

RIDT

ANO V / DEZEMBRO 2025 / Nº 8
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

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





idt

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



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



CADUCIDADE POR IMPOSSIBILIDADE SUPERVENIENTE, ABSOLUTA E DEFINITIVA DO CONTRATO DE TRABALHO DE SERVIÇO DOMÉSTICO. ANOTAÇÕES AO ACÓRDÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE 5 DE OUTUBRO DE 2023^{*/**}

*EXPIRY DUE TO ABSOLUTE AND DEFINITIVE SUPERVENING IMPOSSIBILITY
OF THE DOMESTIC EMPLOYMENT CONTRACT. NOTES TO THE JUDGMENT
OF THE SUPERIOR COURT OF JUSTICE OF OCTOBER 5, 2023*

Cátia Ferreira Jorge¹

Sumário: 1. Introdução; 2. O acórdão; 3. Da Especialidade do Contrato De Trabalho De Serviço Doméstico; 4. Caducidade do Contrato de Trabalho de Serviço

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

** Processo n.º 5350/20.7t8VNG.P1.S1, Relator Júlio Gomes.

¹ Advogada, licenciada pela Universidade de Lisboa, com o estágio de advocacia completo, inscrita na Ordem dos Advogados em Portugal, com o programa de LLM - International Business Law pela City Birmingham University, concluído em 2013, e recentemente concluiu o curso de Pós-graduação em Direito do Trabalho do IDT - Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Doméstico Por Impossibilidade Superveniente, Absoluta e Definitiva; 5. Conclusões.

Resumo: O fim do contrato de trabalho por força da caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva tem, ao longo dos anos, sido de alvo de inúmeras interpretações, o que levou ao surgimento de diferentes entendimentos quer ao nível da doutrina, quer ao nível da jurisprudência. O cerne da questão reside no facto de saber em que circunstâncias pode ser aplicado o regime. Para alguns autores, a aplicabilidade do regime só faz sentido quando a circunstância (o facto) que leva à cessação se revele absoluta, na perspetiva em que não será possível, ao trabalhador, desempenhar as funções para as quais foi contratado, bem como qualquer outra função que esteja em relação com a sua categoria. Em oposição, encontramos os autores que defendem que, a impossibilidade, terá de ser aferida, unicamente, em relação às funções que o trabalhador realmente exerce. Sem prejuízo dos vários entendimentos que veremos posteriormente, um recente acórdão do Supremo, considerou que, a incapacidade de uma trabalhadora, por força do seu envelhecimento (que a levou a não executar grande parte das funções para as quais foi contratada e as que executava, não satisfaziam o empregador), não justifica a aplicação do regime da caducidade na modalidade supra descrita. Ora, considerando a especialidade do contrato em contenta, pois em juízo discutiu-se o contrato de serviço doméstico, que dada a sua particularidade, levanta a questão de saber se deve caducar o contrato de trabalho quando a trabalhadora se revela inapta para realizar algumas das tarefas para quais foi contratada ou se a caducidade apenas ocorre com a impossibilidade de executar todas as suas funções ou tarefas.

Abstract: The termination of an employment contract on the grounds of expiry, due to a supervening, absolute, and definitive impossibility, has, over the years, been the target of countless interpretations, rising different understandings both at the level of doctrine and at the level of jurisprudence. The core of the issue lies in the fact of knowing under which circumstances the regime can be applied. For some authors, the applicability of the regime only makes sense when the circumstance (the fact) that leads to the termination reveals itself absolute, in the perspective that it will not be possible, for the employee, to perform the functions for which he was hired, as well as any other functions that is related to his category. In opposition, we find the authors who argue that the impossibility must be assessed, solely, in relation to the functions that the employee actually performs. Without prejudice to the various understandings that we will see later, a recent ruling of the Supreme Court considered that the incapacity of an employee, due to her aging (which led her not to perform a large part of the functions for which she was hired and those she performed did not meet the employer's expectations), does not justify the application of the regime of expiry in the modality described above. Now, considering the specialty of the contract in dispute,

since in court was discussed the domestic service contract, which given its particularity, raises the question of whether the employment contract should expire when the worker proves unable to perform some of the tasks for which she was hired, or whether expiry only occurs when it becomes impossible for her to carry out all of her functions or duties.

1. Introdução

A cessação da relação jurídica de trabalho pode revelar-se complexa, pois dependendo da causa extintiva e da parte que a assume a intenção de, em primeiro lugar, fazer cessar o contrato, o respetivo termo pode tornar-se “denso” e “labiríntico” e ficar sujeito a diferentes interpretações e considerações.

No caso particular da caducidade², tradicionalmente, tem sido identificada como a “cessação em consequência direta e inelutável da ocorrência de certas situações de facto que tornam o contrato inviável ou inútil”³, o que, em teoria, levou à defesa da ideia de que se trata de uma causa de extinção automática do vínculo laboral, na medida em que o término operaria independentemente da manifestação da vontade, sendo suficiente a verificação de certos factos ou situações objetivas⁴. Porém, esta tese que tem sido colocada em crise por força das especificidades que esta modalidade de cessação pode assumir.

² Na análise que se fará, centrar-se-á a atenção na discussão do tema da caducidade por impossibilidade, superveniente, absoluta e definitiva. Deste modo, não se dará grande detalhe e pormenor às questões relacionadas com os valores monetários cedidos, a título de empréstimo, quer à Autora, quer à sua filha, questões de abuso de direito, valores de pagamento de férias, subsídio de férias e de Natal, pelo que, eventualmente, serão referenciados, mas não serão vistas ao pormenor.

³ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 21.ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 655.

⁴ *Idem*, p. 655.

Recentemente (05.10.2023), o Supremo Tribunal de Justiça (doravante apenas Supremo) pronunciou-se, em sede de recurso, sobre a cessação do contrato de trabalho de serviço doméstico, que, segundo o Tribunal da Relação de Lisboa, caducou por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, na sequência do envelhecimento da trabalhadora e, consequente, incapacidade desta de executar todas as tarefas a que se obrigou no momento em que celebrou o contrato de trabalho.

Embora o tema da caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva já tenha sido muito analisado e discutido, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, não deixa de ser uma matéria atual e com enorme relevância prática, na medida em que, considerando as particularidades da caducidade e os factos em análise, impõe-se saber quão “rígidos”⁵, “objetivos”⁶ e “naturalísticos”⁷ deverão ser os critérios de apreciação da impossibilidade e que ónus devem recair sobre o empregador. Na prática, trata-se de aferir se a impossibilidade deve ser total ou parcial, qual o grau de onerosidade exigível às partes? Deve verificar-se apenas em relação às funções desempenhadas pelo trabalhador ou considerar todas as funções da categoria em questão?

O tema poderá ainda acolher mais dúvidas se relacionado com um contrato de cariz especial, como é o caso do contrato de trabalho de serviço doméstico, que, atendendo à sua natureza peculiar e às especiais condições em que é executado, às tarefas que são exigíveis

⁵ Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, p. 918.

⁶ *Idem*, p. 918.

⁷ *Idem*, p. 918.

e os desvios que estão previstos no regime legal, levanta dúvidas sobre se a velhice da trabalhadora e natural incapacidade de desempenhar todas as funções a que se obrigou no momento da celebração do contrato de trabalho são razões suficientes para justificar o fim da relação contratual, por caducidade na modalidade supra mencionada.

Considerando o supra exposto e atendendo à nossa pretensão propomos que a análise obedeça aos seguintes tópicos: (i) conhecer a factualidade - O Acórdão; (ii) entender a relação entre as Partes - Da Especialidade do Contrato de Serviço Doméstico; (iii) verificar que requisitos e condições são necessárias para operar a extinção da relação laboral com recuso à modalidade em análise - Caducidade do Contrato de Trabalho de Serviço Doméstico por Impossibilidade Superveniente, Absoluta e Definitiva e (iv) Conclusões.

2. O Acórdão

O Supremo é chamado a decidir sobre o diferendo causado pelo fim da relação contratual laboral existente entre a Autora (empregada de serviços domésticos) e o Réu (Sacerdote Católico, Professor Catedrático e Vice-Reitor de uma Universidade).

Em concreto, a Autora alegou ter celebrado contrato de serviço doméstico com o Réu, em fevereiro de 1999, no qual o Réu pagaria à Autora € 350,00 (trezentos e cinquenta euros), em dinheiro e, adicionalmente, a trabalhadora teria, ainda, direito a alojamento e alimentação para si e para a sua família (composta pelo marido e filha),

o que totalizava o montante aproximado de €200,00 (duzentos euros). O Réu era ainda responsável pelo pagamento das despesas mensais como água, luz e gás. Porém, nunca pagou qualquer quantia a título de subsídios de Natal ou de férias.

Durante alguns anos, a Autora dividiu, o seu tempo, entre o serviço doméstico contratado pelo Réu e o seu trabalho na Faculdade. O contrato de trabalho entre a Faculdade e a Autora cessou em 2009, ao atingir o seu septuagésimo aniversário. Depois de se reformar, a trabalhadora passa a dedicar-se, exclusivamente, às lides domésticas da residência do Réu.

É descrito, expressamente, que, a relação entre as partes pressunha que, mediante retribuição, a Autora prestasse, com carácter regular e sob a direção e autoridade do Réu, as seguintes atividades: (i) cozinhar as refeições (pequeno-almoço, o almoço, o jantar, merendas, ceias ou quaisquer outras); (ii) estava encarregada da limpeza e organização de toda a loiça, talheres e demais utensílios de cozinha; (iii) lavagem, tratamento e arrumação das roupas; (iv) limpeza e arrumação da casa (mudança de lençóis e organização das camas); (v) vigilância e assistência ao Réu; (vi) execução de serviços de costura; (vii) coordenação e supervisão de tarefas anteriormente mencionadas, quando eram confiadas a outras pessoas, (viii) deslocação à residência da mãe do Réu para entregar o pequeno-almoço, (ix) compra dos mantimentos necessários para fazer as refeições.

Foi definida uma dinâmica (rotina) diária, que passava por servir o pequeno-almoço entre 8h00/9h00, seguindo-se o almoço, por volta da 13h00 e o jantar às 20h00. Durante o período entre as refeições,

a Autora era responsável por lavar e limpar a loiça, efetuar compras e manter a casa limpa e organizada.

As refeições da Autora (após a morte do marido) eram feitas, à mesa, com o Réu e com a sua filha. Depois de cumpridas todas as tarefas, a Autora era dispensada e recolhia-se ao seu quarto para descansar.

Do acórdão não consta qualquer menção a processos disciplinares ou incumprimento dos deveres laborais por parte da Autora, inclusive, ao longo dos anos o Réu reviu o seu salário e no final do contrato já auferia €400 (quatrocentos euros) (em dinheiro).

Acontece, porém, que, em 2019, a Autora, já com 82 ou 83 anos, com uma saúde muito debilitada, pois era portadora de várias doenças, como diabetes (dependente de insulina), hipertensão, com problemas de visão, já não executava na íntegra todas as atividades para as quais tinha sido contratada.

Considerando as suas limitações físicas, a Autora (e como esta sabia que o Réu, mesmo sem prestar serviço, aceitava que continuasse a residir em sua casa), anuiu à sugestão da sua filha em contactar uma pessoa amiga para auxiliar nas lides domésticas na casa do Réu. Neste contexto, foi contratada uma nova empregada doméstica (que iniciou as atividades em 01 de abril de 2019), passou a executar todo o serviço da casa, como as refeições, tratamento de roupa e gestão das despesas para a casa, entre outras. Nesta altura, a Autora, praticamente, só fazia as refeições e segundo o Réu essas refeições, confeccionadas pela Autora, eram sem gosto e qualidade. A condição de saúde da Autora não permitia a execução de todas as tarefas com a qualidade, brio exigíveis e impunha que se deslocasse frequentemente ao hospi-

tal. Não obstante, ter concordado com a entrada de uma nova trabalhadora, a determinada altura, a Autora criou conflitos com a nova colega, fazendo com que esta se quisesse ir embora.

Numa das deslocações ao médico (03.09.2019), ao regressar a casa, a Autora, é confrontada com a impossibilidade de entrar na residência, porque a fechadura havia sido trocada.

Após interpelação direta, o Réu informa que não pretendia que a Autora continuasse a trabalhar na sua residência, sugeriu que deixasse a sua casa e que fosse para a outra casa do Réu (gratuitamente), já habitada pela filha da Autora, se não quisesse ir para a casa da sua filha. A Autora não concordou com a sugestão do Réu, continuou a viver em sua casa (e prosseguiu criando mau ambiente com a nova trabalhadora), porque não queria viver sozinha ou ir para um lar, pelo que acionou os tribunais para cobrança dos seus direitos.

A Autora intenta a ação, pedindo o reconhecimento da relação contratual, que mantinha com o Réu, como sendo de contrato de trabalho de serviço doméstico, bem como a condenação do Réu no pagamento das retribuições, incluindo o vencimento de férias, subsídios de férias e de Natal, que a autora deixou de receber desde o despedimento, que ocorreu a 4 de setembro de 2019. Pediu, ainda, a condenação em indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, “até ao trânsito em julgado da decisão a ser proferida e, bem assim, os respetivos juros de mora vencidos e vincendos, calculados à taxa supletiva legal sobre o capital em dívida desde o vencimento de cada uma daquelas componentes, até efetivo e integral pagamento”⁸.

⁸ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de Outubro, de 2023, processo nº 5350/20.7T8VNG.P1.S1, www.dgsi.pt.

Em sede de primeira instância, o Juiz decidiu:

- Reconhecer a existência de um contrato de trabalho de serviço doméstico celebrado entre as partes;
- Condenar o Réu a pagar à autora os subsídios de Natal de fevereiro de 1999 até ao final de março de 2019;
- Condenar o Réu no pagamento dos subsídios de férias devidos de fevereiro de 1999 até ao final de março de 2019;
- Condenar o Réu no pagamento de juros de mora, à taxa legal de 4%, ao ano, desde o vencimento de cada uma das obrigações e dos vencidos, até integral e efetivo pagamento;
- Absolver o Réu dos demais pedidos, pelo que o eventual acordo de cessação celebrado entre as partes (alegado pelo Réu) era nulo, por falta de forma, considerando que ao contrato de trabalho doméstico se aplicam, subsidiariamente, as regras do Código do Trabalho.

O Réu, não satisfeito, recorreu.

O Tribunal da Relação, julgou procedente o recurso do Réu e improcedente o recurso subordinado da Autora e, em consequência, revogou a sentença recorrida com exceção da alínea a) da decisão, e, em substituição, decidiu:

“A) reconhecer que entre Autora e Réu foi celebrado contrato de trabalho de serviço doméstico, o qual cessou em 31.03.2019 por caducidade (impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva da trabalhadora prestar o seu trabalho);

B) declarar a prescrição de eventuais créditos de que a Autora fosse titular, emergentes desse contrato, sua violação ou cessação,

assim absolvendo o Réu dos demais pedidos formulados pela Autora”⁹.

E, igualmente, entendeu que: “[E]m 2019, estando então a Autora com 82 ou 83 anos de idade, já praticamente só fazia, a custo, as refeições para si e para o Réu, e sem gosto e qualidade (pontos 48 e 49 dos factos provados), havendo incapacidade para desempenhar todo o referido serviço dada a sua idade, ser diabética (dependente de insulina) e hipertensa (ponto 50 dos factos provados) (...) Como se vê, a Autora ainda tinha capacidade para executar algumas tarefas, ainda que sem perfeição, o que levou o tribunal a quo a dizer que a impossibilidade não era absoluta (pág. 24). Todavia, no conjunto das tarefas que lhe cabia executar, estas (que ainda podia executar) vêm-se a traduzir em algo tão residual (de restos em perfeição) que de modo algum permitem dizer que a Autora cumprisse a prestação com que se comprometera. Ou seja, a incapacidade atingiu de tal modo a prestação da Autora, que a reduziu abaixo daquilo que se poderia considerar um mínimo que ainda permitisse dizer que a Autora fosse ainda a coadjuvadora das necessidades do agregado familiar do Réu (afinal aquilo que caracteriza o trabalhador doméstico). Quer isto dizer que a Autora não apresentava meras dificuldades na realização da prestação de trabalho, ou uma mera diminuição das qualidades da Autora, havendo sim uma inviabilidade de realizar a prestação que assumiu, ou seja, em final de março/princípio de abril de 2019 verificava-se uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva para a Autora prestar o seu trabalho”¹⁰.

⁹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de Outubro, de 2023, processo nº 5350/20.7T8VNG.P1.S1, www.dgsi.pt.

¹⁰ *Idem*.

O Supremo, concordou com a argumentação de que um acordo de cessação do contrato de trabalho, a existir, exigiria ser reduzido a escrito, “uma formalidade ad *substantiam*”¹¹. A forma escrita, segundo o Supremo, permite alertar as partes e, principalmente, a trabalhadora para a gravidade do fim de contrato, principalmente, numa situação em que haja dependência económica do seu empregador.

In casu, o Supremo disse não haver como certificar que, a concordância da trabalhadora na admissão de uma substituta, represente um acordo para a cessação do seu contrato, dado que poderá ser apenas o caso de se tratar de uma ajudante (o que já acontecia ocasionalmente), uma vez que não há qualquer obstáculo a que um empregador tenha mais do que um trabalhador doméstico.

Contudo, o Tribunal assume o posicionamento de que não se podia pugnar pela verificação da caducidade do contrato de trabalho, porque, segundo defendeu, tal interpretação não tem o mínimo de apoio na letra da lei. Assim, “o artigo 28.º do Decreto-lei n.º 235/92 de 24/10, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 114/99 exige uma impossibilidade absoluta (além de superveniente e definitiva) para que se verifique a caducidade do contrato de trabalho, não havendo neste aspeto da exigência de uma impossibilidade absoluta diferença com o regime geral”¹².

Para fundamentar a sua posição, o Supremo alega que a impossibilidade superveniente absoluta, para ser aplicada tem de se estar perante uma impossibilidade total, para o desempenho de toda e

¹¹ *Idem*.

¹² *Idem*.

qualquer tarefa ou função que era objeto do contrato. Mais considerou que, não era correto, afirmar que se estaria perante uma situação de impossibilidade superveniente absoluta, quando a trabalhadora tinha capacidade para realizar certas atividades, como a confeção de refeições, ainda que “sem sabor”. A existir capacidade para realizar a prestação, ainda que reduzida, não há espaço para a aplicação do regime da caducidade do contrato de trabalho, por impossibilidade superveniente, absoluta, porque que a incapacidade não será absoluta. E, a maior dificuldade ou onerosidade na prestação, também não era sinónimo de incapacidade absoluta.

Conclui, assim, no sentido de que o contrato de trabalho doméstico da Autora converteu-se, *ope legis*, em contrato a termo de seis meses, (com os 70 anos da Trabalhadora ou com a reforma por velhice), renovável, sem limites, pelo que o empregador poderia, com o aviso prévio, ter cessado, por lei, o contrato, sem pagar qualquer compensação. Mas não o fez, e a sua conduta deve qualificar-se como um despedimento ilícito.

3. A especialidade do contrato de trabalho de serviço doméstico

A proteção dos trabalhadores domésticos é relativamente recente, aliás, a “tutela jurídica é, e historicamente sempre foi, menor do que a conferida ao trabalhador comum”¹³. Por se tratar se um

¹³ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 22 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

contrato de trabalho que se materializa em ambientes familiares, numa situação em que, defendia-se, o trabalhador doméstico, em oposição ao trabalhador operário, teria condições laborais menos precárias, a proteção jurídica da sua condição enquanto trabalhador doméstico não era uma prioridade. Exatamente porque inserido no meio familiar do seu empregador, numa “atípica” situação de isolamento, resultante do particular local de realização do trabalho, verificava-se uma enorme dificuldade de organização coletiva e de reivindicação, não se reunindo, assim, o contexto socioeconómico que esteve na base do surgimento da legislação laboral¹⁴.

A realidade portuguesa não é exceção e, durante anos, os trabalhadores domésticos foram negligenciados, sob o ponto de vista laboral¹⁵. O quadro legal que disciplina o trabalho doméstico, só chega ao nosso sistema jus laboral com a publicação do DL n.º 508/80, de

¹⁴ *Idem*, p. 22.

¹⁵ “O trabalho doméstico foi inicialmente regulado no Código de Seabra (ainda que haja quem aponte para a existência de anteriores manifestações de regulamentação) enquanto subespécie do contrato de prestação de serviço, razão, provavelmente, para a manutenção da (ainda) tradicional designação «contrato de serviço doméstico». A figura caracterizava-se por se traduzir na prestação temporária de trabalho de alguém a outrem, que com ele convivesse, e mediante certa retribuição. Na vigência da L n.º 1952, de 10 de março de 1937, primeiro diploma que regulamentou em termos gerais o comum contrato de trabalho, e, posteriormente, com as leis de contrato de trabalho da década de sessenta, a regulamentação do contrato de trabalho doméstico passou por um processo de alguma indefinição, discutindo-se *na doutrina* se a figura permanecia sujeita ao regime previsto no Código(s) Civil ou ficaria sob a alçada do regime laboral, ainda que com adaptações” - Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 22 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

21 de outubro¹⁶, regime, posteriormente, revogado pelo DL n.º 235/92, de 24 de outubro¹⁷ (doravante apenas DL n.º 235/92).

Importa referir, neste contexto, que os grandes impulsionadores de medidas de reforço dos direitos dos trabalhadores domésticos, são as organizações internacionais, como a OIT, que se têm esforçado em emitir orientações que robusteçam as parcas condições desta classe de trabalhadores¹⁸. Em concreto, a adoção da Convenção n.º 189^{19 20} (relativa ao trabalho digno para o trabalhador doméstico) e

¹⁶ Antes da inserção nas matérias de direito laboral, o contrato de serviço doméstico, enquadrava-se na modalidade de contratos de prestação de serviços.

¹⁷ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 22 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

¹⁸ “O conceito de «trabalho digno», desenvolvido pela OIT desde 1999, refere-se “a oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam um rendimento justo; segurança no trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, para se organizarem e participarem nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens. A Agenda para o Trabalho Digno tem quatro prioridades estratégicas: promover o emprego; desenvolver e reforçar as medidas de proteção social; promover o diálogo social e o tripartismo e respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho” - *idem*, p. 23.

¹⁹ “Convenção n.º 189 proclama-se a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação no emprego e na profissão. Fomenta-se a proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio ou violência e o estabelecimento de condições justas de emprego e condições de trabalho dignas. Proclama-se o gozo dos direitos laborais básicos assegurados aos restantes trabalhadores: horários de trabalho razoáveis, um dia de descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas, limitações ao pagamento de retribuições em espécie, informação sobre as condições gerais de trabalho” - *idem*, pp. 23 e 24.

²⁰ A Convenção n.º 189 da OIT, em Portugal, foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015, de 27 de abril e ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 31/2015, na mesma data. A ratificação não se materializou em nenhuma medida concreta na legislação do trabalho doméstico, mantendo-se a mesma, ainda que estando desconforme com a Convenção em várias matérias - 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., número 116 - Ano 2019 - Volume I. ISSN: 0211-8556, p. 43 ([https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20Domestico.pdf)

da Recomendação n.º 201 (orientações práticas de medidas passíveis de serem tomadas a nível legislativo e outros mecanismos para aplicar os princípios e os direitos consagrados na Convenção), têm procurado impulsionar o referido fortalecimento dos direitos dos trabalhadores domésticos²¹. Todavia, há que reconhecer que não têm tido um grande sucesso, dado que “em termos gerais, correspondem a atividades socialmente desvalorizadas, quer em termos monetários quer em termos de reconhecimento do seu valor, que, quando desenvolvidas fora do âmbito empresarial ou sem contrapartida remuneratória direta, nem sequer são encaradas como “verdadeiro” trabalho”²². Como escreveu Carlos Alegre, “a questão do trabalho doméstico não tem sido, fundamentalmente, um problema jurídico, mas antes um problema social e económico, que tem imposto um estatuto diminuído ao empregado doméstico”²³.

O regime jurídico do serviço doméstico encontra-se em legislação avulsa, pois as “características próprias desta relação laboral qualificam o contrato que a titula como um contrato de trabalho especial”²⁴.

20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20(de%20Oliveira%20Carvalho).pdf).

²¹ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 23 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

²² 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., número 116 - Ano 2019 - Volume I. ISSN: 0211-8556, p. 43 ([https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20\(de%20Oliveira%20Carvalho\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20(de%20Oliveira%20Carvalho).pdf)).

²³ Carlos Alegre, Contrato de serviço doméstico anotado (Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro), Vega, 1994, p. 15.

²⁴ Catarina de Oliveira Carvalho, “*Trabalho no Domicílio, Trabalho Doméstico e Trabalhos de Cuidado no Ordenamento Jurídico Português: Primeira Leitura à Luz das*

Essas particularidades/características são as que permitem um distanciamento do regime laboral comum²⁵, em concreto, constata-se uma maleabilidade do regime laboral geral comum, perante o diploma que disciplina o regime do serviço doméstico, o regime especial²⁶. Aliás, a este propósito leia-se o professor Pedro Romano Martinez que nos ensina que “a especialidade de regime justifica-se porque a relação contratual se baseia 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”²⁷.

Já Cláudia Rosa Henriques defende que “o ramo do Direito do Trabalho teve de se adaptar às novas realidades e de se tornar mais

Convenções da OIT”, Doc. Labor., número 116 - Ano 2019 - Volume I. ISSN: 0211-8556, p. 46 ([https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20\(de%20Oliveira%20Carvalho\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20(de%20Oliveira%20Carvalho).pdf)).

²⁵ No domínio jus laboral, a doutrina distingue: (i) o contrato de trabalho comum ou típico, que acomoda a vertente de contrato de trabalho tradicional (contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo integral); (ii) os contratos de trabalho com regimes especiais, que detêm alguma especificidade ou característica associada ao empregador ou ao trabalhador que impõe a adaptação do regime comum (por exemplo, trabalhadores menores, das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes); (iii) os contratos de trabalho especiais, cuja especialidade resulta da atividade laboral em causa, como é o caso do contrato de trabalho em análise e (iv) os contratos de trabalho atípicos, também são contratos de trabalho especiais, na medida em que, as suas regras, na sua generalidade se afastam do regime comum - Joana da Silva Patrício, “*O Contrato de Serviço Doméstico Alguns problemas em torno da respetiva cessação*”, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, p. 13, (<https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/dba4b53e-4fb1-4932-a164-5eb208f485a6>).

²⁶ 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., número 116 - Ano 2019 - Volume I. ISSN: 0211-8556, p. 47 ([https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20\(de%20Oliveira%20Carvalho\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20(de%20Oliveira%20Carvalho).pdf)).

²⁷ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 10ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 700.

flexível, de forma a abranger uma pluralidade de relações laborais distintas da relação laboral típica”²⁸.

Atendendo às especificidades do regime, muito se escreve na direção de que, as normas do Código do Trabalho não seriam aplicáveis, diretamente, ao trabalho doméstico, posto que as normas do regime laboral comum foram construídas para a “realidade da empresa ou da fábrica”, o que colidiria com o cenário envolvente do trabalho doméstico. A disciplina jurídica instituída pelo direito do trabalho encontra o seu habitat natural na dinâmica da empresa privada, sendo aí que atinge o seu expoente máximo. Por esse motivo, a junção dos dois regimes poderia, em tese, criar um certo atrito e levar a concluir pela incompatibilidade de regimes, visto que o regime do Código do Trabalho e do serviço doméstico são oriundas de raízes diferentes, uma eminentemente empresarial e outra não²⁹.

²⁸ Cláudia Rosa Henriques, Contrato de serviço doméstico - âmbito de aplicação e formas de cessação, Revista Questões Laborais, nº 50, Edições Almedina, Coimbra, p. 84.

²⁹ Cláudia Campos Rodrigues e Victor Hugo Ventura, “A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante”, Prémio Teresa Rosmaninho - Direitos Humanos Das Mulheres, 2018, pp. 22 e 23 (bing.com/ck/a?!&tp=a15c367ae6e87feda9392c5a54b35ed6176377a5f1134f622071b332344eabb1Jm1tdHM9MTc1NzU0ODgwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=282732fb-8ba4-6856-2f53-215c8a276975&psq=Cláudia+Campos+Rodrigues+e+Victor+Hugo+Ventura%2c+“A+insustentável+leveza+do+contrato+de+trabalho+doméstico+ou+o+caso+da+(in)exigibilidade+de+parecer+da+CITE+em+caso+de+despedimento+de+trabalhadora+doméstica+grávida%2c+puérpera+ou+lactante”&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYXBtai5wdC9maWxlcY8xMjE-vRXN0dWRvcy1QcmVtaWFkb3MvMTkwL0EtaW5zdXN0ZW50YXZlbc1sZXZle-mEtZG8tY29udHJhdG8tZGU-tdHJhYmFsaG8tZG9tZXN0aWNvLW91LW8tY2Fzby1kYS1pbmV4aWdpYmlsaWRhZGU-tZGUtcGFyZWNLci1kYS1DSVRFLWVtLWNhc28tZGU-tZGVzcGVkaW1lbnRvLWRhLXRyYWJhbGhhZG9yYS1kb21lc3RyY2EtZ3JhdmlkYS1wdWVy cGVyYS1vdS1sYWN0YW50ZS0tLS1DbGF1ZGlhLS5wZGY&ntb=1).

Independentemente de todas as restrições, a articulação entre os dois regimes (comum e especial) tem de ser feita. Até porque o regime “especial, esse corpo normativo autónomo que, em regra, não tem, nem pode ter, a pretensão de esgotar todos aspetos de regime e conter todas as previsões possíveis, isto é, não tem como objetivo prever a sua disciplina de forma esgotante”³⁰, necessita de apoio adicional para que possa ser aplicado. Assim, a “remissão utilizada assenta no método da remissão condicionada, ou seja, «a remissão para o regime geral não é feita de modo automático e indiscriminado, mas dir-se-ia, de modo condicionado e inteligente»”³¹.

Deste modo, com recurso ao artigo 37.º-A do DL n.º 235/92, que prevê que “às relações emergentes do contrato de serviço doméstico aplicam-se as normas do Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente regime” e ao artigo 9.º do Código do Trabalho, que disciplina que “ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade”, procurar-se-á a forma mais funcional e apropriada de harmonizar estes regimes. Estes artigos permitem ao aplicador do direito garantir que ao trabalho doméstico são aplicadas, subsidiariamente, as regras gerais do Código do Trabalho, em tudo em que não seja possível a aplicação de regra especial, mas também permite alcançar a conformidade com as orientações da Convenção n.º 189 da OIT³². Assim, segundo o entendimento do Professor Pedro Romano Martinez “de facto, tendo em conta o carácter

³⁰ *Idem*, p. 22

³¹ *Idem*, pp. 22 e 23.

³² 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., número 116 - Ano 2019 - Volume I. ISSN: 0211-8556,

particular do contrato de trabalho doméstico, assente numa relação pessoal, justifica-se o estabelecimento de regras específicas, sem descurar a aplicação do regime geral. O contrato de trabalho doméstico, como não assenta numa estrutura empresarial, baseando-se antes, numa relação pessoal, não se enquadra no âmbito típico do código do trabalho, cuja regulamentação se encontra moldada para a relação laboral de tipo empresarial”³³.

O DL n.º 235/92 no seu artigo 2.º, n.º 1, disciplina que o “contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros, nomeadamente:

- a) Confeção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;
- c) Limpeza e arrumo de casa;
- d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento de animais domésticos;
- f) Execução de serviços de jardinagem;
- g) Execução de serviços de costura;
- h) Outras actividades consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas

neste número;

pp. 48 ([https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20\(de%20Oliveira%20Carvalho\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20(de%20Oliveira%20Carvalho).pdf)).

³³ Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 10ª edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 700.

j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores.”

É, portanto, indiscutível a semelhança entre a noção do contrato de serviço doméstico, prevista no artigo 2.º do DL n.º 235/92 e a definição do contrato de trabalho comum, enunciada no artigo 11.º do Código do Trabalho, pois, de comum nas duas modalidades há: (i) a verificação de uma prestação de uma atividade, (ii) existência de uma retribuição e (iii) presença de subordinação jurídica³⁴. Aliás, a ausência de um dos referidos elementos essenciais já levou o Tribunal da Relação de Coimbra a considerar que não se qualificava como contrato de trabalho doméstico, o acordo em que “de uma forma verbal, a autora comprometeu-se a prestar os aludidos serviços à ré mediante um pagamento a receber no futuro, após a morte da ré». Após a morte daquela. Esta forma de remuneração não pode qualificar-se de retribuição laboral. E, podendo haver um contrato de prestação de serviços, não há relação de trabalho, incluindo o trabalho doméstico, sem retribuição monetária certa e regular. Retribuição que tem a função, para o trabalhador, de satisfação das suas necessidades pessoais e familiares [15], o que não se verifica neste caso, pois a recorrida receberia algo não determinado depois da morte da recorrente; assim, para além da sua sobrevivência durante a vida da recorrente, poder-se-ia mesmo colocar a questão da recorrida falecer antes daquela! Por outro lado qualquer remuneração tem de ter

³⁴ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 25 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

uma delimitação qualitativa [16] e outra quantitativa [17]. Experimente a recorrente fazer tais delimitações e concluirá que não está perante retribuição laboral”³⁵.

Para além dos elementos comuns do contrato de trabalho, a doutrina e jurisprudência, têm feito referência a outras características (critérios de valoração específicos) que tornam o contrato de trabalho de serviço doméstico especial e particular, levando, em algumas circunstâncias, a um desvio do regime comum, daí ser qualificado como regime especial. Neste contexto, como traços particulares do contrato de trabalho doméstico, a doutrina, nomeadamente, Filipe Fraústo Da Silva³⁶, tem identificado a convivência; benevolência; a natureza não empresarial (não produtiva ou não lucrativa); a natureza familiar; o tipo de atividades que integra o objeto, a vertente *intuitus personae* e a confiança³⁷.

A este propósito, a professora Maria do Rosário Palma Ramalho escreve que “o contrato de trabalho doméstico encontra razão da sua especificidade na conjugação de dois factores: o tipo de funções do trabalhador, e a especificidades da comunidade familiar, enquanto organização laboral. Por um lado, as funções do trabalhador destinam-se à satisfação de necessidades domésticas e afins do empregador e da sua família, ou agregado equiparado, cuja realização não se coaduna com as regras laborais gerais em matéria de tempo

³⁵ Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 18 de Janeiro de 2005, processo nº 2387/04, (<https://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/b46e02f6468cb66a80256fc000588faa?OpenDocument>).

³⁶ Filipe Fraústo Silva, “Em torno do contrato de serviço doméstico”, *Prontuário do Direito do Trabalho*, nº 60, 2001, pp. 104 a 111.

³⁷ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, *Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa*, Universidade do Minho, 2019, p. 25 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

de trabalho. Por outro lado, o trabalhador doméstico integra-se na comunidade familiar do empregador, de um modo intenso, e que pode ainda densificar-se no caso de um trabalhador residir no domicílio do empregador, sendo certo que esta comunidade tem relevantes especificidades enquanto organização laboral. Ora, esta integração intensa do trabalhador e a especificidade da comunidade familiar não só densificam os elementos de inserção organizacional e de pessoalidade do contrato de trabalho (no caso, a característica da fidúcia é, aliás, particularmente relevante), como permitem o acesso do trabalhador à intimidade da vida privada e familiar do empregador em termos que justificam uma tutela acrescida do próprio empregador³⁸.

No mesmo sentido, escreveu o Professor Bernardo Xavier, “esta disciplina é marcada pela natureza particularmente fiduciária da relação e pela convivência entre empregador e trabalhador, que encontra um dos seus corolários lógicos na inexistência de um dever de reintegração do trabalhador (...)”³⁹.

Nos tempos em que vivemos, a convivência, que pode ocorrer pela simples “inserção do assalariado no círculo familiar da entidade patronal”⁴⁰, tem vindo a ser considerada como uma característica em desuso, uma vez que se tem verificado uma diminuição do número de trabalhadores domésticos com alojamento, motivo que tem

³⁸ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II Situações Laborais individuais*, 5ª Edição (Revista e atualizada ao Código de 2009, com as alterações introduzidas até 2014), 5ª edição, Almedina, 2014, pp. 372 e 373.

³⁹ Bernardo da Gama Lobo Xavier, com colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª edição (revista e atualizada), Rei dos Livros, 2014, p. 398.

⁴⁰ Fernanda Agria, “Serviço doméstico. Problemas e Soluções”, *Estudos Sociais e Corporativos*, nº 26, pp. 52 a 101.

levado a doutrina a afirmar que é mais comum haver “meia convivência” ou “a convivência meramente eventual”⁴¹, exatamente porque grande parte do trabalho doméstico é efetuado durante o período em que o beneficiário se encontra ausente do seu lar. Contudo, a inutilidade dessa característica não poderá ser entendida como total, uma vez que o próprio legislador incorporou a expressão “convivência” na letra da lei. A título de exemplos, o n.º 4 do artigo 29.º do DL n.º 235/92 refere que a sua existência “será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de **convivência** do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço” e a alínea j) do artigo 30.º do DL n.º 235/92, “quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da **convivência** decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar”. O mesmo acontece na jurisprudência, onde também encontramos referências: “no contrato de serviço doméstico a justa causa de despedimento deverá ser analisada num contexto específico, em que sobreleva a particular relação de confiança e **convivência** que deverá existir entre as partes”⁴².

A benevolência foi sendo elencada (apesar de cada vez mais com menor intensidade) como característica particular do contrato doméstico porque se entendia que se criava, entre as partes, deveres

⁴¹ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 25 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

⁴² Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 3 de setembro de 2004, processo nº 03S3781, <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/2b9d6bf20a09f71b80256e70002ce795?OpenDocument>.

de solidariedade específicos, que levavam a desconsiderar a relação hierárquica, afastando, por isso, o poder disciplinar do empregador⁴³. Era vista como “um elemento moderador da relação laboral permitindo afastar a aplicação dos meios de tutela jurídicos dos trabalhadores na empresa (...) surgirem, nesta relação laboral, deveres de solidariedade recíprocos e nem sequer existir relação hierárquica ou disciplinar”⁴⁴.

Atualmente, para os tribunais e doutrina, tem sido cada vez mais difícil aceitar que a benevolência possa significar ausência de poder de disciplina, elemento integrante da subordinação jurídica. Neste sentido, leia-se o Tribunal da Relação de Lisboa, “subordinação jurídica tem que definir-se com bastante latitude e flexibilidade de modo a abranger vários graus (...) basta que o trabalhador seja integrado no círculo da esfera do domínio/autoridade da entidade patronal. (...) A subordinação jurídica pode não transparecer em cada momento da prática de certas relações de trabalho. A subordinação jurídica existirá sempre que ocorra a mera possibilidade de ordens e direção, bem como quando a entidade patronal possa de algum modo orientar a atividade laboral em si mesma, ainda que só no tocante ao lugar ou ao momento da sua prestação”⁴⁵.

⁴³ Joana da Silva Patrício, “*O Contrato de Serviço Doméstico Alguns problemas em torno da respetiva cessação*”, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, pp. 14, (<https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/dba4b53e-4fb1-4932-a164-5eb208f485a6>).

⁴⁴ Pedro Alexandre Teixeira Figueiro da Mata, “*O despedimento do trabalhador doméstico - As especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro*”, Dissertação de Tese de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, p. 12 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/30261/1/TESE%20FINAL%20-%20PEDRO%20TEIXEIRA%20MATA.pdf>).

⁴⁵ *Idem*, p. 12.

Recentemente, o que se tem pugnado é que a benevolência está, intrinsecamente, ligada à personalidade do empregador e do trabalhador, não existindo, na lei, a obrigação de cumprimento de tais deveres⁴⁶.

Já no que diz respeito à natureza não empresarial, há que fazer menção ao facto de uma parte da doutrina considerar que é uma característica sem grande relevância e importância. Esta característica assenta no raciocínio de que o trabalhador não assume, na economia do empregador, “o papel de auxiliar da produção, limitando-se a coadjuvar o agregador familiar daquele enquanto unidade de consumo”, isto é, os serviços do trabalhador doméstico são apenas para serem usados/consumidos pelos seus destinatários, não se inserindo numa organização de mercado, nem obtendo um lucro direto”⁴⁷. Não obstante, há quem defenda, opinião que partilhamos, que existe vantagem económica do empregador na medida em que “fica liberto de uma atividade doméstica por via de um trabalhador doméstico, essa libertação permite-lhe dedicar-se a outras atividades”⁴⁸. No mesmo sentido Cláudia Rosa Henriques que defende “o

⁴⁶ Joana da Silva Patrício, “*O Contrato de Serviço Doméstico Alguns problemas em torno da respetiva cessação*”, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, pp. 14.

⁴⁶ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “*Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 16 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

⁴⁷ Pedro Alexandre Teixeira Figueiro da Mata, “*O despedimento do trabalhador doméstico - As especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro*”, Dissertação de Tese de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, p. 14 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/30261/1/TESE%20FINAL%20-%20PEDRO%20TEIXEIRA%20MATA.pdf>).

⁴⁸ Cláudia Campos Rodrigues e Victor Hugo Ventura “*A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante*”, As-

contrato de serviço doméstico tem valor económico, visto que o trabalhador presta a sua atividade contra o pagamento de uma retribuição e o empregador usufruiu de serviços prestados”⁴⁹.

Apesar do ganho económico que é permitido por este tipo legal de contrato, a verdade é que quadro legal do serviço doméstico tem na sua génese características que se afastam do mundo empresarial, como é o caso de certas situações de caducidade do contrato de trabalho doméstico, em que não se confere o pagamento de qualquer indemnização/compensação, diferentemente do que ocorre no regime geral⁵⁰. Neste sentido, leia-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa “a circunstância de o trabalho doméstico se caracterizar por ser prestado a agregados familiares (art. 2.º do DL n.º 232/92), e por isso gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que pressupõem uma permanente relação de confiança exige, a par das condições económicas dos agregados familiares, que o seu

sociação Portuguesa de Mulheres Juristas, Prémio Teresa Rosmaninho - Direitos Humanos das Mulheres, p. 20 ([⁴⁹ Cláudia Rosa Henriques, Contrato de serviço doméstico - âmbito de aplicação e formas de cessação, Revista Questões Laborais, nº 50, Edições Almedina, Coimbra, p. 84.](https://www.bing.com/ck/a?!&tp=a15c367ae6e87feda9392c5a54b35ed6176377a5f1134f622071b332344eabb1JmltdHM9MTc1NzU0ODgwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=282732fb-8ba4-6856-2f53-215c8a276975&psq=Cláudia+Campos+Rodrigues+e+Victor+Hugo+Ventura%2c+“A+insustentável+leveza+do+contrato+de+trabalho+doméstico+ou+o+caso+da+(in)exigibilidade+de+parecer+da+CITE+em+caso+de+despedimento+de+trabalhadora+doméstica+grávida%2c+puérpera+ou+lactante”&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYXBtai5wdC9maWxlcY8xMjEvRXN0dWRvcy1QcmVtaW-Fkb3MvMTkwL0EtaW5zdXN0ZW50YXZlbC1sZXZlemEtZG8tY29udHJhdG8tZGUtdHJhYmFsaG8tZG9tZXN0aWNvLW91LW8tY2Fzby1kYS1pbmV4aWdpYmlsaWRhZGUtZGUt-cGFyZWNLci1kYS1DSVRFLWVtLWNhc28tZGU-tZGVzcGVkaW1lbnRvLWRhLXRyYWJhbGhhZG9yYS1kb21lc3RpY2EtZ3JhdmlkYS1wdWVycGVyYS1vdS1sYWNOYW50ZS0tLS1DbGF1ZGhLS5wZGY&ntb=1)”).</p></div><div data-bbox=)

⁵⁰ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 28 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

regime se continue a considerar como especial em determinadas matérias, sendo que em muitas outras, nomeadamente férias, faltas e subsídios se promoveu a igualdade com o regime geral. A razão de ser da diferenciação dos regimes parte assim da natureza das relações iminentemente pessoais que se estabelecem por força do trabalhador prestar o seu trabalho na habitação do empregador e de não se inserir numa actividade lucrativa, uma empresa, seja em nome individual ou sociedade. Afigura-se-nos por isso que os regimes aplicáveis reflectam essa diferenciação; assim, no regime geral, a morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato, salvo se os sucessores do falecido não continuarem a actividade ou se se verificar a transmissão da empresa ou do estabelecimento, e o trabalhador tem direito a uma compensação pela qual responde o património da empresa [...]; já no serviço doméstico a cessação do contrato por caducidade só permite o direito a uma compensação do trabalhador no caso da al. d) n.º 1 do art. 28.º, do DL n.º 232/92 - ocorrendo alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral - e mesmo nesse caso a indemnização é bem inferior, à prevista no regime geral, pois corresponde apenas à retribuição de um a mês por cada três anos de serviço até ao limite de cinco anos. Na verdade, porque está em causa uma actividade iminentemente pessoal e não lucrativa a lei especial trata as consequências da caducidade do contrato de serviço doméstico de forma diversa”⁵¹.

⁵¹Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 2 de Agosto de 2006, processo nº 6085/2005-4, (<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d30ef9d465548f028025713f003b9e93?OpenDocument>).

A característica familiar é, igualmente, afastada, por alguma doutrina, como característica que mereça destaque, dado que pode não haver ligação familiar entre os beneficiários (as pessoas) da prestação, não se podendo falar, nesse caso, em família e, igualmente, porque à família não poderá ser atribuída personalidade jurídica, pelo que não poderá ser (a família) beneficiária da prestação⁵². Não sendo uma característica crucial, é, contudo, vista “como critério justificativo da criação de respostas próprias e distintas do regime laboral geral é a integração do trabalhador doméstico no “meio” onde presta atividade, pois é em relação a esse “meio” que se impõe proteger a reserva de vida privada”. É, assim, imprescindível, proteger a reserva da vida privada de quem recebe no seu “agregado” um elemento externo⁵³, uma vez que “a realização da atividade tem de ser prestada a um agregado familiar ou equiparado; a realização da atividade tem de ser prestada para satisfazer necessidades próprias ou específicas desse agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros; a realização da atividade tem de ser prestada com carácter regular”⁵⁴.

No que concerne ao tipo de atividades que integra o objeto da prestação, esta característica tem relevância na medida em que há integração do trabalhador doméstico no seio privado do empregador

⁵² Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 29 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

⁵³ *Idem*, p. 30

⁵⁴ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 36 (<https://rep-dspace.uminho.pt/server/api/core/bitstreams/d219fe30-3856-4e19-b11c-9f47875bb803/content>).

e é em relação a esse seio familiar (reserva da vida privada) que se impõe proteger a sua intimidade⁵⁵.

Quanto às características de *intuitus personae* e confiança, estas são assinaladas como merecedoras de alguma especialidade⁵⁶. Do lado da *intuitus personae*, pressupõe que “as qualidades pessoais e morais do trabalhador (o seu carácter e a sua personalidade), que num trabalho comum podem resultar de todo irrelevantes, aqui, pelo contrário, cobram uma especial importância, porque influenciam o próprio contacto pessoal entre o trabalhador e o empregador”⁵⁷.

No campo da confiança, sempre se dirá que, a confiança criada entre as partes, leva naturalmente a uma possível intromissão na vida privada do empregador que justifica a criação de um regime jurídico especial⁵⁸. Aqui, importa fazer referência ao peso que detém a reserva à intimidade da vida privada, familiar e a inviolabilidade do domicílio do empregador doméstico, direitos pessoais, constitucionais, fundamentais que permitem o “encolhimento” de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores e que cedem quando em contraposição com a reserva de vida privada, desde que essa limitação de direitos seja adequada, necessária e proporcional. Encontramos esse “encolhimento” em matéria da cessação do contrato

⁵⁵ *Idem*, p. 30

⁵⁶ *Idem*, p. 31.

⁵⁷ Pedro Alexandre Teixeira Figueiro da Mata, “O despedimento do trabalhador doméstico - As especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro”, Dissertação de Tese de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, p. 15 <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/30261/1/TESE%20FINAL%20-%20PEDRO%20TEIXEIRA%20MATA.pdf>.

⁵⁸ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 32 (<https://repositorio.uminho.pt/server/api/core/bitstreams/d219fe30-3856-4e19-b11c-9f47875bb803/content>).

de trabalho doméstico (também direito fundamental/constitucional), que diante da tutela da intimidade da vida privada, familiar e inviolabilidade do domicílio do empregador, é ligeiramente limitado, ao se consagrar o afastamento da reintegração do trabalhador ilicitamente despedido, contrário às regras do Código do Trabalho⁵⁹.

Uma vez apresentados os elementos comuns ao contrato de trabalho típico e as características que tornam o regime do trabalho doméstico especial, segue-se, agora, a necessidade de densificar os requisitos previstos no artigo 2.º do DL n.º 235/92, que permitem definir a fronteira do que é e não é relação de contrato de trabalho doméstico, a saber:

(i) a realização da atividade tem de ser prestada a um agregado familiar ou equiparado: No que a este pressuposto diz respeito, a doutrina tem questionado sobre como deve ser definido o conceito de “agregado familiar”. Tem-se escrito que terá de se estar perante uma das modalidades das relações jurídicas familiares, em concreto, o casamento, o parentesco, a afinidade e a adoção, legalmente previstas no artigo 1576.º do Código Civil⁶⁰.

Quanto ao conceito “equiparado”, os estudiosos desta matéria têm entendido que, este conceito, terá aplicabilidade para as situações em que, não se enquadrando em nenhum dos tipos de relações jurídicas familiares, haverá vida em comum, o que justificará prote-

⁵⁹ *Idem*, p. 32.

⁶⁰ Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 36 (<https://repositorio.uminho.pt/server/api/core/bitstreams/d219fe30-3856-4e19-b11c-9f47875bb803/content>).

ção da intimidade privada, e que resulta precisamente da convivência de um conjunto de pessoas que habitam no local onde será prestado o trabalho.⁶¹

Em suma, aplicar-se-á o regime de contrato de trabalho doméstico sempre que a prestação seja executada no âmbito de agregado familiar tradicional, para uma única pessoa, para um grupo de pessoas que, por partilharem o mesmo espaço, onde a atividade é realizada, apresentem necessidades e identidades comuns.⁶²

(ii) a realização da atividade tem de ser prestada para satisfazer necessidades próprias ou específicas desse agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros: Neste segundo pressuposto, é intangível a distinção entre necessidades próprias e as necessidades específicas, tem-se acolhido que o cerne da questão reside em determinar que a afetação do trabalho é para exclusiva satisfação das necessidades pessoais ou próprias do empregador. Nesta senda, o artigo 2.º elenca uma listagem, exemplificativa, de atividades que deverão ser executadas para satisfação das necessidades próprias do agregado familiar, numa lógica de que o trabalho a ser prestado é “para o local familiar e não em lugar familiar, destacando-se o sentido de destino, de utilidade”.⁶³

(iii) a realização da atividade tem de ser prestada com carácter regular. O terceiro requisito obriga a que a prestação seja executada de forma constante, pelo que é de se excluir as situações em

⁶¹ *Idem*, pp. 37.

⁶² Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, p. 37 (<https://repositorio.uminho.pt/server/api/core/bitstreams/d219fe30-3856-4e19-b11c-9f47875bb803/content>).

⁶³ *Idem*, pp. 38 e 39.

que há desempenho das atividades pontuais, apenas para satisfação de necessidades furtuitas, ocasionais, de frequência reduzida.

Aqui chegados, e voltando ao caso em análise, seremos, naturalmente, forçados a concluir que a factualidade apresentada permite comungar da opinião do Tribunal de Primeira Instância. É evidentemente laboral a natureza da relação, desde logo, porque a Autora e o Réu, acordaram que, mediante o pagamento de uma retribuição (parte em dinheiro, parte em espécie - alojamento e alimentação), a primeira executaria todas as tarefas (que são coincidentes com as elencadas pelo legislador no DL n.º 235/92) sob a égide da subordinação jurídica (recebia ordens e instruções do Réu). Destacam-se, como elementos especiais, a familiaridade e a convivência, dado que a Autora residia na casa do Réu e convivía, com ele, diariamente, várias horas por dia, estando inserida na sua esfera privada, gozando, assim, de um grau elevado de confiança, restrito a um grupo muito íntimo de pessoas. Constata-se, também, a presença da benevolência, na medida em que, havia uma certa liberdade e permissividade por parte do Réu, que deixava que a Autora apenas executasse as tarefas que era capaz (por força da sua incapacidade) e não as que se obrigou, portanto, verificava-se uma ausência de sanções disciplinares que cabiam, ao Réu, aplicar, porque, materialmente, existiam fundamentos.

Em suma, o contrato está revestido de características muito específicas e particulares, que admitem a assunção de comportamentos que se distanciam dos impostos pelo regime laboral comum. Perante este cenário, há que aferir se o contrato caducou por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva.

4. Caducidade do contrato de trabalho de serviço doméstico por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva

Quando dissecado o tema da caducidade, constata-se que é um instituto complexo, que abraça em si, diferentes realidades. Embora não seja nossa intenção detalhar e discorrer sobre instituto caducidade na sua totalidade, é, no entanto, importante contextualizá-la enquanto causa de cessação do contrato. Assim, “a caducidade é uma forma de cessação do vínculo obrigacional de base legal. O contrato cessa *ope legis*, pela verificação de determinado facto, nos termos prescritos na lei”⁶⁴. Embora a vontade das partes possa no contexto da relação contratual, representar um papel importante, como o poder de determinar o respetivo prazo de validade, a causa de cessão do vínculo não resulta da vontade das partes⁶⁵.

A respeito desta matéria, caducidade enquanto causa de cessação do contrato, há que estabelecer o necessário distanciamento da caducidade como causa de extinção de um direito. Apesar da obrigatória distinção, as semelhanças dos regimes no que diz respeito ao decurso do tempo levam a que, com os requeridos ajustes, os artigos 298º e 328º do Código Civil, sejam aplicados aos prazos contratuais (pois tem-se entendido que são prazos de caducidade) e nas respetivas interrupções, na medida em que, a vigência dos contratos, não se interrompe nem suspende. Todavia, há que aplicar determinadas

⁶⁴ Pedro Romano Martinez, *Da Cessação do Contrato*, 3ª edição (reimpressão), Almedina, Coimbra, 2017, pp. 52 e 53.

⁶⁵ *Idem*, p. 53.

disposições do regime de caducidade de extinção de direitos de forma criteriosa e cuidadosa, pois há normas desse regime que dificilmente se aplicarão aos contratos, como é o caso da apreciação oficiosa pelo tribunal⁶⁶.

“De facto, haverá que distinguir-se a figura da caducidade enquanto «instituto por via do qual os direitos potestativos se extinguem pelo facto do seu não exercício prolongado por certo tempo» de todos os outros casos em que uma relação jurídica cessa por virtude da superveniência de um facto jurídico. Diferentemente daquela, do que se trata nesta segunda hipótese é da extinção de uma relação jurídica por força da ocorrência de um acontecimento a que a lei liga tal efeito”⁶⁷.

A extinção do contrato que ocorre depois de decorrido o tempo acordado, tem sido definida como sendo caducidade em sentido estrito. Quer por disposição legal ou por autonomia da vontade, dá-se o fim automático do contrato⁶⁸. Portanto, a “caducidade é uma forma de repercussão do tempo nas situações jurídicas que, por lei ou por contrato, devam ser exercidas dentro de certo termo. Expirado o respetivo prazo sem que se verifique o exercício, há extinção”⁶⁹. Refira-se ainda que, caso se esteja perante um termo, certo ou incerto, o regime correto a aplicar será o da caducidade.

⁶⁶ Pedro Romano Martinez, *Da Cessação do Contrato*, 3ª edição (reimpressão), Almedina, Coimbra, 2017, p. 45.

⁶⁷ Jorge Leite, “*Direito Do Trabalho - Da Cessação Do Contrato De Trabalho*”, RED - Revista Electrónica de Direito, Ad Perpetuam Rei Memoriam, FDUP/CIJE, 2017, p. 50 <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111867/2/264665.pdf>.

⁶⁸ Pedro Romano Martinez, *Da Cessação do Contrato*, 3ª edição (reimpressão), Almedina, Coimbra, 2017, p. 45.

⁶⁹ António Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil, V Parte Geral exercício Jurídico*, 3ª Edição (revista e atualizada), Almedina, 2018, p. 242.

Ainda no âmbito da caducidade estrita, há autores que as subdividem em simples ou punitivas. Na prática, a simples faz apenas referência ao fim de uma situação jurídica pelo decurso do prazo. Na categoria punitiva, verifica-se o fim de uma posição jurídica como consequência direta do não exercício, no prazo previsto para a respetiva atuação⁷⁰.

No extremo oposto, em sentido amplo, estaremos a falar das situações em que o contrato termina por “facto a que a lei atribui efeito extintivo”, portanto está-se na circunstância do término contratual surgir de “facto jurídico não dependente de uma declaração de vontade; ou seja o vínculo contratual não cessa por força de uma declaração de vontade emitida com essa finalidade, mas *ipso facto*”⁷¹. No sentido amplo estarão também contempladas as situações em que desaparecem os pressupostos que levaram as partes a contratar, situações que podem ser incluídas nas realidades da impossibilidade superveniente ou alteração das circunstâncias⁷². No entendimento do professor Menezes Cordeiro, “em sentido lato, a caducidade corresponde a um esquema geral de cessação de situações jurídicas, mercê da superveniência de um facto a que a lei ou outras fontes atribuam esse efeito. Ou, se se quiser: ela traduz a extinção de uma posição jurídica pela verificação de um facto *stricto sensu* dotado de eficácia extintiva”.

Não sendo nosso propósito ser exaustivos no que tange ao tema dos tipos de caducidade, diz-se somente que, como tipos, são ainda

⁷⁰ António Menezes Cordeiro, Tratado de Direito Civil, V Parte Geral Exercício Jurídico, 3ª Edição (revista e atualizada), Almedina, 2018, p. 244 e 245.

⁷¹ Pedro Romano Martinez, Da Cessação do Contrato, 3ª edição (reimpressão), Almedina, Coimbra, 2017, p. 47.

⁷² *Idem*, p. 51.

identificadas as caducidades legais ou convencionais (caso resultem de disposição legal ou da vontade das partes), as caducidades relativas a matérias disponíveis e as matérias indisponíveis (estas últimas matérias que não se encontram permeáveis às alterações motivadas pela vontade, em regra de vertente não patrimonial, direito da personalidade e família, diferente das matérias disponíveis, na sua generalidade correspondem a matérias de cariz patrimoniais) e ainda há as caducidades relativas a atos substantivos e a ações judiciais, que correspondem aos prazos relativos a direitos extrajudiciais e as judiciais aos prazos para interposição de ação judicial⁷³.

A caducidade pode ainda ser agrupada em função do sector jurídico-normativo, querendo significar que existem caducidades obrigacionais, reais, de família e laborais⁷⁴.

A caducidade⁷⁵ em direito laboral, é definida, na doutrina e jurisprudência, como uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, que ocorre por força de um facto que leva o direito a concluir

⁷³ António Menezes Cordeiro, Tratado de Direito Civil, V Parte Geral Exercício Jurídico, 3ª Edição (revista e atualizada), Almedina, 2018, p. 256 e 257.

⁷⁴ *Idem*, p. 257.

⁷⁵ Para o presente trabalho não entraremos na relevante discussão de saber se a caducidade opera automaticamente ou se, pelo contrário, carece de uma declaração de vontade. Apenas se dirá que a doutrina tem muitas posições contraditórias. Em termos gerais, por um lado, a posição de Milena Rouxinol, que considera relevante o comportamento declarativo dos sujeitos na relação laboral. Escreve que “a declaração extintiva que o empregador verbaliza em tais casos significa a respetiva aceitação de um facto - a impossibilidade de o trabalhador de prestar trabalho - que exteriormente se lhe impõe e a decisão de o repercutir sobre a relação laboral” (). Na mesma corrente, Bernardo Xavier, “a lei exige muitas vezes no contrato de trabalho que o facto jurídico seja acompanhado de declarações ou atuações de vontade”. Em colisão com este entendimento está o professor Pedro Romano Martinez, ao argumentar que “no contrato de trabalho, por via de regra, a caducidade também funciona automaticamente, não necessitando de ser invocada por qualquer das partes” - Ana Rita Mota do Barreiro, “Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato

pelo fim do vínculo contratual. Em particular, pode dar-se o cenário de se estar perante uma situação em que, por força da lei, automaticamente, sem dependência da vontade das partes, o contrato cessa, pelo decurso do tempo ou pela ocorrência de um facto superveniente, o que implicará, no caso do contrato de trabalho, a desoneração da contraparte no cumprimento da prestação, dado que é um contrato sinalagmático.^{76,77}

É uma modalidade típica ou nominada de cessação do contrato de trabalho que, atualmente, se encontra prevista no artigo 340.º, alínea a) do Código do Trabalho, mas que teve a sua origem com a aprovação da Lei do Contrato de Trabalho. Na ocasião, o legislador quis criar uma alternativa que se afastasse da resolução e da denúncia, concebendo uma forma de extinção do contrato de trabalho que não fosse imputável a nenhuma das partes.⁷⁸

Na doutrina, várias definições têm sido assumidas ao longo dos tempos, o saudoso Professor Romano Martinez entendia que “a caducidade opera pelo decurso do prazo para o qual o contrato foi celebrado ou, noutras hipóteses, pela ocorrência de um facto a que a lei atribui efeito extintivo. Por via de regra, a caducidade determina automaticamente a extinção do vínculo”.⁷⁹

Ensina o professor Menezes Cordeiro que “em sentido estrito, a caducidade é uma forma de repercussão do tempo nas situações jurídicas que, por lei ou por contrato, devem ser exercidas dentro de

de trabalho”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, pp. 4 e 5 <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>.

⁷⁶ *Idem*, p. 4.

⁷⁷ *Idem*, p. 4.

⁷⁸ *Idem*, p. 2.

⁷⁹ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 8ª edição, Coimbra, 2017, p. 935.

certo termo. Expirado o respectivo prazo sem que se verifique o exercício, há extinção.”⁸⁰.

Nas palavras do Professor Bernardo Xavier “A caducidade constitui, em geral, um modo de cessação das relações contratuais em que o contrato cai por si, por força da lei, em consequência de um mero facto jurídico, sem necessidade de qualquer declaração de vontade tendente a esse resultado”⁸¹.

Já de acordo com o entendimento do professor Júlio Gomes, a caducidade possui “carácter radical (...) e a ausência, em geral, de qualquer procedimentalização” implica, naturalmente, maior cuidado “quanto à verificação de qualquer um dos requisitos de que o preceito faz depender a caducidade do contrato de trabalho”⁸².

O regime jurídico da caducidade abarca várias causas que podem levar ao término do contrato, determinando o artigo 343.º do Código do Trabalho que, “o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: a) Verificando-se o seu termo; b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez”, todavia, no que a este comentário diz respeito, focaremos as nossas atenções no regime jurídico da caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva.

⁸⁰ António Menezes Cordeiro, *Tratado de Direito Civil, V Parte Geral exercício Jurídico*, 3ª Edição (revista e atualizada), Almedina, 2018, p. 242.

⁸¹ Bernardo Xavier, com colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª edição (revista e atualizada), Lisboa, 2020, p. 721.

⁸² Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, p. 917.

Assim, de regresso ao Acórdão em análise, disse-nos a Relação que “[E]m 2019, estando então a Autora com 82 ou 83 anos de idade, já praticamente só fazia, a custo, as refeições para si e para o Réu, e sem gosto e qualidade (pontos 48 e 49 dos factos provados), havendo incapacidade para desempenhar todo o referido serviço dada a sua idade, ser diabética (dependente de insulina) e hipertensa (ponto 50 dos factos provados) (...) Como se vê, a Autora ainda tinha capacidade para executar algumas tarefas, ainda que sem perfeição, o que levou o tribunal a quo a dizer que a impossibilidade não era absoluta (pág. 24). Todavia, no conjunto das tarefas que lhe cabia executar, estas (que ainda podia executar) vêm-se a traduzir em algo tão residual (de restos em perfeição) que de modo algum permitem dizer que a Autora cumprisse a prestação com que se comprometera. Ou seja, a incapacidade atingiu de tal modo a prestação da Autora, que a reduziu abaixo daquilo que se poderia considerar um mínimo que ainda permitisse dizer que a Autora fosse ainda a coadjuvadora das necessidades do agregado familiar do Réu (afinal aquilo que caracteriza o trabalhador doméstico). Quer isto dizer que a Autora não apresentava meras dificuldades na realização da prestação de trabalho, ou uma mera diminuição das qualidades da Autora, havendo sim uma inviabilidade de realizar a prestação que assumiu, ou seja, em final de março/princípio de abril de 2019 verificava-se uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva para a Autora prestar o seu trabalho”⁸³.

⁸³ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de Outubro, de 2023, processo nº 5350/20.7T8VNG.P1.S1, www.dgsi.pt.

Tendo como ponto de partida as palavras do Tribunal da Relação de Lisboa, há que, em primeiro lugar, saber quais são os requisitos da caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva. A doutrina aponta três requisitos dominantes: 1) a **superveniência**; 2) a **ser absoluta** e 3) **definitiva**.

Iniciaremos com a densificação do que se entenderá por impossibilidade. Nas palavras do Professor Monteiro Fernandes, “a «impossibilidade» surge ligada a factores externos à relação de trabalho - a exigência legal de requisitos novos para o exercício de actividade, quer por parte das entidades empregadoras, quer pelos trabalhadores; a ocorrência de um *factum principis*, como a retirada de um alvará ou a eliminação de um curso - , noutros resulta de obstáculos materiais, como a destruição física do estabelecimento; noutros, ainda, decorre directamente de manifestações de vontade, como é o caso da recusa de funções alternativas por trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional. Faltaria acrescentar situações legalmente previstas, como o encerramento definitivo do estabelecimento ou da empresa, gerador da «impossibilidade» de o empregador receber o trabalho do seu pessoal”⁸⁴.

Em concreto, esta modalidade de caducidade é a que se encontra legislada para abarcar as situações “de caducidade de conteúdo mais amplo, a ela podendo ser reconduzida outras situações de impossibilidade não previstas no Código do Trabalho nem, directamente, noutros diplomas”⁸⁵, devendo, no entanto, segundo o entendimento do

⁸⁴ António Monteiro Fernandes, “Uma Figura com Máscara: a Caducidade do Contrato de Trabalho”, Revista Internacional de Direito do Trabalho, IDT, Ano I, nº 1, 2021, WWW.RIDT.PT, p. 650.

⁸⁵ Maria Do Rosário Palma Ramalho, *Tratado do Direito do Trabalho - Parte II Situações Laborais individuais*, 5ª Edição (Revista e atualizada ao Código de 2009, com

Professor Romano Martinez, “ser enquadrada nos parâmetros constantes dos arts. 790º e ss. do CC, ou seja a impossibilidade de cumprimentos de uma prestação emergente de contrato de trabalho deverá ser entendida nos mesmo moldes dos contratos em geral”⁸⁶.

Quanto ao primeiro pressuposto, à superveniência, entendido como o requisito menos conflituoso, não há grande discordância, pelo que como a própria palavra indica, opõe-se à impossibilidade inicial, originária, que, sendo *ab initio*, gera, invalidade do contrato, em concreto, a nulidade. Por essa razão, para ser superveniente, exige-se que o contrato de trabalho no momento em que é celebrado possa ser cumprido, verificando-se, em momento posterior o impedimento que obsta à continuidade da prestação laboral⁸⁷, pois sendo originária a impossibilidade aplicar-se-ia o regime geral do artigo 280.º do Código Civil.

Leia-se a propósito, o Acórdão da Relação de Lisboa: “a impossibilidade é superveniente sempre que se verificar depois de celebrado o contrato de trabalho”⁸⁸.

O requisito que obriga a que a impossibilidade seja absoluta é o mais complexo de descortinar, na medida em que se tem defendido que não basta um mero agravamento ou excessiva onerosidade da

as alterações introduzidas até 2014), 5ª edição, Almedina, 2014, p. 919.

⁸⁶ Pedro Romano Martinez, *Da Cessação do Contrato*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, p. 376.

⁸⁷ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, pp. 6 <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>.

⁸⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de janeiro de 2016, processo nº 497/15.4T8PDL.L1-4, www.dgsi.pt.

prestação para que se dê a caducidade. Defende-se que só se aplicará o regime da impossibilidade absoluta da prestação laboral quando seja total, não podendo, de todo, ser efetuada ou recebida⁸⁹. Portanto, “é absoluta, em regra, quando o trabalhador não possa prestar o trabalho a que se obrigou segundo a sua categoria profissional, atendendo à imodificabilidade do objecto do contrato decorrente do princípio geral das obrigações *pacta sunt servanda* (art.º 406.º, n.º 1 do CC)”⁹⁰.

O terceiro e último elemento, exige que a impossibilidade seja definitiva, pois, caso contrário, seria temporária e, nessa circunstância, apenas impunha a suspensão e não o fim do contrato de trabalho⁹¹. Logo, “é definitiva, sempre que o facto que a determinou seja previsivelmente irreversível”⁹².

No que respeita aos requisitos absoluto e definitivo, existem várias correntes/ posições a registar. Desde logo, uma linha de pensamento, no que tange à exigência de ser absoluta, requer que seja legal, não uma perspetiva naturalística, mas jurídica, o que significa que só será absoluta, na circunstância de não ser razoável impor ao

⁸⁹ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 6 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

⁹⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de janeiro de 2016, processo nº 497/15.4T8PDL.L1-4, www.dgsi.pt.

⁹¹ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 6 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

⁹² Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de janeiro de 2016, processo nº 497/15.4T8PDL.L1-4, www.dgsi.pt.

empregador continuar a receber a prestação porque, materialmente, está muito distante da realidade que se detinha inicialmente⁹³.

Outra corrente doutrinária, argumenta que o requisito da impossibilidade absoluta é redundante, o que na prática significa que tem de ser uma impossibilidade objetiva e manifesta, não sendo, de todo, admissível a simples dificuldade⁹⁴. Entende-se, neste contexto, que não basta ao trabalhador não poder realizar algumas das tarefas a que se comprometeu, a “impossibilidade terá de atingir a globalidade da prestação devida, comprometer irremediavelmente “a missão produtiva”⁹⁵. Para os defensores desta posição, a diminuição rendimento e/ou de qualidade do trabalho do trabalhador não é razão para que opere a caducidade, pois para estes casos a solução residirá na resolução do contrato por inadaptação⁹⁶. Aliás, sobre este tema, a professora Milena Rouxinol assume a posição de que “a circunstância de, atualmente, o empregador poder promover a extinção do contrato de trabalho, por via de despedimento, em caso de inaptidão do trabalhador, pode constituir um argumento adicional no sentido de um particular rigor na interpretação e aplicação dos requisitos subjacentes à caducidade”⁹⁷.

⁹³ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 7 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

⁹⁴ *Idem*, p. 7.

⁹⁵ *Idem*, p. 7.

⁹⁶ *Idem*, p. 8.

⁹⁷ Milena Rouxinol, “Revisitando a caducidade do contrato de trabalho devida a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho (maxime, por doença)”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, pp. 131-152.

Aqui chegados, levanta-se a questão de saber se a impossibilidade superveniente, absoluta, total, pode operar quando o trabalhador não reúne todas as condições para executar as funções nos termos contratados ou, pelo contrário, só poderá ser aplicada a caducidade quando não seja possível o exercício qualquer outra função (disponível para ser executada na estrutura do empregador), mesmo que de diferente categoria profissional do trabalhador visado⁹⁸.

A jurisprudência não é unânime e uma parte (maioria) entende que a impossibilidade tinha de se reportar a qualquer atividade, a caducidade apenas seria passível de aplicação quando se demonstrasse que o trabalhador estava impossibilitado para desempenhar todas as funções possíveis na empresa, isto é, uma impossibilidade total para todo e qualquer tipo de trabalho⁹⁹. Exemplo desta posição encontra-se no Acórdão do Supremo que nos diz, “no domínio da LCCT [art. 4.º b)], a jurisprudência vinha maioritariamente interpretando a impossibilidade absoluta de o trabalhador prestar o seu trabalho, a que alude o art. 4.º, b), da LCCT, no sentido de impossibilidade absoluta para todo o tipo de trabalho. Assim, se o trabalhador se encontrava incapacitado de desempenhar a sua actividade habitual, mas podia exercer outras tarefas, o contrato de trabalho não caducava. Neste sentido se pronunciou o Ac. do STJ de 23.05.01-(11))., em cujo sumário se pode ler: «A impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho

⁹⁸ Ana Rita Mota do Barreiro, “Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 8 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

⁹⁹ *Idem*, p. 8.

ou de a entidade empregadora o receber, para constituir fundamento de caducidade do contrato de trabalho, deve ser total. Assim, se a entidade patronal pode colocar o trabalhador a exercer outras funções diferentes das que ele desempenhava, o contrato de trabalho mantém-se, embora com eventual modificação do seu objecto».¹⁰⁰.

Conclui o Tribunal no sentido de que, “a «impossibilidade absoluta», ou não, de um trabalhador prestar a actividade terá sempre que ser analisada casuisticamente, tendo em conta os termos do contrato e a actividade exercida: se um trabalhador é contratado para exercer uma actividade que não exija uma especial aptidão técnica, a superveniente impossibilidade do exercício dessa actividade não impedirá que o trabalhador possa passar a exercer na empregadora outra actividade compatível com a sua qualificação e aptidão profissional; diversamente, se um trabalhador é contratado para exercer uma função que exige requisitos legais próprios, uma especial qualificação técnica ou académica, não se vê como, apesar da impossibilidade do exercício dessa actividade, ele possa continuar a exercer outra actividade ao serviço da mesma empresa”.¹⁰¹.

O professor e Conselheiro Júlio Gomes escreveu que o especial dever de boa-fé que existe no contrato de trabalho obriga o empregador a “tratar o trabalhador com o respeito que uma pessoa merece e não como uma peça que se usa e deita fora quando quebra”, “ao contratar um trabalhador, o empregador não se compromete apenas a fornecer-lhe o trabalho inicialmente acordado, mas a guardá-lo ao

¹⁰⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 3 de dezembro de 2008, processo nº 07S740, <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/D4527AE99FA455028025741F004FFE86>.

