



DO DESPEDITAMENTO DISCIPLINAR NA RELAÇÃO JUS-LABORAL DOMÉSTICA NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO:

**A (in)constitucionalidade do artigo 26.º n.º 2 do Decreto Presidencial n.º
155/16, de 09 de Agosto**

DISCIPLINARY DISMISSAL IN DOMESTIC LABOR RELATIONS IN
THE ANGOLAN LEGAL SYSTEM:

The (un)constitutionality of Article 26.2 of Presidential Decree No. 155/16,
of August 9

João Njongolo Chivanja¹ *

¹ Mestrando em Ciências Jurídico-Civis, pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto.
Docente e Advogado, co-fundador da CEJE-Advogados e Associados.

* E-mail para correspondência: joajongoloadvogado949@gmail.com

RESUMO

No sistema jus-laboral angolano, a necessidade de adaptar o trabalho doméstico aos valores da vida actual e resolver graves problemas que pesam sobre este sector de actividade profissional, tem vindo aproximar soluções jurídicas há muito adoptadas para os trabalhadores de outros sectores. Trata-se de um contrato especial que visa a satisfação de necessidades próprias e específicas do empregador. Perante esta especialidade e numa era de clara vulnerabilidade dos trabalhadores domésticos, que evidencia uma tutela reduzida do trabalhador e frequentes despedimentos com ou sem justa causa pelo empregador no contrato de trabalho doméstico, optou-se por delimitar o tema em volta do despedimento disciplinar neste tipo de contrato, olhando pela questão da

ABSTRACT

In the Angolan labor law system, the need to adapt domestic work to the values of today's life and resolve serious problems that weigh on this sector of professional activity has brought together legal solutions that have long been adopted for workers in other sectors. This is a special contract that aims to meet the employer's own specific needs. In view of this specialty and in an era of clear vulnerability of domestic workers, which highlights reduced protection of the worker and frequent dismissals with or without just cause by the employer in the domestic employment contract, it was decided to delimit the topic around disciplinary dismissal in this type of contract, looking at the issue of the

(in)constitucionalidade da norma prevista no artigo 26.º, n.º 2 do diploma sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Doméstico em Angola. Para o efeito, o estudo centrou-se na pesquisa qualitativa, com o auxílio dos métodos descritivos e explicativos. Quanto aos procedimentos técnicos, utilizamos a revisão bibliográfica na literatura jurídica, análise da legislação, da jurisprudência (nacional e estrangeira) e estudo comparado.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de Trabalho Doméstico; Despedimento Disciplinar; (In)constitucionalidade.

(un)constitutionality of the rule provided for in article 26, n.º. 2 of the diploma on the Legal Framework of the Domestic Employment Contract in Angola. To this end, the study focused on qualitative research, with the help of descriptive and explanatory methods. As for technical procedures, we used bibliographical review in legal literature, analysis of legislation, jurisprudence (national and foreign) and comparative study.

KEYWORDS: Domestic Employment Contract; Disciplinary Dismissal; (Un)constitutionality.

INTRODUÇÃO

Razão de ordem

O trabalho doméstico é um serviço praticado dentro do domicílio ou agregado familiar, é considerado como um trabalho essencialmente feminino, está longe de constar na lista das actividades socialmente mais valorizadas.

Historicamente associado ao trabalho reprodutivo, cujas responsabilidades têm sido atribuída principalmente às mulheres, a sua tutela jurídica foi sempre mais fragilizada que a do trabalhador comum.

Trata-se de um contrato cuja prestação da actividade compreende a preparação e confecção de alimentos, limpeza, lavagem e tratamento de roupa, arrumação da casa, serviços de vigilância e assistência de crianças, idosos e doentes, serviços de jardinagem e transportes, entre outros. É um tipo de trabalho que visa a satisfação de necessidades próprias e específicas do empregador.

Nos últimos anos, a necessidade de adaptar o trabalho doméstico aos “valores da vida actual e resolver graves problemas que pesam sobre este sector de actividade profissional, tem vindo aproximar soluções jurídicas há muito adotadas para os trabalhadores de outros sectores” (Alegre, 1994, pp. 15-16). E perante a necessidade de uma reflexão jurídica, em

2010, com vista a proteger estes trabalhadores, a OIT aprovou a Convenção n.º 189.

No sistema jus-laboral angolano, o contrato de trabalho doméstico é um contrato especial que apresenta particularidades significativas no seu regime, cujo critério de valoração está previsto no art. 11.º n.º 1, a) da LGT, regulamentado pelo Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto – Regime Jurídico do Trabalhador Doméstico (RJTD).

Justificativa e delimitação do tema

A presente abordagem justifica-se pelo facto de se constatar diariamente sujeitos a celebrarem os contratos de trabalho domésticos e sujeitos a serem despedidos disciplinarmente, sem a observância de um processo disciplinar devidamente instruído.

Perante estas particularidades, numa era de clara vulnerabilidade dos trabalhadores domésticos, que evidencia uma tutela reduzida do trabalhador e frequentes despedimentos com ou sem justa causa pelo empregador no contrato de trabalho doméstico, optou-se por delimitar o tema em volta do despedimento disciplinar neste tipo de contrato, olhando pela questão da (in)constitucionalidade da norma prevista no artigo 26.º, n.º 2 do diploma sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Doméstico em Angola.

Em detrimento da justificação e delimitação temática da pesquisa, o problema investigativo incidirá sobre: a (in)constitucionalidade da norma prevista no n.º 2 do artigo 26.º do Decreto Presidencial n.º 155/16 de 9 de Agosto.

Para a materialização deste desiderato, o objectivo geral traduzir-se-á em analisar o despedimento disciplinar no contrato de trabalho domésticos no ordenamento jurídico angolano. E especificamente a finalidade desta abordagem consistirá em: (i) Apresentar fundamentos teóricos sobre o regime contrato de trabalho doméstico em especial; (ii) Caracterizar o procedimento disciplinar no contrato de trabalho doméstico; (iii) Analisar a problemática da constitucionalidade do despedimento disciplinar no contrato de trabalho doméstico.

Metodologia do trabalho

No plano metodológico recorreremos à pesquisa qualitativa, com o auxílio dos métodos descritivos e explicativos. Quanto aos procedimentos técnicos, utilizamos a revisão



bibliográfica na literatura jurídica, análise da legislação, da jurisprudência (nacional e estrangeira) e estudo comparado.

1. REGIME DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

1.1. Evolução regime jurídico do contrato de trabalho doméstico

Antes de começarmos a dissertar sobre o tema propriamente dito, convém salientar o significado de Direito de Trabalho afim de adquirirmos uma ideia global do assunto que irá ser tratado. O Direito de Trabalho é, pois, o ramo de direito privado que regula o trabalho subordinado, heterodeterminado ou não autónomo. Ele radica do instituto romano “*locatio conductio operarum*” (locação de mão de obra).

Segundo Leitão (2013, p. 9), “o Direito do Trabalho consiste no ramo da enciclopédia jurídica que tem por objecto o trabalho subordinado, o qual constitui a prestação característica do contrato de trabalho”.

Podemos também considerar que “o Direito de Trabalho pode ser definido como a parte do ordenamento constituída por normas e princípios jurídicos que disciplinam as relações de trabalho” (Xavier, 2005, p. 23).

Neste sentido, faz parte do direito privado e regula as relações jurídicas privadas provenientes do contrato do trabalho. Assim, a evolução do regime jurídico do contrato de trabalho doméstico está relacionado com a história do direito do trabalho.

Este ramo de direito, surge-nos em meados do séc. XX, através das necessidades político-sociais, no rescaldo das revoluções industriais, em que uma percentagem sempre crescente das populações veio retirar a sua sobrevivência da celebração formal de contratos de trabalho. Emergiu para disciplinar as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado.

Sendo um ramo de Direito muito recente, a sua existência deve-se à necessidade de uma particular necessidade de protecção do trabalhador, visando atingir uma igualdade material e não apenas formal, entre o empregador e o trabalhador.

Com a evolução contínua, este ramo do Direito foi-se adequando às novas realidades,

tornando-se mais maleável, de forma a abranger uma pluralidade de relações laborais diferentes da relação laboral típica. Um dos casos que o demonstram é o do contrato de trabalho doméstico.

Acredita-se que a origem do trabalho doméstico está interligada com a escravidão, já que a grande quantidade de africanos vindos e comprados pelos seus senhorios eram divididos entre os trabalhos na roça e demais afazeres de uma fazenda e o trabalho na mansão campestre, sendo estes geralmente desenvolvidos por escravos do gênero feminino, que desenvolviam o trabalho de cozinheira, criadas e empregadas da casa em geral.

Nesse ínterim, os povos já adoptavam uma divisão entre seus membros que se compunha dos chefes, dos homens, das mulheres e dos escravos, sendo que estes últimos eram os responsáveis pelo desempenho das actividades domésticas. Em Roma, por exemplo, era comum os servos exercerem esse tipo de trabalho. Também havia uma divisão desses trabalhadores em rústicos e urbanos. Dentre os servos urbanos, haviam os familiares, que eram responsáveis por desempenhar o labor doméstico (Martins, 2013, p. 1).

O período do Feudalismo, é marcado pela presença dos *servus rusticus*, que se encarregava dos trabalhos da lavoura e da pecuária, e dos *servus ministerialis* ou *famuli*, que eram os responsáveis pelo trabalho doméstico. Chegando na Idade Média, o patrão utilizava-se do escravo para fazer o trabalho doméstico.

Nesse contexto, é importante mencionar Miranda (1965, p. 89), quando preconiza que “na antiguidade e na idade média não havia o contrato de trabalho doméstico. Havia o escravo ou o servo para exercer essa função. O patrão só tinha de mantê-lo para que não morresse” Ou seja, sem direito a qualquer retribuição pelo trabalho prestado, bastava-lhe o necessário para a sobrevivência.

Todavia, na prática, a primeira regulamentação deste contrato em Angola surgiu no período colonial, em 1512, com as Ordenações Manuelinas. Tratava-se, ainda de uma proteção parca, que não embasava de forma cristalina os direitos dessa classe, mas já estabelecia que o empregado doméstico poderia ingressar com acção em face do seu empregador.

Ainda neste período, este compêndio normativo vigorou até a vigência do Código Civil



português de 1867 (Código de Seabra) que continha, “sob a designação de contrato de prestação de serviços, vários contratos especiais, de entre os quais o de trabalho doméstico”, cujo regime constava nos artigos 1370.º a 1390.º (Rodrigues, 2018, p. 20).

Este Código de Seabra definia o serviço doméstico no artigo 1370.º como aquele “que é prestado temporariamente a qualquer indivíduo por outro, que com ele convive, mediante certa retribuição”. Quanto à cessação do contrato, o Código de Seabra estabelecia que se este fosse a termo certo o serviçal não se poderia ausentar nem despedir sem justa causa, o mesmo se previa para o amo. O referido Diploma previa no artigo 1876.º a 1382.º, os eventos que consubstanciavam justa causa e regulava os direitos tanto do amo como do serviçal no caso do despedimento com ou sem justa causa.

Sem prejuízo de algumas alterações pouco significativas, só em 1957, com aprovação do diploma legislativo no 2.827 de 6 Julho (Estatuto do trabalho em Angola), foi apresentado pela primeira vez o conceito de trabalho doméstico em Angola, no seu artigo 133.º.

Segundo Alegre (1994, p. 12), até à data da sua entrada em vigor deste diploma, “(...) as normas regulamentadoras do contrato de trabalho doméstico eram as do Código Civil de 1867, que, pela época que foram produzidas, se mostravam completamente desfasadas da realidade social”.

No ano 2000, com a entrada em vigor da Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro – Lei Geral do Trabalho, não havia disposições relativas ao trabalho doméstico. Posteriormente, só em 2015, com a entrada em vigor da Lei n.º 7/15, de 15 de Julho – Lei Geral do Trabalho, ficou evidente no artigo 11.º n.º 1, alínea a) que o trabalho doméstico faz parte das relações jurídico-laborais de carácter especial, cuja regulamentação até então estava sujeito aos princípios e direitos fundamentais acolhidos e reconhecidos pela Constituição da República de Angola e nas leis vigentes. E regia-se pela LGT, com necessárias adaptações. Esta lei tinha como foco tornar o trabalho num meio mais eficaz que contribua, nas circunstâncias actuais, para o aumento da geração de emprego e a sua estabilidade, para uma crescente dinamização da actividade económica, para uma maior responsabilização e dignificação dos sujeitos da relação laboral e para a consolidação da justiça social.

Apesar disso, ainda verificava-se desfasamento entre as normas do regime laboral comum

e as normas do regime especial do contrato de trabalho doméstico. Dito doutro modo, não existia um regime especial do contrato de trabalho.

No entanto, em função da inexistência de um regime jurídico específico e tendo em conta o aumento significativo de pessoas exercendo essa actividade, trabalhando por conta e direcção de outrem, reunindo todos os pressupostos de uma relação laboral, porém sem a formalização de um contrato nem a protecção legal necessária, o Estado angolano criou o Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto, para proteger estes sujeitos, garantindo maior certeza e segurança nas relações laborais.

Em suma, este exercício legislativo é apanágio do que está previsto no n.º 1 e 3 do artigo 76.º da CRA, cujo foco é a garantia do direito do trabalho a todos, através do princípio da igualdade de oportunidades.

Em conformidade com o Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto, em 2023, entrou em vigor da nova Lei Geral do Trabalho – Lei n.º 12/23, de 27 de Dezembro, esta lei veio reforçar e definir o contrato de trabalho doméstico na alínea l) do art. 3.º e na alínea m) do art. 48.º classifica-o como sendo um contrato de trabalho especial, cuja forma, modalidades e registos estão previstos nos art. 74.º a 76.º da referida lei.

Entretanto, importa frisar que no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas que tem a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, foi a responsável pelo passo significativo na tutela do trabalho doméstico, através da Convenção n.º 189, ocorrida em junho de 2011, em Genebra, na Suíça. Composto de 27 artigos, esse compêndio reserva dezanove deles para falar exclusivamente da materialidade dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos, e os seguintes tratam das regras para sua implantação.

“Esse documento destaca em seu texto introdutório a importância social e económica desses trabalhadores para a economia mundial, além de preencher significativa lacuna do Direito Internacional referente à protecção específica de uma categoria de obreiros que, devido às condições peculiares do seu trabalho, desempenhado, principalmente por mulheres e meninas, vêm sendo marginalizados em vários países” (Bahten, 2011, p. 198).



1.2. O contrato de trabalho doméstico

1.2.1 Noção e enquadramento

De um modo geral, o contrato de trabalho é definido legalmente como sendo “aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional a disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração (artigo 3.º n.º 3 da LGT). Essa definição não difere com a definição legal prevista no art. 1152.º do CC, que define-o como sendo “o contrato pelo qual uma pessoa se obriga, mediante remuneração, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”.

Segundo Resende (1970, p. 30), “o que caracteriza o contrato de trabalho é o nascimento e desenvolvimento, no aspecto dinâmico duma relação jurídica obrigacional (relação de trabalho) em que há uma prestação de facto (*facere*), (actividade pessoal, força de trabalho) corresponde a uma prestação de conteúdo económico (*dare*), (retribuição) em que o credor da primeira exercer (ou tem a faculdade de exercer) certos poderes sobre a contraparte”.

Neste diapasão, de acordo com Fonseca (2017, p. 74), podemos extrair da definição legal de contrato de trabalho três elementos fundamentais, nomeadamente:

- a) A prestação da actividade: segundo a qual o trabalhador se obriga a prestar uma actividade que se traduz numa prestação, isto é, com a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador obriga-se a uma prestação de facto ou assume uma obrigação de meios (a colocar à disposição do empregador a sua força de trabalho, que pode ser manual ou intelectual), independentemente do resultado alcançado ou não.
- b) A retribuição: enquanto contrapartida patrimonial pela actividade desenvolvida pelo trabalhador é um elemento essencial do conceito de contrato de trabalho, de tal modo que, se não houver retribuição, então não estamos diante de um contrato de trabalho, mas sim, diante de um outro tipo de contrato, como o de prestação de serviço¹ na modalidade de mandato, que pode ser oneroso ou gratuito.

¹ Neste diapasão, temos como exemplo um caso espelhado na jurisprudência portuguesa, no âmbito do Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 18/01/2005, relator: Rui Barreiros, Proc. n.º 2387/04,

- c) A subordinação jurídica: para Capeça (2013, p. 35), “consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato de trabalho face às ordens, regras e orientações do empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”.

A subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador, admitindo-se a possibilidade de existência de desobediência legítima.

E Martinez (2007, p. 286), considera que a subordinação jurídica se apresenta como imprescindível; é uma necessidade técnica, em especial nas modernas produções empresariais, em que se exige da parte do trabalhador uma permanente adaptação ao trabalho a executar, porque cada vez mais é difícil estabelecer, no contrato, uma actividade concreta a desenvolver.

Depois destas breves considerações, sobre o contrato de trabalho em geral, urge abordarmos o contrato de trabalho doméstico.

O contrato de trabalho doméstico, constitui uma relação jurídico-laboral de carácter especial, resultante da sua elevada dimensão pessoal e social, pelo facto de ser estabelecido no âmbito de agregados familiares e no ambiente residencial. Entretanto, a palavra “doméstico” deriva do latim *domus* que significa casa.

O regime jurídico do contrato de trabalho doméstico, está regulado pelo Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto (Regime Jurídico do Trabalho Doméstico), adiante designado de RJTD.

O legislador angolano apresenta no Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto, uma noção legal de contrato de trabalho doméstico. Actualmente, o artigo 2.º, n.º 1, do referido

disponível in www.dgsi.pt. Neste arresto, aquele tribunal considerou não existir um contrato de serviço doméstico, o facto do prestador de actividade não acordar o pagamento de qualquer remuneração periódica a ser paga pelo beneficiário da actividade, mas antes um contrato de prestação de serviços, na medida em que, na situação em análise, verificou-se, conseqüentemente, a falta de um dos elementos essenciais à presença de um contrato de trabalho, isto é a retribuição. O texto do referido acórdão é elucidativo ao explicar 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 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, 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 uma delimitação qualitativa e outra quantitativa”.



Decreto, considera como contrato de trabalho doméstico “aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob direcção e autoridade desta, actividades destinadas a satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros”. Este conceito vem igualmente espelhado na alínea l) do art. 3.º da LGT. Este contrato por ser especial, apresenta um catalogo que espelha o leque de actividades abrangida e compreende nomeadamente as seguintes actividades: preparação e confecção de refeição; lavagem e tratamento de roupas; limpeza e arrumação da casa; vigilância e assistência a pessoas idosas, crianças e doentes; execução de serviços de jardinagem; serviço de apoio de transporte familiar; coordenação, supervisão ou execução de tarefas supra citadas. Deve-se entender que estas actividades do trabalho doméstico são meramente exemplificativas.

Outrossim, Mendes (2024, p. 264), observa que “da noção depreende-se que o trabalho doméstico possui como sujeitos duas ou mais pessoas singulares, excluindo-se desde logo as empresas. Ademais, exclui-se igualmente os trabalhos prestados com carácter accidental, fortuito ou ocasional. O objecto desta execução compreenderá as actividades previamente pensadas e acordadas entre as partes para a sua execução regular sob a direcção de quem se afigura como empregador doméstico, o tomador dos serviços”.

À semelhança da noção do contrato de trabalho apresentado anteriormente e enunciada no artigo 3.º, c) da LGT, também no art. 2.º do RJTD são referidos os mesmos elementos essenciais deste tipo de contrato: prestação de uma actividade, existência de uma retribuição, e presença de subordinação jurídica.

Assim, “o trabalho doméstico é oneroso, aliás, como o contrato-tipo que lhe serve de referência. O trabalhador doméstico aliena a sua força de trabalho, submetendo-se às ordens e instruções de outrem para no final receber a sua contrapartida. O empregador doméstico dirige a realização do trabalho. Fiscaliza o modo como é desenvolvido tão apenas no âmbito do poder de direcção, não podendo essa dependência ser entendida como escravatura” (Mendes, 2024, p. 266).

1.2.2 Características

Contudo, a doutrina tem vindo a apontar, de forma isolada ou combinada algumas características do contrato de trabalho doméstico. Assim, Silva (2001, p. 267), assinala as seguintes características:

- a) A convivência;
- b) A benevolência;
- c) A natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa;
- d) A natureza familiar;
- e) O tipo de actividades que integra o objecto;
- f) O *intuitus personae* e a confiança.

Por sua vez, Henriques (2017, p. 90), salienta como elementos caracterizadores do contrato de trabalho doméstico:

- a) O tipo de funções desempenhado;
- b) O carácter regular da actividade prestada;
- c) A integração do trabalhador num agregado familiar ou equiparado.

Assim, relativamente à “convivência”, essa característica está presente no trabalho doméstico celebrado a tempo inteiro, pois este pressupõe alojamento e refeição, porém, vai perdendo espaço em face do significativo número de contrato celebrados em tempo parcial, havendo doutrina a preferir a expressão “meia convivência” ainda no sentido de valorizar a “inserção do trabalhador doméstico no círculo familiar do empregador”.

Assim sendo, atendendo as limitações imposta pelo artigo 8.º n.º 3 e 4 do RJTD, há cada vez menor número de trabalhadores domésticos que coabitam com o empregador, nesse caso, “a convivência poderá ser meramente eventual” (Cardoso, 2019, p. 26).

Agria (1968, pp. 67, 68), defende que a convivência não significa coabitação, bastando apenas a “inserção do assalariado no círculo familiar da entidade patronal”, para realizar as tarefas para as quais foi contratada.

Quanto à “benevolência”, afirmava-se que o contrato de trabalho doméstico, dá origem ao dever de solidariedade entre as partes, havendo até quem sustente o afastamento do poder

disciplinar. E de acordo com o artigo 26.º n.º 2 do RJTD, havendo a cessão unilateral do trabalho deve apenas registar no mapa de controlo de actividade todos os factos.

Silva (2001, p. 268), entende que “a «benevolência» entre as partes não caracteriza verdadeiramente o contrato de trabalho doméstico, sendo antes uma consequência possível de outros elementos, como o carácter familiar, ou a eventual convivência que exista entre o trabalhador doméstico e o empregador”.

No que respeita à natureza não empresarial, não produtiva ou não lucrativa que se encontra no trabalho doméstico, significa a falta de benefício lucrativo do empregador ou à falta de valor económico do trabalho doméstico. Nesse caso, as posições divergem quanto a essa questão.

No que diz respeito à falta de benefício lucrativo do empregador ou à falta de valor económico do trabalho doméstico, Patrício (2019, p. 17), entende que “são ideias que também não devemos acolher, tão somente porque o trabalho doméstico como qualquer outro tem valor económico e porque ao contratar o empregador “livra-se” das tarefas domésticas, passando a dispor de mais tempo livre para se dedicar por exemplo à sua carreira, obtendo, possivelmente, um rendimento superior ao valor da retribuição a pagar ao trabalhador doméstico”.

Por outro lado, e no mesmo diapasão Mata (2019, p. 14), “o trabalho doméstico tem valor económico, visto que o trabalhador presta a sua actividade contra o pagamento de uma retribuição, paga de forma regular, periódica e de cariz obrigatório e o empregador usufrui dos serviços prestados. Não podemos afirmar, de forma categórica, que o trabalho doméstico não possui carácter lucrativo”.

Não obstante, Alegre (1994, p. 18), defende que o trabalhador doméstico não assume “o papel de auxiliar da produção, limitando-se a coadjuvar o agregador familiar daquele enquanto unidade de consumo”.

Assim, pode-se entender os serviços do trabalhador doméstico são apenas para serem usados ou consumidos pelos seus destinatários/membros do agregado familiar, não se inserindo numa organização de mercado, nem obtendo um lucro directo. Dito de outro

modo, o trabalhador doméstico distingue-se do trabalhador comum, pela sua falta de assistência directa à actividade lucrativa do empregador.

Quanto ao traço característico da “natureza familiar do contrato”, devemos situar que, de facto, a família, isto é, os seus membros são os beneficiários da actividade doméstica, porém não significa a existência de laços de familiaridade para que se possa falar em serviço doméstico. Este entendimento resulta do próprio RJTD, que permite que do lado activo da relação esteja uma única pessoa e até “equiparados” (art. 2.º, n.º 1).

Segundo Patrício (2019, p. 16), “quanto ao facto de o empregador ser o agregado familiar e não uma entidade empresarial, o mesmo não parece merecedor de relevância, desde logo porque há quem não rejeite a ideia de considerar o lar como empresa para o direito do trabalho”. Assim, a alusão à natureza familiar, como elemento característico deste contrato que justifica a sua especialidade, não é exagerada.

Neste sentido, no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08/02/2006, Proc. n.º 6085/2005-4, a título de compensação por morte do empregador, o Tribunal entendeu que, no caso, a norma do art. 390.º, n.º 5, do Código de Trabalho de 2003 não tinha aplicabilidade no contrato de trabalho doméstico, invocando, na sua justificação, o facto de não estarmos perante uma relação laboral com natureza lucrativa e empresarial.

Por seu turno, Mendes (2024, pp. 264, 265), advoga que “o trabalho doméstico é prestado para a satisfação das necessidades próprias de quem se afigura como empregador doméstico e que efectivamente celebrou o contrato e todo o seu agregado familiar – uma família (uma pessoa individualmente considerada, casa- dos, unidos de facto), um conjunto de duas ou mais pessoas em convivência em economia comum (dois amigos, um grupo de estudantes residentes na mesma dependência)”.

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

Na realidade, a própria actividade específica do trabalho doméstico determina-se em



função das necessidades próprias de um agregado familiar, ou equiparado (art. 2.º do RJTD). Ora, este artigo que estabelece conceito indeterminado, com base no qual se qualifica o contrato, é coadjuvado, sem carácter taxativo, de uma indicação das actividades que integram o objecto deste contrato e que se destinam à satisfação das necessidades do agregado familiar.

Quanto a expressão “equiparado”, Mendes (2024, p. 265), observa que na Guiné-Bissau, “ficam logo excluídos os trabalhos prestados para uma pessoa colectiva privada ou pública com ou sem fins lucrativas, uma empresa, uma ONG. As ONG’s não se enquadram nas figuras equiparadas referidas na lei. Assim, um trabalhador ou prestador de serviço no escritório de um advogado não será considerado empregado doméstico porque as actividades que desenvolve para o profissional liberal concorrem para o cumprimento das actividades sócio-profissionais deste e não necessidades próprias e específicas ínsita na noção. Os contratos abrangidos por estas situações serão regulados pelo contrato de trabalho do regime geral.

Para o efeito, ao abrigo do art. 2.º, n.º 2 do RJTD, é equiparado ao trabalho doméstico, o trabalho prestado a pessoas colectivas ou outras entidades de fins não lucrativos (ex.: uma ONG).

Assim, na perspectiva de Xavier e Martins, et. al. (2014, p. 398), “as actividades prestadas pelo trabalhador nesta relação laboral, possuem uma natureza particularmente fiduciária”.

Outra característica distintiva da especificidade deste contrato, assenta no clima de confiança e o *intuitus personae*. O *intuitus personae* refere-se 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. Porém, é necessário frisar que esta característica não é própria do contrato de trabalho doméstico, mas em todos os contratos de trabalho onde são tidas em conta as qualidades do trabalhador.

Contudo, a confiança no contrato de trabalho doméstico abrange as diferentes dimensões da reserva à intimidade privada do agregado familiar. A jurisprudência vertida no Acórdão

do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08/02/2006, Proc. n.º 6085/2005-4, revela que “a circunstância de o trabalho doméstico se caracterizar por ser prestado a agregados familiares (...), e por isso gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que pressupõem uma permanente relação de confiança”.

Neste sentido, tal como aflora Patrício (2019, p. 18), “o trabalhador está integrado num espaço de reserva e intimidade do empregador, sendo certo que esse espaço é a casa do empregador. A verdade é que o trabalhador vê a correspondência, medicamentos, informações sobre a vida íntima do empregador, ouve conversas e por aí adiante. Assim, há de facto uma presença muito marcante num espaço de reserva e intimidade que nos parece a verdadeira singularidade forte destas relações e que justifica a sua especialidade”.

1.1 Modalidades de contrato de trabalho doméstico

Quanto à vigência ou prazo, o contrato pode ser celebrado por tempo determinado ou por tempo indeterminado. O contrato de trabalho doméstico celebrado por tempo determinado tem um período de até 120 (cento e vinte) meses. Caso for celebrado por prazo inferior a 120 (cento e vinte) meses pode as partes renovarem sucessivamente até o prazo de 120 (cento e vinte) meses. Caso o contrato complete o prazo máximo, isto é, 120 (cento e vinte) meses, passa a vigorar o contrato por tempo indeterminado sem necessidade de quaisquer outras formalidades (art. 11.º do RJTD).

Relativamente à duração, o contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial. Entretanto, o empregador em regime de contrato por tempo inteiro deve assegurar as condições de trabalho que respeitem a privacidade do trabalhador. Quanto ao tempo parcial, a prestação de serviço é exercida durante parte do período normal de trabalho diário (art. 8.º, do RJTD).

No momento da celebração do contrato e de acordo com a vontade e disponibilidade das partes, o trabalhador doméstico pode estar vinculado à prestação laboral em *full time*. Significa dizer que deverá de acordo com o horário de trabalho que não deve ser superior a oito horas diárias, estar à disposição do tomador e seu agrado familiar (Mendes, 2024, pp. 273, 274).

Os trabalhadores domésticos em regime de contrato em tempo parcial têm a liberdade de



celebrar contratos de trabalho da mesma ou de outra natureza com outros empregadores, desde que os horários de trabalho não se sobreponham (art. 8.º, n.º 6 do RJTD).

O contrato de trabalho doméstico celebrado a tempo inteiro, deve sempre integrar o alojamento e a refeição. Todavia, é proibido o contrato de trabalho doméstico em regime de alojamento entre empregador solteiro, divorciado ou viúvo e trabalhador de sexos opostos.

Ao contrário, no contrato por tempo parcial “o trabalhador cumpre com as suas obrigações laborais em casa do empregador doméstico ou nas suas dependências sem a direito a qualquer refeição ou alojamento. Desenvolve as suas obrigações durante as horas previamente acordadas voltando para a sua residência como se de uma empresa se tratasse” (Mendes, 2024, p. 275).

Mendes (2024, pp. 275, 276), aflora que “o alojamento e a alimentação, para além de constituírem modalidades do contrato, (...), integram ainda modalidades de retribuição em espécie. A retribuição do trabalhador doméstico terá então uma parte a ser satisfeita em dinheiro e outra em espécie, por fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou só a alimentação”.

Este pensamento harmoniza-se com o estabelecido no art. 14.º, n.º 2 do RJTD, segundo o qual “as partes podem acordar o pagamento de parte do salário em espécie, tendo como montante máximo 20% do valor total do salário a que o trabalhador tem direito”.

2. O DESPEDITAMENTO DISCIPLINAR NO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 Fundamentos do despedimento

Geralmente, embora os contratos de trabalho sejam qualificados como negócios jurídicos duradouros, esses como muitos do direito civil não são perpétuos, sublinha-se os contratos de trabalho doméstico não podem ser celebrados para vida toda, reserva-se às partes a possibilidades de cessarem com o contrato, essa cessação poderá tomar vários nomes em função das circunstâncias e do sujeito que tem a iniciativa de pôr termo ao contrato.

No entanto, quando a iniciativa de pôr termo ao contrato é do empregador, toma o nome de despedimento, que poderá revestir por diferentes modalidade, despedimento por facto imputável ao trabalhador; despedimento colectivo; despedimento por extinção do posto de trabalho e despedimento por inadaptação.

O despedimento é uma declaração de vontade do empregador dirigida ao trabalhador, destinada a fazer cessar o contrato de trabalho para o futuro (Martins, 2012, p. 149).

Segundo Leite (2017, p. 7), “o despedimento é uma forma de cessação do contrato de trabalho da iniciativa do empregador. Aliás, o despedimento é, em geral, entendido como um acto de vontade do empregador para pôr termo ao respectivo contrato”.

