RIDT®

REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

ANO IV / DEZEMBRO 2024 / ESPECIAL / 2184-8815



IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO



IDT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DE DIREITO PRIVADO

FICHA TÉCNICA / *TECHNICAL FILE*

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Nº Registo ERC
127529

Depósito Legal
480082/21

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Director
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretary-General
Sara Leitão

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity
Semiannual

ERC Registration No.
127529

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt

REQUISITOS FORMAIS E SUBSTANCIAIS DA CONTRATAÇÃO A TERMO RESOLUTIVO NO REGIME JURÍDICO DO SERVIÇO DOMÉSTICO[1]

SUBSTANTIVE AND FORMAL REQUIREMENTS OF FIXED-TERM CONTRACTS IN THE LEGAL FRAMEWORK OF DOMESTIC WORK

Maria Leonor Ruivo[2]

Sumário: 1. Introdução; 2. Modalidades de contratação a termo e respetivos requisitos no regime comum; 2.1. Enquadramento; 2.2. Decreto-Lei n.º 781/76; 2.3. Decreto-Lei n.º 64-A/89; 2.4. Código do Trabalho; 3. Modalidades de contratação a termo e respetivos requisitos no RJSD; 3.1. Enquadramento; 3.2. O elemento material na contratação a termo no RJSD; 3.3. O elemento formal na contratação a termo no RJSD; 3.3.1. A extensão da exigência de forma escrita e o seu sentido; 3.3.2. O conteúdo do contrato escrito; 4. Conclusão; 5. Bibliografia.

[1] O presente texto foi elaborado em homenagem ao Senhor Professor Doutor Pedro Romano Martinez, que, com a sua sabedoria, excelência e gentileza, largamente contribuiu para o nosso desenvolvimento académico, profissional e pessoal. Pelos ensinamentos que nos transmitiu, com os quais ainda muito temos a aprender, e pela simpatia com que sempre nos honrou, deixamos o nosso agradecimento.

[2] Assistente Convidada na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Bolseira de Doutoramento do Centro de Investigação de Direito Privado.

Resumo:

O presente estudo pretende contribuir para a análise do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, procurando caracterizar as modalidades de contrato a termo certo e a termo incerto que vigoram no contexto do serviço doméstico. Para o efeito, e tendo em conta o momento histórico em que surgem as primeiras regulações autónomas do serviço doméstico posteriores ao Código de Seabra, consideramos pertinente uma apreciação prévia da evolução do regime comum do contrato a termo, em especial, dos requisitos materiais e formais para a adoção desta modalidade de contrato de trabalho.

Abstract:

This study aims to contribute to the analysis of article 5 of Decree-Law no. 235/92, of 24 October, in an attempt to characterize the types of fixed-term contracts that exist in the context of domestic work. To this end, and taking into account the timeframe in which the first autonomous domestic work legislation emerged after the Seabra Code, we consider it pertinent to make a preliminary assessment of the evolution of the common fixed-term contract regime, in particular the substantive and formal requirements for the adoption of this type of employment contract.

1. Introdução

O contrato de serviço doméstico surgia referido nos artigos 1370.º e seguintes do Código Civil de Seabra, de 1867[3] (regulamentação inserida no *Capítulo IV – Do contracto de prestação de serviços*[4]), que considerava "serviço doméstico o que é prestado

[3] Aprovado por Carta de Lei de 4 de julho de 1867 (segunda edição oficial, pela Imprensa Nacional, Lisboa, 1868, disponível em www.fd.unl.pt).

[4] Não se tratava, contudo, de uma referência ao contrato de prestação de serviços com o sentido em que foi consagrado no artigo 1154.º do Código Civil (MÁRIO FROTA, *Contrato de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, 1978, p. 106; sobre a inserção sistemática do contrato de trabalho no Código de Seabra, ADOLPHO LIMA, *O contrato do trabalho*, Antiga Casa Bertrand, Lisboa, 1909, pp. 139 e ss). Veja-se também que, ainda hoje, a legislação em vigor (Lei n.º 235/92, de 24 de outubro) refere, no artigo 1.º, que "o presente diploma estabelece o regime das relações de trabalho emergentes do contrato de *serviço* doméstico" (itálico nosso), muito embora seja inequívoco o seu enquadramento entre os contratos de trabalho especiais (sobre as alusões ao "serviço" doméstico, cfr. VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 51-52).

temporariamente a qualquer individuo por outro, que com elle convive, mediante certa retribuição"[5/6]. Na legislação posterior, apenas

[5] Tendo em conta a noção de serviço doméstico presente no Código de Seabra, refere FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLII, 2001, pp. 241-242, que "o contrato de serviço doméstico do Código de Seabra não se identificava com o contrato de serviço doméstico de hoje, tendo um âmbito muito mais amplo e compreendendo situações jurídicas que hoje corresponderiam, umas ao regime comum e outras ao contrato de trabalho rural".

[6] O Código de Seabra ter-se-ia continuado a aplicar mesmo depois da entrada em vigor do Código Civil de 1966, na medida em que os sucessivos diplomas laborais excluíam expressamente a sua aplicação geral ao contrato de serviço doméstico: o artigo 15.º da Lei n.º 1:952, de 10 de março de 1937, previa apenas que era aplicável ao contrato de serviço doméstico do disposto no § único do artigo 12.º do diploma, assim afastando a aplicação das demais normas da Lei n.º 1:952 (sobre o Despacho de 24 de março de 1937, que veio clarificar que não era aplicável a Lei n.º 1:952, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 42); por sua vez, nos termos do n.º 1 do artigo 131.º («contratos excluídos») do Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966, "o regime definido no presente diploma poderá ser tornado extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural", norma que foi revogada e substituída pelo artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, "o regime do contrato individual de trabalho poderá ser tornado extensivo, por decreto regulamentar, no todo ou em parte, e com as adaptações exigidas pela sua natureza, aos contratos de serviço doméstico e de trabalho rural" (no sentido da aplicação do Código de Seabra atentas estas sucessivas disposições, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 712, n. 1548; NUNO CABRAL BASTO, "Contratos especiais de trabalho – Reflexões em torno do sistema positivo vigente", *Estudos Sociais e Corporativos*, ano VIII (julho a setembro), n.º 31, 1969, p. 72; MANUEL LEAL FREIRE, *Os contratos de serviço doméstico e trabalho rural*, ELCLA editora, Porto, 1996, p. 23; FELICIANO TOMÁS DE RESENDE, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 1970, p. 43; FERNANDA AGRIA, "Serviço doméstico: problemas e soluções", *Estudos Sociais e Corporativos*, ano VII (abril a junho), n.º 26, 1968, pp. 83 e ss, sustentando ainda que se manteria a aplicação do artigo 12.º, § único, da Lei n.º 1:952, de 10 de março de 1937, nos termos do artigo 15.º do mesmo diploma; expressamente sobre este artigo 15.º da Lei n.º 1:952, ver tb. MÁRIO PINTO/PEDRO FURTADO MARTINS/ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, volume I, Lex, Lisboa, 1994, p. 17, e LUÍS BRITO CORREIA, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, s. d., p. 100); o próprio preâmbulo do Decreto-Lei n.º 508/80 referia que o contrato de serviço doméstico, até então, se encontrava "regulado por disposições insertas no Código Civil de 1867 e na Lei 1952, de 10 de Março de 1937". Considerando que seria aplicável ao contrato de serviço doméstico o Código de Seabra apenas até à aprovação da Constituição da República de 1976 (CRP), momento em que teria

aprovada em 1980, foi abandonado o requisito da convivência entre as partes, passando a considerar-se que contrato de serviço doméstico "é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros" (cfr. artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de

cessado essa aplicação com fundamento no princípio da igualdade, JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e anotada*, Livraria Almedina, Coimbra, 1980, p. 50 (contra, continuando a sufragar a aplicação do Código de Seabra ao trabalho doméstico após a entrada em vigor da CRP, MÁRIO FROTA, *Contrato de Trabalho*, Vol. I, cit., 1978, p. 105). Para uma análise da evolução história da sucessão de diplomas com incidência laboral e a sua articulação com o regime do serviço doméstico, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 424 e ss; CARLOS ALEGRE, *Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de Outubro*, Livraria Almedina, Coimbra, 1981, pp. 8-9, e, do mesmo Autor, *Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de Outubro*, Vega, Lisboa, 1994, pp. 13-14; VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, pp. 34 e ss, em especial, pp. 36-37 e n. 95; CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, "Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação", *Questões Laborais*, n.º 50 (2017), pp. 85 e ss.

outubro)[7], noção que foi mantida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro (RJSD)[8].

[7] Embora seja este o primeiro diploma, posterior ao Código de Seabra, cuja regulamentação incidiu especificamente sobre o trabalho doméstico, o critério da "convivência" não estava presente em outros diplomas que incidentalmente aludiam ao trabalhador doméstico (veja-se a alínea *b)* do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 440/79, de 6 de novembro, que fixava o salário mínimo nacional, nos termos da qual se considerava trabalhador doméstico o "trabalhador que, por força do contrato de serviço doméstico, exerça com carácter regular funções destinadas à satisfação das necessidades domésticas e familiares de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros"), tratando-se a convivência de um elemento cuja importância tinha vindo a ser relativizada e que, refere LUIZ DA CUNHA GONÇALVES, *Tratado de Direito Civil em comentário ao Código Civil Português*, volume VII, Coimbra Editora, 1934, pp. 542-543, havia deixado de ser característica essencial do serviço doméstico. Sobre a relevância do critério da "convivência" presente no artigo 1370.º do Código de Seabra, JOSÉ BARROS MOURA, *Direito do Trabalho – Notas de estudo*, Faculdade de Direito de Lisboa, 1979/1970, pp. 67-68; CARLOS ALEGRE, *Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei nº 508/80 de 21 de Outubro*, cit., 1981, pp. 14-15; MÁRIO FROTA, *Contrato de Trabalho*, Vol I, cit., pp. 108 e ss; FERNANDA AGRIA, "Serviço doméstico: problemas e soluções", cit., 1968, pp. 52 e ss e, com mais desenvolvimentos, pp. 67 e ss, referindo que "basta a inserção do assalariado no círculo familiar da entidade patronal"; sobre este elemento, na vigência do RJSD, refere FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, p. 267, que "a convivência enquanto característica do trabalho doméstico (…) perdeu o seu significado inicial. (…) poderá ser meramente eventual, não servindo para justificar, nesse sentido, a especialidade do contrato". Não obstante, a doutrina ainda recorre com frequência à "convivência" para caracterizar a especialidade do trabalho doméstico (não como uma exigência de qualificação do contrato, mas como uma consequência natural da sua execução – cfr. VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, p. 30, e VICTOR HUGO VENTURA/CLÁUDIA CAMPOS, "A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante", *Questões Laborais*, n.º 56 (2020), pp. 36-37).

[8] Refere o n.º 3 do artigo 2.º do RJSD que "não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com carácter acidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime au pair, de autonomia ou de voluntariado social". Sobre estas exclusões, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 277 e ss; CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, "Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação", cit., 2017, pp. 100 e ss; CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, "Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das convenções da OIT", *Doc. Labor.*, núm. 116, Año 2019, Vol. I., p. 49; MARIA

Considerando a noção de contrato de serviço doméstico vigente, podemos identificar a presença dos elementos característicos do contrato de trabalho presentes no artigo 11.º do Código do Trabalho (CT), a saber: a prestação de uma atividade, mediante retribuição,

---

DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª edição, cit., 2023, pp. 325-326, acrescentando a Autora, relativamente às "figuras próximas", que não se deve assimilar o contrato de serviço doméstico ao serviço doméstico de base empresarial, uma vez que, neste, "embora a actividade realizada possa ser a mesma e o local de trabalho possa ser uma residência particular o empregador deste trabalhador não é beneficiário da respetiva actividade mas é sim a empresa de fornecimento de serviços domésticos; e, por outro lado, não se integra na comunidade doméstica do beneficiário", assim concluindo que ao vínculo do serviço doméstico empresarial é aplicável o regime laboral comum (p. 327; no mesmo sentido, VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, p. 55, com mais desenvolvimentos sobre as exclusões do n.º 3 do artigo 2.º do RJSD nas pp. 63 e ss; no ordenamento espanhol, ANTÓNIO MARTÍN VALVERDE/JOAQUÍN GARCÍA MURCIA (dir. e coord.), *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, volumen III, 2.ª edição, Thomson Reuters – Aranzadi, Navarra, 2012, p. 81). Concorda-se com a solução, revelando-se a aplicação integral do regime comum, em abstrato, mais protetora da situação jurídica do trabalhador doméstico do que o previsto no RJSD; em todo o caso, surgindo algum ponto em que a proteção conferida ao trabalhador seja inferior à da Convenção n.º 189 da OIT (relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, 2011, disponível em www.ministeriopublico.pt; aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27/04, e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 31/2015, de 27/04), importa considerar o regime plasmado na Convenção, uma vez que, refere o Relatório da OIT *Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico: Progressos e perspetivas dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011*, 2021, a Convenção n.º 189 "abrange aquelas e aqueles (…) que são empregadas/os ou pelo agregado familiar *ou através de um prestador de serviços*" (p. 5, itálico nosso), mais referindo que, embora em termos estatísticos, "as trabalhadoras e trabalhadores de assistência pessoal que prestam serviços para agregados familiares através de um prestador de serviços serão, provavelmente, contabilizadas/os, em termos estatísticos, como profissionais de cuidados no setor da saúde e da assistência social, enquanto que se prestarem os mesmos serviços estando empregadas/os diretamente pelos agregados familiares, poderão ser contabilizadas/os como trabalhadoras e trabalhadores domésticos. No entanto, *em ambos os casos, seriam abrangidas/os pelo âmbito e definição de trabalhadoras e trabalhadores domésticos de acordo com a Convenção (N.º 189)*" (p. 6, itálico nosso).

com subordinação jurídica[9]. Todavia, o contrato de serviço doméstico comporta um *plus* que justificou que a legislação laboral comum se abstivesse, ao longo do tempo, de abranger estes trabalhadores: no contrato de serviço doméstico, "para além dos elementos essenciais que caracterizam a relação de trabalho subordinado, concorrem circunstâncias que, adquirindo relevância determinante, postulam valorações próprias, que podem mesmo envolver composição diferenciada dos interesses"[10]. As grandes especificidades do contrato de serviço doméstico resultam do facto de o mesmo corresponder à prestação de uma atividade *destinada à satisfação das necessidades*

[9] Verifica-se, de facto, uma divergência entre o artigo 2.º, n.º 1, do RJSD e o artigo 11.º do CT na expressão utilizada para aludir à subordinação jurídica – enquanto o artigo 2.º do RJSD se refere ao exercício de uma atividade sob a "direcção e autoridade" do empregador, o artigo 11.º do CT refere-se à prestação da atividade "no âmbito de organização e sob a autoridade" do empregador (assim abandonando a terminologia presente no artigo 10.º do Código de Trabalho de 2003 – CT2003 –, que recorria à expressão "sob a autoridade e direcção" e que coincidia com a terminologia presente no artigo 2.º do RJSD). Não obstante, realça-se que desta divergência de redação entre os preceitos não resulta qualquer diferente noção de subordinação jurídica subjacente ao contrato de trabalho "comum" e ao contrato de serviço doméstico. Apesar da noção do artigo 11.º do CT ter passado a mencionar a "organização" do empregador e ter eliminado a referência à sua "direção", tem-se entendido que a noção de contrato de trabalho adotada pelo CT2009 "não altera o âmbito de aplicação da norma", sendo que a ideia de "direção" "é uma das projecções da «autoridade» do empregador, referida expressamente nesta noção legal" (MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 40 e ss; em sentido crítico da alteração da noção de trabalho, ver tb. PEDRO ROMANO MARTINEZ, "O Código do Trabalho revisto", *Prontuário de Direito do Trabalho*, (janeiro-abril, 2009), n.º 82, pp. 150-151.

[10] BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, 4.ª edição revista e atualizada, Rei dos Livros, 2020, p. 381. MÁRIO PINTO/PEDRO FURTADO MARTINS/ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, *Comentário às leis do trabalho*, volume I, cit., 1994, p. 17, referem-se mesmo a "um *outro regime de trabalho*, mais do que um mero regime especial", na medida em que "mais do que adaptar as regras, princípios e conceitos da lei geral do trabalho a esta situação especial, parece inspirado por critérios de valoração específicos e não inteiramente coincidentes com os da lei geral".

próprias ou específicas de um agregado familiar[11], o que implica a integração do trabalhador na intimidade familiar desse agregado[12],

[11] Diferentemente do que sucede na Convenção n.º 189 da OIT, nos termos da qual "«trabalhador do serviço doméstico» designa qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho", sendo que se considera «trabalho doméstico» "o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares" (artigo 1.º, alíneas *a)* e *b)*), não havendo qualquer referência ao tipo de *necessidades* em causa. Conforme salienta o Relatório da OIT *Tornar o trabalho digno uma realidade para o trabalho doméstico: Progressos e perspetivas dez anos após a adoção da Convenção (N.º 189) sobre o Trabalho Doméstico em 2011*, 2021, "o «trabalho doméstico» não é definido pelas tarefas desempenhadas. Ainda que normalmente as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos realizem atividades de limpeza, cozinha e de cuidados a crianças, a pessoas idosas e a pessoas com deficiência, serviços de motorista e de segurança a agregados familiares, a verdade é que as tarefas variam de país para país e ao longo do tempo", motivo pelo qual "a característica que melhor define o trabalho doméstico *foi determinada como sendo o local de trabalho, ou seja, o agregado familiar*" (pp. 4-5, itálico nosso; este é o critério eleito pela legislação espanhola, ao regular o trabalho doméstico como "servicio del hogar familiar", embora a característica do lugar onde é realizada a prestação surja igualmente associada a outros traços que justificam a especialidade do regime: a título de exemplo, cfr. MARTÍN VALVERDE/RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ/GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 27.ª edição, tecnos, Madrid, 2018, p. 198, que aludem também à nota de mútua confiança entre as partes). Na doutrina portuguesa, destacando a importância do "lar familiar (…) não apenas como critério locativo, mas como verdadeiro travejamento" do trabalho doméstico, cfr. VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, p. 29, e VICTOR HUGO VENTURA/CLÁUDIA CAMPOS, "A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante", cit., 2020, p. 36). No ordenamento nacional, criticando a opção legislativa de consagrar, como nota de especialidade, o "género de utilidade apresentado pelo serviço do trabalhador", desde logo tendo em conta a diferença entre uma necessidade "própria" e uma necessidade "específica", cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 276 e ss.

[12] Sobre o fundamento da especialidade do contrato de serviço doméstico, cfr. JOSÉ BARROS MOURA, *Direito do Trabalho – Notas de estudo*, cit., 1979/1980, pp. 69, referindo que "o aspecto verdadeiramente diferenciador parece-nos residir no facto de o trabalhador visar a satisfação directa de necessidades pessoais, no domicílio do credor", o que "situa a prestação de trabalho no domínio da privacidade do empregador"; MÁRIO FROTA, *Contrato de Trabalho*, Vol. I, cit., 1978, p. 109, apela à "intimidade comunicante", que configura "um *mais* face à normal relação laboral" (itálico no original); MANUEL LEAL FREIRE, *Os contratos de serviço doméstico e trabalho rural*, cit., 1996, p. 23, refere-se ao

facto de o serviço doméstico "gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança", aludindo ainda à "consideração da especificidade económica" do agregado familiar; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª edição, cit., 2023, p. 318, referindo: "o contrato de trabalho doméstico tem natureza especial pela conjugação de dois factores: o tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador; e a especificidade da comunidade familiar em que o trabalhador se insere, enquanto organização laboral" (ver tb. pp. 321 e ss); VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, pp. 29 e ss, identificando, como traços característicos do contrato de serviço doméstico: (i) a "natureza íntima do local onde se realiza a prestação", (ii) não ter "uma finalidade especulativa ou um ânimo produtivo" e (iii) gerar "uma convivência que cria laços de intimidade sem paralelo em qualquer relação laboral"; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 545, referindo-se à "relação acentuadamente mais pessoal, de confiança, que se estabelece entre as partes, em resultado de a prestação de trabalho ser efetuada a agregados familiares, no seu ambiente privado"; CLÁUDIA CAMPOS, *O contrato de serviço doméstico: do período experimental ao tempo de trabalho*, Nova Causa, Braga, 2020, pp. 33 e ss, depois de considerar que a confiança, embora seja "um elemento influente das relações de trabalho doméstico" não determina a sua especialidade, conclui que esta resulta da combinação de dois elementos: "o tipo de tarefas desempenhadas, próprias da vida particular – íntima – e o local de desempenho dessas tarefas – o domicílio do empregador" (p. 35); BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 391, referindo que "esta disciplina é marcada pela natureza particularmente fiduciária da relação e pela convivência entre empregador e trabalhador"; FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 267 e ss, depois de identificar como potenciais elementos característicos específicos do serviço doméstico "*a)* a convivência; *b)* a «benevolência»; *c)* a natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa; *d)* a natureza familiar; *e)* o tipo de actividades que integram o objecto; *f) o intuitos personae* e a confiança" (p. 267, itálicos no original), conclui que, muito embora todos estes elementos surjam (em menor ou maior grau) no contrato de serviço doméstico, "nenhum desses caracteres justifica (…) de modo suficiente ou decisivo, o seu carácter especial" (p. 272), sendo que este "reside, de modo exclusivo, no valor que o ordenamento reconhece ao direito do empregador doméstico e dos membros da sua família à intimidade da vida privada, no seu baluarte mais indiscutível que é o domicílio" (pp. 273-274; acompanhando o Autor, cfr. JOANA FILIPA DIAS BRÁS, *O contrato de serviço doméstico e suas especificidades*, cit., 2009, pp. 48-50); CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, "Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação", cit., 2017, pp. 92-93, entendendo que a especialidade do trabalho doméstico assenta no facto de o trabalhador se inserir "no seio da família, no seu domicílio e ambiente privado, tomando conhecimento de aspetos da intimidade da sua vida privada, gerando uma especial relação de confiança entre ambos"; JOÃO ZENHA MARTINS, "O contrato de serviço doméstico e a Agenda do Trabalho Digno", *XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*

baseando-se a relação laboral "num acentuado carácter pessoal, com o consequente clima de confiança, por um lado, e em virtude de particularidades das atividades e da própria relação, por outro"[13].

Dito de outro modo, pode identificar-se como *fundamento* da especialidade do contrato de trabalho doméstico a inserção do trabalhador na esfera de intimidade da vida privada do beneficiário da prestação, a qual *resulta* do objeto do trabalho doméstico e tem como *consequência* a presença de uma especial relação de confiança entre as partes no contrato[14], que extravasa a generalidade das relações laborais abrangidas diretamente pelo Código do Trabalho.

Não se pretende, com isto, concluir que não há quaisquer outras particularidades características do trabalho doméstico que, pontualmente, podem justificar a adoção de soluções no RJSD que se afastam do Código do Trabalho; um exemplo de outra característica relevante do serviço doméstico é a circunstância de os empregadores corresponderem a pessoas individuais que procedem à contratação de trabalhadores domésticos fora de um contexto empresarial[15].

– *In memorium Pedro Romano Martinez*, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 216-217, aludindo à presença, "por regra", de "um relacionamento mais direto e íntimo entre o empregador"; DAVID FALCÃO/SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, *Lições de Direito do Trabalho,* 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 174, referindo que "se justificam as especificidades pela forma como tal atividade é prestada" pois "assenta numa relação de proximidade e de confiança de tipo quase familiar e privada".

[13] PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, pp. 712-713.

[14] Esta ligação está igualmente presente no preâmbulo do Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar).

[15] Não nos referimos aqui, propriamente, a um outro elemento que também surge com frequência identificado – a *ausência de lucro* – nem, exatamente, ao identificando pelo nosso Tribunal Constitucional como a *especificidade económica das partes* (que fez do seguinte modo: "a circunstância de o trabalho doméstico ser prestado a agregados familiares e, por isso, gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima

de confiança exige, *a par da consideração da especificidade económica daqueles*, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias, mantendo-se, por isso, o quadro essencial da regulamentação actualmente em vigor, por se ajustar às características peculiares da prestação de serviço doméstico, embora com reforço dos instrumentos de protecção ao trabalhador" (Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 373/91, de 6 de novembro, disponível em http://www.tribunalconstitucional.pt, itálico nosso; também aludindo à "especificidade económica" dos agregados familiares, cfr. MANUEL LEAL FREIRE, *Os contratos de serviço doméstico e trabalho rural*, cit., 1996, p. 23), mas mais no sentido da *"especificidade da comunidade familiar em que o trabalhador se insere, enquanto organização laboral"* (cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª edição, cit., 2023, p. 318, itálico nosso) ou da *natureza não empresarial* da prestação e do empregador.

Sobre a natureza não empresarial do contrato de serviço doméstico, em geral, cfr. VICTOR HUGO VENTURA/CLÁUDIA CAMPOS, "A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante", cit., 2020, p. 35, afirmando que, enquanto "o Direito do Trabalho tem a sua génese na industrialização e lança as suas bases sociológicas sobre o paradigma da fábrica", "pelo contrário, o trabalhador doméstico presta trabalho num contexto relacional que se afasta drasticamente do protótipo de situação empresarial de que parte a regulamentação geral do trabalho subordinado", concluindo os Autores que "o trabalho doméstico é uma exceção ao paradigma de que o empregador é uma empresa, pois só a custo o lar familiar pode ser visto como uma empresa"; CLÁUDIA CAMPOS, *O contrato de serviço doméstico: do período experimental ao tempo de trabalho*, cit., 2020, p. 31, referindo que no trabalho doméstico "não há nem fábrica, nem empresário em sentido tradicional"; MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996, pp. 113 e ss, enquadrando o contrato de trabalho doméstico entre as "organizações ou situações laborais não empresariais" (p. 125). Ver tb. o preâmbulo do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre* (*por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*), que assinala a especialidade do regime do contrato a termo invocando que "o âmbito em que a atividade é exercida, a morada de família, tão intimamente ligada à intimidade pessoal e familiar" é "completamente alheia e estranha ao denominador comum das relações laborais, que se desenvolvem em ambientes de atividade produtiva regidos pelos princípios da economia de mercado"; e ainda, no ordenamento francês, a *Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021*, que delimita o seu âmbito aos "empregadores particulares", abrangendo apenas a "relação contratual de trabalho entre duas pessoas singulares que não têm, no âmbito dessa relação de trabalho, o estatuto de empresa comercial ou civil, de empresário, de comerciante, de artesão ou de profissional liberal". Todavia, destaque-se que, de acordo com FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, p. 268, "a referência ao carácter não empresarial do serviço prestado que caracteriza, para alguns, o contrato de serviço doméstico, não deveria merecer também relevância especializante".

Aliás, conforme melhor analisaremos *infra*, uma das explicações que se tem avançado para a especialidade do regime jurídico da contratação a termo no RJSD assenta precisamente nas características do

---

Sobre a ausência de lucro enquanto característica do trabalho doméstico, refere FERNANDA AGRIA, "Serviço doméstico: problemas e soluções", cit., 1968, que "o industrial ou o comerciante que utiliza a capacidade de trabalho de outrem concluiu um contrato de serviço doméstico se a destina apenas ao seu serviço pessoal e do seu agregado familiar mas assinou um contrato de trabalho se de qualquer forma a associa à actividade profissional"; sobre este elemento, VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, pp. 29-30, referindo que "o trabalho doméstico não tem uma finalidade especulativa ou um ânimo produtivo, ou seja, o trabalhador não coadjuva o empregador em qualquer atividade produtiva"; e, ainda, VICTOR HUGO VENTURA/CLÁUDIA CAMPOS, "A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante", cit., 2020, p. 35; veja-se também CARLOS ALEGRE, *Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de Outubro*, cit., 1994, pp. 17-19, referindo que "o trabalhador doméstico distingue-se dos restantes trabalhadores pela ausência de participação directa na actividade profissional da entidade patronal", mais referindo que os dois elementos característicos do trabalho doméstico são "a ausência de lucro com a actividade do trabalhador e a convivência". Trata-se, todavia, no entender de FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 268-269, de um elemento que não é considerado definitivo para justificar a especialidade do regime do serviço doméstico, sem prejuízo de o Autor considerar que se pode afirmar que o trabalho doméstico não é lucrativo "em termos de não inserção do trabalho doméstico numa organização lucrativa directamente envolvida num mercado" (entendimento acompanhado por JOANA FILIPA DIAS BRÁS, *O contrato de serviço doméstico e suas especificidades*, dissertação de mestrado, Coimbra, 2009, pp. 39-40); também pondo em causa a natureza não lucrativa do trabalho doméstico como critério de qualificação, cfr. CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, "Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação", cit., 2017, pp. 91-92, referindo que há "um benefício lucrativo, pelo menos indireto", que se traduz na circunstância de, ao ficar livre das tarefas que confia ao trabalhador, o empregador ficar "disponível para exercer outras atividades que lhe permitem obter rendimento superior ao que paga ao trabalhador". Nos ordenamentos estrangeiros, cfr. o artigo L. 7221-1 do *Code du Travail* francês, que expressamente se refere à não prossecução de um objetivo lucrativo, ideia igualmente reiterada na *Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021*, disponível em www.legifrance.gouv.fr, a qual identifica, como requisito, a circunstância de o objetivo da relação de trabalho não ser, para o empregador individual, a obtenção de lucro na sequência da prestação de trabalho (artigo 1).

empregador. Todavia, se há outros fatores que podem, pontualmente, justificar as soluções constantes do RJSD, parece-nos que o elemento aglutinador justificativo do enquadramento do contrato de serviço doméstico entre os contratos especiais (em particular, entre os contratos especiais "a nível de especialização ou tipicidade normativa"[16]), e "cuja particularidade (essencial) não se comporta no modelo sintético directamente atendido pela generalidade da disciplina estatuída na lei"[17], é a sua relação com o contexto privado e familiar em que é prestado o trabalho.

No âmbito do presente estudo, pretendemos analisar alguns aspetos do regime da contratação a termo prevista no RJSD. Em concreto, e tendo em conta que as dificuldades suscitadas pelo contrato a termo no contexto do trabalho doméstico se colocam em diversos planos, centraremos a nossa atenção nas suas modalidades (contratação a termo certo e incerto) e respetivos requisitos de admissibilidade formal e substancial. Para melhor compreender as normas presentes no artigo 5.º do RJSD, consideramos pertinente que, primeiramente, se proceda a uma análise dos sucessivos diplomas que regularam a contratação a termo. Esta análise parece-nos relevante, por um lado, para compreender o contexto jurídico em que se deve enquadrar o pensamento legislativo aquando da aprovação do RJSD

[16] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 234-235, distinguindo entre três potenciais níveis de desvio dos contratos especiais ao regime comum, a saber: nível temporal, nível funcional e nível de especialização ou tipicidade normativa (entre os quais, além do trabalho doméstico, refere, a título de exemplo, o trabalho a bordo, portuário e desportivo). Realça o Autor, todavia, que esta distinção tem "a desvantagem de deixar na penumbra a razão de ser dos diferentes níveis e a de utilizar critérios não unívocos na politomia que estabelece".

[17] NUNO CABRAL BASTO, "Contratos especiais de trabalho – Reflexões em torno do sistema positivo vigente", cit., 1969, p. 72.

em 1992 e, por outro, para analisar de que modo é que, atualmente, o regime do RJSD se distancia do previsto nos artigos 139.º e seguintes do CT, aspeto relevante para efeitos de preencher o crivo da aplicação subsidiária do regime comum ao trabalho doméstico (artigo 9.º CT e, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, artigo 37.º-A do RJSD).

2. Modalidades de contratação a termo e respetivos requisitos no regime comum

2.1. Enquadramento

A legislação laboral manifestou, já na Lei n.º 1:952, de 10 de março de 1937[18], uma preferência pela contratação por tempo indeterminado, em detrimento da contratação a termo. Esse entendimento era extraído do artigo 10.º do diploma, ao estabelecer que "não se achando acordado o prazo do contrato entre a entidade patronal e o empregado, qualquer dos contraentes pode dá-lo por acabado (…)", daí resultando que, no silêncio das partes, a contratação

[18] *Diário do Govêrno* n.º 57/1937, Série I de 1937-03-10, pp. 203 e ss. Sobre a contratação por tempo determinado na vigência do Código de Seabra, cfr. ADOLPHO LIMA, *O contrato do trabalho*, cit., 1909, pp. 197 e ss, referindo que, "quanto ao contrato por tempo determinado (…) pode ser rescindido: 1.º – Pela terminação do praso (…). Se terminado o praso continuar o operario a prestar o mesmo serviço, o contrato continúa e adquire a natureza de sêr por tempo indeterminado"; LUIZ DA CUNHA GONÇALVES, *Tratado de Direito Civil em comentário ao Código Civil Português*, volume VII, cit., 1934, pp. 546 e ss e, ainda, pp. 554 e 559 e ss; ver tb. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, Livraria Almedina, Coimbra, 1982, pp. 40 e ss; e LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, "Alteração ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de julho", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-março 2002, ano XLIII, pp. 95-96.

seria por tempo indeterminado. Não obstante tal preferência, ao abrigo desta norma "a contratação a termo era genericamente admitida"[19].

Por sua vez, o Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966, no seu artigo 10.º, estabelecia que o contrato de trabalho se considerava celebrado sem prazo, salvo havendo estipulação escrita ou se o contrário resultasse da natureza do trabalho ou dos usos (n.º 1)[20], aludindo a doutrina à presença de um "princípio geral da *perdurabilidade* ou *continuidade* do contrato de trabalho"[21]/[22]. O n.º 1 do

[19] SUSANA SOUSA MACHADO, Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades, Coimbra Editora, 2009, pp. 123-124; ANDRÉ STRECHT RIBEIRO, Contratos a termo, Vida Económica, Porto, 2012, p. 17, referindo que "a celebração de contratos a prazo era admitida praticamente sem restrição". Referia JOSÉ JOÃO ABRANTES, Do contrato de trabalho a prazo, cit., 1982, p. 47, que, não obstante, se identificava já jurisprudência que se refere ao "princípio da indeterminação do tempo do contrato de trabalho" e que admite "a conversão em contrato por tempo indeterminado" o que "equivaleria a uma retomada da vocação de perdurabilidade que caracteriza a relação laboral".

[20] Sendo que o artigo 10.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966, estabelecia ainda que, quando o trabalhador continuasse ao serviço da entidade patronal para além do prazo, certo ou incerto, a que o mesmo contrato estivesse sujeito, este passaria a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa tivessem disposto por escrito.

[21] J. F. ALMEIDA POLICARPO/A. MONTEIRO FERNANDES, *Lei do Contrato de Trabalho – Anotada*, Livraria Almedina, Coimbra, 1970, p. 47, embora a propósito do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, que veio reproduzir o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966; também assim, MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1992, p. 413; sobre a preferência pelo contrato por tempo indeterminado, tendo em conta a evolução da regulamentação do contrato a termo, veja-se também ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013, p. 22, e, ainda, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, pp. 46 e ss e, na vigência dos Decretos-Leis n.ºs 47 032 e 49 408, pp. 48 e ss.

[22] Ambos os diplomas previam, ainda, no artigo 11.º, a categoria dos trabalhadores sazonais e eventuais, por contraposição com os permanentes. Referia FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 217 e ss, que estes contratos não se reconduziam, "de um modo estrito, à contratação a termo", muito embora houvesse "zonas de coincidência" (tb. assim, SUSANA SOUSA

artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, veio manter essa regra, bem como a que previa que a estipulação do prazo seria nula se tivesse por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo; todavia, desta norma não resultava qualquer "exigência legal de motivação objetiva do termo do contrato"[23].

Muito embora a doutrina já considerasse a regra da contratação por tempo indeterminado como uma decorrência da proteção da estabilidade do emprego[24], com a aprovação e entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa de 1976 (CRP), passou o artigo 52.º da CRP a prever que incumbia ao Estado, "através da aplicação de planos de política económica e social, garantir o direito ao trabalho, assegurando: *b)* a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou

---

MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, p. 124, n. 301). Sobre os trabalhadores sazonais e eventuais, ver tb. J. F. ALMEIDA POLICARPO/A. MONTEIRO FERNANDES, *Lei do Contrato de Trabalho – Anotada*, cit., 1970, pp. 48 e ss (no contexto do Decreto-Lei n.º 49 408, realçando que, embora o trabalho sazonal e o eventual se opusessem ao trabalho permanente, a sua natureza não permanente não implicava que tal trabalho "deixe de comportar uma particular vocação de *perdurabilidade* ou de *duração*" (p. 49)); BERNARDO LOBO XAVIER, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho – Anotado*, 2.ª edição, Atlântida Editora, Coimbra, 1972, pp. 52 e ss.

[23] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 217; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1991, p. 624. Contra, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, p. 50, entendendo que do artigo 10.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 49 408 resultava já que a contratação a termo "pressupunha, pois, a existência de razões objectivas".

[24] BERNARDO LOBO XAVIER, *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho – Anotado*, cit., 1972, p. 51. Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, pp. 615-617, que, muito embora inicialmente o legislador se tenha preocupado em regular o *conteúdo* das relações laborais e com a fixação de condições mínimas de trabalho, a partir da década de 60 "a *estabilidade do emprego* afirmou-se como referência fundamental para a legislação do trabalho. Além do conteúdo das relações de trabalho, passou a enfatizar-se a sua *continuidade*" (itálicos no original).

ideológicos"[25]. Apesar de este artigo apenas se referir expressamente aos *despedimentos*, entender que a contratação a termo não

[25] Sobre a natureza excecional da contratação a termo à luz do princípio constitucional da segurança no emprego (atual artigo 53.º da CRP), RUI MEDEIROS, em JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I (artigos 1.º a 79.º), 2.ª edição, Universidade Católica Portuguesa, 2017, pp. 768 e ss; GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa – Anotada (artigos 1.º a 107.º)*, Coimbra Editora, 4.ª edição, 2007, pp. 711-712; JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e anotada*, cit., 1980, p. 68; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, pp. 672 e ss; LUÍS MENEZES LEITÃO, "Parecer sobre a conformidade da Proposta de Lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa", *Código do Trabalho – Pareceres*, Volume III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, pp. 347 e ss; JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", *Questões Laborais*, ano XIII – 2006, n.º 27, p. 6; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, pp. 56 e ss, e, do mesmo Autor, "Contrato de trabalho a termo", *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, volume III, Livraria Almedina, Coimbra, 2002, pp. 158-159; JORGE BACELAR GOUVEIA, "O Anteprojecto de Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa", cit., 2004, pp. 141-143; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 4.ª edição, 2022, pp. 84 e ss; CLÁUDIA MADALENO, "Compensação pela cessação do contrato a termo", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-4 (janeiro-dezembro, 2014), pp. 275 e ss; GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024, pp. 530-531; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, pp. 107-108 e 153 e ss; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, cit., 2023, p. 187, e, em geral sobre o princípio da estabilidade no emprego, pp. 615 e ss; ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, cit., 2013, pp. 235 e ss, em especial, pp. 240 e ss; JOANA NUNES VICENTE, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, Coimbra Editora, 2008, p. 154; ANDRÉ STRECHT RIBEIRO, *Contratos a termo*, cit., 2012, pp. 22 e ss; DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho – Comentado*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023, p. 437. A este propósito, refere ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 1991, p. 617, que o esquema da contratação por tempo limitado "vigorou sem problemas nas diversas ordens jurídicas, durante longo tempo. O desenvolvimento da protecção dos trabalhadores nos despedimentos veio, porém, tudo pôr em causa", com reflexões de direito comparado nas pp. seguintes. Por sua vez, na jurisprudência do Tribunal Constitucional, vejam-se, entre outros, os seguintes Acórdãos (disponíveis em http://www.tribunalconstitucional.pt): n.º 659/97, nos termos do qual: "a consagração constitucional da segurança no emprego (…) leva, em princípio, ao reconhecimento de que deve existir estabilidade no emprego. Assim, a garantia da estabilidade da posição do trabalhador na relação de trabalho e a sua não funcionalização aos interesses da entidade patronal (…) impõe-se ao legislador ordinário de tal forma que este tem a obrigação de *erigir todo um conjunto de instrumentos* legislativos *que visem, a realização,*

estaria incluída no seu âmbito de proteção seria "uma leitura redutora da norma"[26], motivo pelo qual se tem entendido que esta norma "implica a necessária evitação (…) de *situações injustificadas de precariedade laboral*"[27].

Refere PEDRO ROMANO MARTINEZ que, se antes da entrada em vigor da CRP, "o contrato de trabalho a termo era inicialmente encarado sem

---

em concreto, daquela garantia constitucional. O condicionamento da possibilidade legal da celebração do contrato de trabalho a prazo é, ao lado da excepcionalidade dos regimes de suspensão e da caducidade do contrato de trabalho, *um desses instrumentos*" (itálicos nossos); n.º 421/2014, onde se afirma que "no que respeita aos contratos a termo, a garantia constitucional da segurança no emprego manifesta-se na ideia de excecionalidade daquele tipo de vínculo laboral, sem prejuízo de tal opção poder ser constitucionalmente justificada, deferindo-se ao legislador a prerrogativa de poder estabelecer o regime desse tipo de contratação".

[26] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 373/91, de 6 de novembro, cit., referindo que "a necessidade de ter em conta a norma do artigo 53.º sempre que uma dada medida legislativa se relacione – de algum modo – com a estabilidade no emprego, não só ao nível da semântica textual mas também ao da sua teleologia". Cfr. tb. o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, disponível em http://www.tribunalconstitucional.pt, nos termos do qual: "A formulação literal do preceito inclui a expressão *segurança no emprego*, que é aquela que é *garantida*. Se a garantia se exaurisse na imposição constitucional - endereçada desde logo ao legislador ordinário - de proibição dos despedimentos acima mencionados, ter-se-ia que concluir que o constituinte se tinha expresso, aqui, de forma ostensivamente redundante. Assim sendo, no âmbito de proteção da norma contida no artigo 53.º está ainda incluída - *e não pode deixar de estar* - uma outra «estrutura subjetiva», que pode ser genericamente tida *como um direito à possível estabilidade do emprego que se procurou e obteve*. Tal implica a necessária evitação, por parte do Estado em geral e do legislador em particular, de *situações injustificadas de precariedade de emprego*"; este entendimento encontra-se igualmente subscrito, mais recentemente, no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, de 1 de julho.

[27] JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2.ª edição Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra, 2023, p. 545, mais afirmando a Autora que "a segurança no emprego *implica, pois, a construção legislativa de um conjunto de meios orientados à sua realização*, desde logo, uma regulação restritiva do recurso ao contrato a termo" (itálicos no original). Sobre a amplitude do conceito de "trabalho precário", cfr. MARIA REGINA GOMES REDINHA, "A precariedade do emprego – uma interpelação ao Direito do Trabalho", *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. António Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, 1998, pp. 327 e ss, em especial, pp. 329 e ss e n. 7.

qualquer particularidade", "com as limitações impostas à cessação do contrato de trabalho por parte do empregador, assentes no princípio da proteção do emprego (art. 53.º da CRP), generalizou-se o recurso à contratação a prazo", com o intuito de obviar à aplicação das regras que condicionavam a cessação do contrato por tempo indeterminado[28], que haviam sido introduzidas pela Lei n.º 372-A/75, de 16 de julho, e reforçadas pela Constituição da República Portuguesa[29]. Atenta tal generalização na utilização da contratação a termo, "impunha-se uma intervenção legislativa", conseguida através do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro, no qual se estabeleceu "um regime relativamente limitativo, apesar de, neste diploma, o princípio da proteção do trabalhador não ter sido levado ao extremo"[30], podendo mesmo afirmar-se que "a proteção nele estabelecida ficou bastante aquém da generalidade dos outros países europeus"[31].

2.2. Decreto-Lei n.º 781/76

Quanto ao *elemento material* da contratação a termo, estabelecia o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro, que "é permitida a

[28] PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, p. 673.

[29] JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, p. 51, refere-se mesmo ao Decreto-Lei n.º 372-A/75 como "o antecedente histórico da *proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa*".

[30] PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, p. 673. Referia JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: Direito português e comunitário", cit., 2006, p. 4, que os contratos precários "não são uma decorrência da crise do início da década de setenta, mas, anteriormente, o seu significado social era muito reduzido".

[31] ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2019, p. 621 (do mesmo Autor, "Inovações e aspectos constitucionais sobre o Anteprojecto de Código do Trabalho", *Código do Trabalho – Pareceres*, Volume III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, pp. 54-55).

celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo" (n.º 1 do artigo 1.º)[32], mais se prevendo a possibilidade de celebrar contratos por prazo inferior a seis meses, "quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar" (n.º 2 do artigo 1.º). Daqui parecia resultar que a contratação a termo apenas

[32] Donde resultava a proibição de celebrar contratos de trabalho a termo incerto, diversamente do que admitia o regime anterior (assim, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 220; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, p. 128; sobre a contratação a termo incerto no Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969, FERNANDA NUNES AGRIA/M. LUIZA CARDOSO PINTO, *Manual Prático de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1972, pp. 55-56); criticando esta solução (cuja *ratio* terá sido acabar com a "incerteza que a relação de trabalho sofria na pendência da verificação do termo incerto" – cfr. JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, pp. 54-55), considerando que a proibição total da contratação a termo incerto não era "uma forma adequada de defender a estabilidade do emprego", JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e anotada*, cit., 1980, p. 69 (também em sentido crítico, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *op. cit.*, pp. 55-56). O próprio preâmbulo do Decreto-Lei n.º 64-A/89, que veio revogar o Decreto-Lei n.º 781/76 e que restabeleceu a possibilidade de contratação a termo incerto, justificava tal opção legislativa afirmando que "a fixação de um prazo ao contrato, naqueles casos em que a duração das tarefas é, por definição ou natureza, incerta, revela-se prejudicial e distorçora, por introduzir na relação laboral um elemento de rigidez que agrava o carácter de precariedade subjacente ao contrato de trabalho celebrado a termo". Também apontando as dificuldades da solução de proibição da contratação a termo incerto, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 1, 2.ª edição, Livraria Almedina, Coimbra, s. d., pp. 197-198, avança uma justificação para a mesma, assente na "circunstância de apenas o empregador ter, normalmente, conhecimento global da finalidade visada ou da extensão das tarefas em causa", o que teria como consequência que "a definição do seu términus dependa, em regra, de *declaração* daquele (…) e daí a abertura de uma larga margem de arbítrio quanto ao estabelecimento da duração efectiva do contrato, com riscos sérios para a estabilidade do emprego". Aliás, ainda atualmente, embora o artigo 140.º do CT admita a contratação a termo certo e a termo incerto, podemos verificar que o tratamento desta duas modalidades de contratação a termo não é igual, sendo que enquanto a contratação a termo certo é admissível sempre que esteja preenchida a cláusula geral do n.º 1 do artigo 140.º do CT (independentemente do preenchimento de qualquer das alíneas do artigo 140.º, n.º 2) e, ainda, nos casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º do CT, a contratação a termo incerto apenas é admissível nos casos previstos no artigo 140.º, n.º 3, do CT, de modo taxativo.

carecia de um fundamento material assente na transitoriedade do trabalho nos casos de contrato a termo com duração inferior a seis meses, sendo que nos restantes casos não era identificada qualquer exigência dessa ordem[33].

[33] Assim, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, pp. 222-223, referindo que "bem ou mal, a lei não estabelecia qualquer limitação causal à celebração de contratos a termo igual ou superior a seis meses"; JOSÉ AYRES DE SÁ, "O contrato de trabalho a termo", *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 278; MOTTA VEIGA, *Lições de Direito do Trabalho*, cit., 1992, p. 413, referindo que "a regulamentação deste diploma assentava essencialmente em quatro princípios: (…) exigência de razão objectiva para a estipulação de prazo inferior a *seis meses*" (itálico no original); MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, cit., 2023, p. 61, referindo que, no contrato a termo de duração superior a seis meses, o contrato "não carecia de motivação especial" (ver tb., *op. cit.*, p. 63); ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, cit., 2013, pp. 23-25; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 1991, pp. 624 e ss, referindo que o diploma de 1976, tirando o artigo 3.º, n.º 2, "apenas fixava, praticamente, *limitações de tipo formal*" (p. 625), muito embora sinalizasse que "através do aludido preceito do artigo 3.º/2, seria possível caminhar para uma situação em que os contratos a prazo só serviriam situações materiais que o requeressem"; JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", cit., 2006, p. 5, referindo que "aparentemente, a lei permitia o recurso a contratos a prazo mesmo para satisfação de necessidades permanentes", solução que considerava "em manifesta rota de colisão com a norma constitucional que consagrava o princípio da estabilidade e com a norma de reserva de competência da Assembleia da República" (p. 6); JOSÉ DE CASTRO SANTOS/MARIA TERESA RAPOULA, *Da cessação do contrato de trabalho e contratos a termo; do trabalho temporário*, Rei dos Livros, Lisboa, 1990, p. 184, referindo que "só para contratos por prazo inferior a seis meses exigia a respectiva fundamentação". Também assim se parecia pronunciar ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 1, 2.ª edição, cit., s. d., pp. 198-199, referindo-se à exigência de uma razão objetiva apenas para a celebração de contratos a curto prazo (inferior a seis meses); todavia, em edição posterior da obra (*Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 1, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 1983), referia o Autor que, mesmo nos casos em que não fosse exigida a referência explícita ao motivo justificativo da contratação a termo, não poderia retirar-se a irrelevância do motivo, entendendo que os casos em que não exista "fundamento sério e objectivo para a limitação temporal do vínculo" são subsumíveis ao n.º 2 do artigo 3.º, cabendo ao trabalhador "invocar a natureza *não transitória* do trabalho a prestar" (p. 227, itálico no original); a invocação desta norma ("a estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo") presta-se, todavia, a dúvidas, referindo FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, *op. cit.*, p. 231, que a mesma "respondia ao abuso de vinculações sucessivas com prejuízo da antiguidade e da protecção na cessação do vínculo".

O ponto não era incontroverso[34]. Todavia, julgamos que a admissibilidade da contratação a termo em casos em que não existisse uma necessidade temporária se podia igualmente confirmar tendo em conta o preâmbulo do diploma, que alude, por um lado, ao contrato a termo como meio de satisfação de necessidades temporárias da entidade empregadora[35], e, por outro, à verificação de que "a contratação a prazo, desde que rodeada das necessárias cautelas, pode

[34] Assim, JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e anotada*, cit., 1980, pp. 68-69, entendia, face ao artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 781/76, que "o contrato a prazo só poderá ser validamente celebrado se visar satisfazer as caracterizadas necessidades meramente temporárias de trabalho", sendo que "o que diferencia os regimes do n.º 1 e do n.º 2 do art. 1.º não é, portanto a natureza temporária ou transitória do trabalho, que sempre terá de verificar-se, mas a duração maior ou menor da necessidade temporária de trabalho", entendimento que sustentava no então artigo 52.º, alínea *b)*, na CRP, na sua redação originária; também assim, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, pp. 56 e ss, invocando igualmente o princípio constitucional da segurança no emprego e o artigo 3.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 781/76, concluindo que "o carácter temporário da necessidade de trabalho é requisito que sempre terá de estar presente para a válida celebração de um contrato a prazo, *independentemente da duração deste*" (pp. 58-59, itálico no original; do mesmo Autor, "Contrato de trabalho a termo", *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, cit., 2002, pp. 158-159, e, ainda, "Contrato de trabalho a termo", *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2007, p. 59); JOANA NUNES VICENTE, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, cit., 2008, pp. 152-153, referindo que "embora essa conclusão não resultasse expressamente do diploma de 76, ela impunha-se por força do princípio constitucional da segurança no emprego que determinaria o direito à indeterminação temporal do contrato de trabalho"; veja-se, ainda, SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, pp. 129 e ss, que considerava ser melhor doutrina a que sustentava a exigência de um fundamento objetivo para a contratação a termo (p. 130), com indicações doutrinárias e jurisprudenciais; também sustentando a necessidade de um motivo justificativo para a contratação a termo, independentemente da duração do contrato, ANDRÉ STRECHT RIBEIRO, *Contratos a termo*, cit., 2012, p. 27.

[35] Mais concretamente, refere o preâmbulo que a regulação presente no Decreto-Lei n.º 781/76 tem em consideração "que a desejada tutela legal implica a superação da ambiguidade existente no que se refere ao trabalho eventual e sazonal, sem embargo do possível recurso à contratação a curto prazo para satisfação das correspondentes necessidades extraordinárias de trabalho".

propiciar, a breve trecho, um significativo aumento da oferta de emprego, susceptível de posterior estabilização", assim perspetivando a contratação a termo como uma forma de fomento da empregabilidade. Isso mesmo era corroborado pelo n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 781/76 que, sujeitando a forma escrita o contrato a termo, apenas referia a obrigatoriedade de o mesmo incluir "as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato" (não aludindo, portanto, à indicação de um fundamento justificativo do recurso à contratação a termo, o que se compreenderá caso se considere que tal fundamento pode não estar presente no contrato); apenas no n.º 2 do artigo 6.º se referia que, nos casos previstos no n.º 2 do artigo 1.º[36], "deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou da obra a que a prestação de trabalho se destina". Tendo em conta que este elemento material (i.e., necessidade transitória) apenas era necessário quando estivesse em causa a celebração de contratos a termo por prazo inferior a seis meses, compreende-se que o artigo 8.º, n.º 2, estabelecesse que a sua falta ou insuficiência tinha como consequência, somente, considerar-se o mesmo celebrado pelo prazo de seis meses.

[36] Na verdade, o n.º 2 do artigo 6.º refere-se aos "casos previstos no artigo 2.º" (que incide sobre a necessidade, para a produção da caducidade do contrato, de comunicação da entidade patronal aos trabalhadores, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma estrita, da vontade de o não renovar), sendo evidente a inadequação da remissão do n.º 2 do artigo 6.º para o artigo 2.º, antes devendo entender-se a remissão como sendo efetuada para o n.º 2 do artigo 1.º, que expressamente se refere à contratação a termo para "serviço determinado ou (…) uma obra concretamente definida" – afirmando que a remissão para o artigo 2.º "não fazia qualquer sentido", JOSÉ BARROS MOURA, *Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e anotada*, cit., 1980, p. 75.

Por sua vez, quanto ao *elemento formal*, relevava o disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 781/76, nos termos do qual se considerava fundamento para a "transformação" do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado a "inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo" (n.º 1). Este segmento do n.º 1 do artigo 8.º deveria ser articulado com o já mencionado artigo 6.º, n.º 1; de tal articulação resultaria que, dos elementos elencados no n.º 1 do artigo 6.º, apenas a inobservância da exigência de sujeição a forma escrita e da menção do prazo do contrato determinavam a nulidade da cláusula que previa o termo[37], sendo que, quanto aos demais (i.e., identificação dos contraentes, categoria profissional e remuneração do trabalhador, local da prestação do trabalho e data do início do contrato), a consequência da sua omissão não seria a nulidade do termo, não correspondendo, portanto, a formalidades *ad substantiam*[38].

Por sua vez, nos casos em que o fundamento de celebração do contrato a prazo fosse o disposto no n.º 2 do artigo 1.º, previa ainda o n.º 2 do artigo 8.º que a "falta ou insuficiência da justificação", muito embora não gerasse a invalidade da cláusula de aposição do

[37] A exigência de forma escrita passou, pois, a ser um "requisito absoluto", deixando de admitir-se que o termo resultasse dos usos ou da natureza da atividade – ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 1, 2.ª edição, cit., s. d., p. 202 (tb. assim, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 221; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, p. 129).

[38] Contra, JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Do contrato de trabalho a prazo*, cit., 1982, pp. 60-61, entendia que "a falta de indicação *de qualquer dos elementos* que obrigatoriamente deverão constar do contrato oper[a] a conversão do contrato em contrato sem prazo", por considerar que o artigo 8.º, ao referir-se à "falta de indicação de prazo certo", se referia "ao não-cumprimento do preceituado no art. 1.º/1 e não do art. 6.º/1, *in fine*" (itálicos no original).

termo, tinha consequências na duração do contrato, o qual se consideraria celebrado pelo prazo de seis meses. Este artigo deveria ainda ser articulado com o n.º 1 do artigo 8.º, pelo que, também nos casos em que o contrato a termo tivesse subjacente a natureza transitória do trabalho a prestar, a não observância de forma escrita ou a falta de indicação de prazo certo sempre determinariam a nulidade da cláusula que apunha o termo ao contrato. Em suma: enquanto a falta de forma e da formalidade *ad substantiam* previstas no artigo 6.º, n.º 1, tinham como consequência considerar-se o contrato celebrado por tempo indeterminado, a "falta ou insuficiência da justificação" não interferia com a respetiva validade.

Esta regra parecia aplicar-se tanto nos casos em que a falta de justificação correspondesse à não verificação do *elemento material* do contrato (i.e., o contrato não assentasse numa necessidade temporária) e ainda nos casos em que correspondesse à não verificação do *elemento formal* (i.e., embora assentasse numa necessidade temporária, a sua indicação não constava do contrato escrito), o que se compreendia tendo em conta que, por regra, a validade da contratação a termo não estava condicionada à existência de um fundamento material.

2.3. Decreto-Lei n.º 64-A/89

O Decreto-Lei n.º 781/76 foi revogado pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as

condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo (previstas no Capítulo VII do diploma, artigos 41.º e seguintes).

Os *requisitos materiais* do contrato a termo *certo* constavam do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89[39], que estabelecia nas alíneas do seu n.º 1 – de modo taxativo ("a celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos seguintes")[40] – as situações em que era possível a contratação a termo, entre as quais se identificavam hipóteses em que a aposição do termo resultava de uma necessidade temporária do empregador e outras fundadas numa política legislativa que visava "criar condições para absorção de maior volume de emprego, favorecendo os grupos socialmente mais vulneráveis"[41]. Diferia, assim, do regime previsto no Decreto-Lei n.º

[39] Embora o artigo 41.º se integrasse nas "regras gerais" do contrato a termo, o confronto com o artigo 48.º evidencia que os fundamentos de admissibilidade de contratação a termo previstos no artigo 41.º apenas se aplicam, diretamente, ao contrato a termo certo.

[40] Referindo-se à possibilidade de interpretação extensiva de cada uma das alíneas do artigo 41.º, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 1.ª edição, Almedina, Coimbra, 2002, p. 621; sobre as diferentes alíneas do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", cit., 2006, pp. 9 e ss; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 1991, pp. 628 e ss, e, do mesmo Autor, *Direito do Trabalho*, II, cit., 2019, pp. 623 e ss; JÚLIO GOMES, "O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?", *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IV, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 52 e ss; ABÍLIO NETO, *Despedimentos e contratação a termo: notas e comentários*, Petrony, Lisboa, 1989, pp. 186 e ss e 206-207 e, do mesmo Autor, *Contrato de Trabalho – notas práticas*, 16.ª edição, Coimbra Editora, 2000, pp. 1073 e ss; JOSÉ DE CASTRO SANTOS/MARIA TERESA RAPOULA, *Da cessação do contrato de trabalho e contratos a termo; do trabalho temporário*, cit., 1990, pp. 178 e ss; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, pp. 134-135, n. 334.

[41] Cfr. preâmbulo do Decreto-Lei n.º 781/76. Acompanhamos as críticas avançadas por JORGE LEITE, "Contrato a termo por lançamento de nova actividade", *Questões Laborais*, ano II, n.º 5, 1995, pp. 76 e ss, relativas à opção legislativa de reunir "no mesmo número do mesmo artigo situações de distinta natureza (…) misturando, deste modo, situações de necessidade transitória com situações de necessidade permanente" (aludindo igualmente à ausência de

781/76[42] na medida em que: (i) exigia sempre a existência de um motivo justificativo subjacente à celebração do contrato[43] (que, antes, apenas estava prevista nos contratos a termo com duração inferior a seis meses) e, por outro lado, (ii) listava de modo taxativo os motivos justificativos que considerava admissíveis para a contratação a termo.

Quando estivesse em causa a contratação a termo *incerto*, os fundamentos objetivos que a justificavam estavam previstos no artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, que remetia para as alíneas *a)*, *c)*, *f)* e *g)* do n.º 1 do artigo 41.º, sendo taxativos[44].

Por sua vez, o n.º 2 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, na sua redação original, consagrava que a consequência da celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 41.º era a nulidade da estipulação do termo. Com a alteração legislativa operada ao artigo 41.º pela Lei n.º 18/2001, de 3 de julho, clarificou-se[45] que, sendo nula a cláusula que previa o termo, adquiria "o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da

"qualquer preocupação de ordem sistemática, do mesmo Autor, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", cit., 2006, p. 7).

[42] Diferença a que não seria alheio o grande aumento do recurso à contratação a termo que precedeu o Decreto-Lei n.º 64-A/89 – assinala JOSÉ AYRES DE SÁ, "O contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 279, que "o número de trabalhadores a prazo foi sempre aumentando desde, por exemplo em 1985, 13,65% até ao ano de 1988 em que se atingiu a percentagem máxima de 19,20%"; sobre o ponto, BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 2020, pp. 710-711 e 735-736.

[43] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 223.

[44] FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 225.

[45] Como referia PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 1.ª edição, cit., 2002, p. 623, n. 5, "a solução parecia óbvia" sem que houvesse necessidade para tal esclarecimento do legislador; FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 230, afirmando não ter ocorrido "real alteração".

empresa". A Lei n.º 18/2001 introduziu ainda dois novos n.ºs ao artigo 41.º, dos quais resultava que seria igualmente nula a estipulação do termo "sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo" (n.º 3) e, ainda, que cabia ao empregador "o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo" (n.º 4).

Quanto ao elemento *formal*, manteve o artigo 42.º a exigência de forma escrita, devendo o contrato[46] "ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações: *a)* nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes; *b)* categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador; *c)* local e horário de trabalho; *d)* data de início do trabalho; *e)* prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído; *f)* data da celebração". Este elenco foi alargado pela Lei n.º 18/2001, que passou a exigir também que se indicasse no contrato escrito a necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89[47]. As consequências para a inobservância do disposto

[46] Os requisitos formais da celebração do contrato a termo eram igualmente aplicáveis em caso de "prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente", nos termos do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de agosto. Sobre o fundamento para esta alteração, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Livraria Almedina, Coimbra, 1998, pp. 296-297.

[47] Nos termos do qual "a celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa". Sobre esta alteração, que considera uma exigência "no mínimo, bizarra", PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 1.ª edição, cit., 2002, p. 625, e FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 236, que a apelida de "absurda".

no artigo 42.º estavam previstas no seu n.º 3, que mantinha a diferenciação das consequências jurídicas consoante o tipo de formalidade em causa[48].

Ora, sucedendo frequentemente que, para efeitos da alínea *e)* do n.º 1 do artigo 42.º, o empregador se limitasse a indicar a alínea do n.º 1 do artigo 41.º que considerava verificada, veio a Lei n.º 38/96, de 31 de agosto, prever, no seu artigo 3.º, que "a indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo (…) só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que integram esse motivo"[49], artigo que foi posteriormente alvo de nova alteração pela Lei n.º 18/2001.

2.4. O Código do Trabalho

A entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003 (CT2003) veio revogar o Decreto-Lei n.º 64-A/89 (alínea *m)* do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprova o Código do

[48] Apreciando a compatibilidade constitucional do regime previsto no n.º 3 do artigo 42.º, cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 659/97.

[49] Sobre o circunstancialismo que justificou a introdução do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, cit., 1998, pp. 293-294, sendo necessário "que a indicação requerida permita duas coisas: a verificação externa da conformidade da *situação concreta* com a tipologia do art. 41.º/1; e a *realidade* da própria justificação invocada face à duração estipulada para o contrato"; JÚLIO GOMES, "O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?", cit., 2003, pp. 65 e ss; PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 1.ª edição, cit., 2002, pp. 623-624; LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, "Alteração ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de julho", cit., 2002, pp. 121 e ss; FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, pp. 240 e ss; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, pp. 142-143.

Trabalho), estando a contratação a termo resolutivo contemplada nos artigos 128.º e seguintes.

Quanto ao *elemento material* do contrato a termo, verificamos um afastamento da taxatividade dos motivos justificativos da contratação a termo, uma vez que, muito embora o n.º 1 do artigo 129.º do CT2003 refira que o contrato de trabalho a termo "só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades", não contém um elenco taxativo das circunstância que legitimam a aposição de um termo, tendo as alíneas do n.º 2 do artigo 129.º do CT2003 caráter meramente enumerativo ("consideram-se, *nomeadamente*, necessidades temporárias (…)") quando esteja em causa um contrato a termo *certo*; diferentemente, no caso de contrato a termo *incerto*, a taxatividade dos motivos justificativos resulta do artigo 143.º do CT2003, que, depois de reforçar a necessidade de, também na contratação a termo incerto, se verificar o preenchimento da cláusula geral do n.º 1 do artigo 129.º, estabelece que "só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto" nas situações que constam das alíneas do artigo 143.º do CT2003. O n.º 3 do artigo 129.º manteve a possibilidade de contratação a termo com fundamentos de ordem económica e social (possibilidade esta que continuou reservada ao contrato a termo certo – cfr. artigo 143.º, à contrário)[50].

[50] Em geral, sobre os fundamentos da admissibilidade da contratação a termo no CT2003, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 663 e ss; JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007, pp. 591 e ss; FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, pp. 252 e ss; JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", cit., 2006, pp. 12-13; PAULA PONCES CAMANHO, "O contrato de trabalho a termo", *A Reforma do Código*

O Código de Trabalho de 2009 (CT) não veio modificar substancialmente este regime, continuando a prever uma cláusula geral de admissibilidade da contratação a termo (para satisfação "de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade", passando a norma, com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a exigir que tais necessidades temporárias fossem "objetivamente definidas pela entidade empregadora" e clarificando que o contrato "apenas" poderia ser celebrado pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades – artigo 140.º, n.º 1), e um elenco de situações que podem configurar uma necessidade temporária da empresa, tal como constava do n.º 2 do artigo 129.º do CT2003 (cfr. artigo 140.º, n.º 2, com carácter enumerativo para a contratação a termo *certo*, estando a admissibilidade da contratação a termo *incerto* limitada às hipóteses das alíneas referidas no n.º 3 do artigo 140.º do CT, que correspondiam às hipóteses contempladas no artigo 143.º). Por sua vez, a admissibilidade de contratação a termo por motivos de dinamização do

do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 295 e ss; LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, em PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2008, pp. 314 e ss e 343 e ss; JOSÉ AYRES DE SÁ, "O contrato de trabalho a termo", cit., 2004, pp. 285 e ss; ANDRÉ STRECHT RIBEIRO, *Contratos a termo*, cit., 2012, pp. 54 e ss; MARIA IRENE GOMES, "Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho", *Questões Laborais*, ano XI, n.º 24, 2004, pp. 145 e ss.

investimento empresarial e fomento de emprego[51] manteve-se no artigo 140.º, n.º 4, continuando limitada à contratação a termo certo[52]/[53].

[51] Utilizando esta terminologia, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, cit., 2022, p. 88.

[52] Muito embora com algumas alterações, continuando a manter-se a admissibilidade da contratação a termo nos casos de lançamento de nova atividade de duração incerta, mas passando a exigir-se, nos casos de início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, que o estabelecimento pertencesse a empresa com menos de 750 trabalhadores (alínea *a)* do n.º 4 do artigo 140.º do CT), norma que foi novamente objeto de alteração pela Lei n.º 93/2019, que reduziu o número de trabalhadores da empresa a que pertence o estabelecimento para 250, mais passando a delimitar a admissibilidade da contratação a termo ao período de dois anos posteriores a qualquer um dos factos previstos na alínea *a)* do n.º 4 do artigo 140.º do CT. Por sua vez, quanto à alínea *b)* do n.º 3 do artigo 129.º do CT2003 (que admitia a contratação a termo certo de: *(i)* trabalhadores à procura de primeiro emprego, *(ii)* de desempregados de longa duração ou *(iii)* noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego), a mesma foi reproduzida na alínea *b)* do n.º 4 do artigo 140.º do CT. Foi, todavia, igualmente objeto de alteração pela Lei n.º 93/2019, que passou apenas a admitir a contratação a termo certo nos casos de contratação de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração (quanto aos trabalhadores em situação de desemprego de longa duração e à procura de primeiro emprego, passaram a estar a coberto de um regime especial de duração do período experimental – cfr. subalínea *iii)* do n.º 1 do artigo 112.º do CT, entretanto objeto de decisão de inconstitucionalidade – cfr. Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021 – que levou à introdução de novas alterações quanto ao tratamento a conferir a estes trabalhadores pela Lei n.º 13/2023 – cfr. artigo 112.º, n.º 5). Sobre estas alterações, cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, pp. 676 e 471 e ss; JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, cit., 2023, pp. 585 e ss.

[53] Em geral, sobre a admissibilidade da contratação a termo no CT2009, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, pp. 674 e ss e 684 e ss; LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, cit., 2023, pp. 509 e ss; ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, cit., 2023, pp. 183 e ss, em especial, pp. 189 e ss; ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do Trabalho*, II, cit., 2019, pp. 631 e ss; LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, em PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, pp. 360 e ss; ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, cit., 2013, pp. 61 e ss; GUILHERME DRAY, *Lições de Direito do Trabalho*, cit., 2024, pp. 534 e ss; JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, cit., 2022, pp. 86 e ss; JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, cit., 2023, pp. 549 e ss, 582 e ss e 606-607; BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 2020, pp. 739 e ss; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, pp. 155 e ss; DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho – Comentado*, cit., 2023, pp. 435 e ss.

Quando a estipulação do termo tivesse por fim iludir as disposições que regulavam o contrato sem termo ou quando o contrato a termo fosse celebrado fora dos casos em que estava prevista a sua admissibilidade, estabelecia o n.º 2 do artigo 130.º do CT2003 que o mesmo se considerava celebrado por tempo indeterminado. Esta solução mantém-se, agora nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 147.º do CT[54].

Quanto ao *elemento formal*, o n.º 1 do artigo 131.º do CT2003 manteve, com ligeiras alterações[55], os requisitos presentes nas alíneas *a)* a *d)* do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 (e que se mantêm, atualmente, também com ligeiras diferenças de redação, nas alíneas *a)* a *d)* do artigo 141.º do CT). Continuou também a exigir a observância de forma escrita e a assinatura das partes (apesar de tal referência não constar do n.º 1 do artigo 131.º do CT2003), conforme se pode comprovar pelo n.º 4 do artigo 131.º do CT2003 (que considerava sem termo o contrato "em que falte a redução a escrito, a

[54] A relação entre a previsão normativa da alínea *a)* e *b)* do artigo 147.º do CT não é evidente, sendo uma questão que se coloca desde a alteração da Lei n.º 18/2001 ao artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, a partir da qual se acrescentou, ao artigo que previa que a celebração de contratos a termo fora dos casos em que era admitida (verificação de um dos motivos elencados no artigo 41.º, n.º 1) importava a nulidade da estipulação do termo, que a estipulação do termo seria igualmente nula sempre que tivesse por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo. Sobre a diferença entre estas duas situações, entendia FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 232, que estaríamos perante uma situação enquadrável neste último caso "quando não só o resultado da contratação a termo seja contrário à lei, mas também a vontade de uma das partes seja nesse sentido (um elemento objectivo mais um elemento subjectivo)" e que, por isso mesmo, "deverá vir a funcionar como cláusula de garantia, até com carácter subsidiário das restantes".

[55] Destaque-se, por exemplo, a alteração da necessidade de indicação do horário de trabalho (alínea *c)* do n.º 1 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 – exigência em si problemática, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, pp. 226 e 260-261), pela indicação do período normal de trabalho – cfr. PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, p. 679.

assinatura das partes (…)"), exigências que constam, atualmente, do n.º 1 e da alínea *a)* do artigo 141.º do CT.

Por sua vez, quanto ao requisito da indicação do motivo justificativo, a alínea *e)* do artigo 131.º do CT2003 passou apenas a aludir à "indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo", a qual, nos termos do n.º 3 do artigo 131.º do CT2003, devia ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. Estas disposições foram mantidas em 2009, na alínea *e)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 141.º do CT. Com a Lei n.º 13/2023, a alínea *e)* do n.º 1 do artigo 141.º do CT passou a exigir que, tratando-se de contrato a termo incerto, este passasse a indicar "a duração previsível do contrato".

