

# iscte

INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Serviço Doméstico  
e a Agenda do Trabalho Digno. Especificidades do regime jurídico

Victoria Morgane Teixeira Esteves

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com  
especialização em Direito do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar  
do ISCTE

Outubro, 2023



CIÊNCIAS SOCIAIS  
E HUMANAS

---

Departamento de Economia Política

O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Serviço Doméstico e a Agenda do Trabalho Digno. Especificidades do regime jurídico

Victoria Morgane Teixeira Esteves

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho, com  
especialização em Direito do Trabalho

Orientadora: Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar  
do ISCTE

Outubro, 2023

*Para a minha mãe,  
doméstica*



## Agradecimentos

A elaboração de uma dissertação é uma viagem longa, com altos e baixos, marcada por desafios, incertezas, angústias e alegrias. Embora tratando-se de um trabalho solitário, não o poderia ter feito sem o contributo das minhas pessoas e organização, que desempenharam um papel fundamental em orientar o meu caminho, de forma a concretizar o sonho de obter o título de Mestre em Direito das Empresas e do Trabalho. Assim, os meus agradecimentos vão para:

À minha mãe (também melhor amiga), que permaneceu no meu pensamento em cada linha desta dissertação, pelo seu amor e permanente apoio, por me ter ensinado todos os seus valores, e, sobretudo, por me dar a liberdade de ser, crescer, errar e aprender.

Ao meu pai, que mesmo longe, nunca deixou de estar presente. Também pelo seu amor, pelo permanente incentivo e conselhos, e, especialmente, por me ensinar que ninguém nasce com sorte, e que é preciso lutar pelos nossos sonhos.

Ao meu irmão, o meu maior exemplo, por me desafiar a ser melhor e a não desistir, e por me relembrar sempre que *“o que tem de ser feito tem muita força”*.

À minha irmã, pela bondade, carinho e apoio moral.

Aos meus dois animais de estimação, por serem os melhores companheiros de estudo.

À minha Ana, amiga e cunhada, pela sua amizade e generosidade.

À minha restante família e amigos, pelo permanente incentivo nesta jornada, em especial, às minhas melhores amigas, Rafa, Carol, Marta, Ju, Sara, Catarina e Inês.

Por último, agradeço ao ISCTE e a todos os Professores do Mestrado, mas, um agradecimento e apreço especial à minha Orientadora, Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, em quem penso quando me perguntam *“o que queres ser quando fores grande”*, como docente e como pessoa, que sem a sua confiança, nunca teria sido possível concluir esta dissertação, e também pelo seu acompanhamento incansável, profissionalismo, sabedoria e bondade demonstrada ao longo dos anos.



## Resumo

A presente dissertação tem como objetivo principal analisar as alterações implementadas pela Agenda do Trabalho Digno, materializada na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao Regime Jurídico do Contrato de Serviço Doméstico, que se encontra regulado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro.

O contrato de trabalho doméstico, categorizado como um contrato especial, manteve-se petrificado durante 30 anos, ao passo que o regime laboral comum tem vindo a sofrer alterações.

Neste sentido, tratava-se, até à alteração, de um regime esquecido e desfasado, que pelas suas particularidades e aproximação entre as partes, apresentava algumas fontes de vulnerabilidades e riscos.

Assim, procurámos não só efetuar uma leitura crítica às alterações implementadas pela Agenda ao regime, como também analisar as possíveis lacunas que ficaram por responder. Reconhecemos ainda a importância de analisar as especificidades deste regime especial inserido no universo familiar, caracterizado por constituir um vínculo jurídico com uma acrescida intimidade e confiança, a qual não é observada no setor empresarial.

**Palavras-chave:** Agenda do Trabalho Digno; contrato de trabalho doméstico; regime especial; regime laboral comum; OIT.





## Abstract

The dissertation herein aims to provide an in-depth review of the changes implemented by the Agenda for Decent Work, embodied in Law n.º 13/2023, from April 3rd, to the Legal Regime of Domestic Service Contracts, which is regulated by Decree-Law n.º 235/92, of October 24th.

The domestic employment contract, categorized as a special contract, has remained unchanged for 30 years, while the common labor regime has undergone modifications throughout the period. Consequently, until the recent changes, this has been an overlooked and outdated regime which, due to its unique characteristics (including the particularly close bond between parties) presented a number of risks and limitations.

As a result of the above, the present review aims at not only providing a critical analysis of the changes introduced by the Agenda to the regime (including the identification of matters which might be further explored), but also acknowledging the importance of examining the specificities of this special regime within the family context which establishes a legal bond characterized by an increasing level of trust and intimacy which is typically not observed in the business sector.

**Keywords:** Agenda for Decent Work; domestic employment contract; special contract; common labor regime; ILO.



# Índice

Agradecimentos .....	iii
Resumo.....	v
Abstract .....	vii
<b>CAPÍTULO 1.....</b>	<b>1</b>
<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 2.....</b>	<b>3</b>
<b>Agenda do Trabalho Digno .....</b>	<b>3</b>
2.1.    Conceito e objetivos da Agenda do Trabalho Digno .....	3
2.2.    O trabalho doméstico como parte da Agenda: desafios e perspetivas .....	4
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>7</b>
<b>Especificidades do RCSD .....</b>	<b>7</b>
3.1.    A relação especial do contrato de trabalho doméstico e o seu regime jurídico (RCSD): 7	
3.1.1.    Noção e características do contrato de serviço doméstico e as funções domésticas: .....	9
3.1.2.    Exclusões do RCSD e os regimes próximos:.....	13
3.2.    A forma do contrato de trabalho do serviço doméstico: .....	16
3.3.    A revogação da norma da capacidade: .....	17
3.4.    As modalidades do contrato de trabalho do serviço doméstico: .....	18
3.4.1.    Contrato de trabalho a termo certo e incerto: .....	18
3.4.2.    Outras modalidades: .....	20
3.5.    O período experimental: .....	23
3.6.    O tempo de trabalho no serviço doméstico:.....	24
3.7.    As férias, feriados e faltas no contrato de trabalho doméstico .....	29
3.8.    A retribuição no serviço doméstico.....	32
3.8.1.    O subsídio de Natal e de férias.....	33
3.9.    Os deveres das partes .....	34
3.10.    A revogação da norma da suspensão e do abandono de trabalho.....	36
3.11.    A cessação do contrato de trabalho doméstico .....	37
3.11.1    A cessação por caducidade .....	38
3.11.2    A cessação por rescisão com justa causa.....	40
3.11.2.1.    Por parte do empregador.....	41
3.11.2.1.1.    O procedimento disciplinar .....	43
3.11.2.1.2.    O despedimento ilícito e eventuais consequências .....	45
3.11.2.2.    Por parte do trabalhador .....	47

<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>51</b>
<b>O aditamento feito ao RCSD: o artigo 37.º-A</b> .....	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>55</b>
<b>O regime contraordenacional no serviço doméstico</b> .....	<b>55</b>
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>57</b>
<b>Segurança Social</b> .....	<b>57</b>
6.1. A configuração de crime pelo não cumprimento de declarar o trabalhador doméstico no sistema da Segurança Social .....	57
6.2. O trabalhador doméstico como contribuinte .....	59
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>63</b>
<b>A fiscalização no trabalho doméstico</b> .....	<b>63</b>
7.1. Maior intervenção da ACT imposta pela ATD .....	63
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>65</b>
<b>Conclusões</b> .....	<b>65</b>
<b>Fontes</b> .....	<b>67</b>

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Ac. – Acórdão

Al. – Alínea

Als. - Alíneas

Art. – Artigo

Arts. - Artigos

ATD – Agenda do Trabalho Digno

Cap. - Capítulo

CC - Código Civil

CEF – Centro de Estudos Judiciários

Cfr. - Conforme

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRP - Constituição da República Portuguesa

CRSCPSS - Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

CT - Código do Trabalho

DL - Decreto-Lei

Ed. – Edição

EM – Estados-Membros

IAS - Indexante dos Apoios Sociais

LCT - Lei do Contrato de Trabalho

Nº - Número

OIT/ILO – Organização Internacional do Trabalho/ Internacional Labour Organization

Org. – Organização

P. – Página

P.e. – Por exemplo

Pp. – Páginas

Proc. – Processo

RCSD – Regime do Contrato do Serviço Doméstico

RGIT - Regime Geral das Infrações Tributárias

Ss. - Seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TC - Tribunal Constitucional

TJ – Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

UE – União Europeia

## CAPÍTULO 1

# Introdução

A presente dissertação concentra-se na análise às alterações implementadas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, ao Regime Jurídico do Contrato de Serviço Doméstico, que não tem sido objeto da devida atenção e tratamento que o regime laboral comum conheceu nas últimas décadas.

O trabalho doméstico, que continua a ser um setor dominado pelas mulheres<sup>1</sup>, é uma importante fonte de emprego, não só no nosso país, como em qualquer canto do mundo.

Conforme os dados mais recentes da OIT, estima-se que existam pelo menos 75,6 milhões de pessoas em todo o mundo<sup>2</sup>, com 15 ou mais anos de idade<sup>3</sup>, abrangidas por este setor.

O setor do trabalho doméstico foi um dos setores mundialmente mais afetado pela pandemia, sobretudo, pela falta de proteção laboral que o caracteriza, assim como *as medidas rigorosas de desconfinamento que se veio a assistir*<sup>4</sup>. Embora fosse mais elegante culpabilizar uma pandemia pelo desfalque de proteção de um regime antigo, há muito que se sente ser um setor desprotegido pelo legislador.

Entre nós e, conforme iremos estudar, o Regime do Contrato do Serviço Doméstico (daqui em diante abreviadamente designado RCSD) está inserido na nossa legislação pelo DL n.º 235/92, de 24 de outubro.

De facto, seria espetável que um regime que remonta até 1992, e não tendo até à data alterações significativas, estivesse desatualizado, ainda para mais com a evolução notória que o Direito do

---

<sup>1</sup> Segundo os dados mais recentes do Relatório da OIT - Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico, relativo ao progresso e perspectivas dez anos após a adoção da Convenção (n.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011, Genebra, 2021, p. 12, empregam-se 57,7 milhões de mulheres no setor, representando cerca de 76% do universo total. Verificou-se uma descida de 7% comparativamente com os dados do Relatório da OIT de 2013 - Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Genebra, 2013, p. 20, pois, do universo total de trabalhadores domésticos, 83% eram mulheres. Em Portugal, de acordo com a CITE - *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2016*, pp. 22 e 23, «Em 2016, as atividades mais feminizadas continuaram a ser, tal como em 2015, as “atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico», disponível em: <https://cite.gov.pt/relatorio-da-lei-10>. Trata-se, desde sempre, um setor predominado pela mulher. Pense-se na década de 80, p.e., quando ALEGRE, Carlos - Contrato de Serviço Doméstico anotado – Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro, Edições Almedina, Coimbra, 1981, p. 12, se refere ao setor como «uma atividade que utiliza, hoje em dia, mão-de-obra predominantemente feminina, sendo aplicável aos contratos celebrados no seu âmbito toda a legislação específica à condição feminina».

<sup>2</sup> Cfr os dados que constam do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, *op. cit.*, p. 10.

<sup>3</sup> Ressalva-se que o relatório acima mencionado foi elaborado para trabalhadores com 15 ou mais anos de idade, não esquecendo, todavia, os milhões de crianças e jovens que se dedicam ao trabalho doméstico em todo o mundo. Só em 2019, estimava-se que cerca de 7,1 milhões de crianças com idades compreendidas entre os 5 e os 17 anos, trabalham para este setor, segundo os dados que constam do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, *op. cit.*, p. 18.

<sup>4</sup> Cfr os dados que constam do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, *op. cit.*, pp. 26 a 50.

Trabalho tem tido ao longo dos anos no nosso ordenamento jurídico<sup>5</sup>.

Assim, assinalando-se 12 anos após a elaboração da Convenção n.º 189<sup>6</sup> sobre o Trabalho Doméstico em 2011, e da Recomendação n.º 201<sup>7</sup>, tornar-se-ia imprescindível a reformulação de um regime com mais de 30 anos.

O RCSD foi, satisfatoriamente, uma das áreas apreciadas pela Agenda do Trabalho Digno (daqui em diante abreviadamente designado ATD).

Neste sentido, esta dissertação tem o propósito de analisar a reformulação que o regime sofreu com a ATD, assim como o estudo da especificidade do mesmo, caracterizado, conforme iremos ver no capítulo III, como um contrato de trabalho especial.

Face o enquadramento exposto, cabe-nos explicar que procurámos dividir a nossa reflexão crítica em seis capítulos, após a primeiro capítulo da introdução: o segundo capítulo destina-se a explicar as linhas orientadoras da ATD ao regime; o terceiro capítulo, mais extenso, concentra-se na especificidade do regime, assim como a análise das respetivas alterações concretizadas pela Agenda; com o quarto capítulo, pretende-se fazer uma leitura crítica ao aditamento da norma do art. 37.º-A do regime; o quinto capítulo, à semelhança do terceiro, pretende analisar as alterações que o regime contraordenacional no serviço doméstico sofreu; por fim, um sexto e sétimo capítulo, direcionados, respetivamente, à matéria da configuração de crime pelo não cumprimento de declarar o trabalhador doméstico no sistema da Segurança Social, assim com à acrescida fiscalização por parte da ACT, no âmbito das alterações impostas pela ATD.

Em suma, o objeto da presente dissertação é direcionado para a análise detalhada da especificidade deste regime especial inserido no universo familiar, caracterizado por constituir um vínculo jurídico íntimo, assim como para a análise crítica das alterações da Agenda implementadas ao RCSD, e à identificação de possíveis lacunas que ficaram por responder.

---

<sup>5</sup> É certo que este regime sofria de uma certa discriminação em comparação à evolução que a legislação laboral comum tem vindo a conhecer. Usando as palavras de HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*, 1ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, 2023. p. 40, «o Direito do Trabalho, (...), conheceu alterações e desenvolvimentos profundos, a nível nacional e internacional, que, em certos casos, atingiram aspetos verdadeiramente medulares dos regimes legais provocando mesmo alterações sísmicas nos paradigmas laborais».

<sup>6</sup> Entre nós, a Convenção foi ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 31/2015, de 27 de abril.

<sup>7</sup> Cfr o disposto do n.º 1 da Recomendação n.º 201 da OIT, esta tem como objeto complementar as disposições da Convenção n.º 189, sobre os Trabalhadores Domésticos de 2011.



## Agenda do Trabalho Digno

### 2.1. Conceito e objetivos da Agenda do Trabalho Digno

Durante a primeira década do século XXI, a OIT elaborou uma Agenda de Trabalho, assente em quatro objetivos estratégicos<sup>8</sup>: fomentar a promoção do emprego e das empresas, garantir direitos no trabalho, estender a proteção social e a promoção do diálogo social.

Como resultado desta iniciativa, em 2008, durante a Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Declaração da OIT sobre a Justiça Social<sup>9</sup>. Esta Declaração comprometeu-se a reforçar a capacidade da OIT para concretizar o seu objetivo, em primeiro lugar, e de promover uma Globalização Justa através da Agenda de Trabalho, como permitiu institucionalizar o conceito de Trabalho Digno, desenvolvido pela OIT desde 1999, *colocando-o no centro das políticas da Organização*<sup>10</sup>. Com efeito, em 2015, o princípio do Trabalho Digno foi integrado na Agenda para o Desenvolvimento Sustentável de 2030<sup>11</sup>.

No nosso ordenamento jurídico, o tema foi analisado pelo Governo em 2021, onde se apresentou um Projeto de Lei para apreciação pública, conhecida como ATD, tendo este o objetivo de rever a legislação laboral e promover condições laborais justas e dignas, face às dificuldades económicas e desafios laborais que se assinalaram no nosso país.

É igualmente importante sublinhar que, desde o início, este Projeto de Lei tinha, essencialmente, a preocupação de combater a precariedade, a exploração e as desigualdades no mercado de trabalho, procurando promover a igualdade e a proteção social dos trabalhadores<sup>12</sup>. Tendo sido aprovado a 2 de junho de 2022, no Conselho de Ministros, seguiu para discussão no Parlamento. Foi através da Proposta de Lei n.º 15/XV que se veio a concretizar a Proposta da ATD, aprovada, por fim, a 10 de fevereiro de 2023. Finalmente, a ATD é corporizada na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, estando em vigor no nosso ordenamento jurídico desde o dia 1 de maio de 2023.

---

<sup>8</sup> Cfr se pode verificar no site oficial da OIT, disponível em:

[https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650867/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm)

<sup>9</sup> Cfr se pode verificar no site oficial da OIT, *ibidem*.

<sup>10</sup> Vide em *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho*, na 97ª Sessão, Genebra, 10 de junho de 2008.

<sup>11</sup> Como resulta do preâmbulo do documento *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015, disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

<sup>12</sup> Neste sentido, pode-se ler na nota preambular à Proposta que «*nos últimos anos, o Governo estabeleceu um conjunto de grandes prioridades na regulação do mercado de trabalho com vista à promoção do trabalho digno: i) Promover o emprego e a sua qualidade, nomeadamente reduzindo a precariedades; ii) Estimular um aumento sustentado dos salários e, em particular, do salário mínimo nacional; e iii) Relançar a negociação coletiva*».

## 2.2. O trabalho doméstico como parte da Agenda: desafios e perspetivas

O tema do trabalho doméstico, apesar de estar omissa na própria nota preambular que acompanha a Proposta<sup>13</sup>, é uma das áreas contempladas pela ATD<sup>14</sup>.

Um dos propósitos da Agenda, conforme mencionado na Introdução, foi o de corrigir o desfazamento que existia entre o RCSD em relação ao regime comum laboral. Assim, no que concerne ao trabalho doméstico, a intervenção da ATD veio-se a exprimir em três linhas orientadoras:

- A primeira linha orientadora da ATD assentou na revogação e alteração de normas que introduziam especificidades que não mais se justificavam, isto é, normas antiquadas que já não faziam sentido no RCSD<sup>15</sup>.
- A segunda linha orientadora da ATD foi eliminar regras que constavam do RCSD e que não tinham qualquer utilidade jurídica, pois reproduziam regras ou normas legais enunciadoras de princípios gerais do CT, e que nunca tinham conhecido alterações<sup>16</sup>.
- A terceira linha orientadora da ATD foi a clara intenção do legislador de aproximar o RCSD ao regime laboral comum<sup>17</sup>, sendo também observável em qualquer das linhas orientadoras acima mencionado.

Com efeito, a Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, apresenta as seguintes alterações ao RCSD:

- O art. 6.º, da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, altera os artigos 13.º, 14.º, 17.º, 24.º, 28.º, 30.º, 32.º e 36.º do DL n.º 235/92, de 24 de outubro.
- O art. 17.º, da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, prevê o aditamento do art. 37.º-A ao DL n.º 235/92, de 24 de outubro.
- Por fim, a al. d) do art. 33.º da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, procede à revogação das seguintes normas do DL n.º 235/92, de 24 de outubro: n.º1 do art. 4.º; o n.º 2 e 4 do art. 8.º; o n.º2 do art. 10.º; os arts. 12.º, 16.º, 18.º a 23.º e 25.º; as als. a), b), e e) do n.º 1 e o n.º 2 do art. 28.º; os arts 34.º e 35.º; e, por fim, nº3 do art. 36.º.

---

<sup>13</sup> Também como observa HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, p. 44, torna-se curioso a omissão (*ou desinteresse*) do legislador em não colocar qualquer referência ou enquadramento às alterações que o regime do contrato do serviço doméstico veio a ter na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

<sup>14</sup> Cfr o disposto do art. 1.º, al. h), da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, procede à segunda alteração ao DL n.º 235/92, de 24 de outubro, alterado pela Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, que estabelece o regime jurídico das alterações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico.

<sup>15</sup> Segue-se, a título de exemplo, a alteração efetuada ao tempo de período de trabalho do serviço doméstico. Conforme iremos abordar no cap. III, ponto 3.6, o RCSD previa um tempo de trabalho de 44h semanais. Já no regime geral, como é do nosso conhecimento, o período normal de trabalho é de 40h semanais.

<sup>16</sup> Segue-se, a título de exemplo para a segunda linha orientadora, o regime de férias no RCSD, que foi praticamente alterado na totalidade, conforme iremos explicar no cap. III, ponto 3.7.

<sup>17</sup> Para tal, esta aproximação do RCSD ao regime laboral comum, exprime-se de uma nova disposição legal inserida no RCSD, que é o artigo 37.º-A, aditado no disposto do art. 17.º da Lei n.º13/2023, de 3 de abril, e que irá ser analisado no cap. III.

No tocante do nosso objeto, a Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, não introduziu apenas alterações ao RCSD. Conforme o seu disposto do art. 5º, verificamos que se introduziu também alterações ao CRSCPSS, sendo que, para a análise integral da matéria, importa-nos a alteração que se fez sentir ao art. 29.º do CRSCPSS.

Por último, a Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, também introduziu alterações ao RGIT, nomeadamente, com o aditamento do art. 106.º-A, e que também será analisado no capítulo 6.

Em suma, cabe-nos analisar nos próximos capítulos as alterações mencionadas pela Agenda, assim como possíveis lacunas que ficaram por analisar.



## Especificidades do RCSD

### 3.1. A relação especial do contrato de trabalho doméstico e o seu regime jurídico (RCSD):

O Direito do Trabalho teve de se adaptar às novas realidades e aos avanços tecnológicos<sup>18</sup> que se fizeram sentir nas últimas décadas (pense-se, p.e., com a introdução do teletrabalho, ou com a introdução dos nómadas digitais). De facto, *o paradigma do trabalho normal ou típico*<sup>19</sup>, como nós outrora o conhecemos, sofreu alterações.

Utilizando as palavras de CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, o ramo do Direito do Trabalho teve de se adaptar às novas realidades e de se tornar mais flexível, *de forma a abranger uma pluralidade de relações laborais distintas da relação laboral típica*<sup>20</sup>.

Com esse propósito, o legislador optou por regular e criar regimes jurídicos próprios para algumas relações de trabalho *atípicas*<sup>21</sup> que se encontram fora do regime laboral comum, tendo como propósito responder adequadamente às especificidades destes regimes. A título de exemplo, servem-nos não só o contrato de trabalho doméstico em análise, como também o contrato de trabalho de porteiro, o contrato de trabalho rural, o contrato de trabalho do praticante desportivo, entre outros.

Para nos ajudar a mitigar esta relação especial, partilhamos a posição adotada de MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que defende que para identificar um contrato especial é essencial verificar dois pressupostos cumulativos: em primeiro lugar, é necessário *a presença dos elementos essenciais de um certo tipo contratual*; em segundo lugar, é necessário que este tipo contratual, *tenha uma ou mais*

---

<sup>18</sup> Quanto aos avanços tecnológicos que se citou, o setor do trabalho doméstico é talvez o setor com as melhores condições para sobreviver ao desemprego provocado pelo avanço da tecnologia. Deve-se, naturalmente, à impossibilidade de manusear o trabalho doméstico através da tecnologia (ou, para já, desconhecemos essa possibilidade). No mesmo entender, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, p.13.

<sup>19</sup> Como refere LEAL AMADO, João - *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 3ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, 2019, p. 73, «*o emprego normal ou típico, que ainda funciona como paradigma, é um emprego permanente, de duração indefinida ou indeterminada, é um emprego em que o trabalhador labora para quem o retribui, é um emprego a tempo inteiro ou completo, é um emprego que tem a empresa por palco de execução*».

<sup>20</sup> Em ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação*, Revista Questões Laborais, nº 50, Edições Almedina, Coimbra, p. 84. Também ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ªEd., Edições Almedina, Coimbra, 2016, pp. 250 a 256.

<sup>21</sup> Contrariamente, MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, 22ªEd., Edições Almedina, 2023, pp. 191 e 192, indica que «*A “atipidade” não deve, pois, confundir-se com a realidade, aludida no art. 9.º do CT, dos contratos sujeitos a regime especial – ou contratos especiais de trabalho-, em razão da natureza do trabalho ou das condições particulares em que é realizado.*».

*características que impõem um desvio substancial ao regime aplicável ao tipo contratual e justificam o reconhecimento de um subtipo contratual*<sup>22</sup>.

No que diz respeito ao nosso caso, não resultou da evolução das relações de trabalho inicialmente citada, pois, regra geral, este sempre foi prestado no próprio domicílio do empregador<sup>23</sup>. No entanto, pelas suas especificidades, justificou-se a criação de um regime jurídico especial<sup>24</sup>, e que, conforme iremos analisar com mais detalhe na presente dissertação, é composto por regras próprias.

Ainda no raciocínio de MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>25</sup>, a particularidade e a razão da natureza especial do contrato de trabalho doméstico deve-se, sobretudo, à combinação das funções desempenhadas pelo trabalhador doméstico, assim como a especificidade do ambiente familiar em que o trabalhador está inserido, uma vez que este não é assente numa estrutura empresarial, mas antes *numa relação pessoal*<sup>26</sup>.

Não obstante, apesar do trabalho doméstico, como vimos, estar sujeito a um regime jurídico especial, é aplicável subsidiariamente o regime comum, quando este compatível com as suas especificidades. É o que resulta dos termos do art. 9.º do CT, quanto à matéria dos contratos de trabalho com regime especial, norma que há muito tem conduzido a controvérsias na nossa doutrina e jurisprudência<sup>27</sup>. A regra é de que, em primeiro lugar, recorre-se ao regime jurídico especial, caso este não seja suficiente, recorre-se à lei geral de forma subsidiária e complementar, na medida, e *sempre que*, esta seja compatível com a especificidade do regime em análise.

Posto isto, realçamos que o nosso ordenamento jurídico (*apenas*)<sup>28</sup> conheceu o regime regulamentador do contrato de serviço doméstico em 1980, com o DL n.º 508/80, de 21 de outubro. No entanto, foi em 1992 que se reconheceu que *a evolução da dinâmica das relações laborais e a*

---

<sup>22</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais*, Edições Almedina, Coimbra, 2019, pp. 39 a 47.

<sup>23</sup> Neste sentido, ROMAGNOLI GHEZZI *in* FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade e despedimento*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 60, Verbo, Lisboa, pp. 272 e 277, «*a relação de trabalho doméstico caracteriza-se pelo facto de se desenvolver no interior e a favor de uma organização com carácter geralmente familiar*».

<sup>24</sup> ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, *op. cit.*, p. 84.

<sup>25</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, *op. cit.*, p. 266.

<sup>26</sup> Nas palavras de VENTURA, Raúl - *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho - Estudo do Direito Privado*, Imprensa Portuguesa, Porto, 1994, p. 46.

<sup>27</sup> Viremos esta matéria com mais detalhe no cap. IV. No entanto, cabe-nos explicar que a primeira LCT, conhecida como a Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, não previa a categoria dos contratos de trabalho especiais. A primeira lei a inserir o enunciado desta regra foi o CT de 2003, no disposto do seu art. 11.º. Por fim, esta norma foi reformulada no atual CT, como vimos, pelo disposto do art. 9º.

<sup>28</sup> Ora, apesar do interesse desta dissertação não ser sobre a (*curta*) evolução jurídica que o contrato de serviço doméstico conheceu no nosso ordenamento jurídico, mas antes analisar as suas especificidades e as alterações introduzidas pela ATD ao regime, cabe-nos referir que as normas regulamentadoras do contrato do serviço doméstico eram reguladas pelo CC de 1867, até à primeira tentativa de regular corretamente (*ou assim se pensa*) o RCSD.

*melhoria das condições de vida dos agregados familiares*<sup>29</sup>. Por isso, entendeu-se que estaria na altura de rever o DL n.º 508/80, dando assim origem ao DL n.º 235/92, de 24 de outubro, e que espelha, atualmente, o RCSD.

Antes da revisão deste ano, conheceu-se uma alteração efetuada em 1999, com a Lei n.º 114/99, de 3 de agosto. Esta revisão serviu apenas para alterar a redação do art. 36.º, relativo ao regime de contraordenações no âmbito do RCSD, e que atualmente veio a sofrer alterações com a ATD, conforme iremos analisar no capítulo 5.

Em suma, só ao fim de 30 anos é o que o DL n.º 235/92, de 24 de outubro, mereceu a atenção do nosso legislador, introduzindo-se, conforme vimos, as alterações ao regime na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, e que irão ser analisadas nos próximos pontos.

### **3.1.1. Noção e características do contrato de serviço doméstico e as funções domésticas:**

Partindo para a atual noção de contrato de serviço doméstico<sup>30</sup>, que não veio a conhecer alterações com a ATD, determina o n.º 1 do art. 2.º do RCSD que o «*Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros*». Este número ainda prevê um catálogo de tarefas destinadas à satisfação das necessidades próprias do empregador, isto é, do *agregado familiar*.

Perante esta noção, a doutrina<sup>31</sup>, assim como FILIPE FRAÚSTO DA SILVA<sup>32</sup>, defendem que o contrato do serviço doméstico é assente nas seguintes características: 1) a convivência; 2) a «benevolência»; 3) a natureza não empresarial ou não lucrativa; 4) a natureza do tipo familiar; 5) o tipo de atividades que integram o objeto; e, por último, 6) o *intuitus personae* e confiança. Iremos ver, daqui em diante, cada uma destas características, e quais se adaptam à realidade do trabalho doméstico nos dias de hoje.

Começando pela primeira característica, a convivência, é atualmente a característica que se encontra menos presente no contrato de serviço doméstico, pois ao contrário do que sucedia antigamente onde o trabalhador doméstico, regra geral, residia no local de trabalho, temos vindo a

---

<sup>29</sup> Cfr se lê no preâmbulo do DL n.º 235/92, de 24 de outubro.

<sup>30</sup> A noção de contrato de trabalho doméstico previsto no art. 2.º, n.º 1, do DL n.º 235/92, foi retirada da noção que constava do DL n.º 508/80.

<sup>31</sup> Vide em IRENE GOMES, Maria - *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho*, Artigo de Revista – *Prontuário de Direito*, nº2, 2021, pp. 221 e 222; ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, *op. cit.*, pp. 89 a 93.

<sup>32</sup> Seguindo o raciocínio de FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, *op. cit.*, pp. 266 a 272.

assistir a uma queda acentuada desta particularidade. Justificando-se ainda a perda desta característica, segue-se a ausência do empregador na sua residência durante o horário de trabalho do trabalhador doméstico que, dando as tarefas ao trabalhador doméstico, não está constantemente a supervisionar e a fiscalizar o trabalho deste<sup>33</sup>.

Considerando as palavras de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA<sup>34</sup>, a convivência «*poderá ser meramente eventual, não servindo para justificar, nesse sentido, a especialidade do trabalho*». Assim, também entendemos que a convivência deixou de ser uma característica que justificasse a especialidade do contrato de serviço doméstico.

Relativamente à segunda característica adaptada pela doutrina, a benevolência, afirmou-se que o contrato de serviço doméstico se caracterizaria *pela circunstância de fazer nascer específicos deveres de solidariedade entre as partes*<sup>35</sup>.

É nosso entendimento que, à semelhança da convivência, conforme explica FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, esta característica, também, deve ser afastada para justificar a especificidade do regime, pois se partirmos do pressuposto que o trabalho doméstico é visto como um típico contrato de trabalho, estando o trabalhador doméstico, como já vimos anteriormente na noção adotada pelo RCSD, subordinado pela autoridade e direção do empregador e pela subordinação jurídica, a benevolência não pode caracterizar o contrato de trabalho doméstico, *sendo antes consequência de outros elementos desde, seja do carácter familiar que assume, seja da convivência entre dador e prestador de trabalho*<sup>36</sup>.

A característica da natureza não empresarial, é uma das mais importantes para justificar a especialidade do regime, pois, conforme temos vindo a caracterizar o contrato de serviço doméstico, este não assenta numa estrutura empresarial. Antes, o trabalhador doméstico desempenha as suas funções no domicílio do empregador, como descreve MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, sendo *integrado na comunidade familiar*, permitindo, naturalmente, *o acesso do trabalhador à intimidade da vida privada e familiar do empregador*<sup>37</sup>.

Ora, o contrato de trabalho também tem uma natureza não lucrativa. Importa começar por ressaltar que não devemos interpretar esta característica no seu sentido original da palavra. De facto, *o contrato de serviço doméstico tem valor económico, visto que o trabalhador presta a sua atividade contra o pagamento de uma retribuição e o empregador usufruiu de serviços prestados*<sup>38</sup>, ficando com

---

<sup>33</sup>No mesmo entender, ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 91, «*esta característica acabou por perder relevância à medida que foi rareando o alojamento do trabalhador na residência e sendo mais frequente a ausência do empregador da sua residência enquanto o trabalhador exerce as tarefas*».

<sup>34</sup>FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., p. 267.

<sup>35</sup>FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., pp. 266 e 267.

<sup>36</sup>FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., p. 267.

<sup>37</sup>ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 266.

<sup>38</sup>ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 92.



mais tempo de lazer e tempo para trabalhar, de forma que possa usufruir de um *rendimento superior ao valor que paga por aquele trabalho*<sup>39</sup>.

Pensamos, assim, que a característica da *natureza não lucrativa* pretende qualificar o trabalho doméstico não como um trabalho que tem como objeto o lucro de uma entidade empregadora, mas antes a satisfação das necessidades do agregado familiar.

Quanto à característica da natureza do tipo familiar, entendemos que esta caracteriza, de facto, o RCSD, pois trata-se um regime assente num *carácter pessoal da relação laboral*, associado a um *clima de confiança*<sup>40</sup>, uma vez inserindo no ambiente familiar, ficando este *dentro da sua esfera de vida íntima e privada*<sup>41</sup>.

Neste cenário, o trabalhador doméstico irá exercer determinadas funções destinadas a satisfazer os pedidos do empregador e as *necessidades domésticas do agregado familiar*<sup>42</sup> que, conforme iremos ver mais à frente neste ponto, são as chamadas *tarefas domésticas*, e que por norma o empregador não tem tempo de as desempenhar (*ou não as quer realizar*). Assim, se o serviço doméstico é desempenhado para as necessidades tipicamente familiares, pressupomos a existência de um agregado familiar<sup>43</sup>.

Ora, no nosso ordenamento jurídico, este agregado familiar não goza de *subjetividade* ou de *personalidade jurídica*<sup>44</sup>, pelo que apenas pode ser visto como *unidade ou organização do ponto de vista meramente institucional*<sup>45</sup>. A este respeito, *quem é afinal o empregador do trabalhador doméstico?*

De forma a mitigar este problema, partilhamos a posição de VICTOR HUGO VENTURA, que entende que o empregador do trabalhador doméstico, *é a pessoa em relação a quem se revela a*

---

<sup>39</sup> FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., p. 269. Também ALEGRE, Carlos - *Contrato de serviço...*, 1981, op.cit., p. 15, identifica a retribuição como *um elemento essencial do contrato de serviço doméstico*.

<sup>40</sup> Neste sentido, ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 92. Também a este respeito, ver ROMANO MARTINEZ, Pedro - *Direito do Trabalho*, 10ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, 2022, p. 700.

<sup>41</sup> Neste sentido, CAPELO DE SOUSA in FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., p. 274, «*Os limites do domicílio privado coincidem com a esfera onde cada homem se pode recolher, pensar-se em si mesmo, avaliar a sua conduta, retemperar as suas forças e superar as suas fraquezas*».

<sup>42</sup> Também ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 271, realça que «*o contrato de serviço doméstico não se deixa delimitar apenas pela natureza da atividade laboram em questão, mas exige também que essa atividade seja prestada num contexto familiar ou equiparado*».

<sup>43</sup> Cfr CARLOS SEGO in ALEGRE, Carlos - *Contrato de serviço...*, 1981, op. cit., pp. 16 e 17, «*A lei exige que o conceito «agregado familiar» deva entender-se em termos amplos, com a expressão «ou equiparado» que após àquele conceito. Admite-se assim que o serviço doméstico seja prestado a uma única pessoa, a um agregado familiar constituído por forma ilegítima, a um agregado de pessoas ligadas por ténues laços de parentesco ou mesmo a um conjunto de pessoas que, embora estranhas, se comportam na prática como se fossem membros de uma família. Neste último caso teremos um complexo de carácter substancialmente familiar, cujos membros podem ser credores duma prestação de serviço doméstico*».

<sup>44</sup> Neste sentido, FRAÚSTO DA SILVA, Filipe, in HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 58.

<sup>45</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *ibidem*.

*subordinação jurídica*<sup>46</sup>. Atende-se, no entanto, que a esta definição acresce-se um dilema. *A quem deve o trabalhador doméstico revelar a sua subordinação jurídica, quando identificamos vários elementos do agregador familiar a exercer o poder de direção sobre o trabalhador?*<sup>47</sup>

VICTOR HUGO VENTURA responde-nos: para estes casos, o trabalhador terá como empregador, *as pessoas que, de facto, exerçam o poder de direção que revelem a existência de subordinação jurídica*<sup>48</sup>, seja este apenas a mulher, no meio de uma família, ou o casal, p.e.

A doutrina tem vindo a defender a característica do *intuitus personae*, visto que no contrato de serviço doméstico, ao contrário do que acontece com um contrato de trabalho comum<sup>49</sup>, *cobra-se uma especial importância às qualidades pessoais e morais do trabalhador doméstico*<sup>50</sup>, podendo influenciar a opinião do empregador.

Por fim, a característica da *confiança*, assente e vincada no contrato de trabalho doméstico, e também esta interligada com as restantes. Trata-se, uma vez mais, de um trabalhador inserido na esfera íntima e privada do lar do empregador, em que este tende a depositar a sua confiança. A título de exemplo, pense-se nos casos em que o empregador concede ao trabalhador doméstico uma cópia das suas chaves de casa, nos casos em que deixa ao acaso bens materiais valiosos à vista, como dinheiro e jóias, ou até nos casos em que o empregador deposita a sua confiança no trabalhador doméstico que tem como função a vigilância e assistência dos seus filhos.

Para terminar este ponto, importará explicar que o disposto do n.º 1 do art. 2.º do RSCD, não serve apenas para atribuir uma definição ao contrato de serviço doméstico. Este também indica uma lista das tarefas ligadas ao contrato de trabalho doméstico, sendo estas, a título de exemplo, a confeção de refeições, lavagem e tratamento de roupas; limpeza e arrumo de casa; vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes; execução de serviços de jardinagem; entre outros. Tratar-se-ão,

---

<sup>46</sup> HUGO VENTURA, Victor, *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 59.

<sup>47</sup> Não obstante, o trabalho doméstico pode ser prestado a uma única pessoa. Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 57 e 58, apresenta-nos o exemplo típico de uma mãe solteira, mas profissionalmente ocupada. Para o exemplo de um agregado familiar extenso, o Autor apresenta-nos o exemplo de uma casa composta pelo casal com filhos, incluindo por vezes os avós.

<sup>48</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 59 e 60. Posição defendida também pela maioria da doutrina, nomeadamente, ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 97, e ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., pp 271 e 272.

<sup>49</sup> Para FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., p. 272, trata-se de uma característica comum a todos os contratos de trabalho. Contrariamente, entendemos que se trata de uma característica tendencialmente presente no nosso regime do que a maioria dos contratos, pois, tratando-se de uma relação jurídica especial, como vimos, assente numa relação próxima e de extrema confiança, considera-se (ainda mais) a personalidade do trabalhador.

<sup>50</sup> ALEXANDRE DA MATA, Pedro - *O despedimento do trabalhador doméstico*, Tese de Mestrado em Direito do Trabalho, Porto, 2019, p. 15.

conforme temos vindo a desenvolver, de tarefas que têm como objeto satisfazer as necessidades familiares do agregado familiar<sup>51</sup>.

O problema surge quando, para além das funções que o trabalhador doméstico desempenha no âmbito de aplicação deste regime, acumula a estas funções, as chamadas tarefas “*extra-domésticas*”, isto é, tarefas que fogem do foro de atuação do trabalho doméstico.

Conhecemos na nossa jurisprudência casos como este, em que o próprio empregador solicita ao trabalhador “*recados*” esporádicos que fogem das suas tarefas domésticas habituais, como p.e., situações em que o empregador vai de férias e solicita ao trabalhador doméstico que efetue a vigilância da sua casa na sua ausência.

Para responder a esta questão, a nossa jurisprudência não tem sido linear. O que se tem vindo a confirmar é a possibilidade de ocorrer situações esporádicas que exigem a atuação do trabalhador doméstico, e que, por isso, não deixa de se considerar um contrato de serviço doméstico<sup>52</sup>.

Em suma, vimos que o trabalho doméstico tem sofrido algumas mudanças ao longo das décadas, e que há características que já não se justificam para qualificar o regime. Relativamente à análise das tarefas domésticas, deve ser feita caso a caso, considerando-se, naturalmente, as atividades “*extra-domésticas*”, e se são direcionadas para satisfazer as necessidades familiares do agregado familiar.

### **3.1.2. Exclusões do RCSD e os regimes próximos:**

Visto a noção do contrato de serviço doméstico, importa realçar as situações que não integram o conceito de contrato de serviço doméstico, e que se encontram previstas no art. 2.º do n.º 3 do RCSD.

Assim, ficam excluídas as seguintes situações de prestação de trabalho:

Situações de prestação de trabalhos domésticos acidentais<sup>53</sup>, isto é, situações ocasionais, como o exemplo típico do casal que contrata a *baby-sitter* para tomar conta das suas crianças por uma noite,

---

<sup>51</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 65 e 66, apresenta o exemplo do Ac. do TRC de 20/06/1982, BTE, II Série, 10-11-12/1982, pp. 1335-1336: «*Se a roupa se destina às necessidades de agregado familiar ou equiparado (pessoas coletivas ou outras entidades de fins não lucrativos) a trabalhadora deve considerar-se empregada doméstica, mas se a roupa se destina à satisfação de necessidades de restaurante e pensão a classificação correta é de lavadora, prevista no C.C.T.V. para a Indústria Hoteleira*».

<sup>52</sup> Para entender melhor esta questão, VICTOR HUGO VENTURA - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 65 a 71, seleciona-nos diversos exemplos da nossa jurisprudência. Um primeiro exemplo retirado do Ac. do TRP, Proc. nº 9540497, de 04/12/1995, onde o tribunal decidiu que não era trabalhador doméstico «*a atividade dominante exercida por uma trabalhadora à limpeza de um estabelecimento de restaurante e café e ao auxílio na preparação e confeção de refeições aí servida*». Contrariamente, a nossa jurisprudência já decidiu que eram tarefas dentro do contrato de serviço doméstico, «*o trabalhador que esporadicamente contactava o tratorista para proceder à limpeza do terreno envolvente à parte urbana da quinta e procedia à limpeza e preparação da lareira existente na moradia do empregado*», conforme o exemplo do Ac. de 08/09/2011 do TRC, 2011, CJ, 2011, IV, também referido pelo Autor.

<sup>53</sup> Neste sentido, ALEGRE, Carlos - *Contrato de serviço...*, 1981, op. cit., p. 12, «*A prestação de serviço doméstico com «carácter acidental» não deve confundir-se com o contrato de serviço doméstico a tempo parcial ou com um contrato de curta duração*».

ou do trabalhador que é contratado para limpar a casa a fundo uma vez por ano, justificando-se, pois, pela característica da regularidade da atividade de serviço doméstico.

Ficam também excluídas do RCSD, as atividades domésticas em regime *au pair*<sup>54</sup>. Isto é, as situações de estudantes estrangeiros alojados que, a troco de alimentação e alojamento, ajudam o agregado familiar com tarefas, p.e., com a educação dos seus filhos<sup>55</sup>.

Por fim, excluem-se da atividade doméstica, situações de autonomia ou de voluntariado social, p.e., o caso do jovem que ajuda um senhor de idade nas tarefas domésticas.

Ora, analisado o âmbito de aplicação do RCSD, também é necessário separar este dos regimes próximos, sendo estes, essencialmente: 1) o trabalho familiar; 2) o trabalho rural; e 3) o trabalho doméstico a favor de pessoas coletivas ou entidades equiparadas.

Começando pelo regime do trabalho familiar, como o próprio nome indica, considera-se o trabalho prestado por um membro do agregado familiar. A questão, como defende VICTOR HUGO VENTURA<sup>56</sup>, é de saber se nestes casos existe a subordinação jurídica que se aplica no RCSD.

Segundo a opinião de MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que dá o exemplo típico de uma tia idosa que contrata a sobrinha para cuidar dela ou da sua casa, defende que este tipo de trabalho não se pode confundir com o trabalho doméstico (na verdade, com nenhum), porque não configura um contrato de trabalho, mas antes *uma forma de coloração voluntária entre membros do mesmo grupo*<sup>57</sup>, conforme exemplificado.

A análise e a distinção entre o trabalho doméstico e o trabalho rural não resulta, à primeira vista, de uma análise simples. Isto deve-se, sobretudo, ao facto de o trabalhador doméstico, por vezes, desempenhar tarefas com objeto de trabalho rural, p.e., apanhar os legumes do quintal do empregador, a pedido deste.

Por outro lado, a dificuldade surge porque o serviço doméstico também poderá ser prestado num ambiente rural. Como descreve MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a distinção entre os dois regimes pode ser feita com base num *critério de prevalência das atividades realizadas*, tendo em conta *o grau de integração do trabalhador na organização familiar, nomeadamente, na intimidade da vida familiar do empregador*<sup>58</sup>.

---

<sup>54</sup> De facto, e como também explica OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de - *Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das Convenções da OIT*, Documentación Laboral, n.º 116, vol. I, 2019, p. 49, a exclusão do regime *au pair* suscita maiores dificuldades, pois é um regime que tem vindo a aumentar cada vez mais com o contexto internacional e europeu em que vivemos.

<sup>55</sup> Também sobre este regime, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 78 e 79, pensa-se em trabalhadores *au pair* que prestam o seu trabalho num contexto *tendencialmente fragilizado*, pois, em regra, são estudantes estrangeiros alojados num ambiente que não é o seu.

<sup>56</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 71 a 83.

<sup>57</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 274.

<sup>58</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 275.

Para aliviar esta distinção, analisemos o exemplo do Ac. do TRE<sup>59</sup>, que considerou estarmos perante um contrato de serviço doméstico, pois o trabalhador doméstico desempenhava (para além das atividades inerentes ao serviço doméstico, como a *confeção de refeições, lavagem e tratamento de roupa, limpeza e arrumo da casa*), também outras funções ligadas às necessidades da família, podendo *abranger atividades ligadas ao tratamento de animais domésticos, execução de serviços de jardinagem e outras tarefas externas relacionadas com as atividades rurais*.

Neste caso em concreto, o trabalhador estava integrado na organização familiar, onde as restantes funções (como p.e., os serviços que prestava ao tratamento de animais) serviam para satisfazer as necessidades familiares. Logo, estamos perante um contrato com as características inerentes ao contrato de serviço doméstico.

Acrescentamos que nunca poderia ser visto como um trabalho rural, pois, como assinala VICTOR HUGO VENTURA, «*o trabalho rural tem um intuito lucrativo e um âmbito de aplicação que extravasa o foro doméstico*»<sup>60</sup>.

Quanto ao último regime que identificámos, o trabalho doméstico *a favor de pessoas coletivas ou de entidades equiparadas*<sup>61</sup>, o RCDSD admite, nos termos do art. 2.º, n.º 2, que «*O regime previsto no presente diploma aplica-se, com as necessárias adaptações, à prestação das atividades referidas no número anterior a pessoas coletivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional*».

Como destacámos anteriormente, a realização do serviço doméstico *deve ser dirigida à satisfação das necessidades tipicamente familiares*<sup>62</sup>. Logo, para mitigar este conceito e admitir a prestação de trabalho doméstico a favor de pessoas coletivas, nos termos do n.º 2 do art. 2.º, é necessário averiguar se a prestação do trabalho doméstico foi realizada em benefício da atividade do empregador, ou se, por outro lado, a prestação do trabalho se destina às necessidades de um agregado familiar<sup>63</sup>.

Pensem no exemplo do trabalhador doméstico que desempenha a sua atividade doméstica na residência habitual do empregador. No entanto, como o empregador tem um conjunto de apartamentos com finalidade ao alojamento local, solicita ao trabalhador doméstico que realize algumas tarefas domésticas nestes apartamentos. À partida, viríamos esta situação enquadrada como uma prestação de trabalho doméstico, contudo, a realização desta tarefa não está a ser realizada atendendo às necessidades do empregador doméstico, mas antes às necessidades das atividades

---

<sup>59</sup> Ac. do TRE, Proc. n.º 2977/03-2, de 02/03/2004.

<sup>60</sup> Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 67.

<sup>61</sup> Cfr identifica HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 74 a 77.

<sup>62</sup> ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 95.

<sup>63</sup> Como exemplo, ver Ac. do TRE, Proc. n.º 163/08.7TTFAR.E1, de 31/01/2013, que não considerou um contrato de trabalho doméstico, os serviços de limpeza prestado por um trabalhador na sede de um grupo desportivo sem fins lucrativos.

lucrativas do empregador. Para estes casos, conforme descreve MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *corresponde a um vínculo laboral comum, entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviço domésticos*<sup>64</sup>.

Em suma, compreender o que está inserido no trabalho doméstico nem sempre é fácil, e carece de uma análise detalhada e completa, assim como entender e dominar as características deste regime.

### **3.2. A forma do contrato de trabalho do serviço doméstico:**

Começando por analisar o plano internacional, o art. 7.º da Convenção nº 189 da OIT<sup>65</sup>, impõe que *«Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico sejam informados das suas condições de trabalho de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, de preferência, se possível, mediante um contrato escrito de acordo com a legislação nacional ou com as convenções coletivas»*.

No RCSD, as regras sobre a forma do contrato de serviço doméstico não mereceram a atenção da ATD, mantendo-se o regime estipulado no art. 3.º do regime, referindo este que *«O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo»*.

Posto isto, importa explicar que este artigo, em articulação com o disposto do art. 5.º do regime, admite uma exceção:

Se estivermos perante um contrato de trabalho doméstico a termo, a lei exige a forma escrita, conforme o n.º 4 do art. 5.º, indicando que a não verificação dos requisitos de justificação, quando exigidos, *ou a falta de redução a escrito*, no caso do n.º 2 do art. 5.º, tornam nula a estipulação do termo.

A nossa jurisprudência<sup>66</sup> veio a reconhecer uma segunda exceção: quando estivermos perante um trabalhador doméstico estrangeiro, por força do preceituado do art. 9.º, do CT, entende-se que a regra geral estabelecida pelo art. 5.º do CT, é aplicável ao contrato de serviço doméstico, exigindo-se a forma escrita para este tipo de contrato<sup>67</sup>.

---

<sup>64</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 275.

<sup>65</sup> No regime do DL n.º 508/80, de 21 de outubro, o contrato a termo estava sujeito a forma escrita, cfr o art. 5º, nº3, no entanto, no regime de 1992, o legislador quis reforçar a nota no disposto do art. 3.º.

<sup>66</sup> Ac. do TRE, Proc. n.º 669/19.2T8FAR.E1, de 27/02/2020. Também OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de - *Trabalho no domicílio, trabalho doméstico...*, 2019, p. 51, *«Noutros casos, a desconformidade não é sanável por via do art. 9.º do CT como acontece com a forma escrita, exigência que a lei portuguesa só prevê quando se trate de contrato a termo (art. 3º do DL nº 235/92) ou de contrato celebrado por trabalhador estrangeiro extracomunitário (art. 5º do CT), conquanto o art. 7.º da Convenção nº 189 pareça limitar-se a estabelecer uma “preferência” e não uma autêntica imposição.»*.

<sup>67</sup> Note-se que, como explica MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, op. cit., pp. 260 e 261, a propósito do estudo da matéria do art. 5.º do CT, da norma não resulta restrições à *capacidade jurídica dos estrangeiros no tocante à aquisição da qualidade de trabalhador em território português*.

Em suma, ao contrário do que se assiste para as regras de forma dos contratos elencados no CT, verificamos um regime *menos* exigente para o contrato de serviço doméstico, e, por isso, tratar-se-á, de um trabalho *menos* formal.

### **3.3. A revogação da norma da capacidade:**

No que toca ao regime em análise, a primeira novidade introduzida pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, é a revogação da norma referente à capacidade para celebrar o contrato de serviço doméstico (art. 4.º do RSCD), em que se previa que a idade mínima para celebrar um contrato de trabalho doméstico era de 16 anos, ficando a dúvida se era possível celebrar um contrato de trabalho do serviço doméstico com menores de 16 anos.

Com esta revogação, parece-nos claro que o legislador pretendeu aplicar as regras da capacidade que constam na lei geral, isto é, as leis referentes ao trabalho menor previstas nos termos dos arts. 66.º e ss do CT.

Assim, conforme explica VICTOR HUGO VENTURA<sup>68</sup>, sobre a aplicação do disposto das regras gerais, é admitido o trabalho doméstico ao menor que tenha a idade mínima admitida (de 16 anos), tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas.

Conforme referido, a dúvida no antigo regime surgia quando a idade do menor era inferior a 16 anos. Conforme nos explica VICTOR HUGO VENTURA<sup>69</sup>, e de acordo com as regras do regime geral (art. 68.º e 69.º), atualmente, se for um menor com idade inferior a 16 anos, que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, pode prestar trabalhos domésticos, desde que sejam tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada ainda ao seu desenvolvimento físico e psíquico, moral, intelectual e cultural.

Se for um menor com idade inferior a 16 anos, que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, mas não possua qualificação profissional, ou um menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestação do trabalho doméstico se este frequentar a modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

---

<sup>68</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, pp. 87 e 88.

<sup>69</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *ibidem*.

Em suma, parece-nos claro que o objetivo desta revogação era colmatar lacunas que poderiam surgir, p.e, no caso dos trabalhadores domésticos menores de 16 anos, assim como ir ao encontro das regras da Convenção da OIT<sup>70</sup>.

### **3.4. As modalidades do contrato de trabalho do serviço doméstico:**

As modalidades do contrato de serviço doméstico estão previstas nos arts. 5.º a 7.º do RCSD, admitindo-se a celebração do contrato de trabalho doméstico a termo, certo ou incerto, a tempo parcial ou a tempo integral, sem termo, e, ainda, um contrato de trabalho com ou sem regime de alimentação, incluindo ou não alojamento ao trabalhador doméstico.

Cabe-nos, assim, nos próximos pontos, estudar estas modalidades e verificar a existência de problemas não identificadas pelo legislador na ATD.

#### **3.4.1. Contrato de trabalho a termo certo e incerto:**

As regras do contrato de trabalho doméstico a termo estão previstas nos arts. 5.º e 6.º do RCSD que, conforme explica MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *apresentam algumas diferenças em relação ao regime comum do contrato a termo*<sup>71</sup>, *no que toca aos motivos do contrato, às exigências de forma e respetivas consequências e à duração e renovação do contrato*<sup>72</sup>. Contemplaremos esta análise com cuidado daqui em diante.

Começando pelos motivos justificativos do contrato de trabalho doméstico a termo, veremos que o RCSD é um *regime menos restritivo* do que o regime comum do contrato a termo<sup>73</sup>.

Ora, no contrato de trabalho a termo certo, como já estudámos pelas vias do regime geral, sabemos quando e em que momento o termo certo ocorre. Contrariamente no termo incerto, apenas sabemos que o termo ocorre, não havendo a certeza do momento em que irá acontecer<sup>74</sup>. Assim, à

---

<sup>70</sup> Cfr o disposto do n.º 1 do art. 4.º da Convenção nº 189, por nós analisada anteriormente, «*Todo o Membro deve fixar uma idade mínima para os trabalhadores do serviço doméstico compatível com as disposições da Convenção (n.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973, e da Convenção (n.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, e que não deve ser inferior ao estipulado na legislação nacional aplicável aos trabalhadores em geral*». Ainda, o n.º 2 estipula que também se «*deve tomar medidas para assegurar que o trabalho efetuado pelos trabalhadores do serviço doméstico com idade inferior a 18 anos e superior à idade mínima de admissão ao emprego não os prive da escolaridade obrigatória nem comprometa as suas oportunidades de prosseguir os seus estudos ou uma formação profissional*».

<sup>71</sup> Cfr art. 139.º e ss do CT.

<sup>72</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 276;

<sup>73</sup> Posição também perfilhada por ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, *ibidem*.

<sup>74</sup> Para os contratos de trabalho a termo incerto, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 277, dá-nos o clássico exemplo de um trabalhador doméstico que foi contrato a termo incerto para substituir um outro trabalhador doméstico que está em situação de baixa até que regresse, não sabendo quando.



semelhança das normas do regime laboral comum, nos termos do art. 5.º, n.º 1 do RCSD, admite-se que o contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, *quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.*

A diferença entre o regime laboral comum e o contrato de trabalho do serviço doméstico a termo certo existe, pois, no regime geral (art. 140.º, n.º 1 do CT), este só pode ser celebrado para *a satisfação de necessidades temporárias, e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades*, ou, ainda, a título excecional (n.º4 do referido artigo). Quanto ao contrato de trabalho a termo incerto no regime geral, só pode ser celebrado nas situações previstas nos termos do art. 140.º, n.º 3 do CT.

Contrariamente, no contrato de trabalho de serviço doméstico, a aposição do termo pode fundar-se na natureza transitória do trabalho a prestar, sem estar dependente de uma necessidade temporária do empregador, como é exigido no regime geral.

O contrato de trabalho de serviço doméstico a termo pode ainda ser celebrado por acordo entre as partes. Todavia, para estas situações, o legislador exige um limite máximo de um ano (incluindo as renovações) para a duração do contrato sem fundamento, nos termos do n.º 2 do art. 5.º, e, ainda, que o mesmo seja reduzido a escrito, nos termos do n.º 4.

Portanto, ao contrário do regime geral em que o legislador exige um fundamento, no contrato de trabalho de serviço doméstico a termo certo, desde que seja respeitado o limite máximo, a estipulação do termo é livre.

Relativamente à exigência de forma escrita, conforme vimos, está regulada nos termos do art. 3.º do RCSD, em articulação com o n.º 4 do art. 5.º.

No entanto, esta exigência carece de um esclarecimento adicional: o n.º3 do art. 5.º determina que perante a ausência de contrato a escrito, se se verificar uma necessidade ou fundamento para contratar a termo, *o seu incumprimento não gera invalidade do termo*, desde que a necessidade temporária do empregador persista; por outro lado, o n.º 4 do referido artigo estipula que, *se o contrato se fundamentar simplesmente por acordo entre as partes* (conforme vimos, só é possível se estivermos perante um contrato de termo certo) *a ausência de redução a escrito determina a nulidade do contrato e a conversão do contrato de trabalho sem termo*<sup>75</sup>.

Relativamente à matéria da duração e às renovações do contrato a termo, os arts. 6.º e 5.º, n.º 2 do RCSD, conforme mencionado, apenas clarificam a duração máxima do contrato a termo certo (quando existe acordo entre as partes e não se verifica fundamento, admite-se que tem um limite

---

<sup>75</sup> Partilhamos a opinião da doutrina que, no geral, considera o RCSD um regime menos rigoroso, no que toca à matéria de fundamentos e de forma de contrato. Justifica-se, naturalmente, pelo contexto familiar em que o contrato de serviço doméstico se insere, contrariamente à estrutura empresarial a que o regime geral se dirige. Neste entender, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 279; e HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 89 a 90.

máximo de um ano, incluindo as renovações, e que, caso ultrapassado, se transforma num contrato sem termo). Para a duração máxima do contrato a termo incerto ou certo com fundamento, assim como a duração mínima do contrato de trabalho a termo, o regime em análise é omissivo.

Para entender melhor esta questão, partilhamos a posição de MARIANA CARDOSO<sup>76</sup>, com a seguinte conclusão: *se estivermos perante um contrato de trabalho de serviço doméstico a termo incerto, não existe a possibilidade de renovação e não há limite máximo previsto; se estivermos perante um contrato de trabalho de serviço doméstico a termo certo com um motivo justificativo, o contrato não tem limite máximo, no entanto, não pode ser objeto de mais de duas renovações, em que caso ultrapassar quinze dias sobre a data do termo da última renovação de contrato ou da verificação do evento que se justificou a sua celebração, o contrato converte-se em contrato de trabalho sem termo.*

Neste campo, VICTOR HUGO VENTURA defende que para as situações em que o RCSD é omissivo, p.e, quanto à omissão das regras de renovação, *devemos recorrer às regras do regime laboral comum, sob pena de o trabalhador doméstico ficar desamparado de qualquer forma medida legal de desincentivo à contratação a termo*<sup>77</sup>.

Em suma, trata-se de um regime com algumas especificidades, diferentes do regime geral<sup>78</sup>, sendo certo que estas diferenças nos poderão trazer algumas dificuldades de interpretação, problemas que iremos identificar em sede de conclusão.

### **3.4.2. Outras modalidades:**

Conforme defende CARLOS ALEGRE, o disposto do n.º 1 do art. 7.º do RCSD, *admite uma série de combinações possíveis*<sup>79</sup>: 1) com alimentação completa e alojamento; 2) com alimentação completa e sem alojamento; 3) com uma refeição principal e sem alojamento; e 4) apenas com alojamento.

Entre nós, a modalidade que merece um maior cuidado e análise é o regime de alojamento. Para tal, a lei começa por qualificar o trabalhador doméstico alojado no disposto do n.º 2 do art. 7.º: *alojado é o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.*

---

<sup>76</sup> CARDOSO, Mariana - *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, Tese de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Minho, 2019, p. 51.

<sup>77</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, pp. 92 e 93.

<sup>78</sup> O regime geral, contrariamente ao RCSD, sofreu alterações nestas matérias com a ATD, mais concretamente no art. 141.º do CT, quanto à forma e conteúdo de contrato a termo, onde se acrescentou uma nova alínea no disposto do n.º 1: para o contrato a termo, no regime geral, será necessário, conforme estipula a nova al. e), a *indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto.*

<sup>79</sup> ALEGRE, Carlos, *Contrato de serviço...*, 1981, *op.cit.*, p. 19.

A posição adotada pela maioria da doutrina para encontrar o espírito deste regime<sup>80</sup>, é o facto do trabalhador estar intrinsecamente inserido num contexto familiar, seja na residência do empregador, ou, como especifica MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *no universo residencial do empregador ou da pessoa para quem o trabalhador vai desenvolver a sua atividade*<sup>81</sup>, deixando-se de fora, por isso, os casos em que o trabalhador doméstico alojado está inserido noutra residência sem qualquer conexão ao agregado familiar.

É certo que o trabalhador doméstico alojado está associado a *maiores riscos e vulnerabilidades*<sup>82</sup>. A título de exemplo, pensamos na privacidade do trabalhador doméstico alojado na residência do empregador, ou das situações em que se encontra de folga e que, para tal, pretende descansar na sua residência, residência esta que é a do empregador e que poderão surgir, *quicá*, imprevistos para resolver. Pensamos também nos casos em que o trabalhador doméstico alojado, contratado para desempenhar as típicas funções domésticas, fica também encarregue de prestar assistência aos filhos do empregador. Para estes casos, *quer queiramos quer não*, será difícil contabilizar e distinguir o tempo de trabalho do trabalhador doméstico, assim como o seu intervalo para descansar.

Para responder a este problema, MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO esclarece-nos as especificidades do tempo de trabalho do trabalhador doméstico alojado<sup>83</sup>: para o período normal de trabalho, é contabilizado conforme o tempo de trabalho efetivo (art. 13.º, n.º2 do RCSD); quanto ao intervalo de descanso ou para refeições, diz-nos o art. 14.º, n.º1 do regime em análise, que pode ser interrompido<sup>84</sup>; já o seu direito ao descanso diário, foi alterado pela ATD, passando a estar dentro dos limites do CT, conforme iremos ver mais à frente.

Acresce outro problema a este regime. *Que direito tem o trabalhador doméstico alojado que não está permitido de confeccionar as refeições no local de trabalho nos seus dias de descanso semanal ou feriados?*

Para esta situação, esclarece-nos MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO que o trabalhador alojado tem *o direito ao valor daquelas prestações, que acresce à parcela da sua retribuição atribuída em numerário*<sup>85</sup>.

Elencadas as vulnerabilidades deste regime, pressupúnhamos que seria um regime com uma proteção acrescida pelo legislador.

---

<sup>80</sup> Neste entender, HUGO VENTURA, Víctor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., pp. 95 a 97; e ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria, *Tratado de Direito do Trabalho - Parte IV...*, op. cit., pp. 281 e 282.

<sup>81</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 282.

<sup>82</sup> Cfr os dados mais recentes do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho digno...*, op. cit., p. 78, os trabalhadores domésticos que residem no domicílio do empregador, *enfrentam limites discriminatórios na sua duração normal semanal do trabalho, trabalhando notoriamente durante alguns dos mais longos horários, muitas vezes sem descanso*.

<sup>83</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 283.

<sup>84</sup> *Não será este o melhor exemplo para descrever a vulnerabilidade do trabalhador doméstico alojado?*

<sup>85</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 282.

Pelo contrário, a ATD apenas alterou um aspeto significativo no regime dos feriados, onde se previa os trabalhadores alojados. Esqueceu-se, todavia, da importância da normativa do art. 8.º, quanto ao período experimental que, conforme clarificaremos mais à frente, foi revogada com a ATD, não na sua totalidade, pois o legislador decidiu não revogar (na nossa opinião, *mal*) o disposto do n.º 3, para as situações de cessação do contrato durante o período experimental, em que deve ser concedido ao trabalhador alojado (*apenas*) um prazo não inferior a 24 horas para abandono do alojamento.

Por outro lado, o legislador (*corretamente*) alarga o período de abandono do alojamento para três dias, em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo do trabalhador alojado, como regula a norma do art. 28.º, n.º 4 do regime em análise.

A diferença deve-se, conforme explica VICTOR HUGO VENTURA, ao facto de o trabalhador doméstico, durante o período experimental, *não estar tão “instalado”, como o trabalhador doméstico com um contrato de trabalho que já está em “plena” execução*<sup>86</sup>. Não obstante, com a crise à habitação que perdura no nosso país, fica a dúvida se esta norma não deveria sofrer também alterações, nomeadamente, se as 24h mínimas concedidas ao trabalhador doméstico alojado, ainda em período experimental, serão suficientes para abandonar o alojamento e encontrar outra residência.

Por fim, uma última modalidade, prevista no n.º 3 do art. 7.º do RCSD, na qual se prevê que o contrato de serviço doméstico possa ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial<sup>87</sup>.

De facto, o legislador decidiu não produzir nenhum regime legal do trabalho a tempo parcial, pelo que para este contexto, aplicamos as normas gerais do trabalho a tempo parcial, estabelecido nos arts. 150.º e ss do CT, naturalmente, com as devidas adaptações<sup>88</sup>.

Em sede de conclusão, podemos assumir um universo de modalidades ao contrato de trabalho doméstico, que apresentam pelas suas especificidades, ligeiras adaptações em comparação com o regime comum.

---

<sup>86</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 102.

<sup>87</sup> Ver o exemplo do Ac. do STJ, Proc. n.º 27266/18.7T8PRT.P1.S1, de 01/06/2022, que considerou estarmos perante um contrato de trabalho doméstico, nos termos do art. 7.º, n.º3 do RCSD, defendendo que a norma indicada «(...) abrangendo um leque de situações que abrangem quer as correspondentes ao trabalhador doméstico interno, quer, no extremo oposto, os casos de trabalho “a dias” ou “à hora” com carácter regular». Como tal, ficou provado que «(...) a autora trabalhava todos os meses do ano, primeiro “duas tardes por semana” e depois “da parte da manhã, de segunda a sexta-feira”, temos de concluir pelo “carácter regular” da prestação de serviço doméstico, nos termos e para efeitos do citado n.º 1 do artigo 2.º do DL n.º 235/92.”».

<sup>88</sup> No que toca à forma, conforme vimos, este difere do CT. Para esta modalidade, o contrato de trabalho doméstico a tempo parcial está sujeito à regra geral do art. 3º do RCSD, contrária ao regime geral do trabalho a tempo parcial, disposto no art. 153.º do CT. Caso seja um contrato a termo e a tempo parcial, situações bastante comuns no contrato de serviço doméstico, naturalmente que as exigências formais já são as que constam do art. 5º, idêntico à norma geral, que exige que o contrato de trabalho a tempo parcial esteja sujeito a forma escrita.

### 3.5. O período experimental:

Conforme nos debruçamos no ponto anterior, a matéria do período experimental do trabalho doméstico (art. 8.º do RCSD), foi em parte revogada pela ATD.

Começando pela norma da duração do período experimental, a lei fixava *rigidamente*<sup>89</sup> 90 dias. Devia-se, conforme vimos, à especial natureza do contrato de trabalho doméstico, onde se é exigida uma maior adaptação de ambas as partes<sup>90</sup>.

Acreditamos que, à semelhança do que aconteceu com a norma da capacidade, o legislador quis aplicar as regras sobre o período experimental previstas no CT.

Contudo, com a revogação do disposto do n.º 1 do art. 8.º, somos remetidos para algumas complicações, quer seja de aplicabilidade quer seja de interpretação. *Após esta alteração, qual é atualmente a duração do período experimental quando estivermos perante um contrato de serviço doméstico?*

Aplicando as normas do CT, define o disposto do art. 112.º, n.º 1, al. a), que para a generalidade dos trabalhadores mantém-se os 90 dias. Acontece que poderá haver exceções, são os casos:

Da al. b) do art. 112.º do CT, onde o período experimental poderá estender-se por 180 dias, caso se trate de funções com complexidade técnica, de um elevado grau de responsabilidade, ou de funções que pressuponham uma especial qualificação ou de extrema confiança. Atente-se para as situações de um trabalhador doméstico que tem como função a assistência de cuidado e supervisão de um idoso e, ainda, o exemplo do(a) mordomo que por norma tem funções de sigilo e de extrema confiança.

Ainda, a al. c), do n.º 1 do art. 112.º do CT, onde o período experimental poderá estender-se por 240 dias, caso seja um trabalhador doméstico a exercer um cargo de direção ou quadro superior. Para estes casos, pensemos num agregado familiar extenso, em que precisa de vários trabalhadores domésticos, e contrata uma governanta que pode ter aqui um cargo de direção<sup>91</sup>.

Ora, a norma do período experimental no RCSD também não distinguia as modalidades contratuais, pelo que os 90 dias se aplicariam a qualquer uma das possíveis modalidades vistas acima. Se recorrermos às normas do CT, estas fazem distinção, pois: se estivermos perante um contrato de trabalho a termo, o período experimental difere das demais modalidades, em que será 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias para os contratos a termo certo, com duração inferior a seis meses, e, ainda, para os contratos a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite (conforme o art. 112.º, n.º 2 do CT).

---

<sup>89</sup> HUGO VENTURA, Víctor - O Regime do Contrato..., *op. cit.*, p. 99.

<sup>90</sup> ALEGRE, Carlos - Contrato de serviço..., 1981, *op. cit.*, p. 24. Destacamos, contudo, que o período experimental do trabalho doméstico começou por ser dois meses, cfr a norma do art.7.º, n.º 1, do DL n.º 508/80, de 21 de outubro.

<sup>91</sup> Exemplos refletidos em HUGO VENTURA, Víctor - O Regime do Contrato..., *op. cit.*, pp. 99 a 102.

A ATD não se ficou apenas pelo n.º 1 do art. 8.º. Também revogou o disposto do n.º2, segundo o qual se previa que *«Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato, sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização»*.

O RCSD também não invocava a exigência de aviso prévio. Atualmente, uma vez que se aplica as normas do regime laboral comum, nomeadamente o disposto do art. 114.º, n.º 2 e 3 do atual CT<sup>92</sup>, a denúncia do período experimental está sujeita a um pré-aviso de 7 dias, por parte do empregador, se o período experimental durar mais de 60 dias, ou se durar 120 dias, o pré-aviso estende-se para os 30 dias.

A norma do período experimental no contrato de serviço doméstico viu uma última revogação, a do disposto do n.º 4, que estabelecia *que o período experimental contava para efeitos de antiguidade*<sup>93</sup>.

Por fim, importa referir que o único ponto da norma que se manteve intacto pela ATD, foi o disposto do n.º 3, por nós já analisado anteriormente e criticado.

Em suma, podemos afirmar que esta revogação não foi pensada ao pormenor pelo legislador, pois se olharmos para a *certeza jurídica*<sup>94</sup> do regime anterior, em que era estipulado os 90 dias, agora podemos ter de discutir o período experimental do trabalhador doméstico, tendo em conta as funções e responsabilidades desempenhas por este.

### **3.6. O tempo de trabalho no serviço doméstico:**

O art. 10.º da Convenção n.º 189 reconheceu, desde logo, que *«Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita à duração normal do trabalho, à compensação por trabalho suplementar, aos períodos de descanso diário e semanal e às férias anuais pagas, de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as características específicas do trabalho doméstico»*, disposição que, até à ATD, não estaria a ser devidamente aplicada no nosso ordenamento jurídico.

Como refere MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES, *«A matéria do tempo de trabalho representa uma das matérias mais relevantes e controversas, porque condiciona e põe em causa valores essenciais ligados*

---

<sup>92</sup> Note-se que estas normas do regime laboral também sofreram alterações com a ATD, pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

<sup>93</sup> Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 101, defende que, atualmente, a norma está fora de discussão, por se considerar há muito, tanto na nossa jurisprudência como na doutrina, que *o período experimental é uma fase contratual, e não uma fase vestibular ou preambular do contrato de trabalho*.

<sup>94</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 100.

às condições vitais da existência»<sup>95</sup>. Assim, uma das matérias que merece a nossa atenção é o tempo de trabalho<sup>96</sup> e os períodos de descanso do trabalho doméstico no RCSD. Para tal, é necessário ter em conta alguns pontos a respeito desta matéria, essencialmente, sobre: 1) o horário e o registo do tempo de trabalho; 2) o período normal de trabalho semanal; e, por fim, 3) os períodos de descanso.

O primeiro ponto a referir é o horário e o registo do tempo de trabalho do trabalhador doméstico. A regulação destas matérias, em ambos os casos, é omissa no RCSD, e a ATD também não se quis pronunciar sobre estas.

Relativamente ao horário de trabalho, para responder a esta questão, a doutrina<sup>97</sup> tem considerado o regime laboral comum, nomeadamente o disposto do art. 200.º do CT e ss. A questão de recorrer às normas legais do CT, conforme iremos desenvolver posteriormente, poderá levantar a eventuais problemas, pois este *é pensado para um contexto laboral bem distante dos moldes da relação de serviço doméstico*<sup>98</sup>.

O mesmo se pensa para o registo do tempo de trabalho no serviço doméstico, em que mais uma vez, e conforme referido, o RCSD é omissa. Para recorrer às normas legais do CT, vemos o art. 202.º, n.º1, que determina que *«o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, (...), em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata»*, acrescentando, ainda, o n.º2, referindo que *«o registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam»*. Sabemos, pois, que o contrato de serviço doméstico, estando distante do contexto empresarial, é difícil de compreender estas funcionalidades.

Outro ponto é a matéria do período normal de trabalho semanal, tendo sido uma das normas do RCSD que mais se distanciava do regime laboral comum<sup>99</sup>, e, por isso, foi uma das alterações com maior peso e importância da ATD.

Neste sentido, regulava o antigo art. 13.º, n.º 1 do RCSD, que *o período normal de trabalho semanal não poderia ser superior a 44h*. Em contrapartida, o período normal de trabalho no atual CT é de 8h por dia e 40h semanais<sup>100</sup>, conforme o seu disposto do n.º 1 do art. 203.º.

---

<sup>95</sup> LUÍSA TEIXEIRA ALVES, Maria - *As Fronteiras do Tempo de Trabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, org. António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 166.

<sup>96</sup> De facto, como crítica CAMPOS, Cláudia - *O contrato de serviço doméstico, do período experimental ao tempo de trabalho*, 1ª Ed., NovaCausa, Edições Jurídicas, 2020, p. 49, o tempo de trabalho no serviço doméstico, *é considerado um dos mais longos e imprevisíveis em todo o mundo*. Também os dados mais recentes do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho digno...*, *op.cit.*, p.75, apontam que dos países analisados em 2020, 48,9% não têm limitação da duração normal semanal do trabalho doméstico.

<sup>97</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, p. 117.

<sup>98</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, pp. 117 e 118.

<sup>99</sup> Cfr ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria, in HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, 104;

<sup>100</sup> No âmbito dos limites legais do tempo de trabalho, convém explorar historicamente o plano nacional e o plano internacional. No plano nacional, justifica-se a implementação das 44h semanais pelo DL n.º 235/92, de 24 de outubro, pois, à data da sua entrada em vigor, era o regime aplicado para a generalidade das relações de

A verdade é que para resolver este problema, a doutrina portuguesa defendeu ao longo dos anos que a interpretação da norma constante do RCSD deveria ser lida *atualisticamente*, pelo que, o limite do período normal semanal para o trabalhador doméstico era o que constava no regime comum<sup>101</sup>. No entanto, é certo que durante 30 anos, qualquer trabalhador doméstico que fosse ler a norma do art. 13.º, n.º 1 do RCSD, verificava que o limite do período normal semanal para o trabalhador doméstico seria de 44h semanais, e não a aplicação das 40h semanais do regime comum, conforme a doutrina defendia.

Com a alteração da ATD, deixa de haver dúvidas: lê-se no n.º 1 do atual art. 13.º do RCSD, que o período normal de trabalho do trabalhador doméstico *não pode ser superior a 40h*.

Uma das matérias mais difíceis de colmatar no tempo de trabalho do serviço doméstico, é a matéria do tempo de disponibilidade do trabalhador no contrato de trabalho doméstico, sobretudo, quando estamos perante a modalidade de alojamento<sup>102</sup>. Neste âmbito, a ATD não alterou o disposto do n.º 2 do art. 13.º, prevendo este que no caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados os tempos de trabalho efetivo.

CLÁUDIA CAMPOS<sup>103</sup> explica-nos a importância do conceito do tempo de trabalho efetivo em sede de trabalho doméstico, e que para compreender melhor a noção do n.º 2 do art. 13.º, é necessário perceber o conceito de tempo de trabalho do CT, em que se considera o tempo de trabalho *qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação*<sup>104</sup>.

Relativamente a este preceito, MARIA IRENE GOMES<sup>105</sup> explica-nos que a norma do n.º 2 do art.13.º do regime em análise, não vai ao encontro do *direito nacional*, pois considera-se, para efeitos de período normal de trabalho semanal, *os tempos de trabalho efetivo*, afastando-se do também do

---

trabalho. Foi com a Lei n.º 21/96, de 23 de julho, que se veio a implementar o limite das 44h para 40h semanais de período normal de trabalho. No entanto, como crítica (*corretamente*) HUGO VENTURA, Victor, *O Regime do Contrato...*, *op. cit.*, p. 107, o RCSD ficou excluído deste diploma, pelo que só se veio a reconhecer as 40h semanais no contrato de trabalho doméstico com a alteração da ATD, conforme referido. No plano internacional, foi em 1935 que se reconheceu o limite das 40h semanais, com a elaboração da Convenção n.º 47, *se tornou a referência globalmente aceite de uma semana de trabalho razoável*, cfr os dados mais recentes do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho digno...*, *op.cit.*, p. 72.

<sup>101</sup> Vide em ROMANO MARTINEZ, Pedro - *Direito do Trabalho*, *op. cit.*, p. 702; HUGO VENTURA, Victor - *Regime do Contrato de Serviço Doméstico*, 1ªEd., Edições Almedina, Coimbra, 2021, p. 94; e, por fim, CAMPOS, Cláudia - *O contrato de serviço doméstico, do período...*, *op. cit.*, pp. 50 a 54.

<sup>102</sup> Tratando-se de um regime, conforme vimos no ponto cap. 3.4.2 da presente dissertação, repleto de fragilidades e vulnerabilidades.

<sup>103</sup> CAMPOS, Cláudia - *O contrato de serviço doméstico, do período...*, *op. cit.*, pp. 54 a 61.

<sup>104</sup> A este propósito, conforme refere LUÍSA TEIXEIRA ALVES, Maria - *As Fronteiras do Tempo...*, *op. cit.*, p. 211, «*Tempo de trabalho não é só o do labor propriamente dito, pois abrange o que o precede, interrompe ou segue através de atos preparatórios, interruptivos ou subsequentes ligados ao mesmo trabalho*».

<sup>105</sup> IRENE GOMES, Maria - *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação...*, p. 231.



entendimento da jurisprudência do TJ<sup>106</sup>. Portanto, ao dizer-se que no caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados os tempos de trabalho efetivo, significa, pois, que esta norma exclui *o tempo de disponibilidade*, isto é, o tempo que o trabalhador doméstico não está a trabalhar, mas está disponível caso surja alguma eventualidade.

De facto, a norma tem levantado algumas dificuldades, tanto no plano internacional como no plano nacional, e tem sido fortemente criticada por uma generalidade de autores<sup>107</sup>. O que é certo é que, no âmbito do Direito do Trabalho português, conforme defende VICTOR HUGO VENTURA<sup>108</sup>, *o problema não tem sido colocado*, e a norma do n.º 2 do art. 13.º *tem sido aplicada e compreendida nos termos literais em que está redigida*.

Vejamos o exemplo do Ac. do TRP<sup>109</sup>, que considerou que estaríamos perante o regime específico estabelecido no n.º 2 do art. 13.º, e nos nº 1, 2 e 3 do art. 14.º, aplicando-se os períodos normais de trabalho efetivo semanal e diário, respetivamente, de quarenta e quatro horas e oito horas. Para tal, lê-se no sumário do acórdão que o período de trabalho efetivo semanal acordado com a trabalhadora excedia o estabelecido na lei, tendo o trabalhador doméstico (autora) o direito ao pagamento dessas horas como trabalho suplementar, nos termos do art. 226.º, n.º 1 do CT. Lê-se também no sumário que *«com o disposto no n.º 2 do art. 14.º, a autora tinha direito “a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não dev[ia] ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes (...)”. Dai que, ainda que tivesse “os seus momentos de descanso interrompidos diversas vezes, sem discriminação nem previsão de horário”, pelo facto da mãe da Ré sofrer de doença de Alzheimer – ... – sempre essas interrupções estariam a coberto da previsão desta norma, visto que foi contratada para cuidar de pessoa doente.»*.

Verificou-se, neste sentido, que os períodos de disponibilidade do trabalhador doméstico, não seria considerado como tempo de trabalho, aplicando-se, por isso, a norma do n.º 2 do art. 13.º.

Por fim, o n.º 3 do art. 13.º conheceu um acréscimo: quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios *dentro dos limites previstos no Código do Trabalho*.

---

<sup>106</sup> À luz do Direito da UE, o tempo de trabalho deve contemplar o tempo de disponibilidade do trabalhador. O TJ tem ido ao alcance do preceito do art. 2º, nº1, da Diretiva n.º 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, entendendo, por isso, que o tempo de trabalho é qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal. Em contrapartida, o preceito do art. 10.º, n.º3, da Convenção n.º189 defende o contrário, segundo o qual *os períodos durante os quais os trabalhadores do serviço doméstico não podem dispor livremente do seu tempo e ficam à disposição do agregado familiar para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional*.

<sup>107</sup> Vide em IRENE GOMES, Maria - *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação...*, op. cit. pp. 231 a 236; CAMPOS, Cláudia - *O contrato de serviço doméstico, do período...*, op. cit., pp. 54 a 61; e, por último, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op.cit., pp. 104 a 117.

<sup>108</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op.cit., p. 113.

<sup>109</sup> Ac. do TRP, Proc. n.º 4280/17.4T8MTS.P3, de 15/11/2021.

Em última análise, cabe-nos estudar o período e os intervalos de descanso do trabalhador doméstico, e que também foram objeto de alteração da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, nomeadamente no disposto do art. 14.º.

A primeira alteração que se verificou foi no enunciado do n.º 1, norma que se limitava a representar o trabalhador doméstico alojado, mas que agora se refere ao trabalhador de serviço doméstico no geral.

A segunda alteração foi no disposto do n.º 2. A antiga norma previa para o trabalhador alojado, um repouso noturno de oito horas consecutivas. O legislador entendeu (na nossa opinião, corretamente), aumentar o número de horas de repouso<sup>110</sup>. Assim, lê-se no atual disposto do n.º 2 que *o trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, onze horas, acrescentando também uma ressalva para os trabalhadores menores, os quais devem reger-se pelas normas do art. 78.º, n.º1 do CT.*

Por fim, o disposto do n.º3 do preceito em análise, conheceu um acréscimo, prevendo agora que «A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, *fixada pelo empregador dentro dos limites previstos no Código do Trabalho*». Justifica-se esta alteração, para colmatar os abusos do setor.

Relativamente ao descanso semanal, este é um direito reconhecido e previsto na al. d), n.º 1 do art.59.º da nossa CRP<sup>111</sup>. No âmbito do RCSD, este direito está consagrado no art. 15.º que apesar de não ter conhecido alterações com a ATD, a norma fixa no n.º1 que «*O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal*»; ainda, no n.º 2 «*A possibilidade de ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior*»; e, por fim, o n.º3, indicando que «*O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem*».

Em suma, o tempo de trabalho no RCSD apresentava um grande desfasamento, não só em comparação com as normas do regime comum laboral, mas também em comparação com as normas internacionais. Por isso, eram matérias que até à data, o legislador protegia menos o trabalhador doméstico do que o trabalhador regido pelas relações gerais. Isto deve-se, pois, pela simples razão de que o legislador, no regime especial que caracteriza o contrato trabalho doméstico, avalia em qualquer

---

<sup>110</sup> Note-se que esta norma apresentava não só um desfasamento do regime comum laboral, conforme o art.214.º, n.º 1 do CT, exigindo as 11h de descanso, como também das normas do Direito da UE, que previam, no disposto do art. 3.º, da Diretiva nº2003/88/CE, *um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas.*

<sup>111</sup> Como defende LOBO XAVIER, Bernardo - *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3ªEd., Verbo, Lisboa, 2005, p. 371, os tempos de descanso e de férias são «indispensáveis oportunidades de disponibilidade pessoal, de lazer e de libertação dos constrangimentos impostos pela atividade laboral».

campo *os interesses e as necessidades específicas da comunidade familiar*<sup>112</sup>, estando hoje, à partida, salvaguardada a situação do tempo de trabalho do trabalhador doméstico.

### **3.7. As férias, feriados e faltas no contrato de trabalho doméstico**

A ATD também teve um papel importante nas matérias das férias, feriados e faltas no regime em análise.

Começando pela matéria das férias, encontrava-se regulada pelos arts. 16.º (direito a férias), o art. 17.º (retribuição durante as férias), o art. 18.º (subsídio de férias), o art. 19.º (férias não gozadas por cessação do contrato), o art. 20.º (gozo e marcação de férias), o art. 21.º (violação do direito a férias), e, ainda, o art. 22.º (irrenunciabilidade do direito a férias) do RCSD.

De facto, conforme vimos no primeiro capítulo, um dos objetivos da ATD era eliminar regras que constavam do RCSD e que não tinham qualquer utilidade jurídica, em grande parte, por reproduzirem regras e/ou normas legais enunciativas de princípios gerais do CT. P.e, ao dizer-se que o trabalhador doméstico, conforme o art. 16.º, tinha direito a 22 dias de férias (n.º 1), e que a contagem dos dias úteis compreendia os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo (n.º 5), não se estaria a acrescentar nenhuma regra legal ao CT, pelo que não faria sentido a aplicação desta norma no regime.

A matéria das férias do RCSD era, na sua maioria, idêntica ao do regime laboral comum, contudo, também apresentava incompatibilidades com as normas do CT. São os casos das regras especiais do n.º 2 do art. 16.º, que previa que as férias do trabalhador doméstico se venciam no dia 1 de janeiro de cada ano, *salvo quando a antiguidade do trabalhador ao serviço do empregador for inferior a seis meses, caso em que só se vence no fim deste período*. Ao passo que no regime laboral comum, distintamente, o trabalhador adquire o seu direito de 22 dias de férias no dia 1 de janeiro.

O n.º 3 do artigo em análise também acrescentava uma regra especial quanto ao ano de admissão do trabalhador doméstico, ao indicar que se a admissão ocorrer no 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador doméstico tem direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis, a gozar até 31 de dezembro do ano da admissão. Por outro lado, a generalidade dos trabalhadores tem direito a 2 dias de férias por cada mês completo de trabalho, até ao limite de 20 dias, conforme o art. 239.º, n.º1 do CT, *cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato*. De facto, o trabalhador doméstico estaria em desvantagem, pois de acordo com a norma do RCSD, a aplicação da norma dependia de este ser admitido no 1.º trimestre, caso contrário, aplicar-se-ia a norma do n.º 1 do art. 16.º.

---

<sup>112</sup> Neste sentido, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 288, expõe que o legislador protege menos o trabalhador doméstico, quanto à matéria do tempo de trabalho e dos tempos não trabalho no RCSD, ponderando *os interesses e as necessidades específicas da comunidade familiar*.

Antes da ATD, o RCSD fazia distinção para os contratos a termo, nomeadamente, no disposto do n.º4, também revogado, prevendo que o trabalhador contratado a prazo inferior a um ano tinha direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo. Por outro lado, no regime laboral comum, *no caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho*, conforme o n.º 4 do art. 239.º do CT.

O art. 18.º, 19.º, 20.º, e o art. 22.º do RCSD, também foram revogados pela ATD, dispondo, respetivamente, as matérias quanto ao subsídio de férias, as férias não gozadas em caso de cessação do contrato, ao gozo e marcação das férias e o direito de férias ser um direito renunciável. Eram, nas palavras de VICTOR HUGO VENTURA, *normas vazias de utilidade*<sup>113</sup>, uma vez que o disposto dos arts. 245.º, 241.º, 264.º do CT, respetivamente, preveem as mesmas disposições e regras legais.

A ATD também revogou o art. 21.º, que estabelecia que no caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente. Também para este caso, acreditamos que o trabalhador doméstico estaria numa situação menos vantajosa, comparativamente com a generalidade dos trabalhadores, uma vez que para estes casos, a norma do art. 246.º, n.º 1 do CT prevê o *triplo do valor de compensação*<sup>114</sup>.

Por último, ainda quanto à matéria das férias, o legislador manteve um artigo, o disposto do art. 17.º, quanto à matéria da retribuição durante as férias, retirando apenas uma parte do disposto do n.º 3, onde no anterior regime se lia «... *para os trabalhadores do serviço doméstico, nos termos da respetiva legislação*»<sup>115</sup>.

Quanto à matéria das faltas, a ATD decidiu revogar a norma do art. 23.º do RCSD. Justifica-se a revogação, à semelhança das normas anteriormente revogadas, pela falta de utilidade jurídica, pois, ao dizer-se no disposto do n.º 1 que *falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado*, não se estaria a acrescentar nenhuma disposição legal ao preceito do art. 248.º, n.º 1 do CT; ainda, o n.º 2, do art. 23.º, remetia-nos para os fundamentos de justificação de faltas previstas no art. 249.º e ss do CT.

---

<sup>113</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 127.

<sup>114</sup> Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 128, considera que houve uma clara intenção, por parte do legislador, distinguir o trabalhador doméstico e a generalidade dos trabalhadores. Isto porque, à data da entrada em vigor do RCSD, a lei que regulava a matéria das férias, era o DL n.º 874/76, de 28 de dezembro, e já nesse tempo se previa o triplo de retribuição. Tratando-se, por isso, um claro exemplo de tratamento diferenciador por parte do legislador, colocando em causa o princípio da igualdade prevista na nossa CRP.

<sup>115</sup> Tema desenvolvida no ponto 3.8, quanto à matéria da retribuição no trabalho doméstico.

Na nossa opinião, a revogação da norma também se justifica pelo desnivelamento que se sentia com o regime laboral comum, mais concretamente com o disposto do n.º 3, pois esta ao prever que as faltas poderiam ser descontadas na retribuição paga em dinheiro ao trabalhador doméstico (salvo nos motivos elencados pela norma), não estaria a ser compatível com o disposto do art. 255.º, n.º1 do CT, prevendo que para a generalidade do trabalhador, a falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador (salvo nos casos do disposto no n.º2 do art. 255.º).

Por último, importa ainda abordar a matéria dos feriados<sup>116</sup>, que também sofreu alterações significativas com a ATD.

O n.º 1 do art. 24.º do RCSD, remetia o direito ao gozo dos feriados obrigatórios para o regime geral do CT, prevendo que *o trabalhador alojado e o não alojado a tempo inteiro têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no regime geral do contrato individual de trabalho.*

Todavia, como defende CLÁUDIA CAMPOS, daqui resultava a exclusão dos trabalhadores que prestavam trabalho a tempo parcial, sendo estes *a maioria no trabalho doméstico prestado em Portugal*<sup>117</sup>. Perante este cenário, o legislador decidiu abranger todas as modalidades, passando-se, agora, a abranger todos os trabalhadores do serviço doméstico.

O n.º 2 do art. 24.º também sofreu alterações, pois, onde se lia *«Com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho de duração normal nos feriados obrigatórios, que deve ser compensado com tempo livre, por um período correspondente, a gozar na mesma semana ou na seguinte»*, agora, a ATD salvaguarda a aplicação das normas do trabalhador menor, contantes do n.º1 do art. 75.º do CT.

