investigaciones Feministas*, vol. 7, pág. 129 a 148.

Gomes, Júlio (2010, a)). “Da fábrica à fábrica de sonhos – Primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculo”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra pág. 197 a 231.

Gomes, Júlio (2010, b)). “Da interpretação e integração das convenções coletivas”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra pág. 121 a 159.

Guibentif, Pierre (2011). “Rights perceived and practiced –Results of a survey carried out in Portugal as part of the project “Domestic Work and Domestic Workers Interdisciplinary and Comparative Perspectives””, *ISCTE-IUL - Dinâmia-CET*, pág. 1 a 100.

Henriques, Cláudia Rosa (2017). “Contrato de serviço doméstico – âmbito e aplicação e formas de cessação”, *Questões Laborais*, nº 50, pág. 83 a 120.

OIT (2013). “*Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*”, Genebra.

Leite, Jorge (2017). “Direito do Trabalho – Da Cessação do Contrato de Trabalho”, *Revista Eletrónica de Direito*, pág. 1 a 95.

Lourenço, José Acácio (1982). “Algumas considerações sobre o regime jurídico do trabalho rural e do serviço doméstico”, *Estudos sobre temas de Direito de Trabalho*, pág. 49 a 58.

Martinez, Pedro Romano (2017). *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, Coimbra.

Martins, Pedro Furtado (2017). *Cessação do contrato de trabalho*, 4ª Edição, Princípia.

OIT (2011). “Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras”, Genebra.

Pinto, Carlos Alberto Mota (2012). *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra.

Ramalho, Maria do Rosário (2016). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª Edição, Almedina, Coimbra.

Ramalho, Maria do Rosário (2019). *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, Coimbra.

Silva, Filipe Fraústo (2001). “Em torno do contrato de serviço doméstico”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, nº 60, pág. 83 a 130.

Silva, Filipe Fraústo (2000). “Sobre a exigência legal de forma escrita para o despedimento”, *Questões laborais*, nº 16, pág. 232 a 237.

Vasconcelos, Joana (2017). *Direito Processual do Trabalho*. Universidade Católica Editora, Lisboa.

Vaz, Manuel Afonso; Carvalho, Raquel; Botelho, Catarina Santos; Folhadela, Inês; Ribeiro, Ana Teresa (2015). *Direito Constitucional – O Sistema Constitucional Português*, 2ª Edição, Universidade Católica Editora, Porto.

Jurisprudência

Tribunal Constitucional:

Ac. TC nº 267/07 de 02.05.2007 (Pamplona de Oliveira), in <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20070267.html>

Supremo Tribunal de Justiça:

Ac. STJ de 13.12.2000 (Mário Torres), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9441f659668b910180256ada002fd3f2?OpenDocument>

Ac. STJ de 09.03.2004 (Fernandes Cadilha), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2b9d6bf20a09f71b80256e70002ce795?OpenDocument>

Ac. STJ de 05.07.2007 (Vasques Dinis), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/da28a24ae09d951080257317003072fc?OpenDocument>

Ac. STJ de 09.09.2009 (Sousa Grandão), in <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/95d6a69b4789ca6e802576700050b89b?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Évora:

Ac. TRE de 30.05.2005 (Chambel Mourisco), in <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/be56380cf4559ccd80257de1005747b0?OpenDocument>

Ac. TRE de 13.12.2011 (Paulo Amaral), in <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/fc381d4eebb09ac380257de10056f972?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Lisboa:

Ac. TRL de 25.01.1989 (Roberto Valente), in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/885666e04a1bbd438025680300038230?OpenDocument>

Ac. TRL de 26.01.2000 (Simão Quelhas), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b0ebb3fb4e2c95ec8025697e004602e1?OpenDocument>

Ac. TRL de 26.06.2002 (Ferreira Marques), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/566cd4674d0fa8ed80256c76005802d9?OpenDocument>

Ac. TRL de 05.05.2004 (Seara Paixão), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/7cbaab7acbd9c3580256f1600390505?OpenDocument>

Ac. TRL de 08.02.2006 (Paula Sá Fernandes), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d30ef9d465548f028025713f003b9e93?OpenDocument>

Ac. TRL de 01.10.2008 (Paula Sá Fernandes), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/714757892af7e765802574f0005084fa?OpenDocument>

Ac. TRL de 01.06.2011 (Natalino Bolas), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2adde1033b318b8b802578bd003bf963?OpenDocument>

Ac. TRL de 25.09.2013 (Leopoldo soares), in
<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/5716f5e720bfa83e80257bf6003e36e4?OpenDocument>

Tribunal da Relação do Porto:

Ac. TRP de 26.04.2010 (Albertina Pereira), in
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/9afb50670252dc0f8025771f005619f0?OpenDocument>

Ac. TRP de 21.02.2011 (Fernanda Soares), in
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/659103faa2b387f0802578470050b614?OpenDocument>

Ac. TRP de 07.09.2015 (António Ramos), in
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e7ae2e22e79c5caf80257ec1003d82ff?OpenDocument>

Ac. TRP de 29.02.2016 (Domingos Morais), in
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a2ef7cf5262ab70b80257f86005273d1?OpenDocument>

Ac. TRP de 06.11.2017 (Nelson Fernandes), in
<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/53c330f28aac899b802581e6003d49a2?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Coimbra:

Ac. TRC de 26.10.2018 (Felizardo Paiva), in
<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/59eb8c594947417880258340005b8abb?OpenDocument>