Na Jurisprudência comparada estabelecida no Acórdão de 11.04.2018 do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, proferido no processo n.º 19318/16.4T8PRT.P1.S1, “o despedimento traduz-se na ruptura da relação laboral, por acto unilateral da entidade patronal, consubstanciado em manifestação de vontade de fazer cessar o contrato de trabalho, sendo um acto de carácter receptício, pois, para ser eficaz, implica que o atinente desígnio seja levado ao conhecimento do trabalhador, mediante uma declaração feita por palavras, escrito ou qualquer outro meio de manifestação da vontade (declaração negocial expressa) ou que possa ser deduzida de actos equivalentes, que, com toda a probabilidade a revelem (declaração negocial tácita). Essa declaração tem sempre de ser dotada do sentido inequívoco de pôr termo ao contrato, que deve ser apurado segundo a capacidade de entender e diligência de um normal declaratório, colocado na posição do real declaratório e que, como tal seja entendida pelo trabalhador”.

O despedimento enquanto meio de cessação do contrato é um direito de desvinculação do empregador, manifestando-se através do exercício do poder disciplinar ou do poder de organização. Quanto ao poder disciplinar a mesma pode ser motivada em consequência ou resposta de uma infracção do trabalhador que viole gravemente os seus deveres.

Relativamente ao poder de organização, o empregador que dirige, organiza e faz a gestão económica da empresa, e como detentor deste poder, no exercício das suas funções e no âmbito da gestão do negócio vê-se muitas vezes forçado a despedir trabalhadores ainda que em termos comportamentais, produção e competência sejam excelentes, mas lança a mão ao despedimento, não por existência de um facto imputável ao trabalhador, mas por se



verificar motivos objectivos que torne impossível a manutenção da relação jurídica (Simão, 2017, p. 24).

No caso do contrato de trabalho doméstico, o trabalhador é contratado para prestar os seus serviços, num espaço limitado, de organização familiar, de forma íntima e constante convivência. O ordenamento jurídico reconhece, de modo exclusivo, o direito ao empregador e dos membros da sua família à intimidade da vida privada, no baluarte mais indiscutível que é o domicílio.

Neste contexto, a própria comunidade familiar surge neste tipo de contrato como a organização laboral onde o trabalhador exerce as suas funções, em que este mesmo penetra na esfera mais interior da vida privada do empregador (Silva, 2001, p. 273).

O legislador, tendo em conta a pessoalidade do contrato e o grau de confiança, estabeleceu no artigo 26.º n.º 1 do RJTD que *“qualquer uma das partes pode fazer cessar unilateralmente e a todo tempo a relação jurídica laboral quando exista perda de confiança entre si, falta reiterada do cumprimento das obrigações contratuais e nas demais situações previstas na Lei Geral do Trabalho”* (o grifo é nosso).

Deste dispositivo legal, depreende-se claramente o conceito de justa causa e a posição jurídica do trabalhador doméstico é vulnerável relativamente ao modelo do regime comum.

O conceito de justa causa é indeterminado e a lei não dá uma definição expressa (...), na doutrina e na jurisprudência, para que haja despedimento individual do trabalhador com o fundamento em justa causa disciplinar, é necessário que estejam preenchidos cumulativamente os seguintes requisitos: 1) Prática de uma infracção disciplinar. Trata-se de um requisito de natureza subjectiva, que se traduz num comportamento culposo do trabalhador, baseado no critério de um bónus *“pater familia”* – art. 487º, n. 2, do Código Civil; 2) Impossibilidade da subsistência da relação de trabalho derivada da gravidade da infracção disciplinar. Este é um requisito de natureza objectiva; 2) E a existência de nexo de causalidade entre o comportamento do trabalhador e esta impossibilidade de subsistência da relação laboral (vide o Acórdão do Tribunal da Relação do Lubango, proc. n.º 0015/2022 – H, Apelação, de 20/07/2022).

Outrossim, a disposição do artigo 26.º n.º 1 do RJTD é vaga quanto ao critério de justa causa como elemento impossibilitador da manutenção do contrato. Essa estipulação é de tal forma ampla que pode mobilizar qualquer empregador a partir para o justo despedimento. Contudo, impõe-se tal entendimento, atendendo ao elevado grau de exigência dos deveres de lealdade e fidelidade, o sentimento de desconfiança é suficiente como justa causa de despedimento por parte do empregador.

Assim, Silva (2001, p. 296), entende que “a “justa causa” para a rescisão do contrato de serviço doméstico não exige ilicitude nem culpa”. Contrariamente, o mesmo não acontece no regime comum, que se exige a existência de culpa grave na actuação do trabalhador (artigo 281.º da LGT).

Pinto (2009, p. 102), salienta que rescisão do contrato por justa causa configura-se como medida disciplinar de *última ratio*. É a mais grave das sanções disciplinares previstas na lei, daí que se exija para a respectiva aplicação um juízo de insuficiência dirigido à perspectiva de efeito útil na aplicação de qualquer das restantes sanções conservatórias.

Tal posição está em harmonia com o posicionamento do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal vertido no Acórdão de 09/09/2009, do processo n.º 09S0155, quando afirma que “no contrato de serviço doméstico, o conceito de justa causa de despedimento é adaptado à natureza especial da relação em causa e a apreciação, em concreto, da justa causa deverá ser efectuada tendo em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de relacionamento entre o trabalhador e o agregado familiar a que presta serviço”.

Assim, no nosso ordenamento jurídico, as situações que justificam ou fundamentam o despedimento no contrato de trabalho doméstico de acordo com o artigo 26.º n.º 2 do RJTD, estão previsto no artigo 282.º da LGT. Assim, por exemplo, são os casos de faltas injustificadas ao trabalho, não cumprimento grave das suas obrigações, ofensas verbais ou físicas ao empregador ou alguém pertencente ao agregado familiar, furto, roubo, abuso de confiança, danos causados intencionalmente ou com negligência grave nas instalações do empregador, embriaguez ou toxicod dependência que se repercutem negativamente no trabalho, etc.

Neste diapasão, a título exemplificativo e atentos à jurisprudência do Supremo Tribunal de



Justiça de Portugal, previsto no Acórdão de 09/09/2009, , processo n.º 09S0155, constitui justa causa de despedimento o comportamento da trabalhadora de serviço doméstico, pese embora não particularmente detalhado, mas que determinou que o menor de 6 anos, filho do casal para quem aquela prestava o seu serviço e que por ela era acompanhado e cuidado desde os dois meses de idade, sem nunca anteriormente ter expressado qualquer medo de com ela conviver, passasse a reflectir uma atitude de ostensiva rejeição à presença e ao convívio com a Autora, consubstanciada num choro repetido e em dificuldades em conciliar o sono.

Apesar deste regime especial, partilhamos o entendimento de Mata (2019, pp. 21, 22), segundo o qual “é necessária uma valoração disciplinar, ou seja, uma graduação de sanções. A quebra de confiança não pode corresponder a uma causa automática de despedimento, é necessário aplicar critérios de proporcionalidade e adequação, de modo a evitar o risco a aplicar sanções desproporcionadas às infracções cometidas”.

Este entendimento deve ser comparado com a posição da jurisprudência do Tribunal da Relação de Luanda, entornado no Acórdão n.º 23/23, sob o processo n.º 44/2022 – B, segundo a qual “a aplicação válida da sanção de despedimento pressupõe desde logo, um comportamento ilícito e culposo por parte do trabalhador, sendo mandatário que este viole os deveres legais e contratuais a que estiver adstrito e que a gravidade do seu comportamento obstaculize a manutenção do vínculo laboral, ficando o empregador desobrigado de mantê-lo no seu quadro”.

E o Tribunal da Relação do Lubango, no Acórdão do proc. n.º 0015/2022 – H, advoga que “sendo a medida de despedimento a sanção mais grave que qualquer entidade patronal pode aplicar ao trabalhador pela prática de uma infracção, (...), o despedimento por justa causa disciplinar, só será atendível em último caso. Isto é, se não se verificar uma outra medida adequada para o comportamento efectivamente verificado. O que está aqui em causa é a verificação do *princípio da proporcionalidade*, que é comum a todo e qualquer direito punitivo, princípio esse que implica uma dupla apreciação: a determinação da gravidade da infracção e a graduação das sanções. Este exercício resultará da apreciação do facto delituoso em si, das circunstâncias em que ocorreu a sua prática, das suas consequências, e dos antecedentes disciplinares do trabalhador”.

Neste sentido, a mera desconfiança do trabalhador doméstico, não pode dar azo ao despedimento por justa causa.

2.2 Da (In)existência do procedimento disciplinar

De um modo geral e enquanto vigorar o contrato de trabalho, o empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço (artigo 77.º n.º 1, al. h) e 86.º ambos da LGT).

A doutrina entende que “o poder disciplinar apresenta duas dimensões, sendo entendido em sentido amplo e em sentido restrito. No sentido amplo, o poder disciplinar é entendido tendo em conta um conteúdo prescritivo ou ordenador e um conteúdo sancionatório ou punitivo; no sentido restrito, o poder disciplinar é entendido tendo em conta apenas o conteúdo sancionatório ou punitivo” (Cardoso, 2015, p. 11).

Neste aspecto, a orientação doutrinal tende a valorizar apenas o conteúdo prescritivo ou sancionatório do poder disciplinar. Assim, segundo Fernandes (2014, p. 226), “o poder disciplinar consiste na faculdade, atribuída ao empregador, de aplicar, internamente, sanções aos trabalhadores cuja conduta conflite com os padrões de comportamento definidos na empresa ou se mostre inadequada à correcta efectivação do contrato”.

No nosso ordenamento jurídico, o poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou pelos responsáveis da empresa, mediante delegação de competência expressa (artigo 86.º da LGT).

Havendo factos que justificam a aplicação de sanções disciplinares, o empregador deverá obedecer as regras do procedimento disciplinar previstos nos artigos 88.º a 95.º da LGT. As medidas ou sanções disciplinares serão: admoestação oral, admoestação registada, despromoção temporária da categoria, redução temporária do salários, suspensão do trabalho com perda parcial da retribuição e despedimento disciplinar (artigo 87.º n.º 1 da LGT).

Assim sendo, a medida disciplinar de despedimento, nos termos do artigo 87.º n.º 1 al. f) do LGT, pressupõe a verificação de dois requisitos cumulativos, sendo o primeiro de natureza substantiva (justa causa) e o segundo de natureza adjectiva (o competente procedimento disciplinar), (vide o Acórdão n.º 23/23, do Tribunal da Relação de Luanda,



proc. n.º 44/2022 – B).

O procedimento disciplinar, como sinónimo de processo, será a sequência de actos destinados à averiguação e ponderação de comportamentos desenvolvidos, no âmbito de uma organização, passíveis de constituírem infracção disciplinar que, tanto quanto possível, deverão ser formalizados em autos, consubstanciados em documentos escritos (Cardoso, 2015, pp. 24, 25).

A Jurisprudência do Acórdão n.º 23/23, do Tribunal da Relação de Luanda, sob o proc. n.º 44/2022 – B, entende “o procedimento disciplinar como uma forma de apurar e sancionar infracções cometidas pelo trabalhador no âmbito da relação laboral e segue regras específicas estabelecidas a legislação e nas convenções coletivas de trabalho”.

Por outro lado, o Acórdão do proc. n.º 0015/2022 – H do Tribunal da Relação do Lubango, aflora que “um dos princípios que norteia o poder disciplinar, na sua vertente sancionatória, é o princípio da “processualidade”, de acordo com o qual, a aplicação de qualquer sanção disciplinar, salvo a admoestação verbal e registada, deve ser precedida de um processo próprio, destinado a apurar a gravidade dos factos, o seu enquadramento como infracção disciplinar, o grau de culpa do trabalhador e, por último, a decisão da sanção concreta a aplicar”.

Este procedimento disciplinar encontra-se dividido em quatro fases, nomeadamente, a fase da acusação com a notificação do trabalhador através da nota de culpa, a fase da defesa e do contraditório onde o trabalhador pode responder à nota de culpa, a fase de instrução quando o trabalhador pede que sejam realizadas diligências provatórias de modo a rebater a acusação e, por fim, a fase da apreciação/decisão, onde a decisão é comunicada por escrito (Alves, 2024, p. 28).

Para Xavier e Martins, et. al. (2020, p. 750), é o carácter descritivo e factual da nota de culpa (convocatória) que possibilita a defesa do trabalhador. Por outro lado, convém lembrar que só os factos constantes da nota de culpa podem fundamentar a decisão de despedimento (...), salvo se atenuarem ou afastarem a responsabilidade do trabalhador. É, pois, uma peça importantíssima no procedimento que tem de ser elaborada com o maior cuidado.

No contrato de trabalho doméstico, como já vimos atrás, as partes podem cessar unilateralmente o contrato, e essa poderá ser feita em obediência ao preceituado nos artigos 25.º e 26.º do RJTD, conjugado com os artigos 274.º e seguintes da LGT. Neste diapasão, o procedimento disciplinar neste tipo de contrato a sua verificação é regra, sob pena de nulidade, contudo, o RJTD prevê uma exceção no artigo 26.º n.º 2, isto é, a inexistência do processo disciplinar.

Alves (2024, p. 28), aflora que “no caso do contrato de trabalho doméstico presenciamos um aligeiramento das formalidades em matéria de despedimento, em relação ao regime comum cuja justificação apontada passa pelo ambiente informal e familiar associado a este tipo de contrato”.

A *ratio essendi* desta exceção está na justa causa, ou seja, é, precisamente, “o facto jurídico que legitima a ruptura do contrato sem necessidade de observância das normas que, de algum modo, protegem os interesses da manutenção do contrato ou, pelo menos, acautelam os inconvenientes da brusca ruptura” (Leite, 2017, p. 63).

Neste âmbito, segundo Alegre (1994, p. 49), apreciação da existência de justa causa pode ser feita em dois momentos distintos, desde logo, “pela parte que rescinde o contrato, e segundo, pela instância de justiça a quem o caso vier a ser eventualmente apresentado”.

Assim, no primeiro momento, a entidade empregadora não deve limitar-se registrar os factos no mapa de controlo e conseqüentemente cessar com o contrato. Pelo contrário, deverá fazer uma comunicação por escrito, sob pena de a rescisão poder vir a ser considerada nula. E concretamente, há que mencionar “os factos e circunstâncias que constituem justa causa e, por isso, fundamentam a rescisão; a decisão de rescindir o contrato, feita de forma expressa (não subentendida) e inequívoca, de forma a não deixar dúvidas no seu destinatário” (Alegre, 1994, p. 49).

De acordo com Mata (2019, p. 23), “no contrato de trabalho doméstico, tudo se resume a uma carta, na qual a parte que rescinde o contrato, expõe simplesmente as razões por que o fez, sem proceder à elaboração de um procedimento disciplinar”.

Na mesma perspectiva, Freire (1996, p. 46), afirma que “a carta deve ser enviada sob registo do correio e aviso de recepção: ou, dado que as partes se encontram normalmente

em contacto directo no momento da rescisão, entrega perante testemunhas ou com a aposição em cópia da carta se declaração, por parte do destinatário, de que recebeu o original”.

Ainda neste sentido, Patrício (2019, p. 35), defende que “tendo em conta a característica especial do contrato de trabalho de serviço doméstico – a intimidade da vida privada do empregador –, o legislador optou por não exigir um processo disciplinar como exige no regime comum. Contudo, exige a comunicação escrita com a indicação dos factos e circunstâncias que fundamentam a justa causa, o que para nós é razoável pois de outra forma quando o trabalhador impugnasse judicialmente a rescisão e os motivos que estiveram na sua base o empregador poderia sempre alegar outros motivos o que com esta comunicação não se permite”.

Claramente os direitos do trabalhador doméstico assegurado pelo princípio do contraditório e o princípio da estabilidade e segurança do emprego, ficam restringidos, perante essa “liberalização ou arbitrariedade” do despedimento destes trabalhadores com base numa qualquer razão mais ou menos grave, independente de culpa. Desta forma, não havendo oportunidade de defesa, qualquer facto lhes pode ser imputado, o que é demasiado gravoso para o trabalhador.

Alves (2024, p. 29), observa que “não se nos afigura correto, nem defensável, que o trabalhador doméstico seja privado do direito a uma audiência prévia ou à possibilidade de contraditar as razões invocadas pelo empregador. Em primeiro lugar, é preciso ter assente que o direito à audiência prévia representa uma espécie de “travejamento do regime disciplinar” e que, no regime laboral comum, deve ser respeitado mesmo no caso da aplicação de sanções disciplinares conservatórias ou singelas. Em segundo lugar, importa lembrar que o direito de defesa e de audiência prévia visam assegurar ao trabalhador o direito ao contraditório, constituindo uma garantia constitucional, (...), se irradia a qualquer processo de natureza sancionatória, incluindo, claro, os procedimentos disciplinares laborais”.

2.3 A exigência da forma escrita e natureza jurídica

O Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto, nos seus artigo 26.º n.º 2, introduziu a

exigência de forma escrita para a declaração extintiva do contrato de trabalho doméstico, quando os fundamentos são os previstos nos artigos 281.º e 282.º da LGT. Essa exigência pressupõe o registo destes fundamentos no mapa de controlo do trabalhador doméstico, sendo que, não exige um procedimento disciplinar.

Ora, quanto a este requisito de forma, a questão que se levanta, de enorme importância, é saber se a forma escrita exigida será *ad substantiam* ou *ad probationem*.

A formalidade diz-se *ad probationem* quando é apenas necessária para a prova de certo acto e a sua inobservância não acarreta a nulidade do mesmo. Quando a lei exige determinada forma (documento autêntico, autenticado ou particular para um acto, está-se, em regra, perante uma formalidade *ad substantiam*, se, porém, resultar da lei que a forma prescrita apenas é exigida para a prova da declaração, podendo ser substituída por confissão expressa, judicial ou extrajudicial (esta última, desde que conste de documento de igual ou maior valor probatório, trata-se, então, de uma formalidade *ad probationem*. Diz-se que uma formalidade é *ad substantiam* quando ela própria é um requisito de validade do acto jurídico. Normalmente, quando a lei impõe uma dada forma para a prática de um acto, trata-se de uma formalidade *ad substantiam*, e “a declaração negocial que careça da forma legalmente prescrita é nula, quando outra não seja a sanção especialmente prevista na lei (art. 220.º, CC), (Prata, 2012, pp. 76, 77).

“Trata-se de uma questão prática de maior interesse. Na maior parte dos casos de despedimento com alegação de justa causa dos trabalhadores de trabalho doméstico, o mesmo é feito e fundamentado verbalmente” (Mata, 2019, p. 30).

A questão em causa, remete-nos ao facto de na forma *ad substantiam* a sua falta gerar a nulidade do acto, por não poder ser substituída por outro meio de prova (art. 364.º, n.º 1 do CC), enquanto que na forma *ad probationem* há uma imposição, não de modo absoluto, apenas para a prova do negócio, a sua falta pode ser suprida por outros meios de prova, nos termos do art. 364º n.º 2 do CC.

Se concebermos que a forma é *ad substantiam*, a sua não verificação determina a insubsistência do despedimento por vício de forma, ainda que se verifique a existência de justa causa para a rescisão. Tal solução levaria à condenação do empregador ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador e a improcedência do despedimento. Se por outro



lado, entendermos que a forma é *ad probationem*, então a declaração escrita servirá apenas para prova posterior da decisão de rescisão (Alves, 2024, p. 31).

Ora, do artigo 220.º do CC, resulta a presunção de que todas as formas legais exigidas serão *ad substantiam*, a não ser que da própria norma resulte o seu carácter *ad probationem* e, como se pode comprovar pela leitura do art. 26.º n.º 2 do RJTD, que não se verifica.

Todavia, Silva (2001, pp. 127, 128) e Henriques (2017, pp. 112-123), entendem que esta exigência de forma deve ser concebida como *ad probationem*. Eles argumentam que todo o regime jurídico do trabalhador doméstico se inclina para um especial favorecimento à protecção da intimidade da vida privada do agregado familiar em detrimento da segurança e emprego do trabalhador o que para estes é visível pela não imposição de reintegração em caso de despedimento insubsistente por não se verificar justa causa.

Na perspectiva de Silva (2001, pp. 127, 128), “se o despedimento insubsistente por ausência de justa causa não acarreta a reintegração do trabalhador, a falta de forma escrita não pode também implicar a ineficácia do despedimento, o que significa que a inobservância de forma escrita não tem neste caso a função garantística que usualmente tem para o trabalhador”. Este seu entendimento, permite concluir e afastar com segurança que a exigência de forma escrita não seja *ad substantiam*.

Na óptica de Henriques (2017, p. 113), defende que “seria um contrassenso considerar a exigência de forma como *ad substantiam*, pois estar-se-ia a premiar o trabalhador pelas suas más condutas, isto é, o trabalhador veria a rescisão ser declarada insubsistente por falta de forma mesmo existindo justa causa”.

A exigência de forma tem carácter *ad probationem* sendo por isso um desvio à regra geral do artigo 220.º do CC. Assim, a declaração de ilicitude do despedimento apenas pode ter na sua base a insubsistência da justa causa e não a falta de forma e os efeitos imediatos da resolução do contrato não se compatibilizam com esta exigência de forma escrita (Ramalho, 2019, p. 302).

Assim, tendo em conta uma das características especiais do contrato de trabalho de serviço doméstico que é a salvaguarda da intimidade da vida privada do empregador, o legislador

optou por não exigir um processo disciplinar como exige no regime comum. Porém, exige o registos no mapa de controlo e a comunicação escrita com a indicação dos factos e circunstâncias que fundamentam a justa causa, pois caso contrário, quando o trabalhador impugnasse judicialmente a rescisão e os motivos que estiveram na sua base o empregador poderia sempre alegar outros motivos o que com este registos e comunicação não se permite (Patrício, 2019, p. 35).

Assim, tendo em atenção à natureza do mapa de controlo de actividade disposto no artigo 58.º do RJTD, se concluíssemos pelo carácter *ad probationem* da forma legal, segundo Silva (2001, pp. 232-237), “o n.º 2 do 364.º do Código Civil, permitiria resolver a generalidade das situações, na medida que a confissão judicial do despedimento pelo trabalhador é pressuposto normal da respectiva impugnação”.

Contudo, a menos que resulte claramente da lei que se trata de forma com carácter meramente probatório, é que podemos atender ao disposto no artigo 364.º n.º 2 do C.C. Significa que a lei deveria esclarecer categoricamente que o registo no mapa de controlo tem o valor probatório para efeito de despedimento, pelo que, no nosso caso, que não resulta.

No entanto, leva-nos precisamente a concluir que aí se refere que o registos serve essencialmente para indicar os motivos/causas da rescisão/despedimento com invocação de justa causa previstos no artigo 282.º da LGT. Considerámos que no caso se trata de uma formalidade *ad substantiam*.

Esta posição, corrobora com a jurisprudência comparada do Acórdão do processo n.º 664/22.4T8EVR.E1 do Tribunal da Relação de Évora em Portugal, que declarou o seguinte: “a exigência de forma escrita é, assim, um requisito de licitude do despedimento, e o incumprimento dessa formalidade *ad substantiam* não permite ao tribunal conhecer de uma justa causa não devidamente invocada”.

Em todo o caso, olhando para a disposição do artigo 25.º n.º 2 do RJTD, se o despedimento ilícito ou improcedente dos trabalhadores domésticos não implica a sua reintegração, também a inobservância de forma escrita não pode também, por definição, acarretar a ineficácia do acto.



Em termos práticos e tal como aflora Silva (2001, p. 298), “em nada do ponto de vista da segurança do emprego, a exigência de forma escrita prejudica as garantias do trabalhador perante um despedimento substancialmente inválido”.

2.4 Meios de impugnação do despedimento disciplinar

Atentos aos argumentos apresentados supra, impõe aquilatar sobre que meios os trabalhadores domésticos deverão lançar mãos para a garantia dos seus direitos em caso de despedimentos sem justa causa, nos termos do art. 39.º do RJTD.

Atendendo ao princípio da segurança e estabilidade do emprego e o princípio da ampla defesa (contraditório), entendemos que, apesar das especificidades deste tipo de contrato de trabalho, não há razões para impedir o trabalhador da oportunidade de defesa apresentando a sua versão dos factos e resolvendo, algum mal-entendido, antes da decisão de despedimento.

Não havendo essa oportunidade, o trabalhador tem de recorrer forçosamente à impugnação contenciosa do seu despedimento com vista a declarar o mesmo ilícito. Nesta fase, os órgãos vocacionados para resolver os conflitos laborais, nomeadamente, a Inspeção Geral do Trabalho (mediante a mediação), a Procuradoria Geral da República (mediante a conciliação) e o Tribunal (mediante acções laborais declarativa e executivas), devem fazer uma apreciação da justa causa, com base na explicação cabal do trabalhador doméstico contra os factos invocados pelo empregador, este deverá obedecer as formalidades previstas no regime comum, isto é, o Código de Processo do Trabalho.

O Acórdão n.º 23/23 do proc. n.º 44/2022 – B do Tribunal da Relação de Luanda, entende que “a validade do despedimento consiste na instauração do procedimento disciplinar com o estrito cumprimento do formalismo legal, desde a convocatória para a entrevista, contendo a descrição detalhada dos factos (possibilitando uma defesa condigna do apelante em prol do princípio do contraditório - art. 29.º CRA), a produção das respectivas provas, cujo ónus impende sobre o empregador (art. 342.º n.º 1 do CC), culminando com a aplicação da medida disciplinar e a comunicação desta ao trabalhador.

2.5 Consequências do despedimento do trabalhador doméstico

2.5.1 A Indemnização

Durante a nossa abordagem, ficou patente que o despedimento ou a cessação do contrato de trabalho doméstico é da iniciativa do empregador, deve ser fundamentada e se verificar a exigência de forma escrita – o registo no mapa de controlo de actividades – nos termos do artigo 26.º n.º 2 do RJTD conjugado com o artigo 206.º da LGT.

Sendo o despedimento do trabalhador por iniciativa do empregador, as consequências desse acto são distintas das previstas para o despedimento ilícito no regime comum, o que de certa forma é compreensível tendo em conta a especialidade do contrato em causa.

Nestes termos, independentemente das razões invocadas pelo empregador contra o trabalhador, este tem direito de ser indemnizado (artigo 27.º n.º 1 do RJTD). Dito doutro modo, pode existir ou não a justa causa, o empregador deverá sempre indemnizar o trabalhador, por conta da cessação do contrato.

A indemnização deve ser feita proporcionalmente em função do tempo do contrato, nos seguintes termos:

- a) Se o contrato vigorar até 6 (seis) meses, a indemnização será um salário de base;
- b) Se o contrato vigorar entre 7 (sete) a 15 (quinze) meses, a indemnização será dois salários de base;
- c) Se o contrato vigorar entre 16 (dezesseis) a 36 (trinta e seis) meses, a indemnização será três salários de base;
- d) Se o contrato vigorar entre 37 (trinta e sete) a 60 (sessenta) meses, a indemnização será quatro salários de base;
- e) Se o contrato for superior a 60 (sessenta) a indemnização será de cinco salários de base.

Portanto, quanto aos valores da indemnização temos um problema de dissonância entre o RJTD e a LGT. Porém, tal dissonância justifica-se fruto do regime especial do contrato de trabalho doméstico.

Esta norma do artigo 27.º n.º 1 do RJTD, apesar de ter o alcance de salvaguardar o princípio da defesa da parte mais fraca na relação jurídica laboral (o trabalhador), coloca algumas questões de ordem prática que ao nosso ver pode criar um sentimento de



aproveitamento contra o empregador. Pensamos, por exemplo, no caso de um trabalhador que intencionalmente fure bens alimentares ou venha a criar um grande prejuízo ao empregador, violando claramente os direitos deste último, quebrando a confiança e violando a intimidade privada do agregado familiar do empregador, que é o elemento essencial para a manutenção da relação laboral. Assim, há quem defende que este princípio não é absoluto.

Relativamente a esta questão, Francisco (2022, p. 1180), aflora que esteve mal o legislador no seu exercício legislativo, pois, pese embora o trabalhador seja a parte mais fraca e, no entanto, careça de protecção, ainda assim é preciso colocar limites a mesma sob pena de não se poder garantir o mínimo de protecção necessária ao empregador, contrariando claramente o princípio da boa-fé, da igualdade e outros constitucionalmente consagrados.

Partilhando o mesmo entendimento, Nigirolela e Paixão (2019, pp. 64, 65), defendem que “a norma que estabelece a indemnização, até nos casos de despedimento do trabalhador doméstico com justa causa, além de ser de duvidosa constitucionalidade, é contraditória com a própria essência do conceito de indemnização, pois este pressupõe reparação de um dano”.

2.5.2 A não reintegração do trabalhador

Em regra, o princípio geral em matéria de ilicitude do despedimento é o da reintegração do trabalhador, sem prejuízo das devidas indemnizações e pagamento de salários em atrasos, pois é assim que se coloca o trabalhador na situação que existia antes do despedimento ilícito.

Efectivamente, podemos entender que o despedimento será nulo sempre que houver a inobservância dos requisitos, previsto no artigo 26.º n.º 2 do RJTD. Ou caso tenha como fundamento, opiniões políticas, ideológicas e religiosas, filiação sindical ou qualquer tipo de discriminação. E excepcionalmente havendo eventualmente um procedimento disciplinar a inobservância das suas formalidades dará lugar à nulidade do despedimento.

Quanto a esse tipo de despedimento, no regime comum o empregador tem o direito de reintegrar o trabalhador (artigo 300.º n.º 1, alínea b) da LGT), porém, conforme veremos

no regime especial não se aborda tal direito.

O despedimento improcedente resulta dos demais vícios não invocados no despedimento nulo. De acordo com Silva (2016, p. 18), “no fundo, o que está em causa na improcedência do despedimento é a justa causa: o fundamento que o empregador apresenta para despedir o trabalhador é que é insuficiente, ou em muitos casos inexistente a não verificação dos motivos que a lei entende como justificativos da aplicação dessa sanção”.

Relativamente ao regime especial do contrato de trabalho doméstico, o artigo 25.º n.º 2 do RJTD, dispõe que se o despedimento for declarado improcedente ou nulo, não dá direito à reintegração do trabalhador. Significa dizer que o regime especial concebe apenas indemnização como regra para efeitos de reparação dos direitos do trabalhador doméstico.

O facto do legislador não contemplar o regime da reintegração no contrato de trabalho doméstico, acreditamos que o objectivo é tutelar a confiança e a intimidade da vida privada do agregado familiar do empregador. Todavia, há quem entende que “a reintegração do trabalhador não corresponde a uma sanção do empregador pelo seu comportamento ilícito. É, sim, um reconhecimento judicial da subsistência da relação laboral decorrente da invalidade do contrato” (Mourato, 2015, p. 11).

2.6 Da (in) constitucionalidade da norma prevista no n.º 2 do artigo 26.º do RJTD

Nos Estados de Direito, em regra, predomina o princípio do Primado da Constituição; em Angola tal realidade não é diferente, nos termos do art. 6.º CRA. Em outras palavras, acolhemos a posição de Bohnenberger (2010, pp. 33-35), segundo o qual a supremacia da Carta Magna consiste em que as leis infraconstitucionais não podem derogá-la, o que compreende, por isso mesmo, a natural consequência de que não podem violar nem alterar suas disposições. Se a Lei Maior tem a particularidade de transformar em antijurídico tudo o que a viole, e se o que a viole é por isso mesmo insuscetível de aplicação, é evidente que isso se deve porque a Constituição é lei suprema.

Tal princípio sujeita a validade dos actos dos entes ao respeito e cumprimento pelos ditames da CRA, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 226.º CRA. Neste sentido, a consequência para os actos que violem a CRA é a inconstitucionalidade, conforme dispõe o n.º 2 do já mencionado artigo (Muana, 2022, pp. 666, 667).



O art. 227.º CRA enumera os actos que podem ser objecto de fiscalização, que são os seguintes: actos normativos; os tratados, convenções e acordos internacionais; a revisão constitucional e o referendo.

Assim, a inconstitucionalidade é entendida como sendo toda a violação de normas e princípios constitucionais. A inconstitucionalidade varia em função do momento, órgão ou entidade que pratica o acto e esta pode assumir vários tipos e formas, nomeadamente, por acção, por omissão, total, parcial, material, formal, derivada, imediata, originária, superveniente, orgânica, etc.

Relativamente ao controlo da constitucionalidade no âmbito da fiscalização concreta, o nosso sistema jurídico adoptou o sistema de controlo misto ou difuso, o que significa que todos os tribunais de jurisdição comum têm a responsabilidade de controlar a constitucionalidade dos actos e das normas jurídicas na pendência de um determinado processo.

Segundo Araújo, Nunes, et. al. (2014, pp. 549, 550), “o sistema de controlo da constitucionalidade em Angola é misto, cabendo aos tribunais de jurisdição comum o controlo difuso da constitucionalidade e ao Tribunal Constitucional a decisão final em sede de recurso jurídico-constitucional”.

No dizer de Agostinho (2019, p. 419), “o controlo difuso possibilita a qualquer órgão judicial, com atribuição da aplicação da lei a um caso concreto, se considerar fora da ordem constitucional (...) permite a todo e qualquer juiz ou tribunal, o reconhecimento da inconstitucionalidade de uma norma e, conseqüentemente, a sua não aplicação ao caso concreto levado ao conhecimento da corte (...)”.

Atentos à exposição lacónica sobre a constitucionalidade, importa enquadrar e questionar se a norma prevista no n.º 2 do artigo 26.º do RJTD, está eivada ou não de inconstitucionalidade material.

Inicialmente, devemos clarificar que de acordo com o Acórdão n.º 865/2023 do Tribunal Constitucional angolano, “para a declaração da inconstitucionalidade material torna-se necessário estar diante de um vício contido em lei ou acto normativo que viole

substancialmente a Constituição da República de Angola, ou seja, cujo teor entra em choque com os ditames constitucionais. Portanto, a inconstitucionalidade material ou interna reporta-se ao conteúdo da lei ou acto normativo”.

Ora, é ponto assente na doutrina de que o contrato de trabalho doméstico estar sujeito a um regime especial simplificado. Todavia, a excepção da norma prevista no n.º 2 do artigo 26.º do RJTD, isto é, a sanção do despedimento com a inobservância do procedimento disciplinar é de constitucionalidade duvidosa, porquanto, os fundamentos de justa causa elencados neste número em conjugação com o artigo 282.º da actual LGT, pese embora, o legislador ordinário tenha orientado ao empregador fazer menção de tais factos geradores da cessação do contrato no mapa de controlo previsto no artigo 58.º do RJTD, diminui efectivamente os direitos e garantias do trabalhador previstos na Constituição da República de Angola.

Pois, de acordo com Fernandes (2004, p. 576), “a existência de uma situação susceptível de constituir justa causa disciplinar, não autoriza, sem mais formalidades, o despedimento imediato. É necessário que o empregador proceda a averiguação do ocorrido, ouça o que o trabalhador arguido tiver a alegar em sua defesa, colha testemunhos e outros meios de prova, consulte os representantes dos trabalhadores da empresa, pondere com alguma detenção as circunstâncias do caso e a decisão a tomar. É necessário, em suma, a efectivação de um procedimento disciplinar”

A Constituição da República de Angola (CRA) consagra no artigo 76.º, o princípio da garantia e estabilidade de emprego, que engloba, dentre outros, o direito ao trabalho, à segurança e à protecção no emprego, estabelecendo medidas tendentes à efectivação de tais direitos, conferindo deste modo dignidade, estabilidade, desenvolvimento e paz social. De igual modo, estabelece os pressupostos da extinção das relações jurídico-laborais, considerando nem sempre resultar possível a manutenção das mesmas, ao estatuir no n.º 4 a proibição do despedimento sem justa causa, bem como a obrigação de indemnização do trabalhador.

Por outro lado, o empregador ao proceder o despedimento do trabalhador e para salvaguardar os direitos do trabalhador doméstico, ou seja, independentemente dos fundamentos, da natureza do contrato e do registos dos factos no mapa de controlo é crucial a instrução do devido processo disciplinar.

Assim sendo, conforme dispõe o artigo 224.º n.º 1 do Código Civil, o despedimento é, com efeito, um negócio jurídico integrado por uma declaração receptícia, isto é, a sua eficácia depende da recepção pelo destinatário, portanto, no caso concreto a decisão disciplinar de despedimento, só se torna eficaz mediante registo e comunicação escrita ao trabalhador, com indicação dos fundamentos, dos elementos de facto tidos como suficientes para consubstanciar justa causa.

Outrossim, igualmente a jurisprudência comparada vertida no Acórdão do processo n.º 05S3482 de 02/06/2005 do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, já aflorou que “a decisão de despedimento é uma declaração negocial receptícia que se considera eficaz quando tenha sido remetida para o domicílio do trabalhador, através de carta registada com aviso de recepção, e só não tenha sido por este recebida por não ter atendido nem reclamado a correspondência no posto do correio”.

No mesmo sentido segue Capeça (2021, p. 176), segundo o qual “o processo disciplinar constitui-se no grande progresso para as relações laborais. O surgimento de preceitos legais e/ou contratuais a impor certos formalismos, para o empregador aplicar medidas/sanções disciplinares aos trabalhadores, tem como objecto primeiro impedir a arbitrariedade daquele. A exigência de uma comunicação escrita e fundamentada ao trabalhador punido implica já o reconhecimento de que o poder disciplinar deve ser exercido segundo as regras de boa razão, que se sobrepõem aos interesses ou sentimentos pessoais do empregador”.

No mesmo sentido, Nigiolela (2014, p. 83), refere que “o despedimento disciplinar enquanto acto unilateral extintivo da relação laboral está sujeito a requisitos substanciais e formais que condicionam a sua validade. A ilicitude do despedimento ocorre quando a entidade empregadora declara a extinção do vínculo laboral, violando os pressupostos formais e substanciais exigidos por lei”.

E a jurisprudência do Tribunal Constitucional pátrio vertida no Acórdão n.º 855/2023, aflora que “a observância pelo empregador do princípio da suficiência que consiste na obrigação de carrear no processo disciplinar todos os elementos de prova que servem de fundamento à sua decisão, contando que a omissão põe em causa o direito à informação adequada, e os princípios da segurança e certeza jurídica na medida em que o trabalhador

ficaria sem saber as razões do seu despedimento. A falta de justificação da medida disciplinar torna-a inválida, ao abrigo do artigo 208.º da LGT antiga (e 298.º da nova LGT), conjugado com o artigo 289.º do Código Civil, e os seus efeitos operam *ex tunc*.

Outro argumento digno de nota, prende-se com a salvaguarda do princípio do contraditório. E segundo Sousa (2017, p. 19), “a necessidade do exercício do contraditório consiste em evitar a aplicação de sanções expulsivas/abusivas, e obrigar o empregador a observar um conjunto de regras formais que visam exactamente assegurar a qualidade desse exercício”.

Como pano de fundo está o facto de que “nas relações de trabalho subordinado, que envolvem relações de poder, justifica compressões à liberdade negocial do empregador em nome da protecção do contraente débil ou fraco” (Miranda & Medeiros, 2017, p. 1050).

E a garantia da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa postulam, no plano adjectivo, que o procedimento disciplinar conducente ao despedimento seja um *due process*, que assegure as garantias de defesa do trabalhador e uma tutela jurisdicional efectiva (Miranda & Medeiros, 2005, p. 509).

Em suma, constata-se que o n.º 2 do artigo 26.º do RJTD, padece de inconstitucionalidade material, pelo que, impõe-se uma revisão da norma para harmonizá-lo com o princípio constitucional, nomeadamente o princípio da estabilidade e segurança do emprego previsto no artigo 76.º da CRA, garantindo igualmente a materialização do princípio da ampla defesa no processo laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Aqui chegados e por todo o exposto, inicialmente há que reconhecer os esforços do legislador na elaboração e aprovação do RJTD. Todavia, ainda assim, podemos elencar as seguintes conclusões com base aos objectivos traçados.

Assim, quanto ao regime contrato de trabalho doméstico ficou assente que está regulado pelo Decreto Presidencial n.º 155/16, de 9 de Agosto (Regime Jurídico do Trabalho Doméstico). Sendo definido como aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante



retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob direcção e autoridade desta, actividades destinadas a satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar ou equiparado e dos respectivos membros. Apesar de ser especial, ele apresenta os mesmos elementos essenciais do contrato de trabalho comum: prestação de uma actividade, existência de uma retribuição, e presença de subordinação jurídica.

Este contrato por ser especial, apresenta um catálogo que espelha o leque de actividades abrangida e compreende nomeadamente as seguintes actividades: preparação e confecção de refeição; lavagem e tratamento de roupas; limpeza e arrumação da casa; vigilância e assistência a pessoas idosas, crianças e doentes; execução de serviços de jardinagem; serviço de apoio de transporte familiar; coordenação, supervisão ou execução de tarefas supra citadas.

Relativamente à caracterizar do procedimento disciplinar no contrato de trabalho doméstico foi notório perceber que o procedimento disciplinar, como sinónimo de processo, será a sequência de actos destinados à averiguação e ponderação de comportamentos desenvolvidos, no âmbito de uma organização, passíveis de constituírem infracção disciplinar que, tanto quanto possível, deverão ser formalizados em autos, consubstanciados em documentos escritos. Porém, no âmbito do contrato doméstico presenciamos um aligeiramento das formalidades em matéria de despedimento, em relação ao regime comum cuja justificação apontada passa pelo ambiente informal e familiar associado a este tipo de contrato.

E esse aligeiramento em termos concretos traduz-se no facto de que no contrato de trabalho doméstico, as partes podem cessar unilateralmente o contrato em obediência ao preceituado nos artigos 25.º e 26.º do RJTD, e mediante via de regra a procedimento disciplinar, sob pena de nulidade, contudo, o RJTD prevê uma excepção no artigo 26.º n.º 2, isto é, a inexistência do processo disciplinar.

Essa excepção tem como corolário a justa causa, ou seja, é o facto jurídico que legitima a ruptura do contrato sem necessidade de observância das normas que, de algum modo, protegem os interesses da manutenção do contrato ou, pelo menos, acautelam os inconvenientes da brusca ruptura. Ademais, conforme vimos, essa ideia não é unânime

razão pela qual existe correntes defendem a necessidade da existência do procedimento disciplinar, alegando que a norma que versa sobre a inexistência do processo disciplinar está eivada de constitucionalidade duvidosa.