¹⁰¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 3 de dezembro de 2008, processo nº 07S740, <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/D4527AE99FA455028025741F004FFE86>.

seu serviço para ocupar qualquer emprego disponível na empresa compatível com as suas aptidões (...) o contrato de trabalho (...) abre o direito ao emprego na empresa, desde que o trabalhador possa ser afetado por esse emprego e mesmo que o referido emprego apresente características diferentes do que foi inicialmente acordado”¹⁰².

Em sentido oposto, segue a corrente doutrinária que consagra que a impossibilidade absoluta de o trabalhador prestar o trabalho tem de se reportar apenas às atividades para as quais foi contratado, considerando a categoria real. Portanto, os defensores desta posição, consideram que se o trabalhador não se encontra em condições de executar o contrato, nas específicas tarefas para as quais se obrigou, o contrato caduca. Contudo, convém, salvaguardar que, em sede de acidentes de trabalho e das doenças profissionais, a regra não será esta, uma vez que existe um dever genérico de o empregador modificar o objeto do contrato, em função das limitações do trabalhador¹⁰³. Aqui, conseguiremos facilmente entender a posição assumida pelo legislador, dado que a obrigação de procurar um posto de trabalho alternativo tem por fundamento uma ideia de igualdade e justiça social¹⁰⁴.

¹⁰² Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, p. 921.

¹⁰³ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 10 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

¹⁰⁴ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade

A favor da posição suprarreferida, encontramos o Acórdão do Supremo, onde se lê “a impossibilidade não deixa de ser absoluta pelo facto de o trabalhador poder exercer outro tipo de funções, uma vez que a atribuição de novas funções passaria por uma alteração do contrato, a que a entidade empregadora não está obrigada, por não existir disposição legal que tal imponha”¹⁰⁵.

Ainda o Supremo, “o art. 151.º do Código do Trabalho consagra um direito (faculdade) do empregador de impor ao trabalhador o exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada, não se vislumbrando possível extrair dele a consagração do dever do empregador de atribuir tais funções afins ou funcionalmente ligadas às contratadas, nem a obrigação de o empregador criar um posto de trabalho que não tenha a ver com a actividade contratada ou de que não precise - v.g., por ter trabalhador a exercer as respectivas funções - para ocupar o trabalhador que se incapacitou, em termos supervenientes e definitivos e por facto totalmente alheio à sua actividade profissional.”¹⁰⁶.

Ao nível doutrinário, o professor Pedro Romano Martinez, perfilhou o entendimento de que “tendo em conta que a impossibilidade prevista no art. 387.º do CT deve ser analisada à luz do regime geral, concretamente das regras do direito civil, e que no âmbito laboral prevalece também um princípio de autonomia das partes na conformação do objecto do contrato de trabalho (art. 111.º, n.º 1, do CT),

Católica do Porto, p. 11 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

¹⁰⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 19 de Dezembro de 2007, processo nº 07S3389 (<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/-/3055C1BCBBD03A7802573CC0032EB86>).

¹⁰⁶ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de setembro de 2008, processo nº 07S3793 (<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/49966cc639b7e268802574d6002c6b95>).

dever-se-á entender o disposto na alínea b) do art. 387.º do CT, no que respeita à «impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho», no sentido de estar em causa a actividade para que foi contratado ou que desempenha ao abrigo da designada «categoria real»¹⁰⁷.

Também acolhe a mesma posição, o professor Pedro Furtado Martins quando escreve que “o vínculo laboral na sua concreta configuração, é ainda viável, o que depende da possibilidade de o trabalhador prestar a atividade inerente à respetiva categoria profissional, única que é objeto do seu contrato, e não da simples circunstância de ele ser considerado, em termos gerais, apto para exercício de outra atividade profissional”, “no domínio do contrato de trabalho, haverá que apurar se a diminuição das qualidades do trabalhador o impede de executar aquele núcleo de funções que, atentas as circunstâncias do negócio, deve ser qualificado como imprescindível à satisfação do conjunto de necessidades da organização que a entidade patronal teve em vista ao contratar o trabalhador e a que este aceitou dar o seu concurso. Se tal suceder, fica irremediavelmente comprometida a missão produtiva no empreendimento patronal, tal como foi confiada ao trabalhador. Nestes casos, atento o interesse do credor, a impossibilidade é total, pois ao empregador interessa-lhe o negócio na medida em que pode dispor da força de trabalho correspondente a uma certa posição, a uma função na empresa: se a realização dessa função se mostrar inviável, a prossecução da relação

¹⁰⁷ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, Almedina, 3.ª edição, 2017, pp. 905.

negocial deixará de lhe interessar”¹⁰⁸. “Verificada a impossibilidade definitiva para o trabalho devido, a cessação do vínculo laboral daí resultante só será evitada se se entender que o empregador está obrigado a propor a modificação da categoria, sob pena de não poder invocar a caducidade do contrato de trabalho. Ora, a verdade é que no nosso ordenamento uma tal obrigação tem carácter excepcional, só existindo quando for expressamente prevista. É o que sucede em matéria de acidentes de trabalho e nas situações de despedimento por inadaptação do trabalhador”¹⁰⁹. Não sendo possível exercer as funções contratadas, o empregador perde interesse na manutenção do contrato¹¹⁰.

Na mesma senda, a professora Maria do Rosário Palma Ramalho, “se o trabalhador foi contratado para um posto de trabalho determinado e deixa de poder desempenhar a função correspondente, o contrato perde a sua razão de ser e deverá caducar”¹¹¹, não havendo qualquer obrigação do empregador afetar o trabalhador a outra atividade¹¹².

¹⁰⁸ Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 2.^a edição, Principia, 2002, pp. 41 e 42.

¹⁰⁹ *Idem*, p. 42.

¹¹⁰ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, pp. 10 e 11 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

¹¹¹ Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II, Situações Laborais Individuais, 6.^a edição, Almedina, Coimbra, 2016, p. 870.

¹¹² Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 11 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

E o professor Monteiro Fernandes, considera que “não se tratando de incapacidade resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional (casos contemplados no art. 155º da L. 98/2009, de 04/09), o empregador não tem o dever de procurar a reintegração profissional do trabalhador, através da atribuição de um posto de trabalho compatível com a sua condição. Mas a situação abre-lhe um campo de livre escolha - no sentido de diligenciar, ou não, em favor da manutenção do trabalhador ao seu serviço, tendo em conta a capacidade de trabalho restante -, em que são tomadas decisões, nomeadamente a de tirar partido extintivo da impossibilidade verificada. A lei, quanto a essas situações, considera justificada a opção do empregador pela cessação do vínculo”¹¹³.

No DL n.º 235/92, o regime da caducidade encontra-se previsto nos artigos 27.º e 28.º do diploma. Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, o artigo 28.º passa a ter a seguinte redação:

Cessação do contrato por caducidade

1 - O contrato de serviço doméstico caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) (Revogada.)
- b) (Revogada.)
- c) Verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato;
- d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível

¹¹³ António Monteiro Fernandes, “Uma Figura com Máscara: a Caducidade do Contrato de Trabalho”, Revista Internacional de Direito do Trabalho, IDT, Ano I, nº 1, 2021, WWW.RIDT.PT, p. 652.

a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado;

e) (Revogada.)

2 - (Revogado.)

3 - No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

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

5 - Nas situações previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1, a cessação do contrato deve ser comunicada ao trabalhador, com a indicação dos motivos em que a mesma se fundamenta, com a antecedência mínima de:

a) 7 dias, caso o contrato tenha durado até seis meses;

b) 15 dias, caso o contrato tenha durado de seis meses a dois anos;

c) 30 dias, caso o contrato tenha durado por período superior a dois anos.

No caso específico da alínea c), o que de relevante se tem discutido na doutrina, prende-se com saber quem será competente para aferir da insuficiência e tem-se argumentado que os Tribunais seriam as entidades competentes. No tocante à prova da insuficiência, uma via para evitar abusos e também mais eficiente de proteger a posição

do trabalhador, tem-se entendido que é exigir ao empregador a prova da insuficiência económica e não apenas a sua alegação.

O Tribunal da Relação do Porto, julgou no sentido da não existência de insuficiência económica, apesar de ter sido alegado, pela empregadora, uma redução salarial e um acréscimo de despesas com a educação das suas filhas, porque não ficou demonstrada a insuficiência financeira da empregadora. Assim, o Tribunal não concluiu pela caducidade, visto que não se demonstrou uma circunstância definitiva que tornasse impossível o pagamento da retribuição à trabalhadora doméstica. A demonstração de realização de obras de reparação na habitação e o gozo de férias, com as filhas, no estrangeiro, impediam a aplicação de caducidade com motivação na alínea c) do artigo 28.º, porque a condição financeira, não era, assim, de carência.¹¹⁴

A alínea d), salvaguarda as situações de alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando tenha cessado a necessidade de assistência para a qual o trabalhador foi contratado. A aplicação terá de ser feita caso a caso, principalmente, havendo necessidade de se averiguar com cuidado as situações em não há necessidades próprias do agregado familiar para continuar a satisfazer e, ainda, as situações em que mantendo-se as necessidades, não há vontade do empregador em manter o contrato de trabalho. Portanto, tem-se defendido que

¹¹⁴ Joana da Silva Patrício, “*O Contrato de Serviço Doméstico Alguns problemas em torno da respetiva cessação*”, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, pp. 21 e 22 (<https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/dba4b53e-4fb1-4932-a164-5eb208f485a6>).

esta alínea será de aplicar em situações de divórcio (sem filhos) em que um dos cônjuges abandona a residência ou situações em que uma idosa vai para um lar e a trabalhadora fica sem funções, mas também nos casos em que uma babysitter se incompatibiliza com a criança, caso em que, há necessidade, mas o empregador não terá vontade de manter o contrato¹¹⁵.

Acolhemos, portanto, a opinião de que, diante dos factos apresentados, consideramos que o contrato caducou, da nossa parte, aderimos à solução que tem vindo a ser preconizada pelo professor Pedro Romano Martinez, exatamente porque é demasiado oneroso impor ao empregador que fique “atarraxado” a uma relação laboral que já não satisfaz os mínimos exigíveis.

Sabemos e compreendemos a importância da segurança no emprego, no entanto, “o direito à estabilidade no trabalho não pode, naturalmente, configurar-se como uma espécie de direito de “propriedade do lugar” (como, por vezes, é denominado), mas há-de entender-se como uma das mais significativas manifestações da vocação de perdurabilidade da relação jurídico-laboral. Trata-se, no fundo, do direito do trabalhador à manutenção do contrato de trabalho, do direito a não o ver arbitrariamente dissolvido.”¹¹⁶.

Partilhamos do entendimento de que não se deve abrir demasiado a porta da “flexibilização” das modalidades de cessação de contratos de trabalho, sob pena de se pisar em terrenos pantanosos da arbitrariedade e das injustiças. Porém, não será admissível que o

¹¹⁵ *Idem*, p. 23 a 25.

¹¹⁶ Jorge Leite, “Direito Do Trabalho - Da Cessação Do Contrato De Trabalho”, RED - Revista Electrónica de Direito, Ad Perpetuam Rei Memoriam, FDUP/CIJE, 2017, p. 16 (<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111867/2/264665.pdf>).

empregador fique refém de princípios que provocam um desequilíbrio na relação contratual. Não nos podemos esquecer que o contrato de trabalho, tem, também, a autonomia privada, como princípio basilar, é certo que cede em determinadas circunstâncias, porém essa cedência não pode ser absoluta e cega, incapaz de travar situações, materialmente, injustas, como a que foi discutida no Acórdão a comentar.

Recordamos que a Autora já não executava, por incapacidade física (não motivada por acidente de trabalho, mas por velhice), as tarefas para as quais tinha sido contratada. Entendemos, por isso, ser pouco razoável exigir que o Réu conserve ao seu serviço, na sua esfera privada, uma pessoa inábil, que não cozinha bem (o que fazia, era mau), que não limpava, não arrumava a casa, já não cumpria nenhuma das atividades contratadas e ainda criava atritos com a nova funcionária, prejudicando, portanto, o ambiente envolvente, não entendemos porque razão se deverá manter uma relação de trabalho nestes termos, quando a confiança é um dos elementos fundamentais.

Aliás, neste particular, não se deve olvidar a especialidade do contrato de trabalho de serviço doméstico, que se executa no núcleo familiar do empregador, em que as partes gozam de elevado grau de confiança, em que o trabalhador deve executar as tarefas à satisfação das necessidades próprias ou específicas do empregador, pelo que considerar que o Réu tinha que viver em sua própria casa com alguém desagradável, inserida na sua intimidade e que não conseguia cumprir as tarefas contratadas, é, materialmente, injusto. Aqui, recordamos a decisão do Tribunal Constitucional, Acórdão n.º 128/921,

onde se definiu o conteúdo do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada “trata-se do direito de cada um a ver protegido o espaço interior ou familiar da pessoa ou do seu lar contra intromissões alheias. É a *privacy* do direito anglo-saxónico. (...) Este direito à intimidade ou à vida privada – este direito a uma esfera própria e inviolável, onde ninguém deve poder penetrar sem autorização do respectivo titular – compreende: a) a autonomia, ou seja, o direito a ser o próprio a regular, livre de ingerências estatais e sociais, essa esfera de intimidade; b) o direito a não ver difundido o que é próprio dessa esfera de intimidade, a não ser mediante autorização do interessado”¹¹⁷. Ou seja, não havendo vontade em continuar vinculado ao contrato de trabalho, que obriga à partilha de residência com uma pessoa que não quer, o contrato deve cessar, pelo que as proteções inerentes à segurança do emprego deverão ceder.

À data dos factos, as poucas tarefas que a Autora desempenhava, fazia com fraca qualidade, consubstanciando uma violação dos deveres inerentes à relação contratual, porque manifestamente impossibilitada de fazer mais e melhor, por conseguinte havia razões jurídicas objetivas para que o Réu exercesse o direito de cessar o contrato com recuso à caducidade por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva.

Não é, assim, exigível ao Réu que viva numa casa não limpa, que coma comida mal confeccionada, que viva, em sua própria casa, com

¹¹⁷ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 15 de abril de 2021, processo nº 705/18.OT8CSC-A.L1-2, <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d38b6d407ad11e2d802586c5003bea1d?OpenDocument>.

alguém conflituosa, neste seguimento não acolhemos o posicionamento do Supremo quando não acolheu a o fim do contrato pelas razões e modalidade já referidas.

Em suma, perfilhamos da posição de que “se o trabalhador foi contratado para um posto de trabalho determinado e deixa de poder desempenhar a função correspondente, o contrato perde a sua razão de ser e deverá caducar”¹¹⁸.

Em suma, no momento em que o trabalhador não seja capaz de cumprir as funções para as quais foi contratado e que implique para o empregador uma situação material de desvantagem, que viole a razoabilidade e equilíbrio das relações jurídicas laborais, o contrato deve caducar.

5. Conclusões

A proteção dos trabalhadores domésticos é relativamente recente, aliás, o quadro legal que disciplina o trabalho doméstico, só chega ao nosso sistema jus laboral com a publicação do DL n.º 508/80, de 21 de outubro, regime, posteriormente, revogado pelo DL n.º 235/92.

O regime jurídico do serviço doméstico encontra-se em legislação avulsa e dadas as características próprias é qualificado como contrato de trabalho especial.

¹¹⁸ Ana Rita Mota do Barreiro, “*Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho*”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, p. 9 (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>).

De comum com o regime do contrato de trabalho do Código do Trabalho há: (i) a verificação de uma prestação de uma atividade, (ii) existência de uma retribuição e (iii) presença de subordinação jurídica.

De particular, o contrato de trabalho conta ainda com as seguintes especificidades: a convivência; benevolência, a natureza não empresarial (não produtiva ou não lucrativa); a natureza familiar; o tipo de atividades que integra o objeto, a vertente *intuitus personae* e a confiança.

O contrato de trabalho de serviço doméstico implica que a realização da atividade tenha de ser prestada a um agregado familiar ou equiparado e a realização da atividade tem de ser prestada para satisfazer necessidades próprias ou específicas desse agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros. A realização da atividade tem de ser prestada com carácter regular.

Com o envelhecimento da Autora e a natural incapacidade de desempenho das funções para as quais estava adstrita, o Réu cessou o contrato de trabalho.

O Tribunal da Relação considerou que o contrato celebrado entre as partes havia caducado por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva. Entendemos que, não estando presente uma situação de acidente de trabalho ou doença profissional, não há obrigação por parte do empregador de manter a relação se a trabalhadora não se encontra capaz de satisfazer na íntegra as suas obrigações.

A caducidade, em direito laboral, é definida, na doutrina e jurisprudência, como uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, que ocorre por força de um facto que leva o direito a concluir

pelo fim do vínculo contratual. Em particular, pode dar-se o cenário de se estar perante uma situação em que, por força da lei, automaticamente, sem dependência da vontade das partes, o contrato cessa, pela ocorrência de um facto superveniente, o que implicará, no caso do contrato de trabalho, a desoneração da contraparte no cumprimento da prestação, dado que é um contrato sinalagmático.

Na prática, e considerando a especialidade do contrato de trabalho que se desenvolve no contexto familiar do empregador, não consideramos razoável que este seja obrigado a conviver com a trabalhadora que já não executa as tarefas domésticas e as que fazia, eram de qualidade reduzida.

Não acolhemos o posicionamento do Supremo, na medida em que, entende que apenas seria de aplicar o regime da caducidade para situações em que a Autora já não pudesse executar nenhuma das tarefas (impossibilidade total), seria admitir uma situação de injustiça material para o empregador e colocá-lo numa evidente posição de desvantagem.

Bibliografia

- Ana Rita Mota do Barreiro, “Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade - A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho”, Tese de Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/37999/1/203025326.pdf>.

- António Menezes Cordeiro, Tratado de Direito Civil, V Parte Geral

Exercício Jurídico, 3ª Edição (revista e atualizada), Almedina, 2018.

- António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.º edição, Almedina, Coimbra, 2022.

- António Monteiro Fernandes, “Uma Figura com Máscara: a Caducidade do Contrato de Trabalho”, Revista Internacional de Direito do Trabalho, IDT, Ano I, nº 1, 2021, www.ridt.pt.

- Bernardo da Gama Lobo Xavier, com colaboração de P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos e Tatiana Guerra de Almeida, Manual de Direito do Trabalho, 2ª edição (revista e atualizada), Rei dos Livros, 2014.

- 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., número 116 - Ano 2019 - Volume I. ISSN: 0211-8556, ([https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20\(de%20Oliveira%20Carvalho\).pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/dl/N116/05%20Trabalho%20no%20domic%C3%ADlio,%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20e%20trabalhos%20de%20cuidado%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20portugues%20(de%20Oliveira%20Carvalho).pdf)).

- Carlos Alegre, Contrato de serviço doméstico anotado (Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro), Vega, 1994.

- Cláudia Campos Rodrigues e Victor Hugo Ventura, “A insustentável leveza do contrato de trabalho doméstico ou o caso da (in)exigibilidade de parecer da CITE em caso de despedimento de trabalhadora doméstica grávida, puérpera ou lactante”, Prémio Teresa Romaninho - Direitos Humanos Das Mulheres, 2018, ([bing.com/ck/a?!&p=a15c367ae6e87feda9392c5a54b35ed6176377a5f1134f622071b332344eabb1JmltdHM9MTc1NzU0ODgwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=282732fb-8ba4-6856-2f53-215c8a276975&psq=Cláudia+Campos+Rodrigues+e+Victor+Hugo+Ventura%2c+“A+insustentável+leveza+do+contrato+de+trabalho+doméstico+ou+o+caso+da+\(in\)exigibilidade+de+parecer+da+CITE+em+caso+de+despedimento+de+trabalhadora+doméstica+grávida%2c+puérpera+ou+lactante”&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYXBtai5wdC9maWxlcY8xMjEvRXN0dWRvcy1QcmVtaW-Fkb3MvMTkwL0EtaW5zdXN0ZW50YXZlbC1sZXZlemEtZG8tY29udHJhdG8tZGUtdHJhYmFsaG8tZG9tZXN0aWNvLW91LW8tY2Fzby1kYS1pbmV4aWdpYmlsaWRhZGUtZGUtcGFyZW50YXZlbC1sZXZlemEtZG8tY29udHJhdG8tZGVzcGVkaW1lbnRvLWRhLXRyYWJhbGhhZG9yYS1kb21lc3RpY2EtZ3JhdmlkYS1wdWVycGVyYS1vdS1sYWN0YW50ZS0tLS1DbGF1ZGlhLS5wZGY&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&p=a15c367ae6e87feda9392c5a54b35ed6176377a5f1134f622071b332344eabb1JmltdHM9MTc1NzU0ODgwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=282732fb-8ba4-6856-2f53-215c8a276975&psq=Cláudia+Campos+Rodrigues+e+Victor+Hugo+Ventura%2c+“A+insustentável+leveza+do+contrato+de+trabalho+doméstico+ou+o+caso+da+(in)exigibilidade+de+parecer+da+CITE+em+caso+de+despedimento+de+trabalhadora+doméstica+grávida%2c+puérpera+ou+lactante”&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYXBtai5wdC9maWxlcY8xMjEvRXN0dWRvcy1QcmVtaW-Fkb3MvMTkwL0EtaW5zdXN0ZW50YXZlbC1sZXZlemEtZG8tY29udHJhdG8tZGUtdHJhYmFsaG8tZG9tZXN0aWNvLW91LW8tY2Fzby1kYS1pbmV4aWdpYmlsaWRhZGUtZGUtcGFyZW50YXZlbC1sZXZlemEtZG8tY29udHJhdG8tZGVzcGVkaW1lbnRvLWRhLXRyYWJhbGhhZG9yYS1kb21lc3RpY2EtZ3JhdmlkYS1wdWVycGVyYS1vdS1sYWN0YW50ZS0tLS1DbGF1ZGlhLS5wZGY&ntb=1)).

- Cláudia Rosa Henriques, Contrato de serviço doméstico - âmbito de aplicação e formas de cessação, Revista Questões Laborais, nº 50, Edições Almedina, Coimbra.

- Fernanda Agria, “Serviço doméstico. Problemas e Soluções”, Estudos Sociais e Corporativos, nº 26.

- Filipe Fraústo Silva, “Em torno do contrato de serviço doméstico”, Prontuário do Direito do Trabalho, nº 60, 2001.

- Joana da Silva Patrício, “O Contrato de Serviço Doméstico Alguns problemas em torno da respetiva cessação”, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019 (<https://repositorio.ucp.pt/entities/publication/dba4b53e-4fb1-4932-a164-5eb208f485a6>).

- Jorge Leite, “Direito Do Trabalho - Da Cessação Do Contrato De Trabalho”, RED - Revista Electrónica de Direito, Ad Perpetuum Rei Memoriam, FDUP/CIJE, 2017, <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111867/2/264665.pdf>.

- Júlio Manuel Vieira Gomes, Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007.

- Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado do Direito do Trabalho - Parte II Situações Laborais individuais, 5ª Edição (Revista e atualizada ao Código de 2009, com as alterações introduzidas até 2014), 5ª edição, Almedina, 2014.

- Maria do Rosário, Tratado de Direito do Trabalho - Parte II Situações Laborais Individuais, 6.ª edição, Almedina, Coimbra, 2016.

- Mariana Cunha e Silva de Sousa Cardoso, “Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades”, Dissertação de Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa, Universidade do Minho, 2019, pp. 22 (<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/69090/1/Tese%20Final.pdf>).

- Messias dos Santos Carvalho, “Prescrição e Caducidade no

Direito do Trabalho”, Dissertação De Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, 2013, <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/13394/1/201494140.pdf>.

- Pedro Alexandre Teixeira Figueiro da Mata, “O despedimento do trabalhador doméstico - As especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro”, Dissertação de Tese de Mestrado, Universidade Católica do Porto, 2019, (<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/30261/1/TESE%20FINAL%20-%20PEDRO%20TEIXEIRA%20MATA.pdf>).

- Pedro Furtado Martins Cessação do Contrato de Trabalho, 2.ª edição, Principia, 2002.

- Pedro Romano Martinez, da Cessação do Contrato, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2015.

- Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, Almedina, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2017.

- Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 10ª edição, Almedina, Coimbra, 2022.

Jurisprudência:

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 5 de Outubro, de 2023, processo nº 5350/20.7T8VNG.P1.S1, www.dgsi.pt.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 13 de janeiro de

2016, processo nº 497/15.4T8PDL.L1-4, www.dgsi.pt.

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 3 de dezembro de 2008, processo nº 07S740, www.dgsi.pt.

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 19 de Dezembro de 2007, processo nº 07S3389 www.dgsi.pt.

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 24 de setembro de 2008, processo nº 07S3793 www.dgsi.pt.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 2 de Agosto de 2006, processo nº 6085/2005-4, www.dgsi.pt.

- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 18 de Janeiro de 2005, processo nº 2387/04, www.dgsi.pt.

- Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 3 de setembro de 2004, processo nº 03S3781, www.dgsi.pt.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

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