



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

# O Procedimento Disciplinar no Contrato de Serviço Doméstico

Cláudia Regina Ales Alves

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

# O Processo Disciplinar no Contrato de Serviço Doméstico

Cláudia Regina Ales Alves

Sob a orientação da Professora Doutora Catarina Carvalho

Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2024



*Ao meu pai, por ser sempre uma estrela que guia  
o meu caminho e à minha mãe por todo o investimento,  
carinho e amor a valer por dois.*

*À Prof. Doutora Catarina Carvalho, minha Orientadora,  
pelas sugestões, disponibilidade, paciência e rigor.*

*À JPAB, especialmente à equipa de Laboral.*

## **Lista de siglas**

Ac. – Acórdão

ATD- Agenda do Trabalho Digno

AR – Assembleia da República

Art.(s) – Artigo (s)

CC – Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25 de novembro

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

CT03- Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei 99/2003

CP - Código Penal, **aprovado** pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro

CSD - Contrato de Serviço Doméstico

DL – Decreto-Lei

ET – Estatuto de Los Trabajadores

Nº – Número

OIT – Organização Internacional de Trabalho

Pág. - Página

Ss. – Seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

RCSD - Regime do Contrato de Serviço Doméstico

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

RGIT - Regime Geral das Infrações Tributárias



## **Resumo**

O contrato de trabalho doméstico é um contrato de trabalho especial regulado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. Apesar da recente reforma deste diploma várias questões ficaram por resolver, principalmente na cessação do contrato de trabalho doméstico pelo empregador com justa causa e a (não) existência de procedimento disciplinar, em que, no nosso entendimento, se nota a maior desproteção destes trabalhadores, podendo-se até falar em discriminação.

Neste sentido, o objetivo da presente dissertação é analisar criticamente as recentes alterações nesta matéria e o regime atual, e verificar se as razões que motivaram este regime realmente justificam tamanha desproteção dos trabalhadores domésticos e quais as soluções a ser adotadas.

Palavras-Chave: Contratos de trabalho especiais; contrato de trabalho doméstico; despedimento, procedimento disciplinar

## **Abstract:**

The domestic employment contract is a special type of employment contract governed by Decree-Law No. 235/92 of October 24. Despite the recent reform of this decree, several issues remain unresolved, especially regarding the termination of the domestic employment contract by the employer for just cause and the absence of a disciplinary procedure, in which, in our understanding, there is a notable lack of protection for these workers, which could even be considered discriminatory.

In this context, the aim of this dissertation is to critically analyze the recent changes in this area and the current regime, and to assess whether the reasons that motivated this

regime truly justify such a lack of protection for domestic workers and what solutions should be adopted.

Key words: Special employment contracts; domestic work contract; Dismissal, disciplinary proceedings

## **Indicações de Leitura**

As citações em nota de rodapé são feitas indicando-se o nome do autor, seguida da data da obra, e, por fim, da página (ou páginas) em apreço.

A bibliografia final contém todas as obras referenciadas neste estudo, aí se procedendo à sua identificação completa, com indicação de autor, ano, título, local de publicação e, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e a última páginas.

## Índice

1. <i>Introdução</i> .....	11
2. <i>A Evolução do Regime Jurídico do Contrato de Serviço Doméstico</i> .....	12
3. <i>Articulação entre o regime especial e o regime geral</i> .....	13
3.1. <i>O art. 9.º CT e o art. 37.º RCSD</i> .....	13
3.2. <i>Razões da Especialidade do Contrato de Serviço Doméstico</i> .....	16
a) <i>A convivência com a entidade patronal</i> .....	16
c) <i>A natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa da atividade</i> .....	17
d) <i>A natureza do tipo familiar</i> .....	18
e) <i>O tipo de atividades que se integra no objeto do contrato</i> .....	19
f) <i>O intuitus personae e a confiança</i> .....	19
g) <i>Intimidade da vida privada</i> .....	20
4. <i>Rescisão com Justa Causa</i> .....	21
4.1. <i>Considerações gerais</i> .....	21
4.2. <i>Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador</i> .....	21
4.3. <i>Conceito de justa causa</i> .....	23
4.4. <i>Inexistência de procedimento disciplinar</i> .....	28
4.6. <i>A necessidade de forma escrita</i> .....	30
4.7. <i>O parecer prévio da CITE – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no contrato de trabalho doméstico</i> .....	32
5. <i>Tutela jurisdicional</i> .....	38
5.1. <i>Tutela indemnizatória por justa causa insubsistente</i> .....	39
5.2. <i>A opção de não reintegração trabalhador e a indemnização substitutiva</i> .....	42
5.3. <i>Retribuições intercalares</i> .....	46
<i>Conclusões</i> .....	47

## 1. Introdução

O contrato de serviço doméstico é categorizado como um contrato de trabalho especial, e, por essa razão, encontra-se regulamentado no ordenamento jurídico português, num diploma avulso, o DL 235/92, de 24 de outubro.

Não obstante a recente reforma sofrida por este diploma, decorrente da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, esta revelou-se, a nosso ver, insatisfatória relativamente a alguns pontos, que abordaremos infra.

Ora, perante a impossibilidade de analisar todo o diploma, procedemos à delimitação do escopo deste estudo, pelo que o âmbito do presente estudo incide sobre o tema “onde se colocam as diferenças de regime mais sensíveis relativamente”<sup>1</sup> ao CT, a saber, a cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa, com especial enfoque na (não) existência de um procedimento disciplinar no contrato de serviço doméstico.

Nestes termos, numa primeira fase, analisamos, sucintamente, o percurso legislativo em Portugal do contrato de serviço doméstico até à atualidade. Por forma a enquadrar as questões discutidas, em sede deste estudo, é imperativo dissecar as razões da especialidade deste contrato e a forma como opera a articulação entre o regime laboral comum e o regime especial deste contrato por força do art. 9.º CT e do recém-aditado art. 37.º-A RCSD.

Posto isto, passaremos para o estudo das principais questões associadas à rescisão do contrato de trabalho pelo empregador com justa causa no âmbito do regime de contrato de trabalho doméstico, nomeadamente, o conceito de justa causa e o recente acrescento do termo “culposo” na letra do art. 30.º RCSD e a inexistência de procedimento disciplinar e consequente ausência de direito de defesa destes trabalhadores, a forma exigida para a cessação e a (não) exigência de parecer prévio da CITE nos casos das trabalhadoras domésticas grávidas, lactantes e puérperas.

Por último, analisamos o regime instituído por este diploma legal para o despedimento insubsistente, explorando os efeitos que emanam ou que, em teoria, deveriam emanar de tal circunstância.

Cabe também referir que, ao longo desta dissertação, devido à escassez de doutrina e jurisprudência nacional sobre o tema, socorremo-nos de outros ordenamentos

---

<sup>1</sup> Filipe Fraústo, 2001: 296.

jurídicos, nomeadamente, o espanhol e italiano, países que contam com os valores de trabalhadores domésticos mais elevados<sup>2</sup>, a fim de realizar um paralelismo entre os diferentes regimes e procurar possíveis soluções a adotar no nosso ordenamento, que proporcionem maior proteção aos trabalhadores domésticos.

## **2. A Evolução do Regime Jurídico do Contrato de Serviço Doméstico**

Discorrendo, sucintamente, pela evolução histórica do contrato de serviço doméstico, este remonta à época das Ordenações.<sup>3</sup>

Todavia, a sua regulamentação assumiu-se, nas palavras de IRENE GOMES<sup>4</sup>, “titubeante” entre o Código Civil e o regime do Direito do Trabalho.

Ora, inicialmente, este contrato constava do Código de Seabra, de 1867, enquanto subespécie do contrato de prestação de serviços. No entanto, com a promulgação da Lei n.º 1952 de 10/03/1937, que estabeleceu o primeiro regime jurídico do contrato individual de trabalho, surgiram dúvidas quanto à continuação da aplicabilidade das normas do Código de Seabra ao contrato de serviço doméstico ou a sua transição para a alçada do regime laboral, ainda que com as devidas adaptações.

Volvidos onze anos, com o DL n.º 508/80, de 21 de out., surgiu uma regulamentação específica para o contrato de serviço doméstico, dissipando as dúvidas até ali existentes.<sup>5</sup>

Em 1992, o DL 508/80 foi revogado, dando assim origem ao DL 235/92, de 24 de out., que permanece em vigor até a presente data<sup>6</sup>.

Chegados a 2023, este regime, após estar esquecido por trinta anos, mereceu, finalmente, a atenção do legislador no âmbito da ATD, que decidiu realizar algumas alterações, muito necessárias, ao presente diploma.

---

<sup>2</sup> De acordo com “Domestic workers Across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection”, OIT, 2013: 42.

<sup>3</sup> Ordenações Afonsinas, Livro IV, Título XXXI, Ordenações Manuelinas, Livro IV, Título XVIII e Ordenações Filipinas, Livro IV, Título XXIX. Rosário Ramalho, 2023: 317.

<sup>4</sup> Irene Gomes, 2021:221.

<sup>5</sup> No entender de Carlos Alegre (1981: 50) após a revogação expressa dos artigos 1370º a 1390º do Código de Seabra e do art. 15.º da Lei nº 1952, de 10 de março de 1937, não há margem para dúvidas quanto à aplicação supletiva de toda a legislação referente ao contrato individual de trabalho.

<sup>6</sup> Com as alterações introduzidas pelo DL 88/96 de 3 de julho, pela Lei 114/99 de 3 de agosto e pela Lei 13/2023 de 3 de abril.

Essencialmente, estas alterações aproximaram o RCSD ao regime laboral comum, nomeadamente, através da revogação de normas que não tinham qualquer efeito útil, por serem uma mera reprodução do disposto no CT<sup>7</sup>, e de outras que, por sua vez, se encontravam tacitamente revogadas por estarem desatualizadas em face das mutações sociais ocorridas durante o extenso período em que este diploma se manteve inalterado.

### **3. Articulação entre o regime especial e o regime geral**

Como nos refere JÚLIO GOMES<sup>8</sup>, "os contratos de trabalho especiais são, antes de mais, contratos de trabalho com as características essenciais próprias deste tipo contratual, nomeadamente a subordinação jurídica e a retribuição", o que levaria, desde logo, à aplicabilidade do regime laboral comum.

Acresce que o reconhecimento de um contrato como especial depende da presença, numa determinada *fattispecie* negocial, de uma ou mais características ou circunstâncias (extrínsecas aos elementos básicos) que, pelo seu reflexo na estrutura da situação em causa, carecem de valoração específica e impõem um tratamento diverso daquele que consta do regime laboral comum.<sup>9</sup>

Os contratos de trabalho especiais são, portanto, identificados como subtipos contratuais do tipo contrato de trabalho<sup>10</sup>, refletindo o denominado “pluralismo de regimes de Direito do Trabalho”.<sup>11</sup>

#### **3.1. O art. 9.º CT e o art. 37.º RCSD**

Conforme destaca NUNES DE CARVALHO<sup>12</sup>, o “pluralismo de regimes de Direito do Trabalho” é reconhecido pelo art. 9.º CT, ao dispor que ao contrato de trabalho com regime especial se aplicam as regras gerais deste Código<sup>13</sup> que sejam compatíveis

---

<sup>7</sup> A favor destas alterações Hugo Ventura, 2023: 46. Contra Irene Gomes, 2023: 153 e 154, dizendo que “se impunha a aprovação de um novo diploma com um regime tendencialmente completo, mesmo que reproduzindo, em diversas matérias, o previsto no Código do Trabalho”.

<sup>8</sup> Júlio Gomes, 2010: 201.

<sup>9</sup> Neste sentido Rosário Ramalho, 2023: 39 e Nunes de Carvalho, 2011: 36 e 37.

<sup>10</sup> Rosário Ramalho, 2023: 40.

<sup>11</sup> Nunes de Carvalho, 2011: 28.

<sup>12</sup> Nunes de Carvalho, 2011: 28.

<sup>13</sup> Segundo Rosário Ramalho (2023: 45), a referência do art. 9.º às “regras gerais deste código” deve ser entendida em termos amplos, por forma a abranger outros regimes laborais de natureza geral não sediados no Código do Trabalho, mas sim em legislação avulsa, como por exemplo: o regime dos acidentes de trabalho, o regime da segurança e saúde no trabalho, etc.

com a sua especificidade”. Este dispositivo legal determina a aplicação subsidiária das normas do regime comum aos contratos de trabalho especiais, salvo quanto às particularidades justificadas pelos tipos contratuais em concreto.<sup>14</sup>

Além disso, as regras especiais estabelecidas nesses contratos devem ser interpretadas e integradas à luz do disposto no CT, isto é, antes de qualquer alteração, as respetivas normas devem ser interpretadas de acordo com o regime do CT e as lacunas integradas segundo as soluções neste consagradas.<sup>15</sup>

No entanto, este recurso à norma geral para integrar uma lacuna do regime especial não é automático, dependendo da verificação em cada caso da compatibilidade daquela norma geral com a especificidade do regime em questão a apreciar em termos globais.<sup>16</sup> Impõe-se a não aplicação do regime laboral comum e, conseqüentemente, a integração da lacuna por outra via, caso se conclua que conflitua ou que não se harmoniza em si mesma ou pelos resultados a que conduz com as razões identificadoras do regime especial previsto.<sup>17</sup>

Também se deve recorrer ao artigo 9.º CT sempre que se revele essencial a aplicação do regime geral para garantir o cumprimento da Convenção n.º 189<sup>18</sup>, que tem de ser cumprida, por força da sua primazia sobre o direito ordinário, constante do art. 8.º CRP.<sup>19</sup> O mesmo já não se pode dizer quanto às disposições da Recomendação. n.º 201, que a complementa, fornecendo orientações práticas sobre possíveis medidas a serem tomadas a nível legislativo e outros de modo a aplicar os princípios e os direitos consagrados na Convenção. No entanto, deve realçar-se que, quanto à cessação do contrato de trabalho por justa causa, sobre a qual nos debruçamos na senda desta dissertação, tanto a Convenção como a Conferência contêm disposições que a regulamentem especificamente.