Atende-se para a norma do n.º 3 que não sofreu alterações com a ATD, referindo que *«Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável a compensação com tempo livre, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente»*. Julgando a escolha do legislador, consideramos que poderá tratar-se de uma norma abusiva para o trabalhador doméstico, pois, face à imposição da norma, o trabalhador não tem poder de escolha, entre ter como recompensa o tempo livre, ou, conforme a norma exige, a remuneração.

Por fim, o disposto do n.º 4 também sofreu alterações, onde se via *«Os trabalhadores de serviço doméstico cuja retribuição seja fixada com referência à semana, à quinzena ou ao mês não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados obrigatórios»* o legislador achou por

---

<sup>116</sup> Note-se que o RCSD é omissivo quanto ao trabalho suplementar, apenas refere uma norma, quanto à matéria dos feriados, conforme o disposto do n.º 2 e n.º 3 do art. 24.º.

<sup>117</sup> CAMPOS, Cláudia - *O contrato de serviço doméstico, do período...*, op. cit., p. 67. Neste sentido, também HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op.cit., p. 130, ressalva a incompatibilidade da norma com o Direito da UE.

pertinente não fazer distinção aos trabalhadores domésticos, referindo, agora, que «*Os trabalhadores de serviço doméstico não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados*».

Relativamente a estas matérias e, em sede de conclusão, verificamos ao passo que o regime laboral comum foi conhecendo alterações, o RCSD permaneceu intacto. Portanto, eram normas especiais que *não mais se justificavam*, como vimos, muitas delas incompatíveis (*até desvantajosas*) em comparação com o regime laboral comum.

### **3.8. A retribuição no serviço doméstico**

A matéria da retribuição no serviço doméstico é das matérias mais sensíveis a desenvolver. Justifica-se, em primeiro lugar, pelo salário baixo associado a este setor<sup>118</sup>, auferindo-se para a grande parte dos trabalhadores domésticos, o salário mínimo nacional.

Apesar de não nos cumprir o objeto de rever historicamente a matéria da remuneração no serviço doméstico em Portugal, é importante referir que, como se exprime VICTOR HUGO VENTURA<sup>119</sup>, nem sempre se fixou o salário mínimo nacional no setor doméstico. Foi apenas em 2004, que se veio a conhecer a igualdade salarial do salário do serviço doméstico com o salário mínimo nacional<sup>120</sup>.

Assim, explica-se a revogação (*e correção*) da ATD, ao n.º 2 do art. 10.º, onde se previa, na versão anterior, que a remuneração mínima garantida para o trabalhador doméstico, *fosse fixada em diploma especial*.

Posto isto, a matéria remuneratória do RCSD encontra-se prevista nos termos do art. 9.º, em que se prevê no disposto do n.º 1 «*Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato*». Se seguíssemos a linha de raciocínio do legislador, faria sentido enquadrar o disposto desta norma no grupo dos artigos revogados pela falta de utilidade jurídica, uma vez que a mesma se encontra espelhada no art. 258.º, n.º 1 do CT.

É nosso entendimento que o legislador pretende introduzir um conceito de remuneração para o RCSD, e, neste caso, até limitar outro tipo de prestações. Entendemos neste sentido, pois a norma do art. 258.º, n.º 1, prevê os usos, e o RCSD não.

---

<sup>118</sup> Cfr os dados mais recentes do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho digno...*, *op.cit.*, pp. 100 e 101, apontam que os trabalhadores domésticos auferem normalmente um dos salários mais baixos, sendo este *frequentemente associado à subavaliação do trabalho doméstico*.

<sup>119</sup> Neste sentido, conforme explica HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 143, vê-se pelo DL n.º 21/74, de 27 de maio, relativo à primeira versão da remuneração mínima mensal garantida, em que se afastava o trabalhador doméstico. Foi apenas com o DL n.º 113/78, de 29 de maio, que se veio a reconhecer um salário mínimo doméstico, no entanto, abaixo do salário mínimo nacional.

<sup>120</sup> Já no plano nacional, reconhece-se a igualdade salarial pelo disposto do art. 11.º da Convenção n.º 189, onde se prevê que «*Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do regime do salário mínimo, onde tal regime exista, e que retribuição seja fixada sem discriminação baseada no sexo*».

Ora, a especificidade do regime entra no n.º 2 do artigo em análise, ao referir que a retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie<sup>121</sup>, *designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação*.

Para este efeito, a ATD ajustou a norma do art. 17.º, n.º 3, onde antes se previa que «*Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima garantida para os trabalhadores do serviço doméstico, nos termos da respetiva legislação*». Na redação atual, o legislador decidiu retirar a parte final da norma, relativamente à questão que fazia referência à remuneração mínima garantida para os trabalhadores do serviço doméstico, nos termos da respetiva legislação, e em harmonia com a revogação do n.º 2 do art. 10.º.

A doutrina<sup>122</sup> tem entendido que esta especificidade do contrato de trabalho doméstico, relativamente à prestação retributiva não pecuniária que é paga em alojamento e alimentação, ou só alojamento ou apenas alimentação, *não pode exceder o da parte em dinheiro*. E, portanto, tem-se entendido a aplicação dos limites gerais previsto no art. 259.º, n.º 2 do CT, justamente para evitar abusos decorrentes nestas modalidades.

O n.º 3, por fim, prevê que «*Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário*».

Relativamente ao cálculo do valor diário do salário, como explica MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO<sup>123</sup>, é diferente no RCSD, pois tem por base o mês, a quinzena ou a semana, conforme o disposto do art. 11.º do RCSD nos indica, *e não o período normal de trabalho semanal, como é a regra*.

Em suma, o contrato de trabalho doméstico deve ser compreendido como um contrato oneroso, por isso, deve-se refletir sobre as normas que podem resultar abusivas nesta temática.

### **3.8.1. O subsídio de Natal e de férias**

Relativamente às matérias dos subsídios de Natal e de férias, a ATD revogou estas normas, respetivamente, o art. 12.º e 18.º do RCSD.

Começando pelo subsídio de Natal, o n.º 1 e n.º 3 do art. 12.º, previa como subsídio de Natal 50% do valor da retribuição nos primeiros três anos de vigência do contrato. Posteriormente aos três anos, o montante do subsídio seria igual à retribuição de cada mês.

---

<sup>121</sup> Note-se que, para calcular o valor da alimentação e alojamento, conforme o sumário do Ac. do TRP, Proc. nº 170/12.5TTVNF.P1, de 09/12/2013, deve-se atender aos valores correntes na região.

<sup>122</sup> Vide em HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op.cit., pp. 147 e 148.

<sup>123</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 289.

Note-se que a doutrina<sup>124</sup> acreditava que esta norma já se encontrava *tacitamente revogada*, pelo DL n.º 88/96, de 3 de julho, que consagra o direito ao subsídio de Natal para generalidade dos trabalhadores, expandindo também a sua aplicação aos trabalhadores domésticos. Assim, de forma a não existir dúvidas, a ATD revogou a norma, aplicando-se agora as regras gerais constantes no art. 263.º do CT.

Relativamente à norma do subsídio de férias, o art. 18.º consagrava que o trabalhador tinha *direito a receber, até ao início das férias, um subsídio em numerário de montante igual ao valor da remuneração correspondente ao período de férias*, tendo o legislador entendido revogar a norma.

Curiosamente, tratava-se de uma norma mais benéfica do que a atual do regime laboral comum, pois conforme consagra o 264.º, n.º 2 do CT, *o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias*.

Por fim e, conforme referido no ponto 3.7, o legislador manteve o art. 17.º, quanto à matéria da retribuição durante as férias, retirando apenas uma parte do disposto do n.º3, onde no anterior regime se lia «... *para os trabalhadores do serviço doméstico, nos termos da respetiva legislação*». Manteve o disposto do n.º 1, em que se estipula que *a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efetivo*, e o n.º 2, consagrando que *o trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias*.

Em suma, com a revogação destas normas, passasse a aplicar as normas do regime laboral comum, conforme iremos esclarecer no capítulo IV.

### **3.9. Os deveres das partes**

A única menção que o RCSD especifica, quanto à matéria de obrigações/deveres das partes, é a matéria de segurança e saúde no trabalho, supracitada na norma do art. 26.º, e que permaneceu intacta com a ATD.

Começando, assim, pelas obrigações inerentes ao empregador, o n.º 1 do art. 26.º do RCSD, apresenta-nos uma lista consideravelmente extensa, com as medidas necessárias para que o local de trabalho não apresente riscos para a segurança e saúde do trabalhador. Cabe também ao empregador,

---

<sup>124</sup> Vide em HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op.cit., pp. 151 e 152. Também em ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, ibidem.



uma “*extra obrigação*”, elencada no preceito do nº3, que prevê a obrigação de contratar um seguro contra acidentes de trabalho para o trabalhador doméstico<sup>125</sup>.

Relativamente aos deveres do trabalhador doméstico, encontram-se elencadas no n.º 2 da norma. Conforme o próprio preceito da norma indica, trata-se de medidas que visam *a manutenção das condições de segurança e de saúde* no trabalho.

Acrescentamos, ainda, a esta lista exemplificativa do art. 26.º, o dever de sigilo, como indica MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, tem uma grande *importância no contrato de serviço doméstico*<sup>126</sup>.

Este encontra-se referido como um dever do trabalhador no art. 30.º, al. j), prevendo-se que constitui justa causa de despedimento por parte do empregador, a *quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato*. Notamos, contudo, que o legislador acresce à norma que a quebra de sigilo, terá de *resultar num prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar*.

O dever de sigilo também se encontra definido como um dever do empregador no disposto do art. 32.º, n.º 1, al. g), admitindo que *o trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa pela quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador*.

Justifica-se a importância deste dever por se tratar de um trabalho, como vimos, inserido no universo familiar, entrando-se na esfera da vida íntima do seio familiar que, por regra, é composto por segredos e partilhas confidenciais. Acresce-se, por isso, uma proximidade entre as partes, não vista num seio empresarial, exigindo-se um maior cuidado e atenção aos olhos da nossa jurisprudência.

Assim sendo, podemos afirmar com toda a certeza que, no que toca a estas matérias, o RCSD vai ao encontro do plano internacional, nomeadamente, quanto ao disposto do art. 13.º, n.º 1, da Convenção n.º 189, que declara que «*Todo o trabalhador do serviço doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo o Membro deve, de acordo com a legislação e a prática nacionais, tomar medidas efetivas tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar a segurança e a saúde no trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico.*».

---

<sup>125</sup> Note-se que no âmbito destas matérias, existem outros diplomas que protegem o trabalhador doméstico, nomeadamente, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável à promoção da segurança e da saúde no trabalho, estendendo a sua aplicação ao trabalho doméstico no disposto do n.º 3 do art. 3.º, e, ainda, no disposto do art. 76º, nº1, al. d). O trabalhador doméstico também está abrangido pela Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, relativa ao regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. E, portanto, no que toca à matéria de seguros, os trabalhadores domésticos estão abrangidos pelo regime de acidentes de trabalho, sendo este um seguro obrigatório. No que toca à matéria dos acidentes de trabalho do trabalhador doméstico, destacamos o exemplo do Ac. do TRP, Proc. n.º 628/14.1TTPRT.P1, de 07/09/2015, já mencionado.

<sup>126</sup> Como caracteriza ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 291. Neste sentido, FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., pp. 291 a 295, identifica o segredo doméstico, como elemento caracterizador da organização doméstica.

### 3.10. A revogação da norma da suspensão e do abandono de trabalho

A ATD revogou a norma da suspensão do contrato de trabalho no serviço doméstico, a qual se encontrava elencada no art. 25.º, assim como a norma do art. 34.º, referente ao abandono do trabalho.

A justificação da revogação destas normas prende-se, à semelhança das normas anteriormente analisadas, pela sua falta de utilidade jurídica ou, como VICTOR HUGO VENTURA tem vindo a caracterizar, por estarmos perante normas legais *vazias de utilidade*.

Conforme previa o disposto do n.º 1 do art. 25.º, «Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre segurança social ou outra»; ainda, o n.º 2 «O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho»; e, por fim, o n.º 4, «Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade pela verificação daquele», não se estariam a adicionar nenhuma norma adicional à regra já existente no regime comum laboral, conforme o disposto do art. 296.º e art. 295.º, n.º 3 do CT.

No entanto, destacamos que a norma incluía uma especificidade no disposto do n.º 3, onde se previa uma forma específica de cessação do contrato de serviço doméstico<sup>127</sup>, pois determinava que quando terminasse o impedimento, o trabalhador devia, dentro de 10 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de se considerar abandono do trabalho, com consequente cessação do contrato de trabalho. Em contrapartida, o disposto do art. 297.º do CT, refere que *no dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade*. Portanto, ao passo que no RCSD a consequência era a cessação do contrato, no regime laboral comum, se a generalidade dos trabalhadores não se apresentarem para retomar o trabalho depois de terminar o impedimento, *incorrem em faltas injustificadas*<sup>128</sup>.

A ATD também revogou a matéria do abandono de trabalho, que se encontrava no art. 34.º do RCSD.

---

<sup>127</sup> Assim prevê a jurisprudência, nomeadamente no Ac. do TRC, Proc. n.º 3014/17.8T8VIS.C1, de 14/09/2018. Perante o cenário do n.º 3, permanecia a dúvida se decorridos os 10 dias, o empregador teria a obrigação de efetuar algum tipo de comunicação ao trabalhador doméstico. O TRC no referido Ac. decidiu-se, conforme se lê no sumário que: «No contrato de trabalho de serviço doméstico, a cessação do contrato de trabalho pelo abandono do trabalho previsto no art. 25.º/3 do DL 235/92, de 24/10, não depende de qualquer tipo de comunicação do empregador ao trabalhador, designadamente da que se encontra exigida no art. 34.º/5 do mesmo diploma legal.».

<sup>128</sup> Neste sentido, ROMANO MARTINEZ, Pedro - *Direito do Trabalho*, op. cit., p. 703, refere, ainda, que no serviço doméstico, *não parece estar excluída, antes do decurso do prazo de dez dias, a aplicação do regime de faltas injustificadas*.

Tratava-se de uma norma, à semelhança da anterior, bastante próxima da figura do abandono do trabalho que consta no regime laboral comum (art. 403.º do CT), com uma diferença: enquanto no RCSD a contagem dos dias era feita em dias corridos (conforme o n.º 2), no regime laboral comum considera-se apenas os dias úteis.

Em suma, sendo normas que se aproximavam nitidamente do regime comum, não faria sentido incluí-las no regime, muito menos as suas especificidades, pelo que o legislador optou por revogá-las.

### **3.11. A cessação do contrato de trabalho doméstico**

A matéria da cessação do contrato de trabalho doméstico no RCSD é das matérias mais extensas e complexas. Merecendo a nossa atenção, cabe-nos analisar as alterações implementadas pela ATD, assim como possíveis problemas que ficaram por responder e alterar no regime.

A matéria encontra-se articulada nos arts. 27.º ao 35.º do RCSD, e tem sido considerada pela doutrina, a matéria do RCSD que apresenta (*ou apresentava*) maiores especialidades em relação ao regime laboral comum<sup>129</sup>.

O art. 27.º elenca as formas que existem para cessar o contrato de serviço doméstico, e são estas que iremos estudar e analisar daqui em diante. Assim, diz-nos o artigo que o contrato de serviço doméstico pode cessar: al. a) por acordo das partes; al. b) por caducidade; al. c) por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa; e al. d) por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso.

Relativamente à primeira alínea, o RCSD é omissivo quanto à forma de cessação do contrato por acordo das partes, pelo que aplicamos as regras gerais do regime comum laboral, nomeadamente o disposto do art. 349.º do CT e ss.

Olharemos nos próximos pontos as restantes formas de cessação de contrato de serviço doméstico.

---

<sup>129</sup> Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 153. Também ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, *op. cit.*, p. 293, considera que esta matéria é a que mais se afasta do regime laboral comum, considerando até ser uma matéria onde existe uma *menor proteção do trabalhador doméstico*. Já IRENE GOMES, Maria - *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação...*, *op. cit.*, p. 236, justifica a especialidade da matéria, pois, no contrato de trabalho doméstico, «a concordância entre a segurança no emprego e a liberdade da iniciativa económica privada subjacente à relação laboral comum é substituída pela articulação entre a segurança no emprego e a reserva da intimidade da vida privada e familiar, valores protegidos, respetivamente, nos artigos 53.º, 61.º, n.º1, e 26.º, n.º1, da CRP».

### 3.11.1. A cessação por caducidade

Merece um maior cuidado, o estudo da cessação do contrato doméstico por caducidade (al. b), do art. 27.º), desde logo, por não ser um tema consensual no seio da nossa doutrina, conforme iremos ver, e por ter sofrido alterações com a ATD.

As regras da cessação do contrato por caducidade, encontra-se definido no art. 28.º do RCSD. Este, previa no antigo disposto do n.º1, uma listas de cinco situações em que o contrato de serviço doméstico poderia caducar.

No entanto, após a ATD, o legislador decidiu encurtar esta lista, eliminando a al. a), b) e e) do n.º1 e, ainda, eliminar o disposto do n.º2.

Assim, começando pela al. a), justifica-se a revogação da referência legal da cessação verificando-se o termo, pois, à semelhança das alterações acima mencionado, pensamos que também para esta matéria, o legislador pretende aproximar o RCSD com as regras gerais e eliminar possíveis lacunas que se vieram a verificar ao longo dos anos. Isto porque o RCSD era omissivo quanto à forma de se *processar a caducidade*, subsistindo a dúvida se a caducidade *operaria automaticamente ou se necessitaria de invocação das partes*<sup>130</sup>.

Relativamente a esta matéria, a doutrina não é consensual. Para MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a caducidade não funciona automaticamente no contrato de trabalho a termo, sendo necessário a comunicação por escrito<sup>131</sup>. Por outro lado, MARIA IRENE GOMES, entende que, contrariamente ao regime laboral comum, na cessação do contrário de serviço doméstico por caducidade, *esta opera-se automaticamente, não sendo necessário a invocação das partes*<sup>132</sup>.

De acordo com a nossa jurisprudência<sup>133</sup>, a caducidade do contrato de serviço doméstico a termo *fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador* (conforme o art. 348.º n.º 2, als. c) e d), do CT).

Se antes encontrávamos vazios por preencher, agora deixa de haver dúvidas: uma vez que a norma foi revogada, aplicamos as regras gerais, nomeadamente, o disposto do art. 344.º do CT, para os contratos a termo certo, e o disposto do art. 345.º do CT, para os contratos a termo incerto.

---

<sup>130</sup> Palavras de HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op.cit., p. 201.

<sup>131</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II...*, op. cit., pp. 764 e ss.

<sup>132</sup> Cfr IRENE GOMES, Maria - *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação...*, op. cit., pp. 236 e 237. Posição também perfilhada por HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, op. cit., p. 201, e ROSA HENRIQUES, Cláudia, *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 105;

<sup>133</sup> Cfr Ac. do TRP, Proc. n.º 27266/18.7T8PRT.P1, de 17/05/2021.

Portanto, atualmente, para os contratos a termo certo e incerto, a caducidade depende da comunicação de qualquer uma das partes, acrescentando, ainda, um direito à compensação legal previstas no regime geral<sup>134</sup>.

O legislador também suprimiu a norma da al. b), onde se previa a caducidade após *a verificação da impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho* (pense-se, p.e, nos casos de morte ou de doença permanente que determine a incapacidade do trabalhador doméstico) *ou de o empregador o receber* (pense-se, p.e, nas situações em que o contrato caduca pela morte do empregador<sup>135</sup>).

O legislador decidiu também suprimir da al. e), relativamente à capacidade originada pela *reforma do trabalhador por velhice ou invalidez*.

Justifica-se a revogação destas duas últimas normas, novamente, pela falta de utilidade jurídica, uma vez que estas já se encontravam previstas nas regras gerais, nomeadamente, no disposto do art. 343.º do CT.

Uma vez que a norma da al. b) foi revogada, não faria sentido deixar a norma do disposto do n.º 2, em que se previa que, para efeitos da al. b), do n.º 1, «*considera-se definitivo o impedimento cuja duração seja superior a seis meses ou, antes de expirado este prazo, quando haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior*», pelo que a mesma também fora revogada.

E, portanto, relativamente a esta lista, agora encurtada pela ATD, ficam apenas as situações da al. c) e d), respetivamente, a caducidade do contrato de trabalho doméstico por *manifesta insuficiência económica do empregador* (pense-se, p.e., nas situações de desemprego do empregador, que não tem a possibilidade de pagar um ordenado ao trabalhador), e a caducidade por *alteração substancial das circunstâncias familiares* (pense-se, p.e., no agregado familiar composto por um casal que se divorcia).

Partilhamos a posição perfilhada de MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, sendo esta a posição adotada pela maioria da doutrina<sup>136</sup>, que considera que ambas as situações (da al. c) e d)), *podem*

---

<sup>134</sup> O direito à compensação legal, nos termos da al. a), tem causado algumas discordâncias por parte da doutrina e jurisprudência. Para muitos autores, esta norma é incompatível com as especificidades do trabalho doméstico, pois acredita-se tratar de uma norma destinada ao setor empresarial. Neste sentido, iremos desenvolver no cap. IV, destinado à apreciação o aditamento feito ao RCSD, e a importância de efetuar um *teste de compatibilidade entre o regime laboral comum, com a relação especial de trabalho*, conforme destaca, corretamente, HUGO VENTURA, Victor, *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, pp. 202. Ver também Ac. do TRL, Proc. n.º 6085/2005-4, de 08/02/2006.

<sup>135</sup> Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, pp. 208 e 209, alerta que poderá dar-se a situação de o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, norma que se encontra regulada no art. 346.º, n.º 1 do CT.

<sup>136</sup> Vide em ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, *op. cit.*, pp. 294 e 295. Posição também perfilhada por HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 212.

*alargar significativamente o espectro normal do instituto da caducidade, e que poderiam ser situações de casos de resolução do contrato pelo empregador, com fundamento em justa causa.*

Antes de finalizar a análise das als. c) e d), note-se que o legislador adicionou uma disposição à norma do art. 28.º, nomeadamente, a norma do disposto do n.º5, indicando que para estas duas situações, a cessação do contrato *deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta*, e com a antecedência mínima de 7 dias, caso o contrato tenha durado até seis meses, de 15 dias, caso o contrato tenha durado de seis meses a dois anos, e de 30 dias, caso o contrato tenha durado por período superior a dois anos.

Posto isto, verificamos que são duas situações que merecem todo o nosso cuidado, e que a sua prova e verificação, não será de fácil análise, agora com a tonalidade de ser necessário *um dever de fundamentação, em que o legislador impõe forma escrita à comunicação*<sup>137</sup>.

Para finalizar a matéria da caducidade e a análise do art. 28.º, o legislador decidiu manter a norma que regula a modalidade de contrato de trabalho doméstico com alojamento, nomeadamente o disposto do n.º 4, prevendo que será concedido um prazo de três dias para o trabalhador doméstico abandonar o alojamento.

Ora, para esta questão, questionamos novamente o prazo concedido pelo legislador ao trabalhador doméstico para abandonar a sua residência.

*Será este prazo suficiente e compatível com o panorama atual em que vivemos? Irá este ao encontro da Recomendação da OIT n.º 201, ponto 18, em que prevê que «No caso do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por motivos que não sejam faltas graves, aos trabalhadores domésticos que moram no domicílio no qual trabalham deveria ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante este período para buscar um novo emprego e alojamento»?*

Em suma, acreditamos que esta norma é um problema que ficou por rever, tratando-se, notoriamente, de uma situação vulnerável e delicada para o trabalhador doméstico alojado.

### **3.11.2. A cessação por rescisão com justa causa**

A norma do art. 29.º do RCSD, que regula a matéria da cessação de contrato assente numa justa causa, permaneceu intacta com a ATD.

---

<sup>137</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 216.

Apesar de apenas nos fornecer um conceito *amplo de justa causa*<sup>138</sup> no universo do contrato de serviço doméstico<sup>139</sup>, a norma prevê 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 (n.º1)*, e que, ocorrendo justa causa, *qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato (n.º2)*, devendo, no momento da rescisão do contrato, *ser referidos pela parte que o rescinde, expressa e inequivocamente, por escrito, os factos e circunstâncias que a fundamentem (n.º 3)*. Ainda, ressalva-se que *a existência de justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço (n.º 4)*.

De facto, a rescisão com justa causa é uma das modalidades de cessação do contrato do serviço doméstico outrora mencionado, e que poderá ser invocada tanto pelo empregador como pelo trabalhador. Vejamos melhor nos seguintes pontos, assim, a particularidade desta matéria invocada por cada uma das partes.

### **3.4.2.1. Por parte do empregador**

O art. 30.º do RCSD, que sofreu uma ligeira alteração implementada pela ATD, prevê as situações que configuram justa causa de despedimento por parte do empregador, o qual exerce o seu poder disciplinar perante o trabalhador doméstico<sup>140</sup>.

Neste sentido, diz-nos agora a norma que «Constitui justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e *comportamentos culposos por parte do trabalhador*». O legislador decidiu, agora, *subjeter a noção de justa causa*<sup>141</sup>, ao referir que configura justa causa de despedimento, os factos e comportamentos culposos por parte do trabalhador.

A reformulação desta norma legal deve-se não só pelo facto de a doutrina criticar fortemente este *sentido amplo*, conforme vimos, mas, sobretudo, pela jurisprudência defender a necessidade de existir

---

<sup>138</sup> A doutrina maioritária tem criticado o antigo RCSD, defendendo que este apresentava um conceito de *justa causa delimitado em termos genéricos*, pois, *por forças das suas características*, enquadrava-se *num conceito mais amplo* do que o regime geral e era *integrado por um conjunto de comportamentos*. Palavras de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, *op. cit.*, pp. 297 e 299. No mesmo entender, HUGO VENTURA, Victor, *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, pp. 158 a 161; e ROSA HENRIQUES, Cláudia, *Contrato de serviço...*, *op. cit.*, pp. 109 e 110.

<sup>139</sup> Contrariamente ao que sucede no regime laboral comum, em que se prevê o conceito de justa causa no disposto do art. 351.º, n.º1 do CT.

<sup>140</sup> Partilhamos a posição adotada da doutrina, que entende que as únicas sanções disciplinares que fazem sentido neste regime especial, são a repreensão e o despedimento, justamente, por se se tratar de uma *relação pessoal mais estreita entre as partes*. Vide em FRANCISCO ALMEIRA POLICARPO, João/ MONTEIRO FERNANDES, António *in* HUGO VENTURA, Victor, *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 159.

<sup>141</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 159.

um fator de culpa no comportamento do trabalhador<sup>142</sup>. Posteriormente à alteração, a norma do art. 30.º prevê expressamente que estejamos perante *um comportamento culposo*, impossibilitando a manutenção do contrato de trabalho doméstico.

Ora, a norma do art. 30.º também enumera uma *lista exemplificativa*<sup>143</sup> de situações que fundamentam uma justa causa de despedimento do trabalhador doméstico. A este propósito, é importante esclarecer que esta lista está espelhada no art. 351.º, n.º 2 do CT, contudo, foi adaptada para a um contexto familiar, pois, de um lado temos uma norma que enumera situações que poderão ocorrer no universo familiar, paradoxalmente, temos situações que ocorrem no universo empresarial.

Não obstante, reparamos na exigência acrescida do legislador em comparação à lista do CT. A isto deve-se, naturalmente, pela relação especial em que esta inserido o regime do serviço doméstico, tratando-se de um ambiente de intimidade familiar e confiança que, pela sua *delicadeza do bem jurídico a proteger*, outrora já referido, *possa configurar uma justa causa de despedimento*<sup>144</sup>. Pense-se, p.e., em situações em que o trabalhador quebra o direito de sigilo a que esta obrigado (al. j)), ou quando se manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente crianças e idosos<sup>145</sup> (al. l)), ou até nos casos em que o trabalhador doméstico introduz uma pessoa externa ao seio familiar no domicílio do agregador familiar (a. m)).

Para finalizar a matéria, trazemos uma decisão do STJ<sup>146</sup>, em que um trabalhador doméstico alegou ter sido despedido sem justa causa. Contrariamente ao seu depoimento, o empregador doméstico alegou ter visto o trabalhador doméstico a furtar a carteira de dentro da bolsa de um dos agregados familiares. O STJ veio a entender, conforme-se se pode ler no sumário da decisão, que «O

---

<sup>142</sup> Vê-se, p.e., o sumário do Ac. do STJ, Proc. n.º 00S125, de 13/12/2000, em que se pode ler «*Os comportamentos do trabalhador enunciados no artigo 30.º do DL 235/92, de 24 de Outubro, como integradores da justa causa de despedimento por parte do empregador, designadamente os referidos nas suas alíneas g), l) e o), pressupõem uma conduta culposa do trabalhador que se mostre adequada a impossibilitar a manutenção do contrato de serviço doméstico, tendo em atenção a natureza especial da relação em causa*». Ainda, o exemplo do Ac. TRL, Proc. n.º 0004246, de 25/01/1989, em que não considerou estarmos perante uma justa causa de despedimento o comportamento de uma empregada doméstica, *que deu uma resposta pouco delicada, mas não ofensiva*. Assumimos, por isso, que faltava o comportamento culposo por parte do trabalhador doméstico.

<sup>143</sup> Note-se que CARLOS ALEGRE já identificava a norma do art. 17.º do DL 580/80, 21 de outubro (atualmente, identificado na norma do art. 30.º), como «*o elenco dos comportamentos do trabalhador passíveis de ser lidos como integradores do conceito de justa causa não é taxativo, mas exemplificativo, outros comportamentos não mencionados existindo que podem assumir igual carácter*», conforme ALEGRE, Carlos, *Contrato de serviço...*, 1981, *op. cit.*, p. 43.

<sup>144</sup> Nas palavras de HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, p. 166.

<sup>145</sup> Para estes casos, partilhamos a posição de HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato...*, *op.cit.*, pp. 165 e 166, que indo ao encontro da nossa opinião, defende que o dever de respeito não se limita apenas ao empregador, mas também a terceiros, e que, portanto, estejam inseridas no núcleo familiar. Para tal, VICTOR HUGO VENTURA apresenta-nos casos da jurisprudência em que, apesar de não se configurar no contexto doméstico, a nossa jurisprudência tem sido incompassiva, considerando lícito o despedimento do comportamento de Educadores de Infância que consubstanciam situações de maus-tratos a crianças. Vê-se, p.e., no Ac. do STJ, Proc. n.º 1016/12.0T4AVR.C1.S1, de 10/09/2014.

<sup>146</sup> Ac. do STJ, Proc. n.º 03S3781, de 09/03/2004.



*sentimento de desconfiança e o ambiente de mal estar e insegurança gerados pela suspeição relativamente à honorabilidade de uma trabalhadora, expressamente mencionados na nota de culpa e comprovados judicialmente, são suficientes para justificar o despedimento, ainda que se não tenha feito a prova de que os factos imputados assumiam dignidade penal.»*

### **3.4.2.1.1. O procedimento disciplinar**

Não poderia ficar por esclarecer a matéria do procedimento disciplinar no RCSD.

Ao contrário do que sucede no regime laboral comum, onde se exige ao empregador que siga um procedimento disciplinar (art. 353.º ss e o art. 381.º, al. c) do CT), no RCSD apenas se enuncia a forma de proceder à rescisão, conforme o disposto do art. 29.º, n.º 3, onde se prevê que *a comunicação seja por escrita*, e que se inclua *os factos e circunstâncias que a fundamentem*<sup>147</sup>.

De facto, um tema que tem sido marcado por fortes debates na nossa doutrina, é a de saber se a forma escrita exigida nos termos do n.º 3 será *ad substantiam* ou *ad probationem*<sup>148</sup>.

A maioria da doutrina<sup>149</sup> tem entendido que a exigência da forma escrita, exigida no n.º 3 do art. 29.º do RCSD, é de carácter *ad probationem*, e, portanto, como explica MARIA IRENE GOMES<sup>150</sup>, *no caso da sua inobservância, não se entende o despedimento como ilícito*.

Para explicar esta questão, partilhamos a posição defendida por MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, em que defende que para estarmos perante um despedimento ilícito, *apenas podem estar motivos substantivos*, e não *motivos formais ou procedimentais*<sup>151</sup> (é o que decorre nos termos do art. 31.º, n.º1 do RCSD, conforme iremos ver). MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, que defende que a norma do art. 29.º, n.º 3, substância um carácter *ad probationem*, acredita que esta regra culmina num desvio à norma do art. 220.º do CC, prevendo que *a inobservância da forma legal é nula*.

A jurisprudência, por sua vez, não tem ido ao encontro da doutrina, defendendo que a redução a escrito dos motivos que integram a justa causa, imposta pela norma do n.º3, constitui uma formalidade *ad substantiam*<sup>152</sup>.

---

<sup>147</sup> Ressalvamos que esta exigência se encontra cada vez mais presente na nossa jurisprudência, cfr o exemplo do Ac. do TRC, Proc. n.º 121/07.OT8FIG.C1, de 26/10/2018, e do Ac. do TRP, Proc. n.º 1206/14.OT8MTS-A.P1, de 29/02/2016.

<sup>148</sup> Explica-se a diferença entre os dois conceitos, cfr o sumário do Ac. do TRC, Proc. n.º 3965/05, de 31/01/2006, «A distinção doutrinária entre formalidades *ad substantiam* e formalidades *ad probationem* radica no facto de as primeiras serem insubstituíveis por outro meio de prova, cuja inobservância gera a nulidade, enquanto as segundas a sua falta pode ser suprida por outros meios de prova mais difíceis».

<sup>149</sup> Cfr ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., pp. 301 a 304; também FRAÚSTO DA SILVA, Filipe, *Em torno do contrato de serviço doméstico*, Prontuário do Direito do Trabalho, 2001, n.º60, pp. 127 e 128; e, ainda, ROSA HENRIQUES, Cláudia, *Contrato de serviço...*, op. cit., pp. 112 e 113.

<sup>150</sup> IRENE GOMES, Maria, *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação...*, op. cit., pp. 242 e 243.

<sup>151</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 304.

<sup>152</sup> Ver Ac. do TRP, Proc. n.º 1206/14.OT8MTS-A.P1, de 29/02/2016, que considerou estarmos perante um despedimento ilícito, o despedimento do empregador, que enviou a sua intenção por mensagem escrita para o

Ora, apesar de irmos ao encontro da opinião da generalidade da doutrina, parece-nos plausível, e até admissível, que a comunicação da cessação de contrato seja feita, *pelo menos*, de forma escrita, e que nela se inclua *os factos e circunstâncias que a fundamentem* a decisão do empregador. Assim sendo, entendemos a decisão do legislador ao manter a norma, visto ser a regra que irá ao encontro da proteção do trabalhador, uma vez que não permite ao empregador alegar outros fundamentos/causas para além dos factos que constam na comunicação.

Partilhamos, por último, a opinião adotada de MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, quando afirma que para o RCSD se exige uma *menor exigência quanto à forma de resolução*<sup>153</sup>.

Neste sentido, acreditamos que relativamente à decisão do legislador, de não exigir um procedimento disciplinar para o nosso regime semelhante ao procedimento complexo que encontramos no regime laboral comum, justifica-se, como temos vindo a estudar, pelas especificidades especiais do contrato de trabalho doméstico, nomeadamente, o seu vínculo familiar e íntimo.

Não poderíamos deixar de criticar, contudo, que a falta de um procedimento disciplinar para o regime, poderá deixar o trabalhador doméstico numa situação vulnerável. Pensámos, p.e., no procedimento disciplinar do regime laboral comum, em que poderá dar-se o caso de haver uma audiência prévia (apesar de não ser uma fase obrigatória), e se atribui, de certa forma, uma oportunidade de defesa ao trabalhador, ou ainda, quando se atribui o exercício do contraditório ao trabalhador, dispondo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa (art. 355.º do CT). Contrariamente, no RCSD, o trabalhador não dispõe de nenhum exercício de defesa.

Em sede de conclusão, admitimos que ficou por elaborar um procedimento disciplinar, naturalmente, ajustado às especificidades do trabalho doméstico e ao núcleo familiar em que este está inserido.

---

telemóvel do trabalhador doméstico. Neste sentido, o Tribunal decidiu que o despedimento em causa se trata de uma formalidade *ad substantiam*, acrescentando que «(...) o escrito exigido pelo artigo 29.º, n.º3 do DL 235/92 de 24.10 se traduz numa formalidade *ad substantiam*, tal significa que o mesmo não pode ser substituído por qualquer outro meio de prova, nomeadamente por mensagem escrita dirigida para o telemóvel da trabalhadora (artigo 364º, nº1 do C. Civil)», acrescentando, ainda, que «não tendo o empregador observado a formalidade prevista no artigo 29.º, n.º 3 do DL 235/92, remetendo à Autora escrito contendo os motivos para a rescisão do contrato de trabalho com justa causa, ter-se-á de concluir que a mensagem escrita que lhe foi enviada configura um despedimento ilícito nos termos do artigo 31.º n.º1 do DL 235/92, com referência ao disposto no artigo 430.º, n.º2 al. c) do C. do Trabalho de 2003.»

<sup>153</sup> Ora, para tal, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p. 302, explica-nos esta escolha do legislador, pois, tratando-se do *ambiente familiar deste contrato pode tornar intolerável para o empregador manter em casa (...) o trabalhador que acabou de despedir, assim como pode ser intolerável ao trabalhador permanecer (...)*.

### 3.4.2.1.2. O despedimento ilícito e eventuais consequências

Poderá dar-se o caso do despedimento no serviço doméstico, ser considerado *insubsistente*. Esta matéria é, repetindo as palavras de CLÁUDIA ROSA HENRIQUES<sup>154</sup>, o *corolário máximo da especialidade deste regime*.

Em primeiro lugar, é necessário olharmos para a epígrafe do art. 31.º do RCSD, que não sofreu alterações com a ATD, prevendo que: «*O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador, confere a este o direito a uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração, decorrido até à 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*». De facto, depreendemos que o despedimento considerado ilícito no RCSD, apresenta consequências distintas das que estudamos no regime laboral comum.

Em primeiro lugar, verificamos que no RCSD, a reintegração do trabalhador carece do acordo entre as partes. Contrariamente ao que se sucede no regime laboral comum, onde o empregador, para excluir a reintegração do trabalhador, terá não só de requerer ao tribunal, mas também de *apresentar factos que comprovem que o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa* (é, pois, o que resulta da norma do n.º1 do art. 392.º do CT), no RCSD o trabalhador encontra-se numa situação desfavorável, pois terá sempre de depender, como vimos, da aceitação por parte do empregador.

Esta especificidade justifica-se, mais uma vez, pela especialidade que caracteriza o serviço doméstico. *Parece-nos compreensível que o empregador esteja obrigado a reintegrar no seu lar o trabalhador doméstico e a conviver com este, após uma clara situação de litígio que caracteriza, por norma, o despedimento?*

Adicionalmente, trazemos uma exceção que tem levantado algumas discussões. O CT prevê no art. 63.º que «*O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*» (n.º 1), e que «*Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo*» (n.º 8).

Ora, como afirma VICTOR HUGO VENTURA, coloca-se aqui a questão de saber se a estas situações admitidas pelo regime laboral comum, poderão se estender também ao trabalhador doméstico que, despedido ilicitamente, poderá recorrer ao direito à reintegração.

---

<sup>154</sup>ROSA HENRIQUES, Cláudia, in HUGO VENTURA, Victor, *O regime do Contrato...*, op. cit., p. 187.

Para VICTOR HUGO VENTURA, deverá estender-se estes princípios ao trabalhador doméstico, naturalmente, que configurar as situações elencadas no disposto do art. 63.º do CT, *de forma a não haver distinções entre estes e a generalidade dos trabalhadores*<sup>155</sup>.

E, portanto, voltando à análise da norma do art. 31.º, e arrumado o tema da (não) reintegração do trabalhador doméstico, verificamos que, contrariamente ao que sucede com a generalidade dos trabalhadores regidos pelas normas do regime laboral comum, se não existir o acordo do empregador, o trabalhador doméstico não poderá optar pela reintegração ou indemnização, sendo-lhe conferido antes, como o nº1 indica, apenas «*o direito a uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fração, decorrido até à 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*». No n.º 2 do mesmo disposto, o legislador quis *agravar a responsabilidade ao empregador*<sup>156</sup>, indicando que «*Quando se prove dolo do empregador, o valor da indemnização prevista no número anterior será agravado até ao dobro*».

Para MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *a tutela legal em matéria de despedimento ilícito, tratar-se-á de uma tutela indemnizatória e não reintegrativa*<sup>157</sup>, como vimos.

No entanto, a tutela indemnizatória também apresenta particularidades, comparativamente com o regime laboral comum, pois o n.º 1 do art. 391.º do CT prevê que caberá ao tribunal, determinar o montante de indemnização, *entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude*; contrariamente, como vimos no RCSD, a lei fixa o valor em um mês de retribuição por cada ano de serviço.

Por último, não poderíamos deixar passar a omissão de duas normas fundamentais.

O RCSD não prevê a matéria do limite mínimo para a indemnização prevista no n.º 1 do art. 31.º, contrariamente do que sucede para o regime laboral comum que estabelece no n.º 3 do art. 391.º, do CT, que prevê que «*A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades*».

O RCSD omite, ainda, a matéria dos salários intercalares, que também é prevista para a generalidade dos trabalhadores, nomeadamente, no n.º 1 do art. 390.º do CT, e que se prevê que «*(...) o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento*».

---

<sup>155</sup> Vide em HUGO VENTURA, Victor - *O regime do Contrato...*, op. cit., pp. 176 a 192. Ainda, ver obra de CAMPOS RODRIGUES, CLÁUDIA e HUGO VENTURA, Victor - *A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante*, 2018, Porto.

<sup>156</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O regime do Contrato...*, op. cit., p. 194.

<sup>157</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., pp 305 e 306.

Com esta última omissão, cabe-nos explicar que a doutrina<sup>158</sup> tem defendido que só serão devidos os salários intercalares, em caso de reintegração do trabalhador. A nossa jurisprudência<sup>159</sup>, por sua vez, tem entendido que o trabalhador doméstico não tem direito aos salários intercalares.

Em suma, encontramos também nestas matérias, pontos em que o trabalhador doméstico é (*mais uma vez*) deixado numa situação de esquecimento e discriminação, comparativamente com a generalidade dos trabalhadores.

### 3.4.2.2. Por parte do trabalhador

Vistas as situações de rescisão de contrato invocadas pelo empregador, faltará esclarecer as situações que configuram rescisão do contrato de serviço doméstico invocadas pelo trabalhador doméstico.

Assim, a matéria da rescisão invocada pelo trabalhador poderá dar-se por duas vias:

Em primeiro lugar, o trabalhador poderá invocar a rescisão com justa causa, nos termos do art. 32.º do RCSD. Esta norma, à semelhança da norma que prevê a justa causa invocada pelo empregador, elenca uma lista de situações que permitirá ao trabalhador doméstico rescindir o contrato de trabalho assente numa justa causa.

Ora, com a ATD, fez-se uma ligeira adaptação a esta lista, nomeadamente, à al. i), onde se previa que trabalhador poderia rescindir o contrato com justa causa nas situações de «*violação culposa das garantias do trabalhador previstas no presente diploma ou no contrato de trabalho*», acrescentando-se agora à norma «*(...) designadamente a prática de assédio pelo empregador, outros membros do agregado familiar ou por outros trabalhadores*».

Esta alteração deu-se pela clara intenção do legislador sair em defesa do trabalhador doméstico, pois, como temos vindo a estudar, o trabalho doméstico é praticado num ambiente familiar, com uma estrutura mais pequena e íntima, e caracterizado por uma acrescida aproximação, não vista numa estrutura empresarial. E, portanto, desta estrutura familiar, poderão decorrer riscos acrescidos, sendo um deles a violência e o assédio contra os trabalhadores domésticos que se tem vindo a assistir<sup>160</sup>, pelo que faria todo o sentido o legislador estender a norma a estes incidentes *infelizes*.

---

<sup>158</sup> Ver ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV...*, op. cit., p 305; e FRAÚSTO DA SILVA, Filipe, *Serviço doméstico, intimidade...*, op. cit., p. 296.

<sup>159</sup> Ver os exemplos do Ac. do TRL, Proc. n.º 325/13.5TTFUN.L1-4, de 04/05/2016, e do Ac. do TRL, Proc. n.º 3310/06.0TTLSB.L1-4, de 01/06/2011.

<sup>160</sup> Cfr os dados que constam do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, op. cit., p. 190, os trabalhadores domésticos «*são particularmente vulneráveis à violência e ao assédio no trabalho, devido ao isolamento do local de trabalho e a profundos desequilíbrios de poder*», acrescentando, ainda, que «*A ausência de mecanismos de queixas e de oportunidades para organizar e exercer a liberdade de associação também as/os torna mais vulneráveis.*»

O n.º 2 do disposto do art. 32.º do RCSD, também sofreu alterações. Na antiga norma, o legislador concedia apenas o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fração, para as situações de cessação do contrato nos termos das alíneas b) a e), do n.º 1 do art. 32.º.

É nosso entendimento que existia uma clara situação de discriminação, como aliás também critica CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, uma vez que a solução antiga, em que se previa no n.º 2 do preceito apenas as situações das al. b) e c), *configurava uma solução absurda e discriminatória*, e até «*potenciadoras do agravamento do nível de desigualdade entre as partes que já é característica do contrato de trabalho, pois se atentarmos nas alíneas j) e l) do art. 30.º verificamos que as mesmas condutas quando praticadas pelo trabalhador contra o empregador configuram justa causa de despedimento*»<sup>161</sup>.

Portanto, como tal, ficam de fora as situações previstas na al. a), em que se prevê que o *trabalhador poderá rescindir o contrato quando a necessidade de cumprir obrigações legais serem incompatíveis com a continuação ao serviço*, e a al. f), que prevê a *mudança de residência permanente do empregador para outra entidade*.

A este propósito, entendemos a escolha do legislador ao não incluir a al. a) no preceito do n.º 2<sup>162</sup>, até porque o mesmo acontece com a generalidade dos trabalhadores – conforme a al. a), do n.º 3, do art. 394.º, do CT-, em que não há lugar ao pagamento de indemnização. Por outro lado, já nos é mais difícil entender a razão que levou ao legislador a excluir a al. f), uma vez que para a generalidade dos trabalhadores, é lhes concedido o direito à compensação para estes casos (conforme os art. 194.º, n.º 5 e o art. 366.º, do CT).

Esta situação, à semelhança de outras normas, poderá levantar dúvidas quanto à sua constitucionalidade, pois como aponta VICTOR HUGO VENTURA, *trata-se de discriminar situações que são materialmente idênticas*<sup>163</sup>.

Por último, cabe-nos esclarecer que, à semelhança da rescisão de contrato levantada por parte do empregador, o trabalhador também deverá fazê-lo por escrito, como prevê e obriga a norma do art. 29.º, n.º 3, por nos já estudada.

Em segundo lugar, o trabalhador poderá também invocar, ainda, a rescisão do contrato com aviso prévio - são as situações de *denúncia*.

Esta norma encontra-se elencada no disposto do art. 33.º do RCSD, prevendo no n.º 1 que «*O trabalhador tem direito a rescindir o contrato, devendo propô-lo por escrito, com aviso prévio de duas*

---

<sup>161</sup> Cfr ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço...*, op. cit., p. 118.

<sup>162</sup> Até porque o mesmo acontece com a generalidade dos trabalhadores, regidos pelas normas do regime laboral comum (cfr o art. 394.º, n.º 3, al a)), em que não há lugar ao pagamento de indemnização.

<sup>163</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O regime do Contrato...*, op. cit., p. 224.

*semanas por cada ano de serviço ou fração, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a seis semanas».*

A redação deste artigo não foi revista pela ATD, todavia, na nossa opinião, esta não tem a redação mais *feliz*. Vê-se pelo termo utilizado pelo legislador, ao dizer que o trabalhador poderá “*propor*” a rescisão por escrito. Ora, como sabemos, *a denúncia do contrato não é uma proposta contratual sujeita a aceitação por parte do empregador*<sup>164</sup>.

Não obstante, destacamos que é uma norma que se encontra próxima do regime laboral comum (nos termos do art. 400.º e ss do CT), com a nuance de que no RCSD existe um limite máximo de *seis semanas*. No entanto, caso o trabalhador não cumpra com o preceito da norma do disposto do n.º 1, ficará obrigado a pagar ao empregador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta (n.º 2), podendo esta ser satisfeita *por compensação com créditos de retribuição* (n.º3).

De forma a fecharmos este ponto, destacamos que a ATD revogou também a norma do art. 35.º do RCSD, que previa a documentação a ser entregue ao trabalhador em caso de cessação de contrato. Parece-nos que se tratava de outra norma que ia ao encontro do regime laboral comum (conforme o art. 341.º do CT) e, portanto, *sem utilidade jurídica*.

---

<sup>164</sup> HUGO VENTURA, Victor - *O regime do Contrato...*, op. cit., p. 216.





## O aditamento feito ao RCSD: o artigo 37.º-A

Como referido no cap. II, a ATD aditou uma norma ao RCSD: o artigo 37.º-A<sup>165</sup>.

Diz-nos o novo artigo do regime que «*Às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime*».

Parece-nos ser, à partida, uma norma sem novidade jurídica, uma vez já existir vários contratos especiais com regras semelhantes. A título de exemplo, pensemos no contrato de trabalho a bordo de navio, quando prevê, no art. 3.º da Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, que «*... as regras da presente lei e, nas matérias não reguladas, as regras gerais do Código do Trabalho, (...), e as demais normas legais reguladoras do contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade*». Ainda, o exemplo do contrato de trabalho do praticante desportivo, quanto ao n.º 1 do art. 3.º da Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, prevendo «*Às relações emergentes do contrato de trabalho desportivo aplicam-se, subsidiariamente, as regras aplicáveis ao contrato de trabalho que sejam compatíveis com a sua especificidade*».

Ora, como referimos no capítulo III, também o próprio CT nos apresenta uma norma semelhante, nomeadamente, a norma do disposto do art. 9.º, prevendo que «*Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade*».<sup>166</sup>

Contudo, o artigo 37.º-A apresenta uma curiosidade: é que diferentemente dos exemplos elencados, a sua norma *não ressalva a compatibilidade da aplicação do CT com a natureza jurídica do nosso regime*. Isto é, de uma forma geral, para os exemplos de regimes especiais apresentados, a regra é de que se aplica subsidiariamente o CT, desde que as normais aplicáveis *sejam compatíveis com a sua especificidade*; contrariamente, o preceito da norma do RCSD afirma expressamente que se aplicam as normas do CT, *em tudo o que não esteja previsto no regime*.

Não poderíamos deixar de questionar qual será a intenção do legislador com esta norma. *Pretenderá aplicar tudo o que está previsto no CT para o RGSD?*

Para responder a esta questão, entendemos ser difícil (*e até incorreto*) aplicar o CT às relações de

---

<sup>165</sup> Cfr o art. 17.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

<sup>166</sup> Pode-se ler no Ac. do TRE, Proc. nº 669/19.2T8FAR.E1, de 27/02/2020 (outrora já citado), a referência do Professor Doutor Pedro Romano Martinez, que defende que «*o artigo 9.º pretende esclarecer que entre a parte geral e a parte especial do direito do trabalho subsiste uma relação comum: o regime geral (do Código do Trabalho) aplica-se aos contratos de trabalho especiais salvo quanto às particularidades justificadas pelos tipos contratuais em concreto. (...) Refira-se, ainda, que as regras especiais estabelecidas nesses contratos têm de ser interpretadas e integradas à luz do disposto no Código do Trabalho; ou seja, antes de a legislação respeitante aos contratos em especial ser alterada, as respetivas normas devem ser interpretadas de acordo com o regime do Código e as lacunas integradas segundo as soluções neste consagradas*».

trabalho doméstico, *pelo menos*, na sua totalidade. Como temos vindo a estudar até aqui, o paradigma que serve de base ao CT (vocado para o setor empresarial) distancia-se da relação de trabalho especial que caracteriza o nosso regime, assente este num ambiente familiar, mais íntimo e próximo.

De facto, a discussão da aplicação do art. 9.º do CT para as normas omissas do RCSD, já era levantada pela nossa jurisprudência mesmo antes desta alteração. Não obstante, atendia-se para o facto de a norma salvaguardar a compatibilidade dos regimes<sup>167</sup>.

Ora, outra questão que nos perseguiu ao longo da dissertação, é a revogação de normas do RCSD e que, por isso, ficaram regidas pelas normas do CT.

Vejamos, p.e, a matéria do ponto 3.7, do cap. III, onde referimos que a ATD veio a revogar a matéria das férias do RCSD.

Entendemos que a intenção do legislador seria de aplicar as normas das férias que constam do CT. Ora, como temos vindo a explicar, as normas do CT estão vocacionadas para o setor empresarial. E, portanto, quando o legislador obriga a generalidade dos empregadores a afixar o mapa de férias no local de trabalho, nos termos do art. 241.º, n.º 9 do CT, questionamos, para este feito, uma vez que a norma das férias do RCSD foi revogada, se o empregador doméstico deverá seguir imperativamente as regras destas normas, especialmente, se *fará sentido colocar no seu domicílio um mapa de férias*.

Outro exemplo, conforme estudámos no ponto 3.11.1, relativamente à revogação da norma da caducidade pela verificação do termo (art. 28.º, n.º 1, al. a) do RCSD), é de saber se fará sentido aplicar o regime da compensação, previstas no art. 344.º, n.º 2 do CT, para o trabalhador doméstico<sup>168</sup>.

O mesmo se questiona para a al. b) do preceito indicado, e que foi revogado com a ATD. Este previa, conforme vimos, a caducidade do contrato doméstico quando resultasse numa *impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho e de o empregador o receber*, sendo que a título de exemplo demos o falecimento do empregador. Para estes casos, a nossa jurisprudência<sup>169</sup> tem entendido que a norma do preceito do art. 346.º do CT, que prevê ao trabalhador o direito a uma compensação, *é incompatível com a natureza do trabalho doméstico*.

Vimos também que, relativamente às normas omissas, seria necessário recorrermos às regras do

---

<sup>167</sup> Vejamos a decisão do Ac. do TRP, Proc. n.º 4280/17.4T8MTS.P3, de 15/11/2021. referindo 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 do CT, por via do art.º 9.º do mesmo diploma, por incompatível com a especificidade desses contratos*». Neste panorama, a decisão do tribunal deu-se, pois entendeu-se que «*...não se nos afigura que faça sentido lógico considerar que o dever de proporcionar formação contínua seja aplicável aos contratos de serviço doméstico, em sentido restrito, ou seja, pelo menos quando celebrado para “satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar”*».

<sup>168</sup> E este respeito, tem vindo a ser o entendimento da jurisprudência que *a caducidade do contrato de serviço doméstico a termo não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador* (cfr acórdão já referido no cap. III, ponto 3.11.1 - Ac. do TRP, Proc. n.º 27266/18.7T8PRT.P1, de 17/05/2021).

<sup>169</sup> Ac. do TRL, Proc. n.º 6085/2005-4, de 08/02/2006.

CT.

Ora, antes da ATD, apenas aplicávamos as normas do regime geral, se as mesmas fossem compatíveis; agora, e segundo o art. 37.º-A, parece-nos que o legislador impõe aplicar as regras gerais, sem compreendermos se existe ou não compatibilidade entre as normas.

Para este caso, relembremos a matéria do registo do tempo de trabalho no serviço doméstico, em que vimos ser necessário recorrer às normas legais do CT, nomeadamente, ao art. 202.º, n.º 1, e que para o efeito, concordámos ser difícil compreender a aplicabilidade desta funcionalidade no universo doméstico. Não obstante, não deixa de ser uma obrigação do empregador, em que a violação destas obrigações constitui contraordenação grave, conforme o disposto do n.º 5 do referido preceito.

E, portanto, entendemos que para os casos em que as normas foram revogadas pela ATD, ou para as normas em que o RCSD é omissivo, deverá aplicar-se o art. 37.º-A. Questionaremos, no entanto, para as normas em que encontramos incompatibilidades, ou até mesmo, *diferenças de vocação*, se a solução será aplicar subsidiariamente o regime laboral comum, nomeadamente o disposto do art. 9.º do CT, e que prevê a sua aplicação mediante (*e sempre que*) a existência de compatibilidade das normas, ou, por outro lado, a linha do novo art. 37.º-A, que não prevê a compatibilidade dos regimes, e que manda aplicar, *imperativamente*, as normas do CT.

Em sede de conclusão, ficará a curiosidade de como irão os nossos tribunais decidir nestas questões, com a certeza de que irá surgir a possível discussão no âmbito do art. 9.º do CT, e do art. 37.º-A do RCSD. Parece-nos que, à partida, irá ser necessário efetuar um teste de compatibilidade entre o RCSD e as normas do regime laboral comum<sup>170</sup>.

---

<sup>170</sup> Ver a decisão do recente Ac. do TRP, Proc. n.º 2845/21.9T8AVR.P1, de 26/06/2023, que não considerou as normas da formação contínua do regime laboral comum, compatível com o RCSD, conforme se lê no sumário «*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. 131.º do CT, por via do art. 9.º do mesmo diploma, por incompatível com a especificidade desses contratos.*».



## O regime contraordenacional no serviço doméstico

O RCSD prevê um regime contraordenacional para algumas situações que, aos olhos do legislador, culminam na violação de normas essenciais.

Esta matéria encontra-se regulada pela norma do art. 36.º do RCSD, que também acabou por sofrer algumas alterações com a ATD<sup>171</sup>.

Desta forma, a primeira alteração da ATD ao regime foi a alteração do disposto do n.º1, norma que previa como contraordenação muito grave a norma do art. 4.º, n.º 1, relativa à matéria da capacidade, passando a considerar uma contraordenação muito grave a norma do n.º1 do art. 9.º. Justifica-se esta alteração, pois a norma do art. 4.º, relacionada com o regime do RCSD, foi revogada.

A norma do art. 9.º, n.º1, prevê que *«Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato»*. Sucede que esta alteração acabou por ser uma surpresa, pois a norma do disposto do art. 9.º, n.º 1 do RCSD, nem se quer constava da lista antiga de normas consideradas como contraordenação grave, previstas no n.º 2 do art. 36.º<sup>172</sup>.

Quanto ao preceito do n.º 2 do art. 36.º, o legislador decidiu efetuar algumas alterações à lista de violação de normas consideradas como contraordenações graves. Neste sentido, com a ATD manteve-se a norma do n.º 1 do art. 10.º (matéria relacionada com o tempo de cumprimento e limites), o n.º 1 do art. 13.º (matéria relacionada com o limite de tempo de duração semanal do trabalho doméstico), o n.º1 do art. 15.º (matéria relacionada com a obrigatoriedade de o trabalhador doméstico ter um dia de descanso semanal), n.º 1 e 3 do art. 26.º (matéria relacionada com as obrigações do empregador<sup>173</sup>), n.º3 do art. 28.º (matéria relacionada com o direito de compensação do trabalhador caso cesse o

---

<sup>171</sup> Todavia, a norma já tinha sido algo de algumas alterações ao longo destes 30 anos. A norma começou por ser regulado pelo art. 17.º do DL n.º 508/80, de 21 de outubro, que remetia a matéria das infrações do diploma para a regulamentação geral do contrato individual de trabalho. Posteriormente, o DL n.º 235/92, de 24 de outubro alterou a norma, de forma a incluir como contraordenação, o disposto do n.º 2 art. 4.º, matéria relacionada com a obrigação da entidade empregador comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, a admissão de menores. Esta norma foi, no entanto, alterada pela Lei n.º 114/99, de 03/08, que desenvolve o regime geral das contraordenações laborais, através da tipificação e classificação das contraordenações correspondentes à violação de regimes especiais dos contratos de trabalho e contratos equiparados. Desta alteração, resultou a separação de três tipos de contraordenações: contraordenação muito grave, a violação do n.º 1 do art. 4.º; contraordenação grave a violação do n.º 1 do art. 10.º, do n.º 1 do art. 13.º, do n.º 1 do artigo 15.º, do n.º 1 do art. 16.º, do art. 18.º, do n.º 1 do art. 24.º, dos n.º 1 e 3 do art. 26.º, do n.º 3 do art. 28.º, bem como do n.º 3 do art. 29.º no caso de a rescisão do contrato de trabalho ser efetuada pelo empregador; por último, contraordenação leve a violação do n.º 2 do art. 4.º e do art. 35.º.

<sup>172</sup> Tal como estudamos a norma do art. 9.º, no cap. 3, ponto 3.8, achamos que o legislador pretende limitar o conceito de remuneração, considerando a violação desta norma por parte do empregador uma contraordenação muito grave.

<sup>173</sup> Matéria analisada no cap. 3, ponto 3.9.

contrato por caducidade resultado de uma alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador), bem como do n.º 3 do artigo 29.º no caso de a rescisão do contrato de trabalho ser efetuada pelo empregador (relativamente à obrigação do empregador remeter a rescisão do contrato por justa causa, por escrito, invocando os fundamentos).

Neste sentido, resta-nos saber o que se alterou ao preceito do n.º 2. O legislador achou necessário retirar as normas que foram revogadas com a ATD, pois se desapareceram do RCSD não faria sentido constarem nesta lista. Portanto, retirou a norma dos art. 16.º (matéria que regulava o direito às férias) e o art. 18.º (matéria que regulava o subsídio de férias).

A novidade do disposto do n.º 2 está na introdução de novas normas, sendo estas: a norma do n.º 1 e 2 do art. 14.º, regulando a matéria dos intervalos para refeições e descanso, incluindo agora, o trabalhador menor; e a norma do n.º 1 e 2 do art. 24.º que, apesar do n.º 1 já constar da lista antiga, introduzindo-se, agora, o preceito do disposto do n.º 2, regulando, respetivamente, a matérias dos feriados do trabalhador doméstico e do trabalhador doméstico menor.

Relativamente ao preceito do n.º 3, o legislador decidiu revogar esta norma, pois esta previa como contraordenação leve a violação do n.º 2 do art. 4.º (norma que regulava a matéria relacionada com a obrigação da entidade empregador comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, a admissão de menores no prazo de 90 dias) e a norma do art. 35.º (norma que regulava os documentos a entregar ao trabalhador ao cessar o contrato de trabalho doméstico).

Em suma, verificamos que as normas introduzidas pelo legislador ao preceito do n.º 2 do art. 36.º, são normas relacionadas com o trabalhador doméstico menor, pelo que assistimos a uma maior proteção não só para estes casos, como para a matéria do art. 14.º, que antes não constava desta lista.

## Segurança Social

### 6.1. A configuração de crime pelo não cumprimento de declarar o trabalhador doméstico no sistema da Segurança Social

Uma das grandes novidades da ATD no âmbito do setor doméstico, foi a configuração de crime pelo não cumprimento de declarar o trabalhador doméstico no sistema da Segurança Social, alteração que resultou de uma profunda satisfação por parte dos trabalhadores e que foi aclamada pelos nossos meios de comunicação social. Não obstante, para explicarmos este capítulo, convém voltarmos atrás no tempo.

A matéria da proteção social dos trabalhadores doméstico é um tema com um grande significado social, e há muito que se tem vindo a debater. Estima-se que, dos 75,6 milhões trabalhadores abarcados por este setor, 61,4 milhões trabalhadores domésticos (e, portanto, 81,2%) permanecem numa situação de emprego informal<sup>174175</sup>.

Face a estes valores astronómicos, verificámos que a aplicação dos direitos sociais, aos trabalhadores domésticos, foi e tem sido um desafio notável em qualquer canto do mundo.

No nosso ordenamento jurídico, a efetiva aplicação destes direitos não foi, como sabemos, imediata, tornando-se, por isso, imprescindível a sua alteração<sup>176</sup>.

De facto, a ratificação da Convenção nº 189 da OIT, de certa forma, impulsionou a aplicação da proteção social a este setor, ao obrigar, no art. 14.º, que *«Todo o Membro deve adotar medidas adequadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico*

---

<sup>174</sup> Cfr os dados mais recentes que constam do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, *op. cit.*, p. 175 e ss. Como tal, esclarecem que o emprego informal é medido através de vários parâmetros, que variam de acordo com o estatuto de emprego dos trabalhadores, considerando que o trabalhador doméstico encontra-se numa situação de emprego informal *«se o seu empregador não contribuir para a segurança social em seu nome ou (se não houver um regime de segurança social contributivo no país ou não houver resposta a esta pergunta no inquérito aos agregados familiares) se não beneficiarem de férias anuais remuneradas ou baixa por doença»*. Do relatório, estimam que apenas 18,8%, beneficia de uma efetiva cobertura da segurança social relacionada com o emprego.

<sup>175</sup> Cfr os dados mais recentes que constam do Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, *op. cit.*, p. 216, destes 61,4 milhões de trabalhadores domésticos com emprego informal, 34% encontram-se no emprego informal devido apenas a lacunas na implementação, sendo que os restantes 66% dos trabalhadores domésticos informais *precisariam de passar pela primeira etapa para a formalização, através da sua inclusão no âmbito da legislação do trabalho e da segurança social*.

<sup>176</sup> Pensamos, pois, nas barreiras que se levantaram ao longo dos anos, essencialmente, pela *ausência ou pouca adequação dos mecanismos de fiscalização*, pela *fragilidade das instituições de Proteção Social*, e até pelo *contexto de elevada informalidade de que o setor do trabalho doméstico é caracterizado*. Neste sentido, ver publicação da OIT sobre *Políticas para a extensão da Proteção Social ao Trabalho Doméstico na CPLP*, 1ª ed, Genebra, 2018.

*beneficiem de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade».*

Voltando ao âmbito da ATD, importa explicar que o art. 29.º do CRCSPSS, já previa, na sua redação antiga<sup>177</sup>, o setor doméstico. No entanto, com uma especificidade ao regime, quanto à comunicação da admissão do trabalhador, onde se pode ler que «*A admissão dos trabalhadores é obrigatoriamente comunicada pelas entidades empregadoras à instituição de segurança social competente, no sítio da Internet da segurança social, com exceção dos trabalhadores do serviço doméstico, em que aquela pode ser efetuada através de qualquer meio escrito*»<sup>178</sup>.

A novidade está, por isso, no aditamento do art. 106.º-A ao RGIT<sup>179</sup>, prevendo que se a entidade empregadora não comunicar à Segurança Social a admissão do trabalhador doméstico, no disposto do n.º 1 a 3, do art. 29.º do CRCSPSS, e no prazo de seis meses subsequentes ao termo do prazo legalmente previsto, poderá ser punida com pena de prisão até três anos ou multa até 360 dias (conforme o art. 105.º do RGIT).

A ATD<sup>180</sup> incluiu, ainda, uma alteração ao CT, onde se pode ler no atual art. 106.º, nº3, al. r) do CT, que o empregador deverá prestar ao trabalhador, informações sobre «*os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social*».

E, portanto, agora, para além das obrigações enunciadas no cap. III, ponto 3.9, a entidade empregadora doméstica está obrigada a comunicar à Segurança Social<sup>181</sup>, a admissão do trabalhador doméstico. Não obstante, também acresce uma nova obrigação ao trabalhador doméstico, que terá de comunicar à Segurança Social quando começar a trabalhar para a sua entidade empregadora<sup>182</sup>.

---

<sup>177</sup> Redação dada pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro. Todavia, notamos que a redação do art. 29.º também sofreu alterações com a Lei n.º 13/2023, conforme o disposto do art. 5.º. A ATD pretendeu implementar consequências para o empregador que inscreve o trabalhador doméstico na Segurança Social fora do prazo estipulado. Para tal, ao empregador poderá ser instaurado um processo de contraordenação leve, se a obrigação de comunicação do trabalhador doméstico for cumprida nas 24h subsequentes ao termo do prazo, *ou contraordenação muito grave* nas demais situações (é, pois, a novidade que resulta do disposto do n.º 7 do art. 29.º).

<sup>178</sup> Neste sentido, HUGO VENTURA, Victor - *O regime do Contrato...*, op. cit., p. 242, realça que *a inscrição na Segurança Social incumbe à entidade patronal e não ao trabalhador* (cfr Ac. do TCAS, Proc. n.º 04871/09, de 25/02/2010), explicando que em caso de incumprimento, *pode configurar justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador* (Cfr Ac. do TRL, Proc. n.º 5987/19.7T8LSB.L1-4, de 20/11/2019).

<sup>179</sup> Art. 14.º da Lei n.º 13/2023.

<sup>180</sup> Introduzida pelo art. 2.º da Lei n.º 13/2023.

<sup>181</sup> Cfr o *Guia Prático - Inscrição, Alteração e Cessação do Serviço Doméstico*, do Instituto da Segurança Social, I.P., publicado a 11 de agosto de 2023, p.5, a inscrição poderá ser feita nos serviços de atendimento da Segurança Social, ou por carta dirigida ao Centro Distrital da sua residência, devendo o empregador doméstico preencher e entregar o formulário que a Segurança Social disponibiliza para o efeito, disponível em: [https://www.seg-social.pt/documents/10152/14967/1003\\_inscricao\\_admissao\\_cessacao\\_sd/157365d5-d6de-416b-9ec3-902dd482304d](https://www.seg-social.pt/documents/10152/14967/1003_inscricao_admissao_cessacao_sd/157365d5-d6de-416b-9ec3-902dd482304d).

<sup>182</sup> Cfr o *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, op. cit., p. 13, «*O Trabalhador quando começa a trabalhar para uma Entidade Empregadora tem de comunicar à Segurança Social nos Serviços de Atendimento ou por carta dirigida*



Assinalamos que nos primeiros 7 meses de 2023, inscreveram-se cerca de 14.950 novos trabalhadores domésticos na Segurança Social, tratando-se de 103% a mais do que em 2022<sup>183</sup>.

Em suma, verificou-se ser uma norma eficaz, face à sua adesão comparativamente com o ano anterior, talvez (*esperemos nós*) pela consciencialização de que reconhecer o trabalhador doméstico como contribuinte, para além de ser essencial, é prioritário.

## 6.2. O trabalhador doméstico como contribuinte

Para além da obrigatoriedade de declarar o trabalhador doméstico à Segurança Social, surgem outras obrigações, nomeadamente, obrigações contributivas.

Neste sentido, importa esclarecer qual será a base de incidência contributiva do trabalhador doméstico, que dependerá da remuneração declarada e acordada entre as partes. Esta poderá seguir duas vias (arts. 119.º a 121.º do CRCSPSS): remuneração declarada convencional (seja com regime mensal, horária<sup>184</sup>, ou diária); ou, por outro lado, remuneração real. Para tal, observamos o quadro abaixo<sup>185</sup>:

**Quadro 6.2. – Remuneração declaração e respetiva taxa contributiva**

REMUNERAÇÃO DECLARADA		TAXAS CONTRIBUTIVAS		
		ENTIDADE EMPREGADORA	TRABALHADOR	TOTAL
<b>CONVENCIONAL</b>		18,90%	9,40%	28,30%
<b>MENSAL</b>	<b>HORÁRIA</b>			
480,43€	2,77€ (IASx12) / (52x40) por hora			
<b>REAL</b>		22,30%	11%	33,30%
A remuneração efetivamente recebida igual ou superior a 760,00€ (Retribuição Mínima Mensal Garantida).				

Note-se que, a base de incidência contributiva do trabalhador com regime mensal, considerada para efeitos de cálculo da remuneração diária, para casos de ausência de trabalho efetivo durante o mês é: 1 x IAS (480,43€)<sup>186</sup>.

ao Centro Distrital respetivo, entre a data de celebração do contrato de trabalho e o final do 2.º dia de prestação de trabalho, podendo esta comunicação ser apresentada em conjunto com a declaração da entidade empregadora».

<sup>183</sup>Neste sentido, Ana Mendes Godinho, Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social na XXIII Governo Constitucional, disponível em:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7095396371901427713/>

<sup>184</sup> Cfr o art. 119º, nº5, do CRCSPSS, caso o trabalhador doméstico pretenda receber à hora, o empregador terá de declarar no mínimo 30 horas por mês, mesmo que o trabalhador faça menos.

<sup>185</sup> Cfr tabela retirada do *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, *op. cit.*, p. 6.

<sup>186</sup> Art. 2º da Portaria n.º 298/2022, de 16 de dezembro.

A entidade empregadora, à semelhança do que acontece com a generalidade das restantes relações de trabalho, fica responsável por descontar ao salário do trabalhador, *a parte que é paga pelo trabalhador e entregá-la, junto com o valor pago pela própria entidade empregadora, à Segurança Social*<sup>187</sup>.

Por outro lado, se o trabalhador receber uma remuneração real, *esse valor será considerado base de incidência contributiva a partir do mês seguinte ao da apresentação dos documentos necessários para descontar sobre o salário real*<sup>188</sup>.

Acresce-se que, o rendimento do trabalho doméstico está sujeito ao IRS, em concreto, à retenção sobre rendimentos da categoria A (art. 2.º e art. 99.º e ss do CIRS). Não obstante, face aos rendimentos baixos praticados pelo setor, estão muitas vezes isentos de IRS<sup>189</sup>.

Daqui não decorrem apenas obrigações, pois o trabalhador doméstico, ao inscrever-se na Segurança Social, tem direito a um conjunto de direitos, nomeadamente, os direitos enunciados no disposto do art. 118.º CRCPSS, em que prevê no n.º 1 que *«Os trabalhadores do serviço doméstico têm direito à proteção nas eventualidades de doença, parentalidade, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte»*; e n.º 2, *«...têm ainda direito à proteção na eventualidade de desemprego quando a base de incidência contributiva corresponde a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo»*.

Ressalvamos, contudo, que nem todos os trabalhadores domésticos têm direito ao subsídio de desemprego, pois apenas poderão auferir os que estejam a descontar para a Segurança Social sobre o regime de remuneração efetivamente auferida, em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo<sup>190</sup>.

Ora, outra matéria que importa esclarecer é a matéria do subsídio de Natal e de férias para efeitos de descontos da Segurança Social.

Para respondermos a esta questão, recorreremos ao art. 48.º, al. e) do CRCPSS, em que nos esclarece que não integram a base de incidência contributiva *«Os valores correspondentes a subsídios de férias, de Natal e outros análogos relativos a bases de incidência convencionais»*. Por outro lado, caso se trate de uma remuneração real, com regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo, será de base de incidência e, por isso, sujeitos a descontos da Segurança Social.

---

<sup>187</sup> Neste sentido, ver o *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, *ibidem*.

<sup>188</sup> Cfr o *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, *ibidem*. Acrescem uma nota importante: o trabalhador doméstico só poderá ser considerado como base de incidência contributiva a remuneração real, se o trabalhador doméstico tiver uma idade inferior a 62,5 anos.

<sup>189</sup> Art. 58.º do CIRS.

<sup>190</sup> Cfr o *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, *op. cit.*, p. 15.

Ainda, esclarecemos que em caso de cessação do contrato de serviço doméstico, acresce às partes a responsabilidade de comunicar à Segurança Social, que o trabalhador doméstico já não se encontra ao seu encargo<sup>191</sup>.

Por fim, para efetuar o pagamento das contribuições de que as partes estão obrigadas, é possível efetuar num terminal multibanco ou nas tesourarias da Segurança Social<sup>192</sup>, no entanto, terá de ser calculada o valor real auferido.

---

<sup>191</sup> Cfr o *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, op. cit., pp. 17, esclarecendo que para o efeito deverá enviar a comunicação por carta dirigida ao Centro Distrital da sua residência ou através do preenchimento do mesmo formulário (nomeadamente, os quadros 1, 3 e 11) que se faz a inscrição do trabalhador.

<sup>192</sup> Cfr o *Guia Prático - Inscrição, Alteração...*, op. cit., pp. 12 e 13.



## A fiscalização no trabalho doméstico

### 7.1. Maior intervenção da ACT imposta pela ATD

Ao contrário da matéria do serviço doméstico, a ATD incluiu, na sua nota preambular à Proposta, o reforço e atuação da ACT<sup>193</sup>.

Ora, como sabemos, a ACT tem como missão promover a melhoria das condições de trabalho, prevenindo, controlando, e fiscalizando as relações laborais, para promover a segurança e saúde no trabalho<sup>194</sup>.

Como já acima foi assinalado, o trabalho doméstico é desempenhado num ambiente familiar, e não num contexto empresarial. Assim, daqui poderão surgir possíveis dificuldades de fiscalização no âmbito do setor, nomeadamente, pelo local onde o trabalho é realizado.

Deixa-nos curiosos como será efetuada a inspeção do trabalho direcionado para o trabalho doméstico, estando este inserido na habituação do empregador. *A entrada dos inspetores no domicílio não poderá colocar em causa o princípio do respeito da vida familiar e privada do empregador doméstico? Tratando-se de um ambiente familiar, estará a ACT preparada para fiscalizar e controlar a promoção e saúde no universo doméstico?*

Em princípio, a inspeção feita pela ACT no seio familiar irá emergir no âmbito das obrigações do empregador, p.e., quanto às medidas necessárias para que o local do trabalho não apresente riscos para a segurança e saúde do trabalhador (conforme o art. 26.º, n.º 1 do RCSD).

Em suma e, no nosso entendimento, ficou por implementar sistemas de inspeção do trabalho doméstico, mas que viremos, com toda a certeza, o desenvolvimento das regras de fiscalização<sup>195</sup>. Para este efeito, alertamos que não poderá ser ignorado as especificidades do regime doméstico e a

---

<sup>193</sup> Onde se lê: «A atuação da ACT é reforçada também através da revisão do regime das contraordenações laborais e de Segurança Social, bem como por via da integração da informação sobre utilizadores de trabalho temporário no sistema de informação da Segurança Social e da interconexão de dados com outros serviços públicos relevantes, como o Instituto da Segurança Social, IP, ou a Autoridade Tributária e Aduaneira.»

<sup>194</sup> Cfr site oficial da ACT, disponível em <https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx>

<sup>195</sup> Neste sentido, o Relatório da OIT - *Tornar o trabalho...*, op. cit., p. 180, apresenta-nos o exemplo do Uruguai, onde a *Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social* do *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* poderá visitar o domicílio onde é realizado trabalho doméstico. Assinalam que, por norma, os inspetores entrevistam os trabalhadores domésticos na porta principal, e solicitam ao empregador a documentação para verificar se estão em dia com as suas obrigações. Ainda, assinalam que estas inspeções «*servem também para partilhar informações sobre direitos e responsabilidades e para identificar casos de abuso*», mas que os «*inspetores não podem entrar livremente nas habitações*».

particularidade do local onde o trabalho é prestado, nomeadamente, na vida íntima e privada do empregador.

## Conclusões

Considerando todas as informações apresentadas, parece-nos que, em termos gerais, houve uma tendência em aproximar o RCSD e o regime laboral comum.

Se, no passado, se poderia afirmar que o RCSD era marcado por fontes de vulnerabilidade e discriminação, comparativamente com as normas do regime laboral comum, agora, com a ATD, nomeadamente com a eliminação de normas que *não mais se justificavam*, verificou-se (*pelo menos, parcialmente*) o desfecho de normas discriminatórios. Pensemos, para estes casos, na norma antiga do RCSD, que previa que o período normal de trabalho semanal não poderia ser superior a 44h, sendo uma das normas que mais se afastava do plano internacional e nacional.

A ATD veio também eliminar dúvidas que subsistiam na nossa doutrina. Pensemos, para estes casos, a revogação da norma da capacidade, em que nos parecia que o regime antigo era autossuficiente, e que só se podia celebrar contratos de serviço doméstico a partir dos 16 anos.

Quanto à matéria do período experimental, cabe-nos referir que poderá trazer algumas dúvidas de aplicabilidade, uma vez que agora será de se atender às funções e responsabilidades desempenhas pelo trabalhador doméstico, de forma a discutir qual o período experimental adequado.

Em grande parte das normas do RCSD, encontrávamos regras que não tinham qualquer utilidade jurídica e que reproduziam regras legais enunciativas de princípios gerais do CT, como é o caso da matéria das férias, feriados e faltas no contrato de serviço doméstico, assim como a norma da suspensão e do abandono de trabalho, e, ainda, a norma que previa a documentação a ser entregue ao trabalhador em caso de cessação de contrato. Assim, revogaram-se as normas que não previam qualquer novidade em relação ao regime laboral comum e que apenas traziam peso e especificidades que não mais se justificava.

Apesar de termos assistido à aproximação entre os regimes, ainda encontramos normas do RCSD que caracterizam a vulnerabilidade do setor. É o caso do regime que regula o período experimental do trabalhador doméstico alojado (concedido, conforme vimos, apenas um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandonar o alojamento), ou a norma que regula a cessação da modalidade de contrato de trabalho doméstico com alojamento (prevendo que será concedido um curto prazo de três dias para o trabalhador doméstico alojado abandonar a residência), e que, *infelizmente*, não mereceu a atenção do nosso legislador.

Com efeito, reiteramos que ficou a faltar a elaboração de um procedimento disciplinar, *naturalmente*, ajustado às especificidades do trabalho doméstico e ao núcleo familiar em que o RCSD está inserido.

A norma do aditamento do art. 37.º-A foi, sem dúvida, a norma que nos levantou mais questões. Conforme vimos, a linha do novo art. 37.º-A não prevê a compatibilidade dos regimes, e manda aplicar, expressamente, as normas do regime comum. Parece-nos claro que, para situações futuras, será necessário, antes de mais, verificar que as normas entre os regimes são compatíveis, de forma a atender às particularidades do RCSD, assente num ambiente familiar, íntimo e próximo, em contrapartida com o regime do CT, essencialmente vocacionado para um setor distante do universo doméstico.

No que concerne à norma que classifica como crime o não cumprimento de declarar o trabalhador doméstico no sistema da Segurança Social, acreditamos que reconhecer o trabalhador doméstico como contribuinte representa, de certo modo, um passo fundamental para assegurar que estes tenham acesso aos mesmos benefícios e proteções sociais que a maioria dos trabalhadores.

No entanto, não podemos deixar de observar que o trabalhador doméstico, na sua nova qualidade de contribuinte, irá ter de cumprir com as suas obrigações fiscais. Tratando-se de um setor caracterizado por salários baixos, acrescentando agora obrigações fiscais impostas aos trabalhadores domésticos, contestaremos se não deveria de ser ajustada também a carga fiscal ao setor.

Quanto à matéria da fiscalização no contrato de trabalho doméstico, de facto ficou por implementar um sistema de inspeção no setor. Conforme mencionado, *esperemos nós que*, na hora de desenvolver estes projetos, não seja ignorado as especificidades do regime.

Posto isto, cabe-nos referir que vimos também a especificidade do regime, sendo importante, antes de mais, atender-se a esta relação especial, por se se tratar de um trabalho inserido numa organização familiar e com o objeto de assegurar as necessidades e o funcionamento do agregado familiar.

Neste sentido, acreditamos que as alterações implementadas pelo legislador no âmbito da ATD foram, na sua maioria, ao encontro da proteção do trabalhador doméstico. Utilizamos a expressão *maioria*, pois acreditamos que se atendeu em primeiro lugar (*quicá, demasiadas vezes*), à esfera da vida privada do empregador (pensemos na matéria do regime da cessação do contrato doméstico, ou no facto de não existir um procedimento disciplinar no regime), e só posteriormente, à efetiva proteção jurídica do trabalhador doméstico.

Em suma, tratando-se de um regime que se encontrava petrificado há mais de 30 anos, era urgente a sua alteração. Como tal, consideramos tratar-se de um marco histórico para o setor, caminhando-se para uma sociedade mais justa e inclusiva no âmbito das relações laborais.



## Fontes

### Referências Bibliográficas

ALEGRE, Carlos - *Contrato de Serviço Doméstico anotado – Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro*, Edições Almedina, Coimbra, 1981.

ALEGRE, Carlos - *Contrato de Serviço Doméstico anotado – Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro*, Coleção Veja Universidade, Secção Direito e Ciência Jurídica, Lisboa, 1994.

ALEXANDRE DA MATA, Pedro - *O despedimento do trabalhador doméstico*, Tese de Mestrado em Direito do Trabalho, Porto, 2019.

CAMPOS, Cláudia - *O contrato de serviço doméstico, do período experimental ao tempo de trabalho*, 1ª Ed., NovaCausa, Edições Jurídicas, 2020.

CAMPOS RODRIGUES, Cláudia; HUGO VENTURA, Victor - *A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante*, Porto, 2018.

CARDOSO, Mariana - *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, Tese de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Minho, 2019.

FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Sobre a exigência legal de forma escrita para o despedimento no contrato de serviço doméstico*, Questões laborais, n.º 16, Coimbra, 2000, pp. 232-237.

FRAÚSTO DA SILVA, Filipe - *Serviço doméstico, intimidade e despedimento*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, n.º 60, Verbo, Lisboa, 2001, pp. 227-311.

HUGO VENTURA, Victor - *Regime do Contrato de Serviço Doméstico*, 1ªEd., Edições Almedina, Coimbra, 2021.

HUGO VENTURA, Victor - *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*, 1ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, 2023.

IRENE GOMES, Maria - *Contrato de trabalho doméstico: Problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho*, Artigo de Revista – Prontuário de Direito, n.º 2, 2021, pp. 221-246.

LEAL AMADO, João - *Contrato de Trabalho, Noções Básicas*, 3ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, 2019.

LOBO XAVIER, Bernardo - *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 3º Ed., Verbo, Lisboa, 2005.

LÚISA TEIXEIRA ALVES, Maria - *As Fronteiras do Tempo de Trabalho*, in Estudos de Direito do Trabalho, org. António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 166-257.

MONTEIRO FERNANDES, António - *Direito do Trabalho*, 22ªEd., Edições Almedina, 2023.

- *Direito do Trabalho*, 21ªEd., Edições Almedina, 2022.

OIT:

- *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho*, na 97ª Sessão, Genebra, 2018.

- *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genebra, 2013.

- *Políticas para a extensão da Proteção Social ao Trabalho Doméstico na CPLP*, 1ª Ed., Genebra, 2018.

- *Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico, relativo ao progresso e perspectivas dez anos após a adoção da Convenção (n.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011*, Genebra, 2021.

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

ROMANO MARTINEZ, Pedro - *Direito do Trabalho*, 10ª Ed., Edições Almedina, Coimbra, 2022, p. 697-706.

ROSA HENRIQUES, Cláudia - *Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação*, Revista Questões Laborais, n.º 50, Edições Almedina, Coimbra, 2017, 83-120.

ROSÁRIO PALMA RAMALHO, Maria - *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ªEd., Edições Almedina, Coimbra, 2016.

- *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e regimes especiais*, Edições Almedina, Coimbra, 2019, pp. 39-47 e 265-307.

VENTURA, Raúl - *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho - Estudo do Direito Privado*, Imprensa Portuguesa, Porto, 1994.

## Webgrafia:

CITE - *Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2016*, disponível em: <https://cite.gov.pt/relatorio-da-lei-10>

Documento *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015, disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

*Guia Prático - Inscrição, Alteração e Cessação do Serviço Doméstico*, do Instituto da Segurança Social, 2023, disponível em:

[https://www.segsocial.pt/documents/10152/14967/1003\\_inscricao\\_admissao\\_cessacao\\_sd/157365d5-d6de-416b-9ec3-902dd482304d](https://www.segsocial.pt/documents/10152/14967/1003_inscricao_admissao_cessacao_sd/157365d5-d6de-416b-9ec3-902dd482304d)

Site oficial da ACT, disponível em: <https://portal.act.gov.pt/Pages/Home.aspx>

Site oficial da OIT, disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS\\_650867/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650867/lang--pt/index.htm)

## **Jurisprudência**

Acórdão do TRL, Proc. n.º 0004246, de 25/01/1989, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/885666e04a1bbd438025680300038230?OpenDocument>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 9540497, de 04/12/1995, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/472f88d99d486df68025686b0066b8c3?OpenDocument&Highlight=0,9540497>

Acórdão do STJ, Proc. n.º 00S125, de 13/12/2000, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9441f659668b910180256ada002fd3f2?OpenDocument>

Acórdão do TRE, Proc. n.º 2977/03-2, de 02/03/2004, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/6512308B9499CE0980257DE100574681>

Acórdão do STJ, Proc. n.º 03S3781, de 09/03/2004, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2b9d6bf20a09f71b80256e70002ce795?OpenDocument>

Acórdão do TRC, Proc. n.º 3965/05, de 31/01/2006, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/aa919d88987f9e7e802571160058d66f?OpenDocument>

Acórdão do TRL, Proc. n.º 6085/2005-4, de 08/02/2006, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d30ef9d465548f028025713f003b9e93?OpenDocument>

Acórdão do TRL, Proc. n.º 3310/06.0TTLSB.L1-4, de 01/06/2011, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/2adde1033b318b8b802578bd003bf963?OpenDocument>

Acórdão do TRE, Proc. n.º 163/08.7TTFAR.E1, de 31/01/2013, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/-/5EFBC22599C9E75880257DE10056FB2D>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 170/12.5TTVNF.P1, de 09/12/2013, disponível em:

<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4d98c72674b325d980257c450040be8a?OpenDocument>

Acórdão do STJ, Proc. n.º 1016/12.0T4AVR.C1.S1, de 10/09/2014, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1822440e29ddb49c80257d500037b105?OpenDocument>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 628/14.1TTPRT.P1, de 07/09/2015, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/e7ae2e22e79c5caf80257ec1003d82ff?OpenDocument>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 1206/14.0T8MTS-A.P1, de 29/02/2016, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a2ef7cf5262ab70b80257f86005273d1?OpenDocument>

Acórdão do TRL, Proc. n.º 325/13.5TTFUN.L1-4, de 04/05/2016, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/E6AB7332E2615DE580257FCB00491882>

Acórdão do TRC, Proc. n.º 3014/17.8T8VIS.C1, de 14/09/2018, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/1468cd8c5a5ab183802583130054f364?OpenDocument>

Acórdão do TRC, Proc. n.º 121/07.0T8FIG.C1, de 26/10/2018, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/59eb8c594947417880258340005b8abb?OpenDocument>

Acórdão do TRE, Proc. n.º 669/19.2T8FAR.E1, de 27/02/2020, disponível em:

<http://www.gde.mj.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/d84841a78716f0418025856e004e9ca2?OpenDocument>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 27266/18.7T8PRT.P1, de 17/05/2021, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/fcb87362a10da89b802586f7004f7805>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 4280/17.4T8MTS.P3, de 15/11/2021, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/329d74b329e470568025879d003c1ca2?OpenDocument>

Acórdão do STJ, Proc. n.º 27266/18.7T8PRT.P1.S1, de 01/06/2022, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/44636fe4c65afb8480258856002ed203?OpenDocument>

Acórdão do TRP, Proc. n.º 2845/21.9T8AVR.P1, de 26/06/2023, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/b8c79273124feb65802589e4003c2512?OpenDocument>

## Textos legais

Código Civil de 1867.

Código Civil, aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25 de novembro, com a última redação dada pela Lei n.º 46/2023, de 17 de agosto.

Código do Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, aprovado pelo DL n.º 442-A/88, de 30/11, republicado pela Lei n.º 82-E/2014, de 31/12, com a última redação dada pela Lei n.º 12/2022, de 27 de junho.

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, com a última redação dada pela Lei n.º 83-C/2013 - Diário da República n.º 253/2013, 1º Suplemento, Série I de 31/12/2013, em vigor a partir de 01-01-2014.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, com a última redação dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações seguintes, designadamente a última redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Constituição da República Portuguesa, aprovado por Decreto de 10/04 de 1976, com alterações seguintes, designadamente a última redação dada pela Lei n.º 1/2005, de 12/08.

Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da OIT, na sua 100.ª sessão, Genebra, 2011.

Decreto do Presidente da República n.º 31/2015, de 27 de abril, que ratifica a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, em 9 de janeiro de 2015.

Decreto-lei n.º 508/80, de 21 de outubro, regulamenta o contrato de serviço doméstico.

Decreto-lei n.º 235/92, de 24 de outubro, estabelece o atual regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, com alterações seguintes, designadamente a última redação dada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

Diretiva n.º 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

DL n.º 88/96, de 3 de julho, institui o subsídio de Natal para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

DL n.º 113/78, de 29 de maio, fixa os montantes das remunerações mínima e máxima mensais garantidas aos trabalhadores por conta de outrem.

Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, estabelece as bases a que devem obedecer os contratos de trabalho.

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do art. 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lei n.º 114/99, de 3 de agosto, desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, através da tipificação e classificação das contraordenações correspondentes à violação de regimes especiais dos contratos de trabalho e contratos equiparados.

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, aprova o Orçamento do Estado para 2014.

Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, regula a atividade de marítimos a bordo de navios.

Lei n.º 54/2017, de 14 de julho, regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo, do contrato de formação desportiva e do contrato de representação ou intermediação, e revoga a Lei n.º 28/98, de 26 de junho.

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Portaria n.º 298/2022, de 16 de dezembro, procede à atualização anual do valor do indexante dos apoios sociais (IAS).

Regime Geral das Infrações Tributárias, aprovado pela Lei n.º 15/2001, de 5 de junho, com alterações seguintes, designadamente a última redação dada pelo DL n.º 74-B/2023, de 28/08.