

# CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

**C I R C U L A R :**

**Nº 60/2012**

**ASSUNTO:** Alteração ao Código do Trabalho (2ª Circular)  
Protecção despedimento grávidas, puérpera ou lactante, etc

Se for ler o nº1, artº63, Código, encontrará o seguinte:

“1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

ou seja, a Empregadora, antes de despedir um (a) trabalhador(a) numa das situações indicadas, tem de recolher o tal “parecer”. E,

Se não o fizer, o despedimento, como declara o nº2, artº63: “(...) presume-se feito sem justa causa”. E,

Perguntará : e que faço para obter o tal “parecer” ? ---  
Pois, a resposta está no nº3, desse artº63:

“3- (...) o empregador deve remeter cópia do processo á entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

o que fará depois de ouvir as testemunhas indicadas pela trabalhadora/arguida, --- ou, nas três outras situações indicadas nas alíneas do nº3, artº63.

Vejamos agora o seguinte:

O Código foi alterado em muitos artigos, em 64 pelo menos, com a **Lