

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 30/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – **Nº13**
Protecção em caso de despedimento – Parentalidade

O novo Código do Trabalho apresenta relevantes alterações num dos seus capítulos que anteriormente se designava por “Protecção da maternidade e da paternidade” (artº33ª 52, Código; e, artº66 a 77, do Regulamento), e que agora tem a designação de “PARENTALIDADE”.

Como oportunamente dar-se-á conhecimento a protecção na parentalidade é de tal ordem que até se introduziu um artigo, o 35, a descrever os direitos, que ocupam 18 alíneas ! – Mas,

O que chamamos agora á atenção, por mais premente, é a **PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO** e a sua articulação com a “parentalidade”. Esta protecção não é novidade, em si: já constava do artº51, do Código; e, do artº 98, do Regulamento. Agora, consta do artº63, do novo Código. A novidade está em pequenas alterações, como:

A- Desde logo, acrescentou-se uma nova situação em que actua a protecção especial, no caso de despedimento. Vejamos: na vigência do Código anterior apenas o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carecia sempre de **parecer prévio**, da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, --- CITE, comissão que funciona junto do Ministério do trabalho. Ora,

Com o Código do Trabalho revisto, acrescentou-se ás situações acima identificadas, ---- mulheres naquelas condições e até admitimos que haveria justificação ----, uma outra que é

“(...) ou de trabalhador no gozo de licença parental (...)”.

Além de nos parecer haver uma duplicação de situações, estas licenças são bastantes e estão descritas no nº1, artº35, a saber:

- “a)- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez
- b)- Licença por interrupção de gravidez;
- c)- Licença parental, em qualquer modalidade; ver, contudo o nº4, artº98, ex-Regulamento;
- d)- Licença por adopção;
- e)- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- m)- Licença para assistência a filho;
- n)- Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

o que, como se compreende, vem dificultar muito a aplicação da sanção do despedimento. As Empresas terão de passar a ter em atenção a situação do seu trabalhador, nestes aspectos, antes de decretar o despedimento.

B- Outra novidade consta agora do nº5, do artº63. Como aqui passou a constar

"5- Cabe ao empregador **provar** que solicitou o parecer a que se refere o nº1".

o que, contudo, parece-nos tão só o reforço do ónus da prova, pois já resultava do artº516, do Cód. Proc. Civil. Contudo,

É de reter que a posição do Empregador fica assim mais clarificada, em sede de acção judicial.

C- A terceira novidade consta do nº9, do mesmo artº63, do novo Código. Como resulta deste, as contra-ordenações foram agora incluídas em cada artigo. No Código anterior, vinham a final, a partir do artº641. Agora, cada artigo trás logo a final a sanção que lhe corresponde. Ora, com esta mudança, aproveitou o Legislador para agravar as contra-ordenações, criando novas. Foi o que aconteceu aqui.

Antes, apenas a violação do não pedido de parecer prévio, nos casos indicados, constituía contra-ordenação grave, --- ver nº2, artº643, Código velho. Agora, aproveitou-se a onda e acrescentou-se que também constituirá contra-ordenação grave o Empregador violar o que consta do nº6, desse artº63, ou seja:

"6- Se o parecer for **desfavorável** ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes á notificação do parecer."

D- Por fim, na nossa opinião, o que se continha antes no nº7, artº51, --- no caso do despedimento ser considerado ilícito, e os direitos do trabalhador ----, não é igual ao que se contem agora no nº8, artº63, Código novo. Agora, dá-se prevalência á reintegração do trabalhador; e, só depois vem a hipótese da substituição da reintegração pelo pagamento de uma indemnização, especial --- 30 a 60 dias por cada ano de duração do contrato, não inferior ao valor de 6 meses, de retribuição. Note-se que se suprimiu a referência aos danos não patrimoniais.

Em resumo: o despedimento, de um certo grupo de trabalhadores, --- agora alargado ---, que exige para se efectivar um "parecer prévio", de um organismo estadual/Ministério do Trabalho, tornou-se com o novo Código muito mais difícil. Portanto, atenção a estas situações; não facilite.

14/ago 2009

Carlos F. Santos