Já quanto ao requisito da alínea *f)* do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, na sua redação originária (data de celebração do contrato)[56], o CT2003 acrescentou na alínea *f)* do n.º 1 do artigo 131.º a obrigatoriedade de indicação, no caso de contrato a termo certo, da data da respetiva cessação (exigência mantida na alínea *f)* do n.º 1 do artigo 141.º do CT).

A preterição destes elementos constava, no CT2003, do n.º 4 do artigo 131.º, que considerava sem termo o contrato que não fosse celebrado por escrito ou assinado pelas partes ou, ainda, aquele no qual não surgissem indicados o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as

[56] Note-se que a Lei n.º 18/2001 havia alargado o elenco previsto no artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, alterando a redação da alínea *f)*, a qual passara a exigir que se indicasse no contrato escrito a necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89. Esta exigência não foi acolhida pelo CT2003 nem, posteriormente, pelo CT2009 (louvando essa opção legislativa, LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, em PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 6.ª edição, cit., 2008, p. 324-325; FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "30 anos de contrato de trabalho a termo", cit., 2004, p. 261).

datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitissem ou fossem insuficientes as referências exigidas na alínea *e)* do n.º 1 do artigo 131.º. A matéria surge atualmente na alínea *c)* do n.º 1 do artigo 147.º do CT, abrangendo "a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo", pelo que os demais elementos das alíneas do n.º 1 do artigo 141.º não podem constituir formalidades ad substantiam, mas antes ad probationem, tendo a "finalidade de obter prova segura sobre o teor da declaração"[57], solução que se compreende tendo em conta que "a definição dos mesmos não decorre nem afecta o facto de o contrato ser celebrado a termo"[58].

3. Modalidades de contratação a termo e respetivos requisitos no RJSD

3.1. Enquadramento

De acordo com o artigo 1371.º do Código Civil de Seabra, de 1867, considerava-se nulo o contrato estipulado "por toda a vida dos

[57] LUÍS MIGUEL MONTEIRO/PEDRO MADEIRA DE BRITO, em PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 13.ª edição, cit., 2020, p. 370. Sobre as diferentes consequências da preterição dos diversos elementos constantes do artigo 141.º do CT, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, cit., 2023, pp. 678 e ss; ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, cit., 2013, pp. 50 e ss; JOANA NUNES VICENTE, em JOÃO LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho – Relação Individual*, cit., 2023, pp. 560 e ss; SUSANA SOUSA MACHADO, *Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades*, cit., 2009, pp. 196 e ss.

[58] ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, cit., 2013, p. 54.

contrahentes, ou de algum delles", mais estabelecendo o artigo 1373.º do mesmo diploma que, "na falta de convenção expressa sobre o tempo de serviço, entender-se-ha que o contracto é feito por anno, no serviço rustico, e por mez, em qualquer outro serviço, salvo se houver costume da terra em contrário"[59].

A primeira regulação do contrato de serviço doméstico desde o Código de Seabra apenas surgiu com o Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de outubro, estando a contratação a termo prevista no artigo 5.º deste diploma. De acordo com o n.º 1 deste preceito o contrato de serviço doméstico "considera-se celebrado sem prazo, se o contrário não resultar da natureza do trabalho, dos usos ou de acordo entre as partes". Esta norma aproximava-se mais do regime presente no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 1969, que, entretanto, já havia sido revogado pelo artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro, do que do regime de contratação a termo então em vigor.

Não obstante, verificava-se uma importante diferença entre o n.º 1 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 508/80 e o artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 1969, nos termos do qual, recordamos, "o contrato de trabalho considera-se celebrado sem prazo, *na falta de estipulação escrita* e se o contrário não resultar da natureza do trabalho ou dos usos". Em vez de se referir a "estipulação escrita", o Decreto-Lei n.º 508/80 referia-se ao "acordo entre as partes", donde parecia que este acordo não tinha de observar a forma escrita. Esta

[59] Sobre esta norma, referindo que "o serviço doméstico considera-se sucessivamente prorrogado *por períodos iguais*, tacitamente, enquanto qualquer das partes não queira dá-lo por findo" e, ainda, aludindo a exceções à regra ínsita no artigo 1371.º, cfr. LUIZ DA CUNHA GONÇALVES, *Tratado de Direito Civil em comentário ao Código Civil Português*, volume VII, cit., 1934, pp. 548-549 (itálico no original).

interpretação era ainda corroborada pelo artigo 5.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 508/80 que, embora estabelecesse que era "aplicável aos contratos de serviço doméstico a regulamentação geral sobre o contrato individual de trabalho a prazo", referia que essa aplicação era efetuada "sem prejuízo do disposto nos artigos 3.º e 7.º e no número anterior"; ora, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 508/80, resultava que "o contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial", donde não seria aplicável a exigência de forma presente no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 781/76[60].

Não sendo estabelecida uma exigência formal para a contratação a termo, ainda assim se impunha verificar se do Decreto-Lei n.º 508/80 resultava qualquer exigência material que limitasse o recurso a esta modalidade de contratação, sendo que o regime geral do contrato a termo então vigente no Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de outubro, apenas exigia (pelo menos expressamente[61]) a presença de um motivo justificativo assente na transitoriedade nos casos de contrato a termo com duração inferior a seis meses, sendo que nos restantes casos não era identificada qualquer exigência dessa ordem. Atentando no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 508/80, não se vislumbrava qualquer referência a uma necessidade transitória que constituísse

[60] Assim, CARLOS ALEGRE, *Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de Outubro*, cit., 1981, pp. 18 e 20 e ss, dando nota da diferença relativamente ao projeto do Decreto-Lei n.º 508/80, nos termos do qual se estabelecia que "o contrato de serviço doméstico considera-se celebrado sem prazo, na falta de estipulação escrita e se o contrário não resultar da natureza do trabalho ou dos usos"; entendia, todavia, o Autor que, para efeitos da *caducidade* do contrato, já "a forma válida de fazer caducar o contrato de trabalho doméstico a prazo só pode ser a comunicação até oito dias antes do prazo expirar, da vontade de o não renovar, por forma escrita" (p. 21).

[61] Sobre a questão, v. nota *supra*.

pressuposto da contratação a termo, pelo que também esta exigência parecia não ter aplicação no contexto do trabalho doméstico.

Aliás, o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 508/80 pouco dizia em relação ao *regime* do contrato a termo, limitando-se a remeter para o regime geral do contrato a prazo (n.º 3) e a prever um princípio de equiparação entre trabalhadores contratados a termo e por tempo indeterminado (n.º 4)[62]. Na verdade, a outra norma relativa ao contrato a termo constava do n.º 2 do artigo 5.º do diploma em apreço e tinha uma redação muito pouco esclarecedora[63], referindo que "é lícita a celebração de contratos de serviço doméstico a prazo, certo ou incerto, desde que, neste caso, seja a termo certo".

Este artigo foi objeto de proposta de alteração pelo decreto aprovado pelo Conselho de Ministros, registado sob o n.º 412/91 na Presidência do Conselho de Ministros, nos termos do qual passaria a ter a seguinte redação:

> "Artigo 5.º - Admissibilidade do contrato a termo:
>
> 1 - O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a termo nos seguintes casos:
>
> *a)* Natureza transitória do trabalho;
>
> *b)* Carácter temporário da prestação do trabalho;
>
> *c)* Situações relativas aos contratantes que enquadrem de forma transitória ou temporária motivo que o justifique.

[62] De acordo com o n.º 4 do artigo 5.º, "os trabalhadores contratados a prazo têm os mesmos direitos dos contratados sem prazo, consagrados no presente diploma, salvo disposição expressa em contrário neste mesmo diploma".

[63] Em sentido crítico desta redação, VICTOR HUGO VENTURA, O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), cit., 2023, p. 90, n. 252.

> 2 - Nas situações previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, na falta de estipulação escrita do prazo, considera-se que o trabalho é celebrado a termo incerto.
>
> 3 - Na situação prevista na alínea *c)* do n.º 1 o contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e mencionar a identidade dos contratantes, a retribuição do trabalhador, o local da prestação do trabalho e a data do início e termo do contrato e, bem assim, o motivo.
>
> 4 - A falta dos requisitos de justificação a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 deste artigo, bem como a falta de redução a escrito no caso da alínea *c)* do mesmo número, tornam nula a estipulação do termo"[64].

De acordo com a interpretação do Tribunal Constitucional em sede de fiscalização preventiva da constitucionalidade (estava em causa a (in)constitucionalidade *orgânica*[65]), deste artigo resultavam várias alterações ao regime então presente no Decreto-Lei n.º 508/80, a saber: *(i)* a *exigência de fundamento material* para a

[64] Note-se que o decreto n.º 412/91 previa ainda a regulação da renovação do contrato a termo no seu artigo 6.º, estabelecendo que: *(i)* este podia ser objeto de duas renovações, considerando-se o contrato renovado se o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo estabelecido; *(ii)* se o trabalhador continuasse ao serviço da entidade empregadora após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação do contrato ou da verificação do evento que, nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 5.º, houvesse justificado a sua celebração a termo incerto, o contrato converter-se-ia em contrato sem termo; *(iii)* ao trabalhador alojado cujo contrato caducasse devia ser concedido um prazo mínimo de três dias para abandono do alojamento.

[65] Em particular, invocava-se que o projeto apresentado pelo Governo versava sobre matéria de reserva relativa de competência da Assembleia da República, tendo o Tribunal Constitucional se pronunciado pela inconstitucionalidade das normas dos artigos 5.º, 6.º, 8.º, 9.º, 13.º, 15.º, 16.º e 25.º do decreto "por violação do disposto na norma do artigo 168.º, n.º 1, alínea *b)*, da CR [atual artigo 165.º, n.º 1, alínea *b)*, da CRP], em conjugação com os artigos 53.º, 17.º e 59.º, n.º 1, alíneas *a)* e *d)*, deste diploma".

contratação a termo: "molda-se a contratação a termo de acordo com uma tipologia ditada por factores objectivos – natureza transitória do trabalho e carácter temporário da prestação do trabalho – ou subjectivos – «situações relativas aos contratantes que enquadrem de forma transitória ou temporária motivo que o justifique»"; *(ii)* previa-se "para as situações objectivas o termo incerto, inexistindo cláusula escrita sobre prazo"; *(iii)* sujeitava-se "à forma escrita e à observância de certos requisitos o contrato correspondente a uma das situações subjectivas previstas"; *(iv)* tornava-se "nula a estipulação do termo nos casos da falta de requisitos de justificação a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 5.º, o mesmo acontecendo com a falta de redução a escrito da alínea *c)* do mesmo número"[66].

Apesar de o decreto n.º 412/91 não ter avançado em virtude da pronúncia do Tribunal Constitucional no sentido da sua inconstitucionalidade orgânica, o decreto não deixa de ter interesse para verificar qual o "estado de coisas" aquando da aprovação do Decreto-Lei n.º 235/92, o que viria a acontecer ao abrigo da Lei n.º 12/92, de 16 de julho, que autorizava o Governo a rever o regime legal do contrato de serviço doméstico[67]. De acordo com o seu artigo 2.º:

> "A legislação a publicar pelo Governo nos termos do artigo anterior deverá ter em conta a natureza especial do contrato de serviço doméstico, gerador de relações com acentuado carácter familiar, bem como a necessidade de melhoria do estatuto social destes

[66] Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 373/91, de 6 de novembro.

[67] Objeto da Retificação n.º 10/92, de 12 de setembro, que apenas incidiu sobre a alínea *e)* do artigo 2.º (retribuição), não interferindo com as disposições alusivas à contratação a termo.

> trabalhadores de forma compatível com a especificidade económica dos empregadores, e assentará nas seguintes regras: (…) *d)* Determinação das condições de admissibilidade do contrato a termo, certo ou incerto, restringindo-a aos casos de natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar e de estipulação pelas partes de duração, incluindo as renovações, não superior a um ano; sujeição do contrato a termo, neste último caso, à forma escrita; fixação das consequências da falta de redução a escrito; possibilidade de o contrato a termo certo ser objecto de duas renovações e previsão da sua conversão em contrato sem termo após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação ou da verificação do evento que justificou a sua celebração".

Tendo analisado o percurso da contratação a termo até à entrada em vigor do artigo 5.º do RJSD, importa agora atentar no regime atualmente em vigor.

3.2. O elemento material na contratação a termo no RJSD

Quanto ao *elemento material*, de acordo com o artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, do RJSD, nos termos da Lei de autorização legislativa, o contrato de serviço doméstico pode ser celebrado: *(i)* quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar – caso em que pode ser celebrado um contrato a termo *certo* ou *incerto*; *(ii)* independentemente de qualquer justificação material, quando as partes assim o convencionarem[68] – neste caso, apenas pode ser celebrado a termo *certo* e

[68] Sobre a *ratio* desta admissibilidade, refere BERNARDO DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 2020, p. 391, que "as circunstâncias que rodeiam a celebração dos contratos de serviço doméstico impõem uma maior

a sua duração, incluindo as renovações, não pode ser superior a um ano – solução cuja conformidade com a CRP[69] e com o Direito da União

flexibilidade (…) relativamente à possibilidade de recurso à contratação a termo". Por sua vez, MARIANA CUNHA E SILVA DE SOUSA CARDOSO, *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, 2019, disponível em repositorium.sdum.uminho.pt, pp. 50-51, traçando o paralelo com o regime previsto no *Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto* (que admitia, como regra supletiva, a contratação a termo por período de um ano, sem fundamento justificativo – cfr. artigo 4.º, n.º 2) e a sua revogação (operada pelo *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, que excluiu essa possibilidade – cfr. artigo 5.º, n.º 1, que remete para o regime geral do *Estatuto de los Trabajadores*), sugere que a justificação da inadmissibilidade de contratação a termo sem que se verifique uma necessidade temporária operada pelo *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, tem subjacente a circunstância de "entre nós a figura da denúncia do empregador doméstico, uma vez decorrido o período experimental, não est[ar] consagrada, tornando (porventura) mais compreensível a manutenção da contratação temporal não causal pelo período máximo de um ano".

[69] Conforme mencionado *supra*, embora o artigo 53.º da CRP tenha implicações que se estendem à contratação a termo, tais limitações não excluem que se admita "no limite, a sua compatibilidade com contratos precários para necessidades permanentes" (JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", cit., 2006, pp. 10-11, acrescentando o Autor, particularmente sobre o regime geral da contratação a termo, que "neste caso, apenas enquanto medida *conjunturalmente* de fomento do emprego (…) dúvidas mais consistentes suscita, porém, (…) a norma que admite a livre contratação a termo de determinadas categorias de trabalhadores"). Também sobre a necessidade de compatibilizar o artigo 53.º da CRP com outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, refere RUI MEDEIROS, em JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I (artigos 1.º a 79.º), cit., 2017, p. 762, que "na concreta conformação do serviço doméstico, não pode ser ignorado o direito à intimidade da esfera familiar" e que, nessa medida, "o legislador (…) pode legitimamente ensaiar soluções diferenciadas". No ordenamento jurídico espanhol, até à entrada em vigor do *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*, estabelecia o *Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto*, no seu artigo 4, n.º 2, que, na falta de acordo escrito, se presumia que o contrato de trabalho era celebrado pelo prazo de um ano, tacitamente prorrogável por períodos igualmente anuais, na falta de denúncia prévia, a qual deveria ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de sete dias – esta solução, referia JESÚS R. MERCADER UGUINA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., tirant lo blanch, Valencia, 2011, p. 153, encontrava a sua fundamentação na especialidade do serviço doméstico, que o Autor atribuía à singularidade do empregador e do lugar da prestação, bem como à "diária convivência do trabalhador e empregador, [que] fazem da boa fé e do *intuitu personae* características essenciais do contrato" (itálico no original).

Europeia[70] não tem sido largamente posta em causa. Verifica-se, desta forma, um importante desvio ao regime regra atualmente em vigor no

[70] A este propósito, importa referir que parte da doutrina sustenta que a Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de Junho de 1999 (respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo) é aplicável aos trabalhadores domésticos (o que, sublinhe-se, não tem qualquer implicação para efeitos de aplicabilidade do CT aos contratos especiais, uma vez que a aplicabilidade do CT deve aferir-se nos termos do artigo 9.º do CT e da legislação especial aplicável, enquanto a tutela prevista na Diretiva, com regulamentação significativamente mais reduzia, deve apurar-se com base no âmbito subjetivo da própria Diretiva – sobre a distinção, JORGE LEITE, "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", cit., 2006, p. 21, e MARIANA CUNHA E SILVA DE SOUSA CARDOSO, *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, cit., 2019, p. 296): neste sentido, considerando que a exclusão operada pelo artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva não abrange o trabalhador doméstico, VERA PAVLOU, "Domestic work in EU law: the relevance of EU employment law in challenging domestic workers' vulnerability", *European Law Review*, 2016; referindo apenas que "algumas das Diretivas em matéria social, como a relativa à organização do tempo de trabalho, devem considerar-se como aplicáveis ao trabalho doméstico", VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, pp. 39-40; afirmando que, para a aplicação do acordo-quadro, "pouco import[a] que se trate de trabalhador com contrato sujeito ao regime geral ou com contrato sujeito a regime especial", JORGE LEITE, *op. cit.*, pp. 20-21; em geral, sobre o âmbito de aplicação da Diretiva 1999/70/CE, SUSANA SOUSA MACHADO, *op. cit.*, pp. 60-61. Por sua vez e em sentido distinto, ALICE PEREIRA DE CAMPOS, *Contrato de trabalho a termo*, cit., 2013, p. 44, considerando que "todos os regimes de contratos especiais previstos em legislação extravagante correspondem a normas especiais, que afastam a aplicação das normas gerais. (…) podem colocar-se dúvidas se os trabalhadores sujeitos a contratos especiais também poderão beneficiar da protecção decorrente da transposição da Directiva".

O ponto poderá ser pertinente relativamente aos casos em que a contratação a termo certo assenta no mero acordo das partes, havendo quem ponha em causa a compatibilidade do n.º 2 do artigo 5.º do RJSD com a Diretiva 1999/70/CE (assim, refere SUSANA SOUSA MACHADO, *op. cit.*, pp. 301-302: "temos dúvidas que a solução legal nacional se compatibilize com o direito comunitário. Cremos que, as especialidades da actividade em causa e as respectivas condições de exercício não justificam a celebração de contratos a termo sem motivo objetivo. Tal situação poderá gerar um risco real de recurso abusivo a esse tipo de contratos", com desenvolvimentos sobre o que considera "motivo objetivo" para efeitos da Diretiva nas pp. 74 e ss); esta questão está, todavia, indelevelmente relacionada com a interpretação adotada quanto à alusão, pela diretiva, à existência de um motivo objetivo para a contratação a termo, sendo que o seu artigo 3.º, n.º 1, apenas refere que se considera trabalhador "o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral

concluído directamente entre um empregador e um trabalhador *cuja finalidade seja determinada por condições objectivas, tais como a definição de uma data concreta*, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento" (itálico nosso). À primeira vista dir-se-ia que esta norma se basta, a título de verificação de "condições objetivas", com a delimitação temporal do contrato a termo, o que é assegurado no caso da contratação a termo assente no mero acordo prevista no RJSD, que tem de ser necessariamente a termo certo e que não pode exceder o prazo de um ano. Todavia, é questionável qual o próprio sentido desta norma e a alusão às "condições objetivas", podendo equacionar-se se "a referência à estipulação de uma data ou à execução de um dado serviço reportar-se-ia não propriamente aos motivos que permitem a celebração de um contrato a termo, mas às modalidades que pode revestir o termo" (cfr. JOANA NUNES VICENTE, *A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei*, cit., 2008, pp. 162 e ss, em especial, p. 163; este entendimento parece igualmente implícito no par. 60 do Acórdão do TJUE C-677/16, nos termos do qual "decorre da definição do conceito de «contrato a termo» que figura no artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro que um contrato desta natureza deixa de produzir efeitos para o futuro verificado o termo nele previsto, podendo esse termo ser constituído pela realização de uma tarefa determinada, pela chegada de uma data precisa ou, como no caso vertente, pela ocorrência de um determinado acontecimento", parecendo associar à definição prevista no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 1999/70/CE uma referência às modalidades do termo e não à motivação do contrato a termo). Com efeito, veja-se também que enquanto a versão portuguesa da Diretiva se refere à *finalidade* do contrato/relação laboral, a versão inglesa já sugere que o que está em causa é o *final* do contrato e não a sua *finalidade* (mais concretamente, define-se contrato a termo como aquele "where the end of the employment contract or relationship is determined by objective conditions such as reaching a specific date").

A admissibilidade do modelo de contratação a termo previsto no RJSD também não parece posta em causa mesmo que se acompanhe a doutrine que sustenta que a contratação a termo inicial está sujeita à verificação de "razões objetivas" (cfr. JOANA NUNES VICENTE, *op. cit.*, pp. 161 e ss) – e muito embora o artigo 5.º da Diretiva "vers[e] unicamente (…) sobre a adopção, pelos Estados-Membros, de medidas destinadas a prevenir a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos" (cfr. Acórdão do TJUE C-378/07 a C-380/07, par. 118) –, na medida em que a exigência de "razões objetivas" para a contratação a termo poderia igualmente retirar-se da articulação com as próprias disposições preliminares da Diretiva. Ora, sobre o que se considerem "razões objetivas" nos termos desta norma, cfr. par. 69 e 70 do Acórdão do TJUE C-212/04, que refere que "o conceito de «razões objectivas», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea *a)*, do acordo-quadro, deve ser interpretado no sentido de que visa circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma actividade determinada e, portanto, susceptíveis de justificar, nesse contexto específico, a utilização de sucessivos contratos a termo" e que essas "circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objectivo legítimo de política social de um Estado-Membro"; ver tb. as Conclusões da

artigo 140.º do CT (e, também ao regime que já então estava em vigor nos artigos 41.º e 48.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89), na medida em que pode ser celebrado um contrato a termo mesmo na ausência de uma necessidade temporária do agregado familiar ou da verificação de outras circunstâncias descritas na lei com precisão. Trata-se, todavia, de um regime que não era totalmente estranho no nosso ordenamento, sendo que, nos termos *supra* expostos, se aproximava do regime regra previsto no Decreto-Lei n.º 781/76, no sentido de dispensar a verificação de um elemento material na contratação a termo.

A questão que se coloca neste ponto prende-se com a consequência da ausência de motivo justificativo, na medida em que o artigo 5.º, n.º 4, refere que "a *não verificação* dos requisitos de

Advogada Geral JULIANE KOKOTT, apresentadas em 27 de Outubro de 2005, no âmbito do mesmo processo, par. 57, que refere "o acordo-quadro e a directiva *não se opõem a regulamentações nacionais que permitem a celebração de contratos de trabalho a termo relativamente a sectores, ocupações ou actividades específicos* (…). Nesses casos, a razão objectiva para a celebração do contrato de trabalho a termo reside justamente nas especificidades que são consideradas características do emprego no sector, ocupação ou actividade em questão" (itálico nosso). Também com interesse, cfr. a Recomendação n.º 166 da OIT, que, para evitar que a contratação a termo seja utilizada como forma de subverter as garantias dos trabalhadores aquando da cessação do contrato, estabelece que os Estados podem adotar uma ou mais das seguintes medidas: "(a) Limitar o recurso ao contrato por tempo determinado aos casos em que, quer pela *natureza do trabalho a efetuar, quer pelas circunstâncias em que deve ser efectuado, quer ainda pelo interesse do trabalhador*, a relação de trabalho não possa ser de duração indeterminada; (b) Considerar os contratos por tempo determinado, com exceção dos casos referidos na alínea a) do presente parágrafo, como contratos de trabalho por tempo indeterminado; (c) Considerar como contratos de trabalho por tempo indeterminado os contratos de trabalho por tempo determinado, renovados por uma ou mais vezes, com exceção dos casos referidos na alínea a) do presente parágrafo" (itálico nosso).

De todos estes elementos parece resultar admissível a valoração da especialidade do trabalho doméstico para fundamentar o recurso à contratação a termo por acordo, sendo que a imposição de restrições adicionais quanto à duração deste contrato (face às que se estabelecem para os casos em que o contrato a termo assenta numa necessidade temporária do empregador) parece adequada para prevenir situações de excessivo prolongamento de uma situação de precariedade dos trabalhadores.

justificação, quando exigidos, (…) tornam nula a estipulação do termo", deixando na penumbra o que se entende, por um lado, por "não verificação" (que difere da expressão "falta ou insuficiência da justificação", utilizada pelo Decreto-Lei n.º 781/76 – cfr. artigo 8.º, n.º 2 – e da falta de "indicação do motivo justificativo", a que se referia o Decreto-Lei n.º 64-A/89 – cfr. artigo 42.º, n.º 1) e, por outro, por "requisitos de justificação" (em particular, podemos interrogar que requisitos serão esses: se são requisitos formais – inclusão do motivo justificativo no contrato escrito – ou meramente substanciais – ausência material de um motivo justificativo quando o contrato tenha assentado na sua existência). Da nossa parte, consideramos que esta referência à "não verificação dos requisitos de justificação" se refere tão só à ausência de motivo transitório ou temporário da prestação de trabalho, na esteira daquilo que previa o decreto n.º 412/91, sendo que à luz desta proposta o alcance da expressão (que era, concretamente, "falta dos requisitos de justificação a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 deste artigo") era mais clara, uma vez que o n.º 1 do artigo 5.º do decreto n.º 412/91 se prendia com as situações em que era admissível o recurso à contratação a termo ("o contrato de serviço doméstico *pode ser celebrado a termo nos seguintes casos*"), sendo que o uso do plural ("requisitos") também se explicava tendo em conta a presença de duas alíneas que regulavam a existência de um motivo objetivo para a contratação.

Não obstante o atual artigo 5.º, n.º 4, não remeter expressamente para a não verificação dos requisitos de justificação consagrados no n.º 1 da mesma norma e, por outro lado, não surgirem

verdadeiramente autonomizadas as duas situações que constavam das alíneas *a)* e *b)* do artigo 5.º da proposta ínsita no decreto n.º 412/91, parece-nos que, tendo em conta a origem da norma e a sua letra, o sentido interpretativo a acolher deve ser o mesmo. Deste modo, a primeira parte do n.º 4 do artigo 5.º do RJSD reporta-se – apenas – à falta de um motivo justificativo transitório ou temporário, nos casos em que a sua existência seja requerida, e não à falta de inclusão, no contrato escrito, do motivo justificativo subjacente à contratação. Tal não significa que a omissão da referência ao motivo justificativo, quando exista, seja inconsequente, conforme melhor analisaremos *infra*, mas tão só que não implica, automaticamente, que se considere o contrato como um contrato por tempo indeterminado.

Adicionalmente, importa clarificar que o facto de sustentarmos que a primeira parte do artigo 5.º, n.º 4, do RJSD se reporta tão-só ao elemento material da contratação a termo não obsta, em abstrato, que se conclua que da segunda parte da norma resulta que a inobservância de forma escrita tem como consequência – mesmo nos casos em que a contratação a termo assente no n.º 1 do artigo 5.º do RJSD – a nulidade da estipulação que prevê o termo.

É esse o aspeto que nos propomos analisar de seguida.

3.3. O elemento formal na contratação a termo no RJSD

Quanto ao *elemento formal*, estabelece o RJSD que: *(i)* nas situações em que a contratação assente em necessidade temporária do agregado familiar, "na falta de estipulação *escrita* do *prazo*

considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante" (artigo 5.º, n.º 3); e, ainda, *(ii)* que a "*a falta de redução a escrito, no caso do n.º 2*, torn[a] nula a estipulação do termo" (artigo 5.º, n.º 4, do RJSD, itálicos nossos).

A interpretação desta norma presta-se a várias dificuldades, entre as quais destacamos duas: em primeiro lugar, a identificação da concreta *extensão* da exigência de forma escrita (i.e., se versa apenas sobre os contratos a termo com fundamento em acordo das partes ou também sobre os contratos a termo assentes em necessidade temporária do empregador) e, em segundo lugar, quanto ao conteúdo do contrato escrito (nomeadamente, sobre a aplicabilidade do disposto no atual artigo 141.º do CT aos contratos a termo celebrados ao abrigo do RJSD).

Analisemos, pois, estes dois aspetos.

3.3.1. A extensão da exigência de forma escrita e o seu sentido

Quanto à extensão da exigência de forma escrita (i.e., às modalidades de contrato a termo que abrange) e ao seu sentido (i.e., sobre a natureza *ad substantiam* ou *ad probationem* da mesma), parece-nos que, *ab initio*, é possível extrair diversos sentidos interpretativos dos artigos 3.º e 5.º do RJSD:

1. De acordo com o primeiro dos sentidos interpretativos, resultaria destas normas que, quando a contratação a termo assente em necessidade temporária, resulta do artigo 3.º que o contrato deve observar a forma escrita mas apenas como exigência *ad probationem*, uma vez que o n.º 4 do artigo 5.º

apenas prevê a nulidade da estipulação do termo por "falta de redução a escrito" nos casos em que a contratação a termo assente no mero acordo das partes.

2. O segundo dos sentidos interpretativos apenas difere do primeiro na medida em que, nos casos não previstos no n.º 4 do artigo 5.º, não haveria qualquer exigência de forma – *ad probationem* ou *ad substantiam* – na medida em que o artigo 3.º não consagraria, *per si*, uma exigência de forma, mas tão só ressalvava que, no contexto do contrato a termo, a regra não será a liberdade de forma (mas os casos em que seria exigida a forma escrita deveriam ser apurados de acordo com as regras que versam sobre o contrato a termo, nos artigos 5.º e 6.º do RJSD).

3. Finalmente, acordo com outra interpretação, resultaria que o n.º 3 e a primeira parte do n.º 4 do artigo 5.º seriam *específicos* da contratação a termo assente em necessidade temporária, mas continuaria a ser-lhe aplicável a obrigatoriedade de redução a escrito, que constituiria norma geral aplicável a todos os contratos a termo, enquanto formalidade *ad substantiam*, por força também do artigo 3.º do RJSD ("o contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo").

Comecemos por analisar a (im)procedência da segunda interpretação identificada: qual o verdadeiro sentido do artigo 3.º do RJSD? Podemos entender que, na verdade, o artigo 3.º do RJSD não estabelece uma exigência de forma, mas apenas salvaguarda que, no contexto da contratação a termo, a *regra* não será a liberdade de forma

(o que não prejudica que, excecionalmente, a contratação a termo não esteja sujeita a forma escrita)?

Na verdade, note-se que apenas a primeira parte da norma aparenta ter conteúdo positivo, no sentido de prescrever que o contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial; a segunda parte da norma pode ser interpretada no sentido de não prescrever positivamente a obrigatoriedade de observar a forma escrita sempre que se celebre um contrato a termo, mas apenas com conteúdo remissivo para as normas que concretamente regulam a contratação a termo e os seus requisitos; ou seja, o artigo 3.º nem consagraria, em si mesmo, uma exigência de forma (*ad probationem* ou *ad substantiam*), uma vez que se limitaria a salvaguardar – sem que os regulasse – os casos em que o RJSD preveja a obrigação de se observar a forma escrita. Este entendimento poderia sustentar-se em dois elementos: *(i)* nos termos da Lei n.º 12/92, de 16 de julho, que autoriza o Governo a rever o regime legal do contrato de serviço doméstico, a contratação a termo deveria ser restringida aos casos de natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar e de estipulação pelas partes", apenas se prevendo a "sujeição do contrato a termo, *neste último caso*, à forma escrita" – e, portanto, não constaria da Lei de Autorização a extensão da sujeição à forma escrita a *todos os contratos a termo*, mas apenas àqueles com fundamento na estipulação pelas partes; *(ii)* tirando o disposto no artigo 3.º, *in fine*, o RJSD

revela uma preferência pelo afastamento de exigências de forma previstas no CT[71/72].

[71] Embora no contexto do Decreto-Lei n.º 508/80 (e dando, inclusive, o exemplo do contrato a termo, para o qual não era então exigida forma escrita), parecem pertinentes as observações de CARLOS ALEGRE, *Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de Outubro*, cit., 1981, p. 18, quando refere que "o princípio da liberdade contratual está, na presente regulamentação de serviço doméstico [Decreto-Lei n.º 508/80], consagrado de forma mais ampla do que na generalidade dos contratos de trabalho". A este propósito, refere VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, p. 32, que, atenta a relação de intimidade subjacente ao contrato de serviço doméstico, "também não é de estranhar que as relações de trabalho doméstico se processem *num quadro de informalidade*" (itálico nosso), com desenvolvimentos nas pp. 85 e ss. Ora, no entendimento de MARIANA CUNHA E SILVA DE SOUSA CARDOSO, *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, cit., 2019, p. 49, este elemento (consequência da natureza não empresarial do contrato de serviço doméstico) justificaria que a forma escrita assumisse natureza meramente *ad probationem* no caso de contrato a termo fundado em necessidade temporária. Em todo o caso, note-se que a Convenção n.º 189 da OIT – embora não imponha a forma escrita – revela uma preferência pela formalização do contrato de serviço doméstico, estabelecendo o seu artigo 7.º que "Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico sejam informados das suas condições de trabalho de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, *de preferência, se possível, mediante um contrato escrito* de acordo com a legislação nacional ou com as convenções coletivas, em especial no que respeita a: (…) c) data do início do contrato e *se o contrato for a termo, a sua duração*" (itálico nosso; também sobre o formalismo no serviço doméstico, cfr. § 6 (2) da Recomendação n.º 201 da OIT (2011), disponível em https://normlex.ilo.org/); invocando também este artigo, refere CLÁUDIA ROSA HENRIQUES, "Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação", cit., 2017, p. 96, nota 38, que "deveria o legislador ter exigido a forma escrita", mesmo fora dos casos excecionados pela parte final do artigo 3.º do RJSD.

[72] A este propósito, também a Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de Junho de 1999 (respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo) não se revela um auxilio interpretativo, uma vez que, ainda que se aplique aos trabalhadores domésticos (neste sentido, VERA PAVLOU, "Domestic work in EU law: the relevance of EU employment law in challenging domestic workers' vulnerability", cit., 2016, diferentemente do que sucederia com a Diretiva 97/81/CE do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 (respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES), que permite "por razões objectivas, excluir total ou parcialmente do âmbito de aplicação do presente acordo os trabalhadores a tempo parcial com actividade ocasional" – Cláusula 2.ª, n.º 2), a Diretiva 1999/70/CE não prevê exigências de forma para a celebração válida do

Parece-nos, todavia, que tal construção não é de acompanhar. A diferente redação entre o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 508/80 e o artigo 3.º do RJSD deve ser valorada, importando uma alteração de paradigma quando à forma do contrato a termo no contexto do trabalho doméstico. Esta alteração está em linha com as exigências de forma previstas nos sucessivos diplomas que regulam o regime comum do contrato de trabalho. Por outro lado, conforme referido *supra*, o n.º 3 do artigo 5.º, sanciona com a conversão *ope legis* em contrato a termo incerto o contrato a termo certo que, sem "estipulação escrita do prazo", vise satisfazer uma necessidade temporária; esta norma parecer pressupor que este contrato é/deve ser celebrado por escrito e que desse contrato deve constar, igualmente por escrito, a estipulação do prazo, sob pena de se considerar que está em causa um contrato a termo incerto.

Deste modo, parece-nos que a dúvida não reside na exigência de forma, mas na caracterização desta exigência de forma como tendo natureza *ad substantiam* (3.ª interpretação *supra* identificada) ou *ad probationem* (1.ª interpretação *supra* identificada).

Em primeiro lugar, importa referir que, muito embora a regra seja que, quando a norma legal exige a forma escrita, tal exigência é *ad subtantiam*[73], estabelece o n.º 2 do artigo 364.º do CC que, se

contrato a termo.