---

<sup>14</sup> Romano Martinez, 2020: 71. e Ac. do TRE 27/02/2020.

<sup>15</sup> Romano Martinez, 2020: 71. e Ac. do TRE 27/02/2020.

<sup>16</sup> O Ac. do TRP 9/10/2023, em relação a forma e conteúdo do contrato com trabalhador estrangeiro e apátrida considerou que “tendo em consideração o preceituado no artigo 9.º do referido código, entendemos que a regra geral prescrita pelo artigo 5.º do mesmo código, é aplicável ao contrato de serviço doméstico.” No entanto, o ac. TRL 15/11/2021, considerou que “o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, constante do DL n.º 235/92, de 24 de Outubro, não prevê que o empregador deva proporcionar formação contínua ao trabalhador por si contratado e não é aplicável o disposto no art.º 131.º CT, por via do art.º 9.º do mesmo diploma, por incompatível com a especificidade desses contratos.”

<sup>17</sup> Rosário Ramalho, 2023: 44.

<sup>18</sup> Esta Convenção relativa à dignificação do trabalho doméstico resultou da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 16 de junho de 2011. Foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015 de 27 de abril e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 31/2015 na mesma data e entrou em vigor em Portugal no dia 17 de julho de 2016 (Aviso n.º 8/2016, 6 de abril).

<sup>19</sup> Catarina Carvalho, 2019: 48.

No presente caso e para o que aqui releva, a recente reforma RCSD aditou uma nova norma, o artigo 37.º-A, onde se dispõe que às relações emergentes do contrato de serviço doméstico se aplicam as normas do CT em tudo o que não esteja previsto no RCSD. Embora a introdução desta disposição não seja surpreendente, estando em consonância com disposições previstas em outros regimes legais especiais, a sua conjugação com o regime comum suscita algumas dúvidas. Tais dúvidas emergem, sobretudo, quanto à viabilidade da aplicação do regime laboral comum, de forma indiscriminada, a todos os aspetos não contemplados pelo regime especial, isto é, sem a devida ponderação quanto à exigência de compatibilidade da aplicação subsidiária do regime laboral comum com as especificidades do contrato de trabalho doméstico, tal como preconizado pelo art. 9.º CT.

NUNES DE CARVALHO<sup>20</sup> debruçou-se sobre a questão e concluiu então que a existência das referidas normas nos regimes especiais não exonera o intérprete de verificar, caso a caso, a compatibilidade e congruência das regras do Código do Trabalho com a especificidade da situação em causa,<sup>21</sup> uma vez que, o sentido das normas apenas sublinha a incompletude do regime especial e a necessidade de fazer apelo ao regime laboral comum, sem prescindir do indispensável juízo de congruência.

No caso concreto do art. 37.º RCSD, parafraseando VÍTOR VENTURA<sup>22</sup>, estamos perante “um daqueles casos em que o legislador disse mais do que aquilo que queria.”

De acordo com a doutrina<sup>23</sup>, contrariamente ao que uma primeira leitura poderia sugerir, não se poderia admitir uma resposta imediatista e automática em relação a todas as normas CT serem efetivamente aplicáveis em tudo o que não esteja previsto no regime de trabalho doméstico; e, muito menos, a não exigência do teste de compatibilidade e do inerente juízo de valoração e de adequação de tais normas à especificidade do universo familiar em que se insere para essa aplicação, principalmente no trabalho doméstico dada a disparidade dos contextos em que se desenvolve a atividade laboral sujeita ao CT (tipicamente empresarial) e a atividade sujeita ao RSCD (lar doméstico), sob pena de introduzir resultados verdadeiramente esdrúxulos.

A fim de identificar a existência de problemas de colisão, é imprescindível discernir quais as suas especialidades, isto é, quais os elementos tipificadores que tornam esta

---

<sup>20</sup> Nunes de Carvalho, 2011: 35.

<sup>21</sup> No mesmo sentido Júlio Gomes, 2010:213, a propósito dos profissionais da área da cultura.

<sup>22</sup> Vítor Ventura, 2023: 48.

<sup>23</sup> Neste sentido Irene Gomes, 2023:154, Rosário Ramalho, 2023: 326 e Vítor Ventura, 2023: 48-49.

relação especial e impõe uma particular estruturação do equilíbrio de interesses entre as partes deste contrato.

### **3.2. Razões da Especialidade do Contrato de Serviço Doméstico**

O contrato de serviço doméstico, é um contrato de trabalho especial que, como referido anteriormente, se encontra tutelado por um regime jurídico especial previsto no DL 235/92.

A especialidade deste contrato relaciona-se com o facto de ser um contrato que não cabe dentro do paradigma que originou o Direito do Trabalho, nomeadamente, a industrialização e os conflitos entre classes. No entanto, apesar das transformações tecnológicas e da natural evolução do mundo, este contrato tem resistido, não perdendo a sua atualidade nem ficando obsoleto.

O contrato em apreço, como se evidencia da leitura do art. 2.º RCSD, compartilha dos mesmos elementos essenciais do contrato de trabalho comum, enunciados no art. 11.º CT, a discriminar: a prestação de uma atividade, a existência de uma retribuição, e a presença de subordinação jurídica.

Ademais, de forma a justificar a especialidade do contrato de serviço doméstico, foram apontadas pela doutrina variadíssimas características, tanto de forma isolada como combinada. Neste sentido, foram assinaladas por FRAÚSTO DA SILVA<sup>24</sup> as seguintes características:

#### **a) A convivência com a entidade patronal**

A convivência com a entidade patronal, enquanto razão de especialidade, parece não estar alinhada com a atualidade tendo perdido a sua relevância<sup>25</sup>, uma vez que caiu em desuso e é incomum os trabalhadores domésticos coabitarem com os empregadores.

Não obstante FERNANDA AGRIA<sup>26</sup> realçar que a convivência não significa necessariamente coabitação, bastando “a inserção do assalariado no círculo familiar da entidade patronal”, hoje em dia é recorrente que estes não estejam presentes no domicílio

---

<sup>24</sup> Fraústto da Silva, 2001: 267 a 272.

<sup>25</sup> No mesmo entender Cláudia Henriques, 2017: 91. Por outro lado, a favor desta característica Fernanda Agria, 1968: 67 e 68 e Carlos Alegre, 1981:15. Na jurisprudência os ac. STJ 09.03.2004, ac. STJ 09.09.2009, ac. TRP 06.11.2017.

<sup>26</sup> Fernanda Agria, 1968: 67. Também Barros Moura, 1980: 68.

durante a execução dos serviços domésticos, sendo, portanto, a convivência “meramente eventual”<sup>27</sup> e, por conseguinte, insuficiente para legitimar a especialidade deste contrato.

#### **b) A benevolência**

Ora, a benevolência advinha da convivência e da relação familiar estabelecida entre as partes neste contrato. Acreditava-se que, devido à estreita relação entre o trabalhador doméstico e o empregador, o primeiro beneficiava de uma proteção face aos riscos sociais proporcionada pelo próprio empregador. Consequentemente, era possível afastar a aplicação dos meios de tutela jurídicos dos trabalhadores nas empresas, uma vez que nesta relação jurídica existiam deveres de solidariedade recíprocos e ausência de uma verdadeira relação hierárquica ou poder disciplinar.

Contudo, essa conceção deve ser rejeitada. O contrato de serviço doméstico é um verdadeiro contrato de trabalho, portanto, estando o trabalhador subordinado juridicamente ao empregador, esta característica não pode justificar a sua especialidade, principalmente, à luz da ausência, no regime atual, de deveres de solidariedade.

#### **c) A natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa da atividade**

Outro argumento que tem sido invocado para justificar o regime especial, é o carácter não empresarial desta relação laboral na medida em que, por não assentar numa estrutura empresarial e por não ter um carácter lucrativo, especulativo ou produtivo, não se enquadra no âmbito de regulamentação típico do CT.

No entanto, a relevância desta característica é questionada por alguns autores<sup>28</sup>, aos quais nos juntamos, desde logo, porque o conceito de empresa laboral que alguns sustentam cobre organizações de fim não económico e há mesmo quem não se oponha a considerar o lar doméstico, quando nele atue um ou mais empregados domésticos, como empresa para o direito do trabalho.<sup>29</sup>

Da atual definição do art. 11.º CT resulta que a atividade é prestada “no âmbito de organização”. Conforme ensina ROMANO MARTINEZ<sup>30</sup> esta expressão pode ser interpretada no sentido de existirem dois tipos de contratos de trabalho: o contrato de trabalho no âmbito empresarial, onde existe uma organização, e o contrato de trabalho onde inexistente tal organização, sendo o regime laboral apenas aplicável ao primeiro. No

---

<sup>27</sup> Fraústo da Silva, 2001: 267.

<sup>28</sup> Fraústo da Silva, 2001: 105, Vítor Ventura, 2023: 29 e 30, Cláudia Henriques, 2017: 92.

<sup>29</sup> Coutinho de Abreu (1982), “A empresa e o empregador em direito do trabalho”, Coimbra : 21, nota 41 e Minervini (1958) “Contro la «funzionalizzazione» dell’impresa privata”, Revista di Diritto Civile: 634 – cit. por Filipe Fraústo, 2001: 105, nota 101.

<sup>30</sup> Romano Martinez, 2023: 133 e 134.

entanto, esta conceção, embora sustentada na letra do preceito, suscitaria uma desproteção dos trabalhadores que exercem a sua atividade para empregadores desprovidos de uma estrutura organizativa formal, tal como é o caso dos trabalhadores domésticos. Assim, entendemos que este conceito de organização laboral deve abranger o lar doméstico.

Outro ponto de contestação reside na afirmação de que o credor do serviço doméstico não beneficia lucrativamente do trabalho prestado, uma vez que o trabalhador não auxilia o empregador em nenhuma atividade produtiva<sup>31</sup> não tendo este trabalho valor económico. Indubitavelmente, o trabalho doméstico prestado por via do contrato de serviço doméstico possui valor económico, verificando-se uma transação em que o trabalhador oferece os seus serviços em troca da retribuição e, por sua vez, o empregador beneficia ao ficar liberto das atividades que confia ao trabalhador, passando, consequentemente, a ter mais tempo livre, o que lhe permite dedicar-se a outras atividades, tais como a sua carreira profissional, das quais pode obter um rendimento superior ao montante pago por aquele trabalho. Surge, assim, evidentemente, um benefício lucrativo, pelo menos indireto ou um chamado “custo de oportunidade”, em termos económicos.<sup>32</sup>

No entanto, realçamos que se presume que, em regra, o empregador doméstico possui menos poder económico do que um empregador empresarial, o que pode relevar, principalmente, em termos de indemnizações por despedimento insubsistente, como veremos adiante.

#### **d) A natureza do tipo familiar**

Outra causa apontada é a natureza familiar da comunidade em que o trabalhador se insere, enquanto organização laboral. Esta atividade está associada, geralmente, às necessidades pessoais e domésticas do empregador e do seu agregado familiar, no entanto, no contexto atual, o beneficiário desta prestação pode ser uma organização equiparada a um agregado familiar, que será aquela em que embora faltem os laços familiares, esteja em causa o mesmo tipo de tarefas e necessidades.<sup>33</sup>

Apesar de ser verdade que nesta relação de trabalho, em alguns casos, possa existir uma maior afetividade do que numa relação de trabalho comum, consideramos que o pensamento de que o trabalhador doméstico está sempre integrado no contexto familiar é

---

<sup>31</sup> Neste entender Fernanda Agria, 1968: 67 e Carlos Alegre, 1994 : 19.

<sup>32</sup> Neste sentido, Vítor Ventura, 2023: 30, Cláudia Henriques, 2017: 92, Fraústo da Silva, 2001: 268 a 269.

<sup>33</sup> Rosário Ramalho, 2023: 324, que dá como exemplo vários estudantes que partilham uma casa.

uma “romantização da realidade”<sup>34</sup>, pois o trabalhador na maioria das vezes não está integrado no ambiente familiar e, inclusive como se referiu acima, por vezes, nem sequer existe um verdadeiro ambiente familiar, não podendo esta característica justificar a especialidade deste contrato.

**e) O tipo de atividades que se integra no objeto do contrato**

O tipo de atividade que se integra no objeto<sup>35</sup> deste contrato são as chamadas “tarefas domésticas”, as quais o legislador teve o obséquio de enumerar exemplificativamente no art. 2.º nº 1 RCSD. Deste elenco constam tarefas como: execução de serviços de jardinagem, confeção de refeições, lavagem e tratamento de roupas, limpeza e arrumo de casa, entre outras. Desde já cabe realçar que estas atividades não consistem numa singularidade deste contrato, pois a satisfação de necessidades pessoais ou próprias do credor não é privativa do contrato de serviço doméstico, tal como exemplifica Fraústo da Silva<sup>36</sup> “a contratação de um trabalhador para cuidar de um pomar e de uma horta na província, cujos frutos se destinem exclusivamente ao consumo do empregador e da sua família será trabalho rural e não doméstico.” Por último, caso esta mesma atividade seja exercida por uma empresa, já não será então considerada trabalho doméstico, porquanto lhe será aplicado o regime laboral comum.

**f) O *intuitus personae* e a confiança**

Outra característica apontada é o *intuitus personae* e a confiança.

Reconhecemos que deste contrato decorre um acentuado carácter pessoal inerente à relação laboral que está associado a um conseqüente clima de confiança. No entanto, apesar de esta característica assumir uma especial relevância, é imperativo observar que a mesma não é própria nem exclusiva do contrato de serviço doméstico<sup>37</sup>, sendo comum a todos os contratos de trabalho, nos quais as qualidades pessoais do trabalhador são tidas em consideração, embora em alguns se revelem de forma mais acentuada como no caso deste contrato em específico.

---

<sup>34</sup> Fraústo da Silva, 2001: 107.

<sup>35</sup> A favor desta característica Romano Martinez, 2023: 712 e 713 e Rosário Ramalho, 2023: 318.

<sup>36</sup> Fraústo da Silva, 2001: 271 a 272.

<sup>37</sup> Neste sentido Cláudia Campos, 2020: 33 e Cláudia Henriques, 217: 92.

## **g) Intimidade da vida privada**

Embora quase todas as características *supra* mencionadas estejam presentes em maior ou menor grau nesta relação contratual especial, na nossa opinião, o elemento mais significativo e distintivo da sua especialidade e que legitima a sua classificação como um contrato especial e as, conseqüentes, diferenças de regime reside na inserção do trabalhador no ambiente privado do empregador<sup>38</sup>, isto é, no domicílio deste último que coincide com o local da prestação da atividade. Esta circunstância faculta uma significativa conexão e intrusão com a reserva da vida privada e intimidade do empregador, pois o trabalhador, ao desempenhar as suas funções, torna-se partícipe de aspetos íntimos da vida do empregador, tendo acesso a correspondências, medicamentos e detalhes pessoais, além de presenciar diálogos familiares, entre outros.

Nesse sentido, o regime do contrato de serviço doméstico foi delineado com o propósito de tutelar este direito fundamental previsto no art. 26.º CRP, assim como a inviolabilidade do domicílio, por sua vez, consagrado no art. 34.º CRP.

Essencialmente, a especialidade do regime do contrato de serviço doméstico decorre do confronto entre estes direitos do empregador e os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.<sup>39</sup>

Contudo, concordamos com a doutrina<sup>40</sup> quando refere que os desvios em relação ao regime laboral comum devem julgar-se necessários, adequados e proporcionais à satisfação das necessidades desta relação especial de trabalho. Nesse sentido, é necessário existir um juízo valorativo entre os aspetos do regime especial em causa ou o sentido geral desse mesmo regime especial que “têm que ser legítimos e ainda justificáveis”<sup>41</sup> e os direitos dos trabalhadores que estão a ser postos em causa em prol dessa especificidade, uma vez que da aplicação deste regime não deve resultar uma redução do garantismo da posição jurídica destes trabalhadores relativamente aos restantes pois, tal como referido anteriormente, a proximidade entre as partes não garante que o trabalhador está salvaguardado em relação aos problemas que afetam a generalidade dos trabalhadores.

---

<sup>38</sup> Neste sentido Fraústo da Silva, 2001: 272 a 276.

<sup>39</sup> Fraústo da Silva, 2001: 275.

<sup>40</sup> Vítor Ventura, 2023: 33 e 34 e Cláudia Henriques, 2017: 93.

<sup>41</sup> Maria Irene Gomes, 2021: 226.

## **4. Rescisão com Justa Causa**

### **4.1. Considerações gerais**

A rescisão com justa causa prevista na alínea c) do art. 27.º RCSD constitui uma das modalidades extintivas do contrato de serviço doméstico contempladas nesse artigo.

Na recente revisão sofrida por este diploma perdeu-se a oportunidade para uma “limpeza terminológica do diploma”<sup>42</sup> que promoveria uma maior uniformidade e coerência com o léxico jurídico utilizado no CT.<sup>43</sup>

Persiste no diploma a referência a este contrato como “serviço” doméstico, em vez de “trabalho” doméstico, nomenclatura que está obsoleta e, inclusive, pode gerar confusão com o contrato de prestação de serviços.

Também se manteve a referência à figura da “rescisão”, que embora na prática se refira a um ato extintivo unilateral, é normalmente usada para a desvinculação invocada pelo trabalhador. Neste sentido, a terminologia apropriada seria “despedimento” ou “resolução”, consoante o autor da iniciativa da cessação seja, respetivamente, o empregador ou o trabalhador.<sup>44</sup>

### **4.2. Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador**

A cessação do contrato continua a ser um dos pontos fundamentais que caracterizam este contrato de trabalho doméstico como uma relação laboral especial, pois o direito à segurança no emprego, previsto no art. 53.º CRP, cede perante o direito à reserva da intimidade da vida privada previsto no art. 26.º CRP.

O princípio da segurança no emprego, que se encontra previsto na CRP, conforme referido por CARLOS ALEGRE “também é válido para os trabalhadores do serviço doméstico”<sup>45</sup>. Este princípio tem como corolário a proibição de despedimentos sem justa

---

<sup>42</sup> Expressão utilizada por Vítor Ventura, 2023: 47.

<sup>43</sup> Neste sentido Vítor Ventura, 2023: 47 e 154, Irene Gomes, 2023: 150, Rosário Ramalho, 2023: 321 e 348.

<sup>44</sup> Romano Martinez, 2023: 717. Este autor justifica a designação desta forma de cessação do contrato por rescisão (vd. arts. 29.º e 30.º RCSD com o receio do legislador de que a «liberalização» do despedimento do trabalhador do serviço doméstico pudesse suscitar críticas, inclusive de inconstitucionalidade. Acrescenta que o legislador no art. 31.º RCSD descaiu-se e chamou-lhe corretamente despedimento.

<sup>45</sup> Carlos Alegre, 1994: 46.

causa ou por motivos ideológicos ou políticos, e a proibição da “adoção ou perpetuação de relações de trabalho precário”<sup>46</sup>.

Para o nosso trabalho, tem especial interesse a primeira proibição supramencionada, isto é, a proibição de despedimentos sem justa causa, que é considerada a dimensão mais importante deste direito fundamental<sup>47</sup> e é precisamente o que consideramos estar a ser colocado em causa na cessação dos contratos de trabalho doméstico.

Esta proteção constitucional é uma negação clara do despedimento livre ou discricionário<sup>48</sup> e implica, desde logo, a ilegalidade e a conseqüente nulidade dos atos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado.

A recente alteração do diploma resolveu uma das principais questões controversas, associadas a este tópico, que consistia em saber se “a noção de justa causa de rescisão, no âmbito do contrato de serviço doméstico, prescindia da existência de facto culposo e ilícito, enquanto seus elementos constituintes”<sup>49</sup>. O entendimento jurisprudencial maioritário<sup>50</sup> advogava a necessidade de uma conduta culposa do trabalhador para efeitos de justa causa de despedimento, mesmo tendo em conta a natureza especial da relação em causa.

No entanto, o legislador, dissipou as dúvidas existentes ao acrescentar, e bem, a palavra “culposo” ao corpo do artigo 30.º<sup>51</sup>

ROSÁRIO RAMALHO<sup>52</sup> não acompanha esta opção do legislador, devido ao contexto específico deste contrato de trabalho, e considera que, pelo mesmo motivo, este requisito de culpa do trabalhador deve ser interpretado com menor rigor do que no regime laboral comum, podendo a culpa corresponder a mera negligência.

No entanto, o art. 29.º n.º 1 permaneceu inalterado continuando a dispor que “constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção, atenta a natureza especial da relação em causa, do contrato de serviço doméstico”. Surge, então, a questão de como deverá ser feita a articulação e a interpretação destas duas

---

<sup>46</sup> Jorge Miranda, 2005: 1060.

<sup>47</sup> Gomes Canotilho e Vital Moreira, 2014: 707.

<sup>48</sup> Gomes Canotilho e Vital Moreira, 2014: 707.

<sup>49</sup> Palavras de Irene Gomes, 2023: 150 e 151.

Antes da alteração respondiam afirmativamente a esta questão Fraústo da Silva, 2001: 125, e Rosário Ramalho, 2019: 297 a 298. Também neste sentido o Ac. STJ 09.03.2004 e o Ac. STJ 09.09.2009.

<sup>50</sup> Ac. STJ 13.02.2000. Na doutrina neste sentido, Carlos Alegre, 1994: 49, e Hugo Ventura, 2021: 135.

<sup>51</sup> Em Espanha, quanto às causas que justificam o despedimento disciplinar e a exigência de gravidade e culpabilidade da conduta aplica-se a regulamentação comum (art. 54 ET). p. 72

<sup>52</sup> Rosário Ramalho, 2023: 354 e 356.

normas, que preveem os critérios para analisar as situações de justa causa da rescisão do contrato de trabalho doméstico.

No entendimento de ROSÁRIO RAMALHO<sup>53</sup>, deve-se optar por uma solução semelhante à do despedimento disciplinar, cabendo à parte que invoca determinado comportamento ou facto como justa causa, subsumi-lo aos critérios da cláusula geral da justa causa constantes do art. 29.º n.º 1, isto é, demonstrar que aquele facto ou comportamento em concreto torne inexigível a subsistência do contrato seja pela natureza do facto em si mesmo, seja atendendo à natureza especial do vínculo de serviço doméstico e atender aos critérios de apreciação da justa causa constantes do art. 29.º n.º 4 que valorizam em especial o carácter das relações entre as partes, nomeadamente, a natureza dos laços de convivência do trabalhador com agregado familiar a que presta serviço.

### **4.3. Conceito de justa causa**

O artigo 30.º do RCSD arrola um conjunto exemplificativo<sup>54</sup> de situações que podem configurar justa causa de despedimento do trabalhador doméstico.

Um primeiro conjunto de situações, que percorre as alíneas a) a i) do artigo 30.º, é, em termos gerais, idêntico ao regime laboral comum constante no seu artigo 351.º n.º 2 CT. No entanto, o legislador foi mais longe ao consagrar as alíneas j) a p) que constituem situações específicas do contrato de trabalho doméstico, que no entendimento de CLÁUDIA HENRIQUES<sup>55</sup> “permitem ao empregador desvincular-se facilmente do contrato de trabalho, deixando o trabalhador numa situação desfavorável” e sobre as quais nos iremos debruçar de seguida.

Em primeiro lugar, configura justa causa de despedimento a “quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar”<sup>56</sup>.

Conforme anteriormente mencionado, o bem jurídico tutelado, o ambiente de intimidade privada do empregador e do agregado familiar, constitui uma nota dominante do trabalho doméstico, interligando-se com o direito à inviolabilidade da

---

<sup>53</sup> Rosário Ramalho, 2023: 356 e 357.

<sup>54</sup> Carlos alegre, 1981: 51 “tal elenco não é taxativo, mas meramente exemplificativo, existindo outros comportamentos não mencionados que podem assumir igual carácter”.

<sup>55</sup> Cláudia Henriques, 2017:110.

<sup>56</sup> Cfr. art. 30.º al. j).

correspondência, previsto no art. 32.º n.º 8 e 34.º n.º 1 e 3 CRP. Destarte, a doutrina<sup>57</sup> advoga que, embora não decorra expressamente da lei, existe um dever de sigilo/dever de segredo profissional doméstico, que se reveste de particular importância para ambas as partes envolvidas<sup>58</sup> e que é suficientemente relevante para a sua violação fundamentar uma justa causa de despedimento. Na eventualidade de este dever não estar explicitamente estipulado, sempre emergiria do dever laboral de lealdade, e em geral, do princípio da boa-fé.

Subscrevemos a perspetiva de que os segredos domésticos têm natureza de segredo profissional, no sentido de que o trabalhador, “em razão da sua atividade profissional, isto é, por causa ou por ocasião da sua profissão”<sup>59</sup>, entra em contacto com aspetos do quotidiano das pessoas servidas e, conseqüentemente, a vida privada do empregador fica mais exposta. Este acesso proporciona ao trabalhador um leque de informações habitualmente protegidas pelo segredo profissional de trabalhadores de outras áreas, portanto, não seria razoável que o trabalhador doméstico estivesse vinculado em menor compromisso.

Consideramos que estão cobertas pela esfera do sigilo “todas as coisas mesquinhas, neutras ou grandiosas que integram a vida de cada qual e se revelam, expressa ou implicitamente, a recato do mundo exterior, nos domínios da sua privacidade”<sup>60</sup>. Tal inclui, por exemplo, mas sem limitar, temas delicados como a sexualidade (abrangendo não apenas a orientação sexual, como também parceiros, práticas e frequência), doenças, situação financeira, opções políticas, convicções religiosas, novos projetos profissionais ou pessoais, documentação e correspondência legal e não só, e, por fim, todas as ideias, hábitos, atitudes, e comportamentos expressados da forma mais sincera e livre no íntimo do lar. Além disso, consideramos que este dever de sigilo “transcende o domicílio e mesmo os lugares adjacentes”<sup>61</sup>.

O âmbito deste dever de sigilo encontra-se, literalmente, restringido na lei, aos casos em que da sua devassa “possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar”.

---

<sup>57</sup> Vítor Ventura, 2023: 166 e Fraústo da Silva, 2001: 291 a 295.

<sup>58</sup> Existe um dever de sigilo do empregador em relação a factos da vida pessoal do trabalhador (art. 32.º n.º 1 al. g)), tem uma importância acrescida principalmente se o trabalhador estiver alojado.

<sup>59</sup> Pinto de Albuquerque, 2022: 859

<sup>60</sup> Fraústo Silva, 2001: 292.

<sup>61</sup> Fraústo da Silva, 2001: 292.

FRAÚSTO DA SILVA<sup>62</sup> defende que essa parcela da norma se deve considerar desconforme com a CRP, sublinhando que as potenciais consequências, danos morais ou patrimoniais, que possa causar a quebra do sigilo são irrelevantes, dado que a conduta é em si própria danosa. Para o efeito, faz um paralelismo com a tutela penal correspondente a este direito, nomeadamente, o crime de devassa da vida privada, previsto no art. 192.º CP e o crime de violação do segredo profissional, previsto art. 195.º CP, que, para serem acionados, apenas exigem que a ação seja cometida com intenção sendo irrelevante a materialização de um resultado, pois o ato é punido “em si e de per si”<sup>63</sup>.

A este autor junta-se ROSÁRIO RAMALHO<sup>64</sup> que também advoga por uma interpretação restritiva deste art. na parte em que condiciona a relevância disciplinar da quebra do dever de sigilo por parte do trabalhador ao resultado danoso de tal infração. Afirma que, principalmente no caso deste contrato concreto onde o dever de sigilo “tem um especial significado e uma maior amplitude”, não se percebe o porquê do elevado relevo dado ao elemento do dano, visto que não consubstancia um elemento essencial para qualificar o comportamento do trabalhador como infração disciplinar, mas sim apenas um dos critérios a considerar na apreciação da sua gravidade, nos termos gerais do art. 351.º n.º 3 CT.

Acolhemos este entendimento, considerando que deve constituir, efetivamente, justa causa de despedimento toda a violação do segredo doméstico por parte do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou perigo de dano.

Configura, igualmente, justa causa de despedimento a “manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente as crianças e os idosos, ou com outras pessoas que, regular ou acidentalmente, sejam recebidas na família.”<sup>65</sup> Este dever de respeito transcende a figura do empregador, abrangendo também terceiros, e assume particular relevância no caso de crianças<sup>66</sup> e idosos que porventura, são reconhecidos “aos olhos do Direito” como um grupo de indivíduos especialmente vulnerável.

---

<sup>62</sup> Fraústo da Silva, 2001: 293.

<sup>63</sup> Fraústo da Silva, 2001: 294.

<sup>64</sup> Rosário Ramalho, 2023: 346.

<sup>65</sup> Cfr. art. 30.º al. l).

<sup>66</sup> Ac. STJ 09/09/2009 considerou que “Constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora de serviço doméstico, pese embora não particularmente detalhado, mas que determinou que o menor de 6 anos, filho do casal para quem aquela prestava o seu serviço e que por ela era acompanhado e cuidado desde os dois meses de idade, sem nunca anteriormente ter expressado qualquer medo de com ela conviver, passasse a reflectir uma atitude de ostensiva rejeição à presença e ao convívio com a Autora, consubstanciada num choro repetido e em dificuldades em conciliar o sono.”

Tal como destaca Vítor Ventura, em circunstâncias que implicam a avaliação do cumprimento do dever de respeito, é imperativo que a valoração da justa causa atenda sempre à natureza da relação entre as partes, ao seu nível e meio social, bem como aos seus hábitos.<sup>67</sup> O trabalho doméstico, dadas as suas especificidades, não poderia ser exceção a esta regra, pois este “local de trabalho não se reveste da mesma frieza tipificada que o caracteriza quando estão em causa relações laborais desenvolvidas num contexto meramente empresarial.”<sup>68</sup>

Reconhece-se igualmente como justa causa de despedimento a “introdução abusiva no domicílio do agregado familiar de pessoas estranhas ao mesmo, sem autorização ou conhecimento prévio do empregador ou de quem o substitua”.<sup>69</sup> Esta disposição está intrinsecamente ligada ao local específico em que esta atividade é prestada e ao direito à inviolabilidade do domicílio, previsto no art. 32.º n.º 8 e 34.º n.º 1 e 3 CRP, que é corolário do direito à intimidade privada.

Vítor Ventura<sup>70</sup> considera ser necessário interpretar-se esta norma com uma adequação social, exemplificando que “difícilmente dará origem a justa causa de despedimento o caso da trabalhadora doméstica que, sem possibilidade de ir buscar o seu filho à escola, recebe-o na casa onde presta trabalho, para depois seguir com ele para sua casa, no fim da jornada de trabalho”, uma vez que não deverá ser considerada uma “introdução abusiva”.

Constitui, ainda, justa causa de despedimento a “recusa em prestar contas de dinheiros que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas”.<sup>71</sup>

Esta disposição configura uma manifestação clara do dever de lealdade a que está vinculado o trabalhador doméstico. Tal como tem sido defendido pela jurisprudência “o furto ou sonegação de dinheiro do empregador, mais do que um dano patrimonial (até porque muitas vezes estão em causa valores bagatelares), gera um dano na própria

---

<sup>67</sup> Por um lado, o ac. TRL 25/01/1989, não considerou justa causa de despedimento o facto de a trabalhadora ter dado uma resposta pouco delicada, mas não ofensiva. No entanto, o ac. TRC 02/12/1999 considerou justa causa de despedimento o comportamento de uma trabalhadora doméstica que omitia cumprimentos e saudações à chegada e na despedida dos familiares do empregador e das “visitas”.

<sup>68</sup> Vítor Ventura, 2023: 168.

<sup>69</sup> Cfr. art. 30.º al. m).

<sup>70</sup> Vítor Ventura, 2023: 168.

<sup>71</sup> Cfr. art. 30.º al. n).

A título de exemplo, no ac. TRL 25/01/1989 considerou-se justa causa uma trabalhadora ter adquirido numa mercearia 40 litros de leite, ovos e alfaces em quantidades excessivas para um consumo normal. No entanto, no ac. TRC 02/12/1999 não foi considerado justa causa a trabalhadora utilizar água e produtos dos patrões para lavar a sua viatura.

confiança no trabalhador, minando a relação de fideducía”<sup>72</sup>, uma vez que o trabalhador doméstico está em condições mais propícias para o fazer e reiterar do que um trabalhador numa empresa. Veja-se neste sentido, o Ac. do STJ de 09/03/2004 que concluiu o seguinte: “O sentimento de desconfiança e o ambiente de mal-estar e insegurança gerados pela suspeição relativamente à honorabilidade de uma trabalhadora (...) são suficientes para justificar o despedimento, ainda que se não tenha feito a prova de que os factos imputados assumiam dignidade penal.” (sublinhado nosso)

Por fim, valem ainda como justa causa de despedimento “hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar ou tendam a afetar gravemente a respetiva saúde ou qualidade de vida”.<sup>73</sup>

No âmbito do contrato de trabalho doméstico, parece que o trabalhador doméstico está sujeito a um regime mais rigoroso do que no regime laboral comum<sup>74</sup>, pois está vinculado ao que for o “ambiente normal do agregado familiar”. Ademais, também se encontra tutelada a saúde e o bem-estar do agregado familiar. A título de exemplo, pode servir de justa causa de despedimento um trabalhador, que contra as indicações do empregador, fume em casa, ainda que nos seus intervalos de descanso, também o envolvimento sexual com o marido da empregadora<sup>75</sup>, a “negligência reprovável ou reiterada na utilização de aparelhagem eletrodoméstica, utensílios de serviço, louças, roupas e objetos incluídos no recheio da habitação, quando daí resulte avaria, quebra ou inutilização que impliquem dano grave para o empregador”.

Por fim, a justa causa pode ser analisada em dois momentos distintos: o primeiro momento corresponde ao procedimento disciplinar e o segundo momento corresponde à aferição da ilicitude do despedimento pelo Tribunal.<sup>76</sup> No caso do contrato de serviço doméstico, como analisaremos de seguida, não existe um processo disciplinar.

---

<sup>72</sup> Vítor Ventura, 2023: 169

<sup>73</sup> Cfr. art. 30.º al. o).

<sup>74</sup> Segundo Vítor Ventura, 2023: 169 “o comportamento boémio ou degradante do trabalhador pode, por vezes, justificar o seu despedimento nos casos em que o comportamento, sendo ilícito, afete colateralmente a imagem da empresa junto de parceiros comerciais ou da própria clientela.”

<sup>75</sup> Em sentido contrário: Ac. STJ 13/12/2000 considerou que “não tendo os Réus provado que a Autora adoptara qualquer comportamento que pudesse objectivamente fundamentar suspeita de relacionamento sexual com o Réu marido não se pode dar como verificada a justa causa de despedimento, que não pode assentar em mera desconfiança dos factos que o fundamentaram.”

<sup>76</sup> Carlos Alegre, 1994: 49 e 51.

#### 4.4. Inexistência de procedimento disciplinar

No âmbito do regime comum se o empregador entender que existe alguma situação que constitua justa causa, para exercer legitimamente esta faculdade extintiva do contrato, é exigível que seja procedida de um procedimento disciplinar formal. Este procedimento disciplinar encontra-se dividido em quatro fases, nomeadamente, a fase da acusação com a notificação do trabalhador através da nota de culpa, a fase da defesa e do contraditório onde o trabalhador pode responder à nota de culpa, a fase de instrução quando o trabalhador pede que sejam realizadas diligências provatórias de modo a rebater a acusação e, por fim, a fase da apreciação/decisão, onde a decisão é comunicada por escrito.

No caso do contrato de trabalho doméstico presenciamos um aligeiramento das formalidades em matéria de despedimento, em relação ao regime comum cuja justificação apontada passa pelo ambiente informal e familiar associado a este tipo de contrato.

Assim, não há exigência de cumprir as referidas etapas, sendo suficiente a comunicação escrita com a descrição dos fundamentos justificativos do despedimento<sup>77</sup>, “devidamente concretizados no modo, tempo e lugar”,<sup>78</sup> conforme resulta do art. 29.º, n.º 3 RCSD, que costuma ser equiparada à nota de culpa, prevista no art. 353.º n.º 1 CT.

De facto, reconhecemos que a infração disciplinar pode criar uma situação tão insuportável que o empregador pode não estar em condições de conviver com o trabalhador durante o tempo necessário para levar a cabo diligências procedimentais previstas no regime laboral comum.<sup>79</sup> No entanto, não consideramos que seja argumento suficiente para justificar que os trabalhadores domésticos sejam privados de um procedimento disciplinar que pressupõe um carácter de proporcionalidade e adequação entre a atuação e a sanção, especialmente quando o regime comum previu uma solução para lidar com situações semelhantes através da aplicação da suspensão preventiva do trabalhador, regulada no art. 354.º CT. Este mecanismo permite ao empregador suspender preventivamente o trabalhador caso a sua presença na empresa se mostre inconveniente,

---

<sup>77</sup> Em Espanha, também é necessário comunicar de forma escrita e fundamentada nos termos do art. 55 ET.

<sup>78</sup> Ac. TRP 29/06/2016

<sup>79</sup> Rosário Ramalho, 2023: 302.

com a notificação da nota de culpa ou nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique por escrito.

Consideramos que esta norma poderia ser aplicada a este contrato, com certas adaptações, aceitando-se que o pagamento da remuneração durante este período pudesse ser um aspeto demasiado oneroso para o empregador doméstico.

Além do mais, em sede de direito comum, mais concretamente no art. 328.º, existe uma panóplia de sanções que podem ser aplicadas, entre as quais o despedimento é a sanção mais severa, sendo utilizada em *ultima ratio*. No entanto, partilhamos a posição adotada pela doutrina<sup>80</sup>, que entende que as únicas sanções disciplinares que fazem sentido neste regime especial, são a repreensão e o despedimento, justamente, por se tratar de uma relação pessoal mais estreita entre as partes.

Em sede de conclusão, consideramos que permanece por elaborar um procedimento disciplinar ajustado às especificidades do trabalho doméstico, uma vez que a sua existência é imperativa para “garantir um “período de arrefecimento” do animus puniendi, evitando reações disciplinares súbitas, emotivas ou menos ponderadas.”<sup>81</sup>

#### **4.5. Falta de oportunidade de defesa**

Consideramos que não se nos afigura correto, nem defensável, que o trabalhador doméstico seja privado do direito a uma audiência prévia ou à possibilidade de contraditar as razões invocadas pelo empregador. Em primeiro lugar, é preciso ter assente que o direito à audiência prévia representa uma espécie de “travejamento do regime disciplinar” e que, no regime laboral comum, deve ser respeitado mesmo no caso da aplicação de sanções disciplinares conservatórias ou singelas. Em segundo lugar, importa lembrar que o direito de defesa e de audiência prévia visam assegurar ao trabalhador o direito ao contraditório, constituindo uma garantia constitucional, prevista no art. 32.º, n.º 10, CRP, que como já foi corroborado pelo próprio TC<sup>82</sup> e pelos comentadores da Constituição, se irradia a qualquer processo de natureza sancionatória, incluindo, claro, os procedimentos disciplinares laborais.

---

<sup>80</sup> Neste sentido João Francisco Almeida Policarpo/ Monteiro Fernandes ex vi Victor Hugo Ventura, 2023:159.

<sup>81</sup> Monteiro Fernandes, 2018: 182

<sup>82</sup> Ac. TC 338/2010 de 08/11/2010.

Para Gomes Canotilho e Vital Moreira “o direito de audiência e defesa deve considerar-se inerente a todos os processos sancionatórios, incluindo os de natureza privada (disciplina laboral, disciplina das organizações coletivas, etc.) como regra inerente à ordem jurídica de um estado de direito.”<sup>83</sup>

Neste sentido, Carlos Alegre<sup>84</sup>, na anotação ao DL 508/80, realçava que quando os factos determinantes da rescisão do contrato tivessem natureza disciplinar se devia organizar processo disciplinar que teria como única exigência formal a audiência prévia do trabalhador. No entanto, na anotação do art. 29.º do DL 235/92 de 24 de out. já considerou que não é necessária a elaboração de um processo disciplinar, sendo a única formalidade necessária a comunicação por escrito.<sup>85</sup>

Concluindo, apesar das especificidades inerentes a este contrato de trabalho “não nos parece haver razões para impedir o trabalhador da oportunidade de defesa apresentando a sua versão dos factos e resolvendo, algum mal-entendido, antes da decisão de despedimento.”<sup>86</sup> Inclusive, acreditamos que dar o direito de resposta ao trabalhador pode servir como uma espécie de conciliação ou mediação que permitirá evitar futuros litígios laborais.

#### **4.6. A necessidade de forma escrita**

Tal como referido anteriormente, a comunicação final de despedimento deve constar de documento escrito<sup>87</sup> com a descrição dos fundamentos justificativos<sup>88</sup> do despedimento, conforme o art. 29.º, n.º 3, do DL.

Esta norma tem sido considerada, no plano formal, inconstitucional por Filipe Fraústo da Silva<sup>89</sup>, no entanto não concordamos com o autor uma vez que a sua constitucionalidade nunca foi questionada em sede de fiscalização abstrata, nem foi declarada inconstitucional ou afastada do ordenamento jurídico e, inclusive, aquando da análise pelo TC, em sede de fiscalização concreta, foi julgada não inconstitucional.<sup>90</sup>

---

<sup>83</sup> Neste sentido Jorge Miranda e Rui Medeiros, 2017 : 740.

<sup>84</sup> Carlos Alegre, 1981: 42 e 45.

<sup>85</sup> Carlos Alegre, 1994 :49.

<sup>86</sup> Cláudia Henriques, 2017: Neste sentido Vítor Ventura, 2023:

<sup>87</sup> Esta exigência surgiu com a RCSD, não existindo anteriormente no RCSD80, nem no Código de Seabra.

<sup>88</sup> Ac. TRP 21.02.2011, ac. TRE 13.12.2011, ac. TRP 29.02.2016.

<sup>89</sup> No entender do Autor, a competência para introduzir uma exigência de forma não estava prevista na Lei n.º 12/92, de 16 de julho, a qual concedia autorização ao Governo para aprovar o RCSD, tendo o Governo excedido o âmbito e limite dessa autorização.

<sup>90</sup> Ac. TC n.º 267/07, 02/05/2007.

Parte da doutrina critica esta exigência de forma, afirmando que “apesar de (...) ser menos rigorosa do que a que decorre do regime laboral comum, compagina mal com os efeitos imediatos da resolução do contrato”<sup>91</sup> e, essencialmente, com “o carácter especial das relações emergentes (e subjacentes a) um contrato de serviço doméstico.”<sup>92</sup>

No que respeita à classificação da natureza desta comunicação, esta não é pacífica dividindo opiniões acerca de se tem carácter *ad substantiam* ou *ad probationem*.

Ora, Menezes Cordeiro<sup>93</sup> ensina que a forma *ad substantiam* é exigida para a própria consubstanciação do negócio, por isso se ela não se verificar o negócio será nulo. Por outro lado, a forma *ad probationem* serve apenas para demonstrar a existência do contrato, não podendo aquele ser comprovado na sua falta por não ser admitido outro modo de o prova, sendo apenas admissível fazer prova da declaração por confissão expressa, judicial ou extrajudicial, à luz do art. 364.º n.º 2, nos casos em que resulta claramente da lei que a forma é *ad probationem*.

Se entendermos que a forma é *ad substantiam*<sup>94</sup>, a sua inobservância determina a insubsistência do despedimento por vício formal, ainda que se verifique a existência de justa causa para a rescisão, o que leva à condenação do empregador ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador. Por outro lado, se considerarmos que a forma é *ad probationem*, a declaração escrita servirá apenas para prova posterior da decisão de rescisão.

A maioria da doutrina<sup>95</sup> considera que a forma exigida seria meramente *ad probationem*, constituindo um desvio a regra do art. 220.º CC, que sanciona com nulidade a inobservância de forma legal da declaração negocial.

Para o efeito, Maria do Rosário da Palma Ramalho<sup>96</sup> argumenta que o artigo 31.º n.º 1 RCSD prevê expressamente que na base da declaração de ilicitude apenas podem estar motivos substantivos, isto é, insubsistência da justa causa alegada pelo empregador, e não motivos formais ou procedimentais, ao contrário do que sucede no regime laboral comum (artigo 381.º al. c) CT).

Por sua vez, Fraústo da Silva destaca que “a exigência de forma escrita para despedir em nada majora a posição do trabalhador doméstico perante um despedimento

---

<sup>91</sup> Rosário Ramalho, 2023: 358.

<sup>92</sup> Fraústo da Silva, 2000: 233 e ss.

<sup>93</sup> Menezes Cordeiro, 2014: 168-169.

<sup>94</sup> Neste sentido ac. Ac. TRP, 21/02/2011 “A redução a escrito dos motivos que integram a justa causa constitui uma formalidade *ad substantiam*.”, Ac. TRP, 29/02/2016.

<sup>95</sup> Fraústo da Silva, 2000: 233 ss, Rosário Ramalho, 2023: 360 e Cláudia Henriques, 2017: 112-113.

<sup>96</sup> Rosário Ramalho, 2023: 360.

substancialmente inválido por injustificado”<sup>97</sup>, entendimento com o qual não podemos concordar. No nosso entender, a comunicação de forma escrita é imprescindível para a proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo os domésticos, visto que proporciona certeza e segurança jurídica, não permitindo que, em sede judicial, sejam “invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade”<sup>98</sup>. Isto auxilia os trabalhadores domésticos na prova da inexistência de justa causa e a presença de dolo do empregador, majorando assim a indemnização a receber.

Realça-se que resulta do art. 220º 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*, o que não se verifica no art. 29.º RCSD.

No entanto como é sabido, seja por desconhecimento da lei por parte dos empregadores domésticos ou pela especial proximidade e intimidade sentida no contexto deste contrato, é frequente, que os despedimentos ocorram oralmente, o que nos faz questionar se admitir o carácter *ad substantiam* não será extremamente oneroso para o empregador doméstico, empregador este que costuma ser detentor de menor poder económico. Face ao exposto, seguimos o entendimento da doutrina dominante referida acima que considera que esta comunicação tem carácter *ad probationem*.<sup>99</sup>

#### **4.7.O parecer prévio da CITE – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no contrato de trabalho doméstico.**

Para os efeitos decorrentes do disposto no art. 63.º n.º 1 e n.º 4 CT, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre, sob pena de invalidade, de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, *in casu* a CITE.

Esta exigência, nas palavras de Guilherme Dray, “trata-se de um corolário do subprincípio da proteção de categorias específicas de trabalhadores que integra o princípio da proteção do trabalhador”<sup>100</sup>, sendo o seu propósito a proteção de um grupo

---

<sup>97</sup> Fraústio Silva, 2001: 298.

<sup>98</sup> Ac. TRC 26/10/2018.

<sup>99</sup> No entanto, em Espanha o despedimento é considerado improcedente quando não haja justa causa, mas também quando se incumprem os requisitos formais de comunicação escrita do despedimento e a descrição suficiente e tipificada do mesmo.

<sup>100</sup> Guilherme Dray, 2020: 199.

de trabalhadores que são assumidamente mais débeis, as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes.

Todavia, tem sido entendimento da própria CITE<sup>101</sup> que a obrigação prevista no regime laboral geral suprarreferida não tem aplicação no contrato de serviço doméstico.

Ora, no nosso entender tal posicionamento é incorreto, pois, conforme já defendido por Carlos Alegre<sup>102</sup>, na anotação do DL 508/80, “o serviço doméstico é uma atividade que utiliza (...) mão-de-obra predominantemente feminina, sendo aplicável (...) toda a legislação específica à condição feminina”. Em consequência existe um risco de discriminação indireta<sup>103</sup> destas trabalhadoras, uma vez que as diferenciações do RCSD em relação ao regime comum embora aparentem não diferenciar os destinatários em razão da sua integração em grupos distintos, acabam por ter um impacto significativo sobre elementos de um desses grupos, nomeadamente as mulheres. Além disso, a jurisprudência do TJ<sup>104</sup> já consolidou a ideia de que a discriminação baseada na gravidez e na maternidade deveria ser considerada, sem mais, isto é, independentemente do estabelecimento de um juízo comparativo, como discriminação direta, em razão do sexo.<sup>105</sup>

Passaremos, então, a discorrer sobre os argumentos invocados pela CITE, para a desnecessidade de parecer prévio emitido por si nos casos de rescisão de contrato de trabalho de serviço doméstico em que a prestadora de trabalho se encontre grávida, seja puérpera ou esteja a amamentar, ainda que ocorra invocação de justa causa.

Em primeiro lugar, a CITE socorre-se de um argumento formal, referindo que a inexistência deste parecer decorre do próprio regime laboral comum, uma vez que, o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o artigo 51.º CT03 (agora, artigo 63º CT), e especifica as modalidades de despedimento e o momento processual após o qual se deve solicitar o parecer a esta Comissão, não menciona o regime especial do serviço doméstico.

---

<sup>101</sup> 72/CITE/2005.

Parecer n.º 77/CITE/2007 consultado em:

[https://cite.gov.pt/documents/14333/17917/P77\\_07.pdf/52d348f3-16ff-41aa-a42a-d1340248a8db](https://cite.gov.pt/documents/14333/17917/P77_07.pdf/52d348f3-16ff-41aa-a42a-d1340248a8db)

<sup>102</sup> Carlos Alegre, 1981: 12.

<sup>103</sup> Nos termos CT, ocorre discriminação indireta “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras” (art. 23.º, n.º 2).

<sup>104</sup> Acórdão de 14/07/1994, Caso Webb (processo C-32/93)

<sup>105</sup> Milena Rouxinol, 2023, p ....

Ex. Caso Bilka

Parafraseando o TRL<sup>106</sup> este parecer deve ser “solicitado pela entidade patronal à entidade competente, concluída que se mostre a fase de instrução do procedimento disciplinar e antes, obviamente, da fase de deliberação a adotar por aquela, pois só dessa forma poderá a mesma dispor das condições adequadas à emissão de cabal parecer”. No entanto, no contrato de serviço doméstico não existe processo disciplinar e consequentemente não existe este momento processual.

A CITE, também argumenta no sentido de que o próprio preâmbulo do diploma destaca expressamente a necessidade de manter especificidades em certas matérias, mencionando as formas de cessação da relação laboral, designadamente a rescisão com invocação de justa causa, prevista no artigo 29.º RCSD, de onde se destacam, quanto a esta matéria, a circunstância especial de não se poder exigir processo disciplinar, conforme resulta do n.º 3 do artigo 29.º, e a circunstância de que mesmo que judicialmente venha a ser declarada insubsistente a alegação de justa causa para o despedimento, a reintegração do trabalhador só possa ocorrer por acordo, nos termos indicados no artigo 31.º.

A posição e os argumentos invocados pela CITE têm sido acompanhados pela jurisprudência<sup>107</sup>, tendo o TRL<sup>108</sup> referido que “a exigência de parecer prévio da CITE redundaria num agravamento das formalidades do processo conducente à cessação do contrato de trabalho, o que, aparentemente, não é compatível com a frugalidade do regime de despedimento do trabalhador doméstico, tal como desenhado pelo legislador.”<sup>109</sup>

No entanto, acompanhamos os argumentos das vozes discordantes, nomeadamente, Vítor Ventura<sup>110</sup> e Cláudia Campos<sup>111</sup>, que consideram que “este entendimento se baseia numa frágil linha de argumentação, se não mesmo equívoca, contribuindo, mais em profundidade, para o fenómeno de marginalização social e jurídica

---

<sup>106</sup> Ac. TRL 14/12/2004.

<sup>107</sup> Neste sentido, ac. TRL 01.10.2008 e ac. STJ 09.09.2009.

<sup>108</sup> Ac. TRL, 1.10.2008

<sup>109</sup> O acórdão da TRL foi objeto de recurso e, por isso, o caso concreto chegou ao conhecimento e à apreciação do Supremo Tribunal de Justiça. O Supremo apenas diz que a recusa da CITE em emitir o parecer não deve repercutir-se na validade do despedimento, uma vez que a formalidade foi preterida por fatores que não são imputáveis ao empregador, não se tendo, infelizmente, pronunciado sobre a obrigatoriedade, ou não, da intervenção da CITE.

Vítor Ventura e Cláudia Campos concordam com esta decisão do tribunal considerando que “é da mais elementar gramática do Direito que o valor negativo da invalidade não seja imputável a quem não controla, nem de facto nem de direito, os fatores que determinam validade de um ato jurídico.”

<sup>110</sup> Vítor Ventura, 2023: 176 a 186.

<sup>111</sup> Vítor Ventura e Cláudia Campos, 2018: 24 a 34.

do trabalhador doméstico”, pelo que, em face do *supra* exposto, cumpre rebater os argumentos aduzidos pela CITE.

Quanto ao primeiro argumento, a ausência de menção explícita ao contrato de trabalho doméstico é interpretada como implicando a sua exclusão deste âmbito, no entanto, o elemento literal da lei é um argumento “que prova demais”, sendo apelidada de “argumento de plano inclinado”, uma vez que pode facilmente reverter a favor da tese contrária, bastando para isso trazer para a discussão o DL 76/2012, de 26 de março, diploma que aprova o estatuto da CITE, segundo o qual compete à CITE emitir parecer prévio para o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, não distinguindo tipos ou classes de trabalhadores.

Ademais, esta abordagem feita pela CITE levaria a interpretações excessivas como deixar de fora da exigência de pedir parecer prévio da CITE qualquer relação estabelecida por contrato especial de trabalho, pois nem a norma acima citada, nem o CT referem expressamente quais dos contratos especiais de trabalho e os respetivos regimes legais são omissos na exigência deste parecer. Também não colhe o contra-argumento de que, ao contrário do regime do contrato de trabalho doméstico, alguns destes contratos remetem para o regime da cessação do regime laboral comum, uma vez que essa remissão já se encontra antecipada e genericamente estabelecida e garantida no artigo 9.º CT.

No que diz respeito ao argumento do carácter aligeirado do regime da cessação do contrato de trabalho doméstico em comparação com o regime laboral comum, a doutrina que acompanhamos, embora não neguem este facto, acreditam (e bem) que esta particularidade não justifica a exclusão da aplicação do parecer prévio da CITE, uma vez que, como referido anteriormente<sup>112</sup>, também existe um aligeiramento no regime aplicável às microempresas e isso não têm impedido a CITE de se pronunciar nestes casos. Estes autores consideram que “a formalidade destes argumentos peca sobretudo pela desconexão com razões de justiça material que estão subjacentes à exigência do parecer da CITE, que transcende um mero trâmite ou passo protocolar do procedimento disciplinar, constituindo um reforço das garantias materiais do trabalhador, de todos os trabalhadores.”

A doutrina citada *supra*, também se socorre de um argumento histórico que considera “a derradeira evidência do carácter equívoco deste entendimento da CITE e dos Tribunais.”

---

<sup>112</sup> Cfr. ponto 4.2.

O ordenamento jurídico português só passou a prever a obrigatoriedade<sup>113</sup> de parecer prévio favorável do organismo responsável pela igualdade no trabalho e no emprego em 1995, por força da Diretiva n.º 92/85/CEE, de 19 de Outubro. Esta norma foi então inserida na Lei n.º 4/84, de 5 de abril, corpo normativo autónomo vocacionado para a proteção da maternidade e parentalidade, mais precisamente no Capítulo III cuja disposição inicial, o art. 80.º, sob a epígrafe “âmbito de aplicação”, esclarecia categoricamente que esse mesmo seria aplicável “aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico”. Aquando da integração do diploma que regulava o regime protetor das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no CT esta referência perdeu-se. No entanto consideramos que esta omissão não significa, sem mais, que o parecer prévio da CITE deixaria de se aplicar aos contratos de trabalho doméstico. Evidencia, outrossim que o próprio legislador reconheceu, no passado, que o parecer prévio da CITE não é incompatível com a natureza especial do trabalho doméstico, podendo claro a norma ser aplicada às trabalhadoras domésticas, por passar o crivo do juízo de compatibilidade imposto pelo art. 9.º.

Por fim, em resposta ao argumento pragmático apontado pela CITE, nomeadamente, que da exigência de parecer prévio não surgiria nenhum efeito no plano prático para a trabalhadora ilicitamente despedida, devido ao facto de no regime do contrato de trabalho doméstico a reintegração do trabalhador estar dependente de acordo, este não se afigura pertinente, referindo Vítor Ventura e Cláudia Campos que, embora seja verdade como *infra* veremos, ~~que~~ neste regime especial apenas existe tutela indemnizatória e não reintegratória, esta última “é apenas uma das facetas da tutela de um trabalhador ilicitamente despedido do trabalhador ilicitamente despedido”.

Além disso estes autores acrescentam que, não só na vertente indemnizatória a obrigatoriedade de parecer prévio da CITE teria um papel relevante, pois ajudaria a fazer funcionar a norma do n.º 2 do artigo 31.º RCSD, no sentido de agravar o teto indemnizatório para o dobro em caso de dolo ou culpa grave do empregador, fazendo coincidir, de resto, a moldura indemnizatória com aquela prevista no artigo 63.º, n.º 8, CT, ou seja, com a moldura prevista no regime laboral comum para o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ilicitamente despedida como também esta obrigação tem um efeito dissuador nos empregadores quanto a eventuais propósitos

---

<sup>113</sup> Cfr. art. 18.º-A da Lei 17/95, de 9 de jun.

discriminatórios, os quais, lamentavelmente, não constituem uma raridade no caso de despedimento destas trabalhadoras particularmente vulneráveis.

Em suma, concordamos com os argumentos propostos por Vítor Ventura e Cláudia Campos quanto à obrigatoriedade do pedido de parecer prévio da CITE no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante também se aplicar aos trabalhadores domésticos, uma vez que, tal como estes autores referem, a interpretação da CITE e da jurisprudência não passa de “mais uma interpretação ostracizadora dos trabalhadores domésticos, marginalizando esta classe profissional da tutela que os demais trabalhadores merecem sem que haja razões materiais válidas ou fundamentadoras dessa interpretação.”

Tal como referido anteriormente, este contrato de trabalho encontra-se marcado por uma significativa feminização do setor, portanto julgamos que é imperativo que tal proteção lhes seja concedida, considerando que estão aqui em causa direitos fundamentais consagrados na CRP, nomeadamente, o direito das mulheres à especial proteção durante a gravidez e após o parto e da segurança no emprego, dispostos, respetivamente, nos arts. 68.º n.º 3 e 53.º CRP e o direito ao acesso ao emprego em condições de igualdade assegurado quer pela CRP no art. 58.º, quer pelo art. 24.º do CT.

No plano europeu, importa também ter presente que a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, de que a exigência de parecer prévio da CITE é uma manifestação óbvia, se encontra especificamente tutelada pelo art. 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, pelo art. 8.º da Carta Social Revista e pelo art. 10.º da Diretiva nº 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro. Esta última estabelece que “os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.” Os autores mencionados creem que da leitura deste preceito entende-se que a interpretação que tem sido adotada pela CITE e pelos Tribunais, interpretando o Direito Português no sentido de excluir a exigência de parecer prévio da CITE no caso de trabalhadora doméstica, só pode ser encarada como contrária ao Direito da União Europeia porque não existem razões aparentes, não relevando uma pretensa “ligação genética” da Diretiva nº 92/85/ CEE com a Diretiva nº 89/391/CEE, de 12 de junho, relativa à segurança e saúde no trabalho, para excluir o trabalhador doméstico do âmbito de aplicação da Diretiva nº 92/85/CEE, previsto no seu art. 2.º.

Em face da importância dos direitos aqui tutelados e que são postos em causa devido à interpretação acolhida pela CITE, fundada em argumentação meramente formal e, principalmente, que não satisfaz “aquele ónus de fundamentação e aquelas *rationes materias* que deve estar ligado à implementação de regimes mais desfavoráveis aos trabalhadores com regime especial”, concluímos que o pedido deste parecer também devia ser obrigatório no caso das trabalhadoras domésticas e no caso de o despedimento ser considerado efetuado por motivos discriminatórios devem ter direito à indemnização subjacente a esta proteção.

Na hipótese de se considerar excessiva a proposta por nós perfilhada, entendemos que na tese de Mariana Cardoso<sup>114</sup>, se encontra outra solução meritória. Ora, esta defende a aplicação do regime do *terminus* da relação laboral, por denúncia no período experimental de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do n.º 5 do art. 114.º CT<sup>115</sup>, onde o empregador, não tendo de proceder a um pedido de parecer prévio, tem o dever, em todo o caso, de comunicar à CITE essa cessação do contrato, sob pena de uma eventual contraordenação. Creemos que seria uma forma de proteger melhor as trabalhadoras domésticas, que neste momento não dispõem de nenhuma proteção, uma vez que pelo menos o elemento da persuasão associado à emissão do parecer ficaria com a sua efetividade assegurada.

## **5. Tutela jurisdicional**

O despedimento ilícito gera a faculdade de o trabalhador doméstico deduzir a sua pretensão em juízo, por forma a aferir da validade do seu despedimento nos tribunais judiciais com a finalidade de obtenção de uma indemnização, uma vez que, *in casu*, a ilicitude do despedimento, na maioria das vezes, não origina a reintegração do trabalhador doméstico, como veremos adiante.

A ação especial de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento regulada nos artigos 98.º-B a 90.º-P CPT e a ação comum de impugnação de despedimento traduzem-se em dois meios processuais distintos porquanto se destinam a diferentes situações.

---

<sup>114</sup> Mariana Cardoso, 2019: 35.

<sup>115</sup> Introduzida pela Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro.

Assim, tem sido dado como assente na jurisprudência<sup>116</sup> que caso o despedimento por justa causa da trabalhadora doméstica seja comunicado por escrito, a impugnação deve ser feita através da ação especial de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, regulada nos artigos 98.º-B a 98.º-P CPT, respeitando o prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação ou da data de cessação do contrato, se posterior, nos termos do disposto no artigo 387.º CT.

Nos demais casos, designadamente se o despedimento for proferido oralmente, o que, no contexto doméstico ocorre com elevada frequência, deve seguir-se a ação de processo comum<sup>117</sup> cujo prazo de propositura é de um ano a contar da data em que o despedimento tiver sido proferido.

Quando o despedimento se revela ilícito, as consequências decorrentes dessa decisão são distintas das que surgem no regime comum. Tal diferenciação é justificada pelas particularidades do contrato de trabalho doméstico, embora algumas consequências sejam mais compreensíveis do que outras, como vamos ver seguidamente.

### **5.1. Tutela indemnizatória por justa causa insubsistente**

Nos casos em que a ação proposta pelo trabalhador resulta na declaração judicial de insubsistência do despedimento e não há acordo quanto à sua reintegração, conforme resulta do art. 31.º, n.º 1, RCSD<sup>118</sup>, o trabalhador doméstico tem direito a receber uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração decorrido até a data em que tenha sido proferido o despedimento nos casos de contrato sem termo ou com termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.<sup>119</sup>

A contabilização desta indemnização segue o modelo do regime laboral comum, em que uma fração de antiguidade corresponde a um ano completo, não sendo efetuado um cálculo proporcional.<sup>120</sup>

---

<sup>116</sup> Neste sentido: Ac. TRP 29-02-2016 e ac. TRP 23-11-2020.

<sup>117</sup> Ac. TRL 15-12-2016.

<sup>118</sup> Fraústo da Silva considera que esta norma é inconstitucionalidade.

<sup>119</sup> Em Espanha com o RD Ley 16/2022, houve uma elevação das indemnizações por despedimento imprevisto, passando-se a aplicar a indemnização do regime comum prevista no 56.1 ET de 33 dias por cada ano de serviço. pag 34 fin del desestimiento.

<sup>120</sup> Neste sentido Vitor Ventura, 2023:193 e ac. TRL, 04/05/2016 - “cada ano ou fração e esta corresponde a um mês de retribuição e não ao valor apurado do seu cálculo proporcional.” Ac. TRP, 29/02/2016 “fracção que corresponde a um mês de retribuição (e não ao valor apurado do seu cálculo proporcional).”

Por seu turno, o n.º 2 acrescenta que “quando se prove dolo do empregador, o valor da indemnização prevista no número anterior será agravado até ao dobro”.

Neste sentido, a decisão do TRL<sup>121</sup> esclareceu que esta indemnização agravada por despedimento ilícito apenas ocorre quando existe uma conduta dolosa ou de má-fé por parte do empregador, invocando factos que sabia não serem verdadeiros para sustentar a justa causa de despedimento. Nestes termos, não configura então atuação dolosa ou de má-fé o empregador invocar determinados factos que, embora não sejam manifestamente idóneos e suficientes para sustentar a alegada justa causa, possuem correspondência na realidade.

Ao contrário do que acontece no regime laboral comum, o legislador optou por limitar a responsabilidade do empregador no caso de ilicitude do despedimento no contrato de serviço doméstico ao não prever uma tutela indemnizatória plena.

No entanto, conforme conclui Vítor Ventura<sup>122</sup>, “esta norma não está em sintonia com certos princípios do Direito da Responsabilidade Civil”. Na medida em que, um dos princípios basilares a partir da conjugação do art. 562.º com o art. 566.º, n.º1 do CC é a reparação integral dos danos, que ficará manifestamente prejudicada, com esta previsão legal, pois é comum que do despedimento ilícito resultem danos não patrimoniais que “pela sua gravidade mereçam a tutela do direito”<sup>123</sup> e podem ultrapassar aquele *plafond* indemnizatório.

Além disso, o RCSD limita o ressarcimento do dano mesmo tratando-se de casos de dolo do empregador, o que contraria o facto de as cláusulas de limitação da responsabilidade por danos, de fonte convencional ou legal, admitidas por lei, deverem subentender uma interpretação restritiva no sentido de que a indemnização não deve conhecer teto ou limites quando os danos são causados com dolo ou culpa grave.<sup>124</sup>

Em face destas conclusões, VÍTOR VENTURA<sup>125</sup> levanta a questão da constitucionalidade desta norma, por violação do princípio da igualdade, em contraposição com o que sucede no regime comum e noutros contratos de trabalho com regime especial que também romperam com esse espartilho indemnizatório.<sup>126</sup>

---

<sup>121</sup> Ac. TRL 19/06/2013 CJ, 2013:296 sumario.

<sup>122</sup> Vítor Ventura, 2023: 194.

<sup>123</sup> Mota Pinto, 2005, p. 129.

<sup>124</sup> Vítor Ventura, 2023: 194.

<sup>125</sup> Vítor Ventura, 2023: 195.

<sup>126</sup> P. ex: contrato de trabalho do praticante desportivo.

Quanto à questão de se a especificidade associada ao trabalho doméstico é ou não fundamento suficiente para justificar esta discrepância de tratamento e a consequente menor tutela destes trabalhadores no que concerne ao sistema indemnizatório pela ilicitude do despedimento cremos que o legislador concebeu esta solução a pensar na menor capacidade económica do empregador doméstico em relação ao empregador empresarial, uma vez que cada vez mais é uma tendência a contratação de trabalhadoras domésticas em famílias da classe média. Mesmo considerando que, no âmbito deste contrato, apenas existe tutela indemnizatória, dado que a reintegração esta condicionada à existência de acordo entre as partes, compreendemos o porquê de o legislador ter estabelecido um *quantum* indemnizatório, balizando este montante.

Outra questão levantada pelo mesmo autor<sup>127</sup> consiste em saber se esta tutela indemnizatória exclui outras formas de tutela indemnizatória agravada previstas no regime laboral comum, nomeadamente, na tutela de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Como sabemos, nos casos de despedimento de trabalhadoras que se encontram nesta condição, o art. 63.º n.º 8 CT, dispõem que tem direito a uma indemnização correspondente a 30 a 60 dias por cada ano completo de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Em face do exposto, podemos concluir que a aplicação da regra do artigo 31.º RCSD, ainda que, num caso concreto, seja aplicável o agravamento previsto no n.º 2, pode prejudicar a trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante, pois a norma geral estabelece um limite mínimo. Daqui resulta o entendimento que neste ponto do regime jurídico do contrato doméstico a lei protege menos o trabalhador doméstico do que o trabalhador comum por força da especificidade do próprio vínculo de trabalho doméstico.

Portanto, concordamos com a interpretação do autor<sup>128</sup> que considera que se pode utilizar o aparelho indemnizatório previsto no regime laboral comum nestes casos específicos, uma vez que, a regra do artigo 31.º, n.º 2, RCSD, não aparenta ter sido concebida para estas situações onde a lei prevê um reforço extraordinário na tutela indemnizatória por ato discriminatório.

---

<sup>127</sup> Vítor Ventura, 2023: 195.

<sup>128</sup> Vítor Ventura, 2023: 195

Fazendo referência a uma solução implementada no ordenamento jurídico italiano<sup>129</sup>, apesar de já ter sido confirmado pela Suprema Corte di Cassazione<sup>130</sup> que “em matéria de trabalho doméstico não opera a proibição de despedimento da trabalhadora grávida”, os trabalhadores domésticos italianos dispõem de uma CCT<sup>131</sup> que prevê, na sua cláusula 24.º, a proibição do despedimento até ao término da licença por maternidade. Portanto, nas relações de trabalho doméstico sujeitas à tutela deste CCT, um eventual despedimento, por estes motivos, embora não comporte nem a reintegração nem a indemnização prevista para este tipo de despedimentos, permite à trabalhadora que se encontra grávida, obter, a título compensatório o que teria recebido durante o período de licença de maternidade.<sup>132</sup>

Por fim e sob outra perspetiva com a qual expressamente não concordamos, Maria do Rosário da Palma Ramalho<sup>133</sup> considera que, a não alteração do artigo 31.º, na recente revisão do diploma, reforça a perspetiva de que “o sistema de indemnização pelo despedimento ilícito deve ser visto em termos globais”, o que pressupõe que não se deve estender as disposições gerais do CT, nesta matéria, aos pontos não expressamente previstos pelo diploma.

### **5.2.A opção de não reintegração trabalhador e a indemnização substitutiva**

Contrariamente ao previsto no art. 391.º, n.º 1, CT, que atribui ao trabalhador ilicitamente despedido o direito à reintegração ou, caso este não tenha interesse, optar por uma indemnização em substituição da reintegração em alternativa, no regime especial, e para o que aqui releva, verifica-se que a reintegração só ocorrerá se houver acordo do empregador, por força do art. 31.º, n.º 1 RCSD.

---

<sup>129</sup> O trabalho doméstico é regulado pela Lei n.º 339/1958 e pelos artigos 2240.º a 2246.º do Código Civil. Francesco Bedon, consultado em: <https://www.adlabor.it/interpretazioni/lavoratori-domestici/domestici-maternita-licenziamento/>.

<sup>130</sup> Suprema Corte di Cassazione, 2 de setembro de 2015, n.º 17433 ““In tema di lavoro domestico non opera il divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza”.

<sup>131</sup> CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro doméstico de 16 luglio 2013.

<sup>132</sup> Conforme decidido no Tribunal de Roma, 20 de outubro de 2015, n.º 8965: “Il licenziamento orale della lavoratrice doméstica in gravidanza non le consente di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, (...), bensì il risarcimento dei danni, parametrato alla retribuzione non percepita nei cinque mesi in cui opera, per disposizione di legge e della contrattazione collettiva di settore, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre”

<sup>133</sup> Rosário Ramalho, 2023: 361- 362.

O estabelecido neste normativo de que a reintegração somente ocorre se houver acordo do empregador corresponde ao “corolário máximo da especialidade deste regime”<sup>134</sup>, sendo justificado pelas especificidades deste contrato.

Assim sendo, a distinção entre o regime de reintegração comum e a constante neste regime especial justifica-se na ordem da proteção da intimidade da vida privada e a paz do agregado familiar, considerando-se que é excessivamente oneroso para o empregador reintegrar o trabalhador no seu agregado familiar, pois mesmo sendo declarada insubsistente a justa causa invocada por este, tendo havido, efetivamente, a quebra da relação de confiança é impossível manter uma relação laboral assente na desconfiança.<sup>135</sup>

No regime laboral comum, mais concretamente, no art. 392.º CT, também encontramos uma exceção à regra da reintegração. Assim, o empregador pode exercer o direito de oposição à reintegração do trabalhador, caso estejamos perante uma microempresa, onde derivado da sua dimensão as relações pessoais se revestem de uma maior intensidade ou no caso de ser um trabalhador que ocupe cargo de direção ou administração, devido à singular relação de confiança existente.

O TC<sup>136</sup>, ao apreciar as exceções do regime laboral comum, fez mesmo referência ao contrato de serviço doméstico para demonstrar que a reintegração do trabalhador não é um absoluto categórico do Direito do Trabalho.

No entanto, em comparação com as exceções do regime laboral comum, elencadas anteriormente, a abordagem adotada pelo RCSD revela-se mais ofensiva para com os interesses do trabalhador.

Por um lado, no âmbito do regime laboral comum, o direito de oposição do empregador está dependente da verificação de requisitos substantivos, sendo necessário alegar e, claro está, provar factos e circunstâncias que demonstrem a elevada prejudicialidade para o funcionamento da empresa que advenha da reintegração, ao passo que, no âmbito do contrato trabalho doméstico, a oposição é praticamente “automática” no sentido de que basta o empregador não dar o seu acordo, não existindo a obrigação de justificação.

Por outro lado, a reintegração neste contrato especial está condicionada à anuência das partes, enquanto no regime laboral comum, a exclusão da reintegração tem de ser

---

<sup>134</sup> Cláudia Rosa Henriques, 2017: 114.

<sup>135</sup> Neste sentido Vítor Ventura, 2023: 187 e Cláudia Henriques, 2017: 114.

<sup>136</sup> Ac. TC 25/06/2003.

requerida pelo empregador e é decidida pelo Tribunal, respeitando o contraditório e concedendo ao trabalhador, no caso de exclusão da reintegração, uma indenização majorada<sup>137</sup> em relação a que teria direito nos termos do art. 391º, nº 1 CT. Por conseguinte, a nossa doutrina<sup>138</sup> e tribunais consideram que no contrato de trabalho doméstico, o trabalhador não tem direito à indenização substitutiva da reintegração, precisamente porque não há lugar, em princípio, à reintegração do trabalhador pois “do ponto de vista técnico-jurídico, a indenização substitutiva da reintegração aparece como uma prestação de faculdade alternativa para o trabalhador.”<sup>139</sup> Como neste caso não há direito à reintegração, que configura um dos elementos da alternativa, inexistente a obrigação de indenização (substitutiva) da reintegração, pois esta faculdade aparenta ser, nestes casos, incoerente.<sup>140</sup>

A gênese do direito à não reintegração baseia-se na inerente onerosidade da “obrigação” de o empregador voltar a receber no seu domicílio um trabalhador com o qual não quer manter uma relação laboral. No entanto consideramos que a especialidade do regime, que aqui se consubstancia na proteção da intimidade da vida privada e inviolabilidade do domicílio, não são suficientes para justificar a não aplicação de uma solução similar à praticada para os trabalhadores das microempresas e trabalhadores com funções de confiança. Como vimos anteriormente, nestas relações tuteladas pelo regime comum também existe uma relação de confiança e de proximidade, sem prejuízo de não ser totalmente comparável com a existente no trabalho doméstico tendo em conta o local onde a prestação é executada. No entanto, o legislador para estes casos, na nossa opinião, ponderou os interesses das partes de maneira mais eficiente e, por sua vez, protegendo melhor os trabalhadores, o que não ocorre na solução adotada para o trabalho doméstico.

Uma questão levantada por Vítor Ventura<sup>141</sup>, consiste em, à semelhança do que acontece no regime laboral comum, aferir se o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos casos em que a tutela do trabalhador ilicitamente despedido é mais enérgica, nomeadamente, no despedimento ilícito respeitante a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental (artigo 63.º, nº 8, CT), no despedimento fundado em motivo político, ideológico, étnico

---

<sup>137</sup> Art. 392/1 e 3 CT.

<sup>138</sup> Vítor Ventura, 2023: 192.

<sup>139</sup> Vítor Ventura, 2023: 192.

<sup>140</sup> Tal como acontece, por exemplo, nos casos em que, na pendência da ação, o contrato de trabalho cessa por reforma ou falecimento, inexistindo a obrigação de reintegração.

<sup>141</sup> Vítor Ventura, 2023: 191.

ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso (artigo 392.º, n.º 2, primeira parte, CT) ou nos casos em que o fundamento da oposição à reintegração tenha sido culposamente criado pelo empregador (artigo 392.º, n.º 2, *in fine*, CT).

Este autor considera que, à primeira vista, não se pode afirmar que as normas citadas têm uma excecionalidade que irradia para lá do regime geral, prevalecendo também sobre as regras RCSD, porque configura uma exceção à exceção, direito de oposição à reintegração, à regra direito à reintegração ao passo que essa matéria está liminarmente resolvida no contexto doméstico. No entanto, este autor considera que as normas referidas prevalecem sobre a especialidade do regime do serviço doméstico e, por serem especialmente "enérgicas", devem tutelar todos os trabalhadores, sem exceção.<sup>142</sup>

Subscrevemos esta posição, no sentido de também considerarmos que os trabalhadores domésticos devem estar protegidos por esta norma.

Por sua vez em Espanha<sup>143</sup>, o despedimento por violação de direitos fundamentais é considerado nulo. No entanto os tribunais espanhóis ainda não chegaram a um consenso quanto aos efeitos que daqui devem surgir. Por um lado, alguns entendem que no caso do trabalho doméstico a nulidade origina os mesmos efeitos jurídicos da improcedência do despedimento, nomeadamente, a não possibilidade de reintegração e o direito à indemnização prevista no art 56. 1 ET e não a indemnização estabelecida na norma reguladora do coletivo específico em causa, mas admitem a possibilidade de os trabalhadores receberem uma indemnização adicional devido a estarmos perante uma violação de direitos fundamentais. Por outro lado, já foi decidido na jurisprudência<sup>144</sup> que o direito a reintegração nestes casos prevalece sobre a especialidade do regime.

A nosso ver, a solução mais acertada para o nosso ordenamento jurídico, no que toca ao despedimento com base em motivos discriminatórios seja com base em qualquer um dos fatores é a concessão da indemnização substitutiva da reintegração aos trabalhadores, uma vez que, também funciona como um desincentivo a este tipo de despedimentos e uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores em causa, mas sem implicar para o empregador a onerosidade inerente à reintegração do trabalhador na sua esfera privada.

---

<sup>142</sup> Vítor Ventura, 2023: 192.

<sup>143</sup> Lourdes Sanchez Pujalte, 2022: 7.

<sup>144</sup> Decisão n.º 2108/2022 do TSJ da Andaluzia (Diario LA LEY n.º 10132, de 16 de septiembre de 2022). O STJSJ de Andaluzia de 14-07-22 RSU 3149/2020 argumenta que "uma extinção unilateral discriminatória por gravidez tem uma única consequência: a reintegração obrigatória.

### 5.3. Retribuições intercalares

Uma das questões polémicas com a qual a jurisprudência se debate consiste em determinar se perante a decorrência de um despedimento ilícito, os trabalhadores domésticos têm direito, tal como sucede para a generalidade dos trabalhadores, aos chamados salários intercalares, isto é, às remunerações que iria auferir desde data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, nos termos do disposto no art. 390º CT.

A jurisprudência<sup>145</sup> e a doutrina majoritária<sup>146</sup> tem entendido que o trabalhador só tem direito às referidas retribuições caso haja acordo de reintegração.<sup>147</sup> Se não existir esse acordo, a declaração de ilicitude do despedimento não produz efeitos retroativos e, consequentemente, não se operando à restauração natural, não existe direito à reintegração do trabalhador, nem tampouco ao recebimento dessas retribuições.

Vítor Ventura<sup>148</sup>, um dos autores que partilha essa perspetiva, afirma que mesmo que se considere a *ratio* dos salários intercalares, a sua não aplicação aos trabalhadores em questão “é uma consequência lógica dos efeitos que o RCSD associa à ilicitude do despedimento”. Conforme estabelecido pelas regras gerais aplicáveis à generalidade dos contratos de trabalho, o despedimento, sendo ilícito, não produz o seu efeito extintivo. Sendo nulo, tudo se passa como se o contrato de trabalho estivesse a vigorar desde a data em que o despedimento foi proferido. Não produzindo os seus efeitos, tal equivale a dizer, desde logo, que o trabalhador deve ser reintegrado. Neste sentido, uma vez que, do ponto de vista jurídico, o contrato de trabalho nunca chegou a cessar, o trabalhador tem também o direito a receber os montantes remuneratórios que deixou de receber desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão.

Por sua vez, Maria do Rosário Palma Ramalho considera que como o legislador não fez qualquer referência ao direito a salários intercalares estabelecido no art. 390º CT, na alteração recente da lei, significa que estes só são devidos em caso de reintegração do trabalhador.<sup>149</sup>

---

<sup>145</sup> Neste sentido, ac. 11/03/2020 do TRL (José António Santos Feteira), CJ, 2020, II, pp. 125-129, ac. 08/05/2018 do TRC (Felizardo Paiva), CJ, 2018, III, pp. 362-363 (sumário), ac. TRL 04/05/2016, ac. TRL 01/06/2011 e ac. TRP 26/04/2010 proc. nr. 112/07.0TTLMG.PI/CJ, 2010, II, pp. 235-236, TRL 26/06/2002, TRL 4/05/2016

Ac. TRP 29.02.2016, Ac. TRC 26.10.2018.

<sup>146</sup> Neste sentido Filipe Fraústo da Silva, 2001:126, Rosário Ramalho, 2023: 305.

<sup>147</sup> Em Espanha, de acordo com o art. 56. 2. ET também só há direito aos salários intercalares se houver reintegração.

<sup>148</sup> Vítor Ventura, 2023: 196.

<sup>149</sup> Rosário Ramalho, 2023: 361.