Quanto ao requisito de forma, a exigência previsto no artigo 58.º do RJTD, leva-nos precisamente a concluir que aí se refere que o registos serve essencialmente para indicar os motivos/causas da rescisão/despedimento com invocação de justa causa previstos no artigo 282.º da LGT. Neste sentido, trata-se de uma formalidade *ad substantiam*.

Relativamente à problemática da constitucionalidade do despedimento disciplinar no contrato de trabalho doméstico, ficou assente de que o artigo 76.º, da CRA, consagra o princípio da garantia e estabilidade de emprego, que abrange, dentre outros, o direito ao trabalho, à segurança e à protecção no emprego, estabelecendo medidas tendentes à efectivação de tais direitos, conferindo deste modo dignidade, estabilidade, desenvolvimento e paz social. Igualmente, estabelece os pressupostos da extinção das relações jurídico-laborais e proíbe o despedimento sem justa causa.

Portanto, a norma prevista no artigo 26.º n.º 2 do RJTD, que estabelece o despedimento disciplinar sem processo disciplinar, padece de inconstitucionalidade material, pelo que, impõe-se uma revisão da norma para harmonizá-lo com o princípio constitucional, nomeadamente o princípio da estabilidade e segurança do emprego previsto no artigo 76.º da CRA, garantindo igualmente a materialização do princípio da ampla defesa no processo laboral.

A terminar apresentamos como proposta a necessidade de se elaborar estudos sobre o regime jurídico do trabalhador doméstico no nosso ordenamento jurídico, submeter à apreciação dos tribunais, *máxime* o Tribunal Constitucional o processo de fiscalização da constitucionalidade da norma do n.º 2 do artigo 26.º do RJTD, para conformá-lo com dos princípios e direitos fundamentais dos cidadãos previsto no art. 76.º da CRA. E finalmente revisar o Decreto Presidencial n.º 155/16, de 09 de Agosto – Regime Jurídico do Trabalhador Doméstico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Agostinho, A. (2019). *Curso de Direito Constitucional*. (AAFDL, Ed.).
- Agria, F. (1968). Serviço doméstico. Problemas e Soluções. *Estudos Sociais e Corporativos*, 26.
- Alves, C. R. (2024). *O Procedimento Disciplinar no Contrato de Serviço Doméstico*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.
- Alegre, C. (1994). *Contrato de Serviço Doméstico-Anotado* (1ª ed.). (C. V. Universidade, Ed.).
- Araújo, R., Nunes, E. R., & Lopes, M. (2014). *Constituição da República Anotada* (Vol. I).
- Bahten, G. L. (2011). *A Convenção 189 da OIT e os Sistemas Jus laborais Brasileiro e Uruguaio: Uma análise de direito comparado* (Vol. 15). (C. d. Internacionais, Ed.).
- Bohnenberger, A. (2010). *A Inconstitucionalidade por omissão e direitos fundamentais*. Tese de doutoramento, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.
- Capeça, N. M. (2013). *Os Despedimentos à luz da Nova Lei Geral do Trabalho* (1ª ed.). (W. Angola, Ed.).
- Capeça, N. M. (2021). *Os Despedimentos à Luz da Nova Lei Geral do Trabalho* (2ª ed.). (L. -E. Formação, Ed.).
- Cardoso, A. S. (2015). *Procedimento Disciplinar – Uma Perspectiva*. Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa.
- Cardoso, M. C. (2019). *Contributo para o estudo do contrato de trabalho doméstico a propósito das suas modalidades*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade do Minho.
- Fernandes, A. M. (2004). *Direito do Trabalho* (12ª ed.). (Almedina, Ed.).
- Fernandes, A. M. (2014). *Direito do Trabalho* (17ª ed.). (Almedina, Ed.).
- Fonseca, A. P. (2017). *O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano*. (L. Sersilito Gráfica, Ed.).
- Francisco, I. J. (2022). Um olhar microscópico sobre o trabalho doméstico: regime jurídico e proteção social do trabalhador doméstico no ordenamento jurídico angolano. (JuLaw, Ed.) *Revista JuLaw*, 056.
- Freire, M. L. (1996). *Os contratos de serviço doméstico e trabalho rural*. (ELCLA, Ed.).
- Henriques, C. R. (2017). Contrato de serviço doméstico – âmbito de aplicação e formas de cessação. *QL*, XXIV.
- Leitão, L. M. (2013). *Direito do Trabalho de Angola* (2ª ed.). (Almedina, Ed.).
- Leite, J. (2017). *Direito do Trabalho - Da Cessação do Contrato de Trabalho*. (FDUP, Ed.).
- Nigiolela, M. (2014). *O Exercício do Poder Disciplinar no Ordenamento Jurídico Angolano*. (U. C. Editora, Ed.).
- Nigiolela, M., & Paixão, F. (2019). *Contrato de Trabalho Doméstico Anotado*. (U. Católica, Ed.).
- Martinez, P. R. (2007). *Direito Trabalho* (4ª ed.). (Almedina, Ed.).
- Martins, P. F. (2012). *Cessação do Contrato de Trabalho* (3ª ed.). (Principia, Ed.).
- Martins, S. P. (2013). *Manual do Trabalho Doméstico* (12ª ed.). (Atlas, Ed.).
- Mata, P. A. (2019). *O despedimento do trabalhador doméstico, As especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 235/92 de 24 de outubro*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica.
- Mendes, M. M. (Dezembro de 2024). O Contrato de trabalho doméstico: Uma novidade à luz do novel Código do Trabalho – Guiné-Bissau. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 4.
- Miranda, J., & Medeiros, R. (2017). *Constituição da República Portuguesa Anotada* (2ª ed., Vol. I). (U. Católica, Ed.).
- Miranda, J., & Medeiros, R. (2005). *Constituição Portuguesa Anotada* (Vol. I). (Coimbra, Ed.).
- Miranda, P. d. (1965). *Tratado de Direito Privado, Parte Especial* (Borsoi ed., Vol. XLVIII).
- Mourato, A. C. (2015). *A Reintegração do trabalhador ilicitamente despedido - Aspectos Processuais*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.
- Muana, I. (2022). A Precedência obrigatória e o acesso à jurisdição laboral hoje e amanhã. *Revista JuLaw*, 029.
- Patrício, J. d. (2019). *O Contrato de Serviço Doméstico alguns problemas em torno da respectiva cessação*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Católica.
- Pinto, N. A. (2009). *Instituto Disciplinar Laboral*. (Coimbra, Ed.).
- Prata, A. (2012). *Dicionário Jurídico* (5ª, actualizada e aumentada ed., Vol. I). (Almedina, Ed.).
- Silva, E. S. (2016). Sobre o despedimento improcedente: Inconstitucionalidade do artigo 209.º da Lei Geral do Trabalho de Angola. *Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho*.
- Silva, F. F. (2001). Serviço doméstico, intimidade e despedimento. *RDES*, XLII.
- Simão, G. J. (2017). *Despedimento Individual por Causas Objectivas no Ordenamento Jurídico Angolano*. Dissertação de Mestrado, Universidade Autónoma de Lisboa.
- Sousa, P. F. (2017). *O Procedimento Disciplinar Laboral* (2ª ed.). (Almedina, Ed.).
- Ramalho, M. d. (2019). *Tratado de Direito do Trabalho – Contratos e Regimes Especiais*. (Almedina, Ed.).

- Resende, F. T. (1970). *Contrato de Trabalho – Legislação Anotada*. (Coimbra, Ed.).
- Rodrigues, C. C. (2018). *O Tempo de trabalho no contrato de serviço doméstico*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica.
- Xavier, B. D., Martins, P. F., Carvalho, A. N., & Vasconcelos, J. (2020). *Manual de Direito do Trabalho* (4ª, revista e actualizada ed.). (E. R. Livros, Ed.).
- Xavier, B. d., Martins, P. F., Carvalho, A. N., Vasconcelos, J., & Almeida, T. G. (2014). *Manual Direito do Trabalho* (2ª ed.). (Verbo, Ed.).
- Xavier, B. L. (2005). *Iniciação ao Direito de Trabalho*. (E. Verbo, Ed.).

Legislações

- Constituição da República de Angola.
- Código Civil Angolano.
- Convenção n.º 189 da OIT de 2010.
- Lei n.º 2/00, de 11 de Fevereiro – Lei Geral do Trabalho.
- Lei n.º 7/15, de 15 de Julho – Lei Geral do Trabalho.
- Lei n.º 12/2023, 27 de Dezembro – Lei Geral do Trabalho.
- Regime Jurídico do Trabalhador Doméstico - Decreto Presidencial n.º 155/16, de 09 de Agosto.

Acórdãos Nacionais

- Acórdão do Tribunal da Relação do Lubango, proc. n.º 0015/2022 – H, Apelação, de 20/07/2022, Relator: Bartolomeu Hangalo, disponível em: <https://www.trlubango.ao/detalhe/25>.
- Acórdão n.º 849/2023, do Tribunal Constitucional de Angola, processo n.º 1070-B/2023, disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.ao/media/hmfj2c55/acordao-n-849-2023.pdf>.
- Acórdão n.º 855/2023, do Tribuna Constitucional de Angola, Proc. n.º 1066-B/2023, Relatora: Maria de Fátima de Lima da Silva, disponível in <https://www.tribunalconstitucional.ao/media/vnnhvk4/acordao-n-855-2023.pdf>.
- Acórdão n.º 865/2023, do Tribunal Constitucional angolano, processo n.º 995-A/2022, Relator: Carlos Alberto B. Burity da Silva, disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.ao/pt/acordaos/acordao-n-865-2023/>
- Acórdão n.º 23/23, do Tribunal da Relação de Luanda, processo n.º 44/2022 – B, disponível em: <https://trluanda.ao/camara-do-trabalho/>.

Acórdãos Internacionais

- Acórdão de 02/06/2005 do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, processo n.º 05S3482, Relator: Fernandes Cadilha, disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1450086198c2828b80257134003b5f1d?OpenDocument>. Acesso: 10/02/2025.
- Acórdão de 09/09/2009, do Supremo Tribunal de Justiça, processo n.º 09S0155, Relator: Sousa Grandão. Disponível em: <https://jurisprudencia.pt/acordao/133000/pdf/>.
- Acórdão de 11.04.2018 do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, proferido no processo n.º 19318/16.4T8PRT.P1.S1, Relator: Ferreira Pinto, disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/69bd96c0607ba3458025826d002fe632?OpenDocument>.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 18/01/2005, relator: Rui Barreiros, Proc. n.º 2387/04, disponível in www.dgsi.pt.
- Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 08/02/2006, Relatora: Paula Sá Fernandes, Proc. n.º 6085/2005-4, disponível in www.dgsi.pt.
- Acórdão de 2023-04-20 do Tribunal da Relação de Évora, Processo n.º 664/22.4T8EVR.E1, Relator: Mário Branco Coelho. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/4938daf37e40ed48802589b1002e1d9f?OpenDocument>