[73] Como refere JOÃO DE CASTRO MENDES, *Direito Civil - Teoria Geral*, Volume III, de harmonia com as lições dadas ao ano jurídico de 1978-1979, com a colaboração de Armindo Ribeiro Mendes, AAFDL, Lisboa, 1979, p. 131, "quando a lei exige uma certa forma, exige-a em regra ad substantiam"; no mesmo sentido, entre outros, cfr. JOSÉ DE OLIVEIRA ASCENSÃO, *Direito Civil - Teoria Geral*, Volume II (Acções e Factos Jurídicos), Coimbra Editora, Coimbra, 1999, pp. 57-58; CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, 2.ª reimpressão, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 433 e ss; PEDRO PAIS DE VASCONCELOS/PEDRO LEITÃO PAIS DE

resultar claramente da lei que o documento é exigido apenas para prova da declaração, este pode ser substituído por confissão expressa, judicial ou extrajudicial (neste caso, desde que a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório). Conforme realça a doutrina, a aplicação deste critério não é isenta de dúvidas: "quando é que se poderá concluir «resultar claramente da lei que o documento é exigido apenas para prova da declaração»?"[74], sendo que, para que se conclua pela natureza *ad probationem* da exigência de forma importa, por regra, "que seja sindicada, através da interpretação, a finalidade da exigência legal de forma e que se conclua que a lei a exige apenas para prova"[75]. No nosso caso em concreto – e à imagem do que sucedia no artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 –, a conclusão pela exclusão da imposição da observância de forma, a título de forma *ad substantiam*, como regime geral decorrente do artigo 3.º (assim rejeitando aquele que seria o terceiro sentido interpretativo identificado *supra*) não resulta de uma análise profunda da teleologia da exigência de forma subjacente ao regime geral do contrato a termo (análise esta que, em todo o caso e de acordo com um setor da doutrina, se revela infrutífera[76]), mas da articulação entre os artigos 3.º e 5.º do RJSD.

VASCONCELOS, *Teoria Geral do Direito Civil*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, pp. 703-704.

[74] CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, cit., 2012, p. 434.

[75] Pedro Pais de Vasconcelos/Pedro Leitão Pais de Vasconcelos, *Teoria Geral do Direito Civil*, cit., 2022, p. 704.

[76] Assim, cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil*, Volume II, Almedina, Coimbra, 2021, pp. 188-189, referindo que "não é possível atribuir, às regras formais, objetivos concreta e precisamente relevantes, que tenham uma consistência mínima (…) a reconstrução dos valores ligados à forma, embora consistente, não permite fixar fronteiras firmes", mais indicando o Autor, nas pp. 174-175, *dezoito* escopos justificativos da forma que, em todo o caso,

Ora, muito embora resulte do artigo 3.º do RJSD a exigência de forma escrita, é frequente que a norma que exige a forma escrita e a norma que identifica a consequência jurídica da sua inobservância surjam dissociadas, sendo que, desde que foi objeto de exigências de forma, o regime do contrato a termo *sempre* estabeleceu, em artigos autónomos ou em números diferentes do mesmo artigo, as exigências de forma e as consequências para a sua inobservância, através da aplicação – de modo *precisamente delimitado* – da sanção da nulidade da cláusula que apõe o termo apenas quanto a determinadas formalidades devidamente identificadas. Assim, enquanto o artigo 3.º do RJSD *prevê*, em primeira linha, a exigência de forma, já o artigo 5.º do RJSD centra-se nas *consequências* da sua inobservância. De acordo com esta interpretação, chegar-se-á à conclusão que o artigo 3.º consagra uma forma *ad probationem* pois a exigência de forma *ad substantiam* apenas vale para os casos que a lei expressamente comina com a consequência da nulidade da cláusula que prevê o termo (artigo 5.º, n.º 4, do RJSD).

Este entendimento também parece em articulação com a inspiração que o artigo 5.º colheu na proposta n.º 412/91, o que ajuda a compreender a lógica que lhe esteve subjacente *na origem*. O decreto n.º 412/91 tratava de forma diferente dois conjuntos de casos: *(i)* aqueles em que, na terminologia do Tribunal Constitucional,

"não são exaustivos. Todavia, eles deixam entender que as razões de forma são bem mais amplas do que tradicionalmente considerado". Concretamente sobre as exigências formais na contratação a termo, que considera pretenderem assegurar "o esclarecimento dos trabalhadores e a segurança jurídica", refere o Autor, em *Manual de Direito do Trabalho*, cit., 1991, pp. 631-632, que as normas relativas à forma e conteúdo essencial do contrato a termo "devem, em princípio, ser interpretadas em *moldes estritos*: elas não admitem reduções teleológicas nem alargamentos por interpretação extensiva ou por aplicação analógica".

estivesse subjacente um motivo objetivo (i.e., natureza transitória do trabalho e carácter temporário da prestação do trabalho), em relação aos quais "na falta de estipulação escrita do prazo, considera-se que o trabalho é celebrado a termo incerto" (que coincide com o artigo 5.º, n.º 3 do RJSD, com a diferença que, no RJSD, não se refere que o contrato é celebrado a termo incerto, mas antes que é celebrado "pelo período em que persistir o motivo determinante", o que não é coisa diferente); e, ainda, *(ii)* aqueles que assentassem num motivo subjetivo (i.e., situações relativas aos contratantes que enquadrem de forma transitória ou temporária motivo que o justifique), caso em que o decreto n.º 412/91 estabelecia que o contrato de trabalho estava "*sujeito à forma escrita*, devendo ser assinado por ambas as partes e mencionar a identidade dos contratantes, (…)". Esta diferença justificava que o n.º 4 do artigo 5.º da proposta n.º 412/91 referisse, de forma diferenciada, "a falta dos requisitos de justificação" (no caso de fundamento objetivo do contrato a termo) e "a falta de redução a escrito" (no caso de fundamento subjetivo do contrato a termo). Ora, o artigo 5.º do RJSD manteve a coexistência de duas situações de admissibilidade de contratação a termo (embora tenha substituído pela simples existência de acordo o fundamento "situações relativas aos contratantes que enquadrem de forma transitória ou temporária motivo que o justifique") e o tratamento diferenciado de ambas (inclusive, em termos próximos aos previstos no decreto n.º 412/91).

Solução diferente não se extrai do n.º 3 do artigo 5.º do RJSD, o qual não pretende limitar o âmbito da exigência de forma escrita – que se deverá apurar nos termos do artigo 3.º do RJSD, mas apenas

vem prever uma consequência *específica* da contratação a termo sem indicação explícita e *escrita* da duração do contrato quando o contrato assente em necessidade temporária.

Assim, tendo em conta a norma que inspirou o atual artigo 5.º do RJSD (que agravava as exigências de forma e formalidades *apenas* quando a contratação a termo não assentasse numa necessidade temporária objetiva), o alcance da exigência de forma escrita na Lei de Autorização (limitada à contratação a termo com fundamento em acordo das partes), o elemento literal do n.º 4 do artigo 5.º do RJSD (que apenas se reporta à nulidade do termo por "falta de redução a escrito, no caso do n.º 2 [contrato a termo com fundamento no acordo]" e, ainda, a necessidade de articular todos estes elementos com o artigo 3.º do RJSD, dir-se-á que a exigência de forma escrita para a contratação a termo – com exceção dos casos em que o acordo seja o fundamento do contrato – se trata de uma forma *ad probationem*, solução para a qual é igualmente possível discernir um fundamento teleológico[77], desde logo tendo em conta que ao empregador

[77] Assim, MARIANA CUNHA E SILVA DE SOUSA CARDOSO, *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, cit., 2019, p. 49, entende que "«forçar» uma consequência de intemporalidade do contrato quando a necessidade do empregador é, de facto, temporária, neste caso particular, é desrazoável pois estamos perante uma relação de trabalho a realizar no domicílio do empregador com a consequente reserva de vida privada e opções tomadas a esse propósito". Considerando que, no caso de contrato de serviço doméstico a termo fundado numa necessidade transitória, sem observância de forma escrita, "a falta de redução a escrito não determina a nulidade do termo" (p. 330), aplicando-se o n.º 4 do artigo 5.º do RJSD, nestes casos, ao "vício de fundamentação do contrato, quando esta seja exigida (ou seja, apenas no caso do contrato a termo incerto) ou quando as partes entendam indicá-la (no caso do contrato a termo certo)" (p. 329), MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª ed., cit., 2023, p. 330, justifica esta solução invocando que "não faz sentido impor a um empregador sem estrutura empresarial as restrições gerais à contratação a termo que têm um fundamento empresarial, nem as consequências drásticas dos vícios de forma do contrato (…)".

no contrato de serviço doméstico não se justificaria exigir "parâmetros de cuidado e de rigor técnico na contratação que são excessivos fora de um contexto empresarial"[78]. Esta interpretação parece-nos a mais adequada ainda que se revele menos favorável ao trabalhador do que a presente no Código do Trabalho: como refere PEDRO ROMANO MARTINEZ, "nem sempre as normas jurídicas (…) prescrevem soluções favoráveis a uma das partes, dita desfavorecida. (…) na promoção da justiça social e do equilíbrio na relação jurídica tem de se atender a todos os intervenientes, porquanto a solução justa para um pode ter implicações iníquas para a contraparte"[79].

Deste modo, qualquer contrato de serviço doméstico a termo deve observar a forma escrita (por imposição do artigo 3.º do RJSD), muito embora a sua falta apenas determine a nulidade da aposição do termo nos casos em que o fundamento da contratação a termo seja o acordo das partes (i.e., apenas nestas hipóteses, consagradas no n.º 2 do artigo 5.º do RJSD, terá carácter *ad substantiam*). Quando o fundamento da contratação a termo seja uma necessidade temporária, a sua não indicação escrita não determina a aplicação do n.º 4 do artigo 5.º do RJSD[80], ao qual apenas serão subsumíveis as

[78] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª ed., cit., 2023, p. 330. Sobre a natureza empresarial do contrato de serviço doméstico, em geral, cfr. nota *supra*.

[79] PEDRO ROMANO MARTINEZ, "Segurança jurídica *versus* aplicação alternativa do direito, em especial, *favor laboratoris* e activismo judicial", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LXI, n.º 1-4 (Janeiro-Dezembro 2020), pp. 80-81 (do mesmo Autor, "Diferentes vias de prossecução da justiça na aplicação do direito", *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, 2020, ano LXI, número 2, p. 599).

[80] Assim, refere MARIANA CUNHA E SILVA DE SOUSA CARDOSO, *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, cit., 2019, p. 49, que "a forma reveste um carácter meramente probatório da necessidade transitória que se visa suprir". No sentido de considerar válido o contrato a termo celebrado sem observância de forma escrita, nos casos em

hipóteses de "não *verificação* dos *requisitos de justificação*" (i.e., no caso de não preenchimento do elemento *material* do contrato)[81]. Refere MARIA IRENE GOMES, a este propósito, que a solução de não aplicar a sanção da nulidade da cláusula que prevê termo, nestes casos, "parece-nos equilibrada, pois a estabilidade do trabalhador doméstico é, nestes casos, sopesada com a reserva da vida privada do empregador doméstico e as suas legítimas opções gestionárias, e não com qualquer iniciativa económica"[82]. Importa, não obstante, assinalar que, caso se *invoque* a nulidade do contrato a termo por falta de forma escrita, das duas uma: *(i)* ou é feita prova de que a contratação assentou numa necessidade temporária, caso em que o contrato se manterá válido e considera-se celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante (pois se não foi observada forma escrita, terá aplicação o n.º 3 do artigo 5.º do RJSD); *(ii)* ou não é feita prova de que a contratação assentou numa necessidade temporária, caso em que, mesmo que se entenda ter havido acordo nos termos do n.º 2 do artigo 5.º do RJSD, o contrato a termo padeceria de nulidade pelo n.º 4, artigo 5.º, *in fine*.

---

que tenha aplicação o n.º 3 do artigo 5.º do RJSD, FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, p. 277.

[81] Contra, MANUEL LEAL FREIRE, *Os contratos de serviço doméstico e trabalho rural*, cit., 1996, p. 29, entendendo que o contrato a termo "torna-se automaticamente contrato definitivo quer quando não conste de documento escrito, quer quando, este exigível, não seja feita seja feita justificação dos requisitos que o possibilitam". Também contra, se bem o interpretamos, VICTOR HUGO VENTURA, *O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)*, cit., 2023, p. 92, entendendo que, perante a *falta de indicação do motivo justificativo* (o que parece distinto da "não verificação dos requisitos de justificação" – cfr. n.º 4 do artigo 5.º do RJSD), o RJSD comina com nulidade a estipulação do termo.

[82] MARIA IRENE GOMES, "Contrato de trabalho doméstico: problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021-II, p. 240.

3.3.2. O conteúdo do contrato escrito

Finalmente, importa analisar qual o conteúdo do contrato a termo, uma vez que, diferentemente do que sucedia nos diplomas que versavam sobre o regime comum da contratação a termo (quer anteriores, quer contemporâneos da entrada em vigor do RJSD), o artigo 3.º e 5.º do RJSD não contêm um elenco dos elementos que devem constar do conteúdo do contrato a termo. Atentando nas "pistas" conferidas pelo artigo 5.º, podemos inferir que este acordo deve conter a "estipulação escrita do prazo" quando assente numa necessidade temporária do empregador, que consiste num dos elementos previstos no Decreto-Lei n.º 781/76 (artigo 6.º, n.º 1) e no Decreto-Lei n.º 64-A/89 (artigo 42.º, n.º 1), mas nada refere quanto aos demais elementos elencados nestas normas.

Se consideramos que do artigo 3.º do RJSD, parte final, resulta a exigência de forma escrita para todos os contratos a termo (embora a natureza de tal exigência possa variar), continua a manter-se a interrogação relativamente ao conteúdo desse contrato, na medida em que nenhuma das normas do RJSD elenca quais os elementos que devem constar do mesmo. A proposta contida no decreto n.º 412/91 referia que, nos casos de motivo subjetivo, "o contrato de trabalho está sujeito à forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e mencionar a identidade dos contratantes, a retribuição do trabalhador, o local da prestação do trabalho e a data do início e termo do contrato e, bem assim, o motivo", não prevendo igual exigência para os casos em que a contratação a termo assentasse num motivo objetivo; o RJSD atualmente em vigor não alude, em relação a

qualquer das modalidades de contratação a termo, aos elementos que devem constar do contrato a termo e, como vimos, o Decreto-Lei n.º 508/80 expressamente excluía a aplicação das normas sobre contrato a termo, previstas no Decreto-Lei n.º 781/76, que incidiam sobre a forma. Todavia, havia uma diferença importante entre o Decreto-Lei n.º 508/80 (sobre o qual incidiria a proposta n.º 412/91) e o atual RJSD: enquanto o primeiro previa, como regra, a liberdade de forma ("o contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial" – artigo 3.º), o RJSD aditou um segmento à parte final do seu artigo 3.º, nos termos do qual a regra da liberdade de forma é expressamente afastada no caso de contrato a termo ("salvo no caso de contrato a termo"), o que está em linha com as exigências formais do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89. Por esse motivo, parece-nos que, com a exigência de forma escrita como regra geral para a contratação a termo prevista no artigo 3.º do RJSD e perante a ausência de regulação do conteúdo do acordo escrito, se deve sustentar, no seguimento de MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, a aplicabilidade, na parte em que não contunde com o artigo 5.º do RJSD, do disposto no artigo 141.º do CT[83].

Deste modo, embora não seja aplicável o regime do artigo 147.º, n.º 1, alínea *c)*, do CT (quanto às consequências da falta de observância das exigências formais), aplicação essa que seria contrária aos n.ºs 3 e 4 do artigo 5.º do RJSD, já nos parece que os elementos

[83] Referindo que, ao contrato de serviço doméstico a termo, tem aplicação o disposto no artigo 141.º do CT, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª ed., cit., 2023, p. 329, apenas se verificando a inaplicabilidade da consequência da nulidade da aposição no termo no caso de preterição de formalidades qualificadas presentes no artigo 141.º (p. 330, n. 361).

identificados no artigo 141.º do CT devem constar do contrato de trabalho doméstico a termo a título de formalidades *ad probationem*. Esta conclusão não é obstaculizada pelo disposto no artigo 9.º do CT[84] e no artigo 37.º-A do RJSD, introduzido pela Lei n.º 13/2023,

[84] Nos termos deste artigo, "ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código *que sejam compatíveis com a sua especificidade*"; afastava-se, na sua literalidade, da redação adotada no artigo 11.º do Código de Trabalho de 2003, nos termos do qual "aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código *que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos*" (itálicos nossos). Estes artigos – primeiro, o 11.º do CT2003 e, posteriormente, o 9.º do CT2009 – não tinham paralelo na legislação anterior e, muito embora a codificação laboral não tenha incluído a matéria dos regimes especiais de trabalho (levando a que se fale de uma "codificação parcial" – cfr. JORGE BACELAR GOUVEIA, "O Anteprojecto de Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa", *Código do Trabalho – Pareceres*, Volume III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, p. 122), facto é que se pronunciou expressamente sobre a regra a observar na articulação entre os regimes especiais e o regime comum. Tal não obsta a que, mesmo antes da introdução de tal disposição, se fosse "instalando a ideia que, não obstante a existência de um bloco normativo próprio, o recurso ao regime geral do contrato de trabalho era possível, sempre que necessário e desde que não contrariasse as especificidades de regime previstas" (MARIA IRENE GOMES, "Contrato de trabalho doméstico: problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho", cit., 2021, p. 222). Sobre o concreto alcance da alteração da formulação da norma, identifica-se doutrina que se pronuncia no sentido de considerar que o artigo 9.º veio reproduzir o artigo 11.º do CT2003, "com ligeiras alterações de redação" (PEDRO ROMANO MARTINEZ, em PEDRO ROMANO MARTINEZ *et al.*, *Código do Trabalho – Anotado*, 13.ª edição, Almedina, Lisboa, 2020, p. 73) e doutrina que, diferentemente, entende que o novo artigo 9.º do CT "traduz uma mudança substancial da perspetiva do legislador" na aplicação do regime comum aos contratos de trabalho especiais (assim, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª edição, cit., 2023, p. 44, entendendo que a versão do CT2003 "obrigava à justificação da (des)aplicação de tais normas caso a caso", enquanto o CT2009 deixa claro que a aplicação do regime comum "depende da verificação, em cada caso, da compatibilidade daquela norma geral com a especificidade do regime em questão"). Sobre os contratos de trabalho especiais, em geral, ver tb. MÁRIO PINTO, *Direito do Trabalho*, cit., 1996, pp. 113 e ss; no contexto do contrato de trabalho da administração pública e a sua articulação com o artigo 9.º do CT, PEDRO MADEIRA DE BRITO, *Contrato de trabalho da Administração Pública e sistema de fontes*, AAFDL/Lisbon Law Editions, 2019, pp. 483 e ss. Em particular sobre a necessidade de tecer um juízo de compatibilidade entre a norma do regime comum do Código do Trabalho que se pretende aplicar e o contrato especial em concreto, cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho desportivo: Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada*, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, p. 46, articulando o n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 54/2017 com o artigo 9.º do CT, refere-se à necessidade de superação

de 3 de abril, ambos exigindo que a aplicação de normas do Código do Trabalho seja submetida a um teste de *adequação teleológica*[85].