Não partilhamos das opiniões anteriormente relatadas, aproximando-nos da doutrina de Cláudia Rosa Henriques<sup>150</sup>, que entende que o direito às retribuições intercalares é independente do direito à indemnização e do direito à reintegração por se tratar de uma consequência natural da declaração de ilicitude do despedimento que determina a ineficácia retroativa do mesmo, procedendo-se à reposição integral da situação contratual. Desta forma, parece-nos 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.

Além disso, no regime laboral comum já se chegou à conclusão que mesmo não havendo reintegração as retribuições intercalares não tem que estar afastadas, sustentando-se no caso que o trabalhador tinha direito aos salários intercalares até à data da reforma que é uma causa de cessação do contrato.<sup>151</sup>

Em jeito de conclusão, entendemos, uma vez mais, que as especificidades do regime do trabalhador doméstico não justificam tamanho desfavorecimento dos trabalhadores domésticos e não impede ao pagamento das retribuições intercalares.

## **Conclusões**

Aqui chegados e por todo o exposto, ainda que sejam de aplaudir os esforços do legislador na recente revisão sofrida pelo RCSD, e do aditamento de normas como o art. 106.º-A no RGIT, entendemos que não se mostram suficientes para ultrapassar a legislação obtusa e discriminatória a que estes trabalhadores estão sujeitos, sendo necessário acautelar de forma mais eficaz os direitos dos trabalhadores domésticos no que toca à rescisão do contrato pelo empregador com justa causa.

Por ser um setor extremamente feminizado, este regime é uma boa demonstração do fenómeno de discriminação indireta. Por sua vez, no que toca ao despedimento das trabalhadoras domésticas grávidas, puérperas e lactantes podemos, inclusive, falar de uma

---

<sup>150</sup> Cláudia Henriques, 2017: 116.

<sup>151</sup> Ac. TRL 26/02/2014.

discriminação direta quanto, uma vez que, estas são despojadas da mais elementar proteção que o CT lhes confere devido ao seu estado de fragilidade.

Observe-se, que às razões que originalmente fundamentaram a especialidade deste contrato, hoje em dia, já não lhes é reconhecida, a mesma intensidade, e no nosso entender, as únicas razões que tem relevo são o facto de a relação de trabalho doméstica se desenvolver no domicílio do empregador, isto é, um espaço de intimidade privada do empregador e o empregador doméstico possuir, normalmente, menos posses económicas do que um empregador empresarial. No entanto, não concebemos que esta especificidade do regime possa fundamentar, sem mais, todas as soluções legais que analisámos quanto a este regime especial que reduzem o princípio da segurança no emprego e consequentemente desprotegem e desvalorizam os trabalhadores domésticos em face do regime comum.

Assim, consideramos que se deve continuar o caminho da aproximação deste regime especial ao regime comum, nomeadamente através da opção de defesa quanto ao despedimento com justa causa, da igualação dos pressupostos de oposição da reintegração aos casos das microempresas e da atribuição das retribuições intercalares. Concretamente, no tocante às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, para nos um dos tópicos mais flagrantes, esta aproximação aconteceria através da aplicação da obrigatoriedade do parecer da CITE, ou pelo menos, a obrigatoriedade da comunicação da cessação do contrato e a atribuição da indemnização substitutiva da reintegração nos casos em que este se mostre que na base no despedimento estiveram motivos discriminatórios devido à sua condição.

Por fim, consideramos que o Estado também deveria ter um papel mais ativo através de ações de sensibilização e informação tanto para os empregadores domésticos como para os trabalhadores.

## 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.

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, Coimbra.

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*, nº 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.

Ferreira de Sousa, Pedro (2020), *O procedimento disciplinar laboral*, Almedina, 4ª edição, Almedina, Coimbra.

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*, Coimbra Editora, Coimbra pág. 197 a 231.

Gomes Canotilho, Moreira, Vital (2014), *Constituição da República Portuguesa - Anotada* (artigos 1º a 107º), vol. I, 4ª Edição Revista, Coimbra Editora.

Gomes, Maria Irene (2023), “Contrato de trabalho doméstico e suas alterações à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)”, *Estudos APODIT 11*, AAFDL Editora, Lisboa.

Gomes, Maria Irene (2021), “Contrato de Trabalho Doméstico: Problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pág. 221 a 246.

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

Martinez, Pedro Romano; Silva, Luís Gonçalves da; Dray, Guilherme Machado; Monteiro, Luís Miguel; Brito, Pedro Madeira de; Vasconcelos, Joana (2020). *Código do Trabalho Anotado*, 13ª edição, Almedina, Coimbra.

- Anotação do art. 9.º por Pedro Romano Martinez.
- Anotação do art. 11.º por Pedro Romano Martinez.
- Anotação do art. 63.º por Guilherme Dray.

Miranda, Jorge e Medeiros, Rui (2017), *Constituição Portuguesa Anotada*, vol. I, 2ª Edição, Universidade Católica Editora.

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

Martinez, Pedro Romano (2023). *Direito do Trabalho*, 11ª Edição, Almedina, Coimbra.

Moya, Fermín Gallego (2023) “Fin del desistimiento en el empleo doméstico”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº 268.

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

Pinto, Carlos Alberto Mota (2020). *Teoria Geral do Direito Civil*, 5.º Edição, Coimbra Editora, Coimbra.

Pinheiro, Paulo Sousa (2020) O procedimento disciplinar no âmbito do Direito do Trabalho Português, Almedina, Coimbra.

Ramalho, Maria do Rosário (2023). *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra.

Ramalho, Maria do Rosário (2023). *Tratado de Direito do Trabalho Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*, Almedina, Coimbra.

Rouxinol, Milena Silva (2023). *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, 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 (2001). “Serviço doméstico, intimidade e despedimento», *RDES Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLII(XV da 2ª série), Julho - Dezembro, Editora Verbo, pág. 227 a 311.

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

Rijo, Nuno (2018), “Período experimental e parentalidade – Denúncia do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante durante o período experimental”, *Questões Laborais*, nº 52, pág. 75 aa 103.

Vasconcelos, Joana (2016). “O regime especial de suspensão de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LVII (XXX da 2.a série), pág. 91 a 106.

Vera Pavlou (2021) *Migrant Domestic Workers in Europe - Law and the construction of vulnerability*, Oxford : Hart

Xavier, Bernardo da Gama Lobo e Carvalho, António Nunes de (2013). “Reflexões sobre a intervenção da CITE no âmbito da cessação do contrato de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, pág. 7 a 55.

## Jurisprudência

### Tribunal Constitucional:

- Ac. TC nº 306/2003, 25/06/2003, Processo nº 382/2003, (Mário José de Araújo Torres), disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20030306.html>
- Ac. TC nº 267/07, 02/05/2007, Processo nº 75/2002 (Pamplona de Oliveira), disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20070267.html>

### Supremo Tribunal de Justiça:

- Ac. STJ, 13/12/2000, Processo nº 00S125, (Mário Torres), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/8345fae2a8e639728d0606a413643f2e38a8940183decd329bf8f2f0ca64b1ba>
- Ac. STJ, 09/03/2004, Processo nº 03S3781, (Fernandes Cadilha), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/c30a273dd28379252fc2dd8fb62bbba263f2ce03c4a1ece803d28daeac0394bd>
- Ac. STJ, 09/09/2009, Processo nº 09S0155, (Sousa Grandão), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/74c53d294bdb29fc960a56c3af9a2c91087dbe8299a129953a1dd5df6ad87578>

### Tribunal da Relação de Guimarães:

- Ac. TRG, 21/04/2022, Processo nº 283/21.2T8VCT.G1 (Maria Leonor Chaves Dos Santos Barroso), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/d27e2dabed8e537b664a651d5db683a579cdc525512a0b3059293240777203c3?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>

### Tribunal da Relação de Évora:

- Ac. TRE, 13/12/2011, Processo nº 327/10EVR, (Paulo Amaral), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/611c12f3908ede9c3e2a3c2e5350f2d43792cec21db512ad488e8366dee41eb7>
- Ac. TRE, 27/02/2020, Processo nº 669/19.2T8FAR.E1 (Paula Do Paço), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/a82ceb3152a0103ef44ede50224e7c461878e0dc337e4c9732d51959c7e62507?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>
- Ac. TRE, 30/06/2022, Processo 1135/20.9T8BJA.E1 (Paula Do Paço), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/0621600cd613c8186879c974c4d1eaf61b5b9fe359f2f9e506aad7459a706b0f?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>

- Ac. TRE, 20/04/2023, Processo 664/22.4T8EVR.E1 (Mário Branco Coelho) , disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/a2a6c0d72595ee6eeb5cd63bc5c0ccf0fc9ec403df46d4c5ca1178b16be8871b?terms=contrato%20de%20serviço%20do%20mestico>

### **Tribunal da Relação de Lisboa:**

- Ac. TRL, 25.01.1989, processo 0004246, (Roberto Valente), disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/885666E04A1BBD438025680300038230>
- Ac. TRL, 26/06/2002, Processo nº 0012864, (Ferreira Marques), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/c90e4677acb6ecc9b40d4529f159d8a24f0dfd2bcd62c6d21ffd61e623d7eca5>
- Ac. TRL, 08/02/2006, Processo nº 6085/2005-4, (Paula Sá Fernandes), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/c3b36df39a80c20673f2459e41ba0eeb1dd05fc24ea59c968328df1552ef0aa7>
- Ac. TRL, 01/10/2008, Processo nº 4551/2008-4, (Paula Sá Fernandes), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/c3b36df39a80c20673f2459e41ba0eeb1dd05fc24ea59c968328df1552ef0aa7>
- Ac. TRL, 01/06/2011, Processo nº 3310/06.0TTLSB.L1-4, (Natalino Bolas), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/b5837b7983a2a1327db8258cb88709bf380f33a682510f3e3eabffba965c2809>
- Ac. TRL, 04/05/2016, Processo nº 325/13.5TTFUN.L1-4, (Alves Duarte), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/0f14a3e23b2d2d0407221c9afcb762ea70ce88589d96def13371143053da8928>
- Ac. TRL, 15/01/2020, Processo 12703/19.1T8LSB.L1-4 (Francisca Mendes), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/38d4a1d1311b347568a0fdfdbfb5900110db2a0c706c9ad8b0bf306f39aa834e?terms=contrato%20de%20serviço%20do%20mestico>
- Ac. TRL, 20/11/2019, Processo 5987/19.7T8LSB.L1-4 (Eduardo Sapateiro) , disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/91232d5f211f46d08ea791f146b195d355992f136bc1f750237265aca9d135cd?terms=contrato%20de%20serviço%20do%20mestico>
- Ac. TRL, 25/11/2020, Processo 1068/16.3T8AGH –L1-4 (Eduardo Sapateiro), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/78a5e943f2599e0178bd35d60af0ff40a951c66602fb66a69e3d996560c2af33?terms=contrato%20de%20serviço%20do%20mestico>

### **Tribunal da Relação do Porto:**

- Ac. TRP, 26/04/2010, Processo nº 112/07.0TTLMG.P1, (Alberta Pereira), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/b603231fdf61b5ae4e076f21c4daf425466b0f1cce8a37a9ebc2283306d04a6b>
- Ac. TRP, 21/02/2011, Processo nº 996/08.4TTPRT.P1, (Fernanda Soares), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/7564dfaeed87c79fa97928c0eed4c9f84cd84882c5cd71f22c7c4880d53aa17a>
- Ac. TRP, 28/11/2011, Processo nº 43/08.6TTLMG.P1, (Fernandes Isidoro), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/bfb562bdfaf88ac4beaa43135b8d2519ad29008630045691ac24ef44bd736260>
- Ac. TRP, 29/02/2016, Processo nº 1206/14.0T8MTS-A.P1, (Domingos Morais), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/603a8d10913fce0adb072785ad500aef86df8b5879eea1fa372259241d3d82aa>
- Ac. TRP, 06/11/2017, Processo nº 22377/16.6T8PRT.P1, (Nelson Fernandes), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/02cb3f760a4a71d1ca15d9833c35276c3bc44aa057a7026a5a38ce0b2d9f79a3>
- Ac. TRP, 23/11/2020, Processo 20018/19.9T8PRT.P1 (Nelson Fernandes) , disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/5550112a92994f3ba37f869910d064cf94a98d1d928b2b10281315c13aae5e17?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>
- Ac. TRP, 15/11/2021, Processo 4280/17.4T8MTS.P3 (Jerónimo Freitas) , disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/f936c337ce558abc71dad2b4d255b2a4c97ea39d2d29d363f9e0981ec1429ff1?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>
- Ac. TRP, 14/03/2022, Processo 1699/20.7T8MTS.P1 (Domingos Morais), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/237a167fd5e622ce823eb95096a86bd2c871acc487974a1454d13a2afd06c116?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>
- Ac. TRP, 27/09/2023, Processo 10418/20.7T8PRT.P1 (Paula Leal De Carvalho) , disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/3969ca3b322a6f1d90297b798ab8cd98ec3a3c2376f10c30060bc2283d93b5a2?terms=contrato%20de%20serviço%20domestico>

### **Tribunal da Relação de Coimbra:**

- Ac. TRC, 18/01/2005, Processo nº 2387/04, (Rui Barreiros), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/f18c035dff26c2fb5327f91e4a15eb3efd082bc92104ac8d6eff0198f38e9d01>
- Ac. TRC, 26/10/2018, Processo nº 121/07.0T8FIG.C1, (Felizardo Paiva), disponível em: <https://www.direitoemdia.pt/search/show/53fe261e8554b275d5a506d2cc0cf21f2f99764d8b9639b3b1c50193714c4115>
- Ac. TRC, 15/11/2021, Processo 4280/17.4T8MTS.P3 (Jerónimo Freitas) , disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/329d74b329e470568025879d003c1ca2?OpenDocument>