---

de um "teste de compatibilidade", mais destacando que da ausência de norma específica no regime jurídico especial "não deve levar, inapelavelmente, à aplicação da norma geral", sendo necessária uma remissão para o regime geral "de modo condicionado e inteligente"; ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, "Considerações sobre o trabalho intermitente", *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume I, Direito & Justiça, 2015, p. 336, referindo que "este controlo de compatibilidade tem por objeto as normas do Código de cuja aplicação se trate e implica a ponderação da sua congruência com os elementos que no regime «especial» em apreço adquirem carácter tipificador e reclamam uma especial ordenação dos interesses em jogo"; VICTOR HUGO VENTURA/CLÁUDIA CAMPOS, "A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante", cit., 2020, pp. 37 e ss; DIOGO VAZ MARECOS, *Código do Trabalho – Comentado*, cit., 2023, p. 111

[85] Neste sentido, depois de referir que o artigo 37.º-A do RJSD veio dizer mais do que pretendia, afirma VICTOR HUGO VENTURA, O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), cit., 2023, pp. 48-49: "a norma agora aditada deve ser articulada com esta exigência [de um teste de compatibilidade], (…) se há contexto laboral que demanda esse teste de compatibilidade é justamente o trabalho doméstico dada a disparidade dos contextos em que se desenvolve a atividade laboral sujeita ao Código do Trabalho (tipicamente empresarial) e a atividade sujeita ao RCSD (lar doméstico)". Ver tb. JOÃO ZENHA MARTINS, "O contrato de serviço doméstico e a Agenda do Trabalho Digno", cit., 2024, pp. 217 e ss, que, alertando para o perigo de se desvirtuar "a essência da especialidade laboral por via de uma aplicação indiscriminada das normas gerais", entende que a aplicação do regime previsto no Código do Trabalho ao trabalhador doméstico deve observar dois requisitos: (i) a impossibilidade de extrair uma solução do RJSD e (ii) a existência de "uma afinidade valorativa que justifique uma compatibilidade de regulação" (p. 221), o que será possível identificar caso se conclua que o Código do Trabalho "aplica a conflitos substancialmente semelhantes um critério que (…) não difira do critério que é fornecido pelos princípios que animam o RCSD [RJSD]" (p. 220). Em escrito anterior às alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, referia MARIA IRENE GOMES, "Contrato de trabalho doméstico: problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho", cit., 2021, p. 225, que "sempre que o intérprete aplicador seja chamado a resolver a questão da aplicação, ou não, do regime laboral comum ao contrato de trabalho doméstico (…) a resposta não pode ser nem imediatista, nem automática, apelando a um necessário juízo de valoração" (da mesma Autora, cfr. "Cessação do contrato de trabalho doméstico", Cadernos de Direito Privado, n.º 73 (janeiro-março, 2021), p. 28, nota 5) e, em escrito posterior às alterações – "Contrato de trabalho doméstico e suas alterações à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)", Estudos APODIT, n.º 11, 2023, p. 154 – realça a Autora que "contrariamente ao que uma primeira leitura poderia sugerir", a aplicação das normas do CT

Ora, sendo evidente que a exigência de forma escrita tem de surgir acompanhada da identificação dos elementos caracterizadores do contrato que está a ser celebrado, apenas as alíneas do artigo 141.º do CT vêm identificar os elementos pertinentes para contextualizar a vontade das partes na celebração do contrato a termo, justificando-se a sua aplicação mesmo no âmbito deste contrato especial. O que se revelaria aqui contrário à teleologia do trabalho doméstico (e às normas expressas constantes do RJSD) seria considerar que a inobservância das formalidades previstas nas alíneas do artigo 141.º do CT teriam, no âmbito do trabalho doméstico, as consequências previstas no artigo 147.º do CT.

4. Conclusão

Em grande parte, a contratação a termo no contexto do serviço doméstico trilhou o seu caminho sem olhar à evolução que ia acontecendo, em paralelo, nos sucessivos diplomas que regulavam esta modalidade contratual no regime comum do contrato de trabalho.

Com efeito, à medida que foi evoluindo a regulação do recurso à contratação a termo e as formas de tutela reconhecidas aos trabalhadores, o regime do trabalho doméstico manteve-se estagnado.

"continua a exigir a sua compatibilidade com a especificidade deste regime, à luz do critério do artigo 9.º do Código do Trabalho"; também em escrito anterior, cfr. FILIPE FRAÚSTO DA SILVA, "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", cit., 2001, pp. 265-266, afirmando que "seria fundamental empreender um esforço de captação desses critérios [de valoração específicos], que permitiria depois, à luz de um correcto entendimento do princípio da igualdade (…) justificar (ou não) a validade constitucional das soluções especiais que o legislador ordinário consagrou para os trabalhadores domésticos (…) e obter argumentos para promover ou afastar a aplicação subsidiária, no âmbito do trabalho doméstico, de soluções típicas do contrato de trabalho comum".

Mesmo as recentes alterações ao RJSD, introduzidas pela Lei n.º 13/2023, embora possam ter implicações no domínio da caducidade do contrato a termo celebrado ao abrigo do artigo 5.º do RJSD e da respetiva compensação, não incidiram diretamente sobre a admissibilidade do recurso à contratação a termo nem sobre as exigências de forma que devem ser observadas na sua celebração.

Se é possível compreender que, em virtude da especialidade do contrato de trabalho doméstico, as soluções do regime comum não sejam, sem mais, transpostas para o RJSD, havendo motivos objetivos que legitimam, em certos pontos, um tratamento diferenciado, já nos parece que o artigo 5.º do RJSD beneficiaria de uma maior clareza quanto ao regime que dele resulta.

Conforme procurámos expor, nos termos em que se encontram redigidas, as normas do artigo 5.º do RJSD, em articulação com o artigo 3.º do mesmo diploma, podem dar azo a diversas interpretações, o que prejudica a possibilidade de os destinatários das normas poderem, com segurança, pautar a sua conduta com base nas mesmas. Se se invoca a própria natureza do empregador no contrato de trabalho doméstico para justificar a introdução de alguns aligeiramentos quanto às exigências de forma e de outros elementos de flexibilização transversais ao RJSD, parece especialmente desadequado que o conteúdo das normas legais seja de difícil apreensão pelo empregador, aspeto que deveria, salvo melhor opinião, ser corrigido.

5. Bibliografia

ABRANTES, José João – "Contrato de trabalho a termo", *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, volume III, Livraria Almedina, Coimbra, 2002, pp. 155-178.

_____ "Contrato de trabalho a termo", *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. António Moreira, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 59-61.

_____ *Do contrato de trabalho a prazo*, Livraria Almedina, Coimbra, 1982.

AGRIA, Fernanda – "Serviço doméstico: problemas e soluções", *Estudos Sociais e Corporativos*, ano VII (abril a junho), n.º 26, 1968, pp. 52-101.

AGRIA, Fernanda Nunes; PINTO, M. Luiza Cardoso – *Manual Prático de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1972.

ALEGRE, Carlos - Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de Outubro, Vega, Lisboa, 1994.

_____ Contrato de serviço doméstico anotado: Decreto-Lei n.º 508/80 de 21 de Outubro, Livraria Almedina, Coimbra, 1981.

AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, Almedina, Coimbra, 4.ª edição, 2022.

_____ Contrato de trabalho desportivo: Lei n.º 54/2017, de 14 de julho – anotada, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

AMADO, João Leal *et al.* – *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 2.ª edição Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra, 2023.

ASCENSÃO, José de Oliveira – *Direito Civil - Teoria Geral*, Volume II (Acções e Factos Jurídicos), Coimbra Editora, Coimbra, 1999.

BASTO, Nuno Cabral – "Contratos especiais de trabalho – Reflexões em torno do sistema positivo vigente", *Estudos Sociais e Corporativos*, ano VIII (julho a setembro), n.º 31, 1969, pp. 69-94.

BRÁS, Joana Filipa Dias – *O contrato de serviço doméstico e suas especificidades*, dissertação de mestrado, Coimbra, 2009.

CAMANHO, Paula Ponces – "O contrato de trabalho a termo", *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 293-306.

CAMPOS, Alice Pereira de - *Contrato de trabalho a termo*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013.

CAMPOS, Cláudia - O contrato de serviço doméstico: do período experimental ao tempo de trabalho, Nova Causa, Braga, 2020.

CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital – *Constituição da República Portuguesa – Anotada (artigos 1.º a 107.º)*, Coimbra Editora, 4.ª edição, 2007.

CARDOSO, Mariana Cunha e Silva de Sousa – *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*, 2019, disponível em repositorium.sdum.uminho.pt.

CARVALHO, António Nunes de – "Considerações sobre o trabalho intermitente", *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume I, Direito & Justiça, 2015, pp. 327-376.

CARVALHO, Catarina de Oliveira - "Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: primeira leitura à luz das convenções da OIT", *Doc. Labor.*, núm. 116, Año 2019, Vol. I., pp. 41-56.

CORDEIRO, António Menezes – *Direito do Trabalho*, II, Almedina, Coimbra, 2019.

_____ *Manual de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina, Coimbra, 1991.

_____ *Tratado de Direito Civil*, Volume II, Almedina, Coimbra, 2021.

_____ "Inovações e aspectos constitucionais sobre o Anteprojecto de Código do Trabalho", *Código do Trabalho – Pareceres*, Volume III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, pp. 7-96.

CORREIA, Luís Brito – *Direito do Trabalho*, Vol. I, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, s. d..

DRAY, Guilherme – *Lições de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2024.

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro – *Lições de Direito do Trabalho,* 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

FERNANDES, António Monteiro – *Direito do Trabalho*, 10.ª edição, Livraria Almedina, Coimbra, 1998.

_____ *Direito do Trabalho*, 22.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

_____ *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 1, 2.ª edição, Livraria Almedina, Coimbra, s.d..

_____ *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, 1, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 1983.

FREIRE, Manuel Leal – *Os contratos de serviço doméstico e trabalho rural*, ELCLA editora, Porto, 1996.

FROTA, Mário – *Contrato de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, 1978.

GOMES, Júlio – "O contrato de trabalho a termo ou a tapeçaria de Penélope?", *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, IV, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 35-99.

_____ *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, 2007.

GOMES, Maria Irene – "Contrato de trabalho doméstico: problemas de articulação com o regime geral do contrato de trabalho", *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2021-II, pp. 221-246.

_____ "Cessação do contrato de trabalho doméstico", *Cadernos de Direito Privado*, n.º 73 (janeiro-março, 2021), pp. 13-33.

_____ "Contrato de trabalho doméstico e suas alterações à luz da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno)", *Estudos APODIT*, n.º 11, 2023, pp. 139-154.

_____ "Considerações sobre o regime jurídico do contrato de trabalho a termo certo no Código do Trabalho", *Questões Laborais*, ano XI, n.º 24, 2004, pp. 137-169.

GONÇALVES, Luiz da Cunha – Tratado de Direito Civil em comentário ao Código Civil Português, volume VII, Coimbra Editora, 1934.

GOUVEIA, Jorge Bacelar – "O Anteprojecto de Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa", *Código do Trabalho – Pareceres*, Volume III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, pp. 97-225.

HENRIQUES, Cláudia Rosa – "Contrato de Serviço Doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação", *Questões Laborais*, n.º 50 (2017), pp. 83-120.

LEITÃO, Luís Menezes - *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

_____ "Parecer sobre a conformidade da Proposta de Lei 29/IX (Código do Trabalho) com a Constituição da República Portuguesa", *Código do Trabalho – Pareceres*, Volume III, Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 2004, pp. 367-398.

LEITE, Jorge – "Contrato a termo por lançamento de nova actividade", *Questões Laborais*, ano II, n.º 5, 1995, pp. 76-87.

_____ "Contrato de trabalho a prazo: direito português e direito comunitário", *Questões Laborais*, ano XIII – 2006, n.º 27, pp. 1-31.

LIMA, Adolpho – *O contrato do trabalho*, Antiga Casa Bertrand, Lisboa, 1909.

MACHADO, Susana Sousa - Contrato de trabalho a termo: transposição da Directiva 1999/70/CE para o Ordenamento Jurídico Português: (In)compatibilidades, Coimbra Editora, 2009.

MADALENO, Cláudia – "Compensação pela cessação do contrato a termo", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 1-4 (janeiro-dezembro, 2014), pp. 275-307.

MARECOS, Diogo Vaz – *Código do Trabalho – Comentado*, 5.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

MARTÍN VALVERDE, António; GARCÍA MURCIA, Joaquín (dir. e coord.) – *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, volumen III, 2.ª edição, Thomson Reuters – Aranzadi, Navarra, 2012.

MARTÍN VALVERDE; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 27.ª edição, tecnos, Madrid, 2018.

MARTINEZ, Pedro Romano – *Direito do Trabalho*, 1.ª edição, Almedina, Coimbra, 2002.

_____ *Direito do Trabalho*, 11.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

_____ *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006.

_____ "Segurança jurídica *versus* aplicação alternativa do direito, em especial, *favor laboratoris* e activismo judicial", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LXI, n.º 1-4 (Janeiro-Dezembro 2020), pp. 63-98.

_____ "Diferentes vias de prossecução da justiça na aplicação do direito", *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, 2020, ano LXI, número 2, pp. 583-607.

_____ "O Código do Trabalho revisto", *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 82, (janeiro-abril, 2009), pp. 137-158.

MARTINEZ, Pedro Romano *et al.* – *Código do Trabalho – Anotado*, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020.

_____ *Código do Trabalho – Anotado*, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2008.

MARTINS, João Zenha - "O contrato de serviço doméstico e a Agenda do Trabalho Digno", *XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho – In memorium Pedro Romano Martinez*, Almedina, Coimbra, 2024.

MENDES, João de Castro – *Direito Civil - Teoria Geral*, Volume III, de harmonia com as lições dadas ao ano jurídico de 1978-1979, com a colaboração de Armindo Ribeiro Mendes, AAFDL, Lisboa, 1979.

MERCADER UGUINA, Jesús R. – *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., tirant lo blanch, Valencia, 2011.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui – *Constituição Portuguesa Anotada*, volume I (artigos 1.º a 79.º), 2.ª edição, Universidade Católica Portuguesa, 2017.

MONTEIRO, Luís Miguel; BRITO, Pedro Madeira de, "Alteração ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo introduzida pela Lei n.º 18/2001, de 3 de julho", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-março 2002, ano XLIII, pp. 93-132.

MOURA, José Barros – Compilação de Direito do Trabalho – Sistematizada e anotada, Livraria Almedina, Coimbra, 1980.

_____ *Direito do Trabalho – Notas de estudo*, Faculdade de Direito de Lisboa, 1979/1970.

NETO, Abílio - Despedimentos e contratação a termo: notas e comentários, Petrony, Lisboa, 1989.

_____ *Contrato de Trabalho – notas práticas*, 16.ª edição, Coimbra Editora, 2000.

PAVLOU, Vera – "Domestic work in EU law: the relevance of EU employment law in challenging domestic workers' vulnerability", *European Law Review*, 2016, pp. 1-22.

PINTO, Carlos Alberto da Mota – *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.ª edição por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, 2.ª reimpressão, Coimbra Editora, Coimbra, 2012

PINTO, Mário – *Direito do Trabalho*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 1996.

PINTO, Mário; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes de – *Comentário às leis do trabalho*, volume I, Lex, Lisboa, 1994.

POLICARPO, J. F. Almeida; FERNANDES, A. Monteiro – *Lei do Contrato de Trabalho – Anotada*, Livraria Almedina, Coimbra, 1970.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e regimes especiais, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

_____ *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.

REDINHA, Maria Regina Gomes – "A precariedade do emprego – uma interpelação ao Direito do Trabalho", *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. António Moreira, Livraria Almedina, Coimbra, 1998, pp. 325-344.

RESENDE, Feliciano Tomás de – *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 1970.

RIBEIRO, André Strecht – *Contratos a termo*, Vida Económica, Porto, 2012.

SÁ, José Ayres de – "O contrato de trabalho a termo", *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, pp. 277-292.

SANTOS, José de Castro; RAPOULA, Maria Teresa – *Da cessação do contrato de trabalho e contratos a termo; do trabalho temporário*, Rei dos Livros, Lisboa, 1990.

SILVA, Filipe Fraústo da – "30 anos de contrato de trabalho a termo", *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pp. 215-275.

_____ "Serviço doméstico, intimidade e despedimento", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano XLII, 2001, pp. 227-311.

VASCONCELOS, Pedro Pais de; VASCONCELOS, Pedro Leitão Pais de – *Teoria Geral do Direito Civil*, 9.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022

VEIGA, Motta – *Lições de Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1992.

VENTURA, Victor Hugo - O Regime do Contrato de Serviço Doméstico – com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (Agenda do Trabalho Digno), Almedina, Coimbra, 2023.

VENTURA, Victor Hugo; CAMPOS, Cláudia - "A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE para o despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante", *Questões Laborais*, n.º 56 (2020), pp. 33-52.

VICENTE, Joana Nunes – A fuga à relação de trabalho (típica): em torno da simulação e da fraude à lei, Coimbra Editora, 2008.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo - *Manual de Direito do Trabalho*, com a colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, 4.ª edição revista e atualizada, Rei dos Livros, 2020.

_____ *Regime Jurídico do Contrato de Trabalho – Anotado*, 2.ª edição, Atlântida Editora, Coimbra, 1972.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO

IDT
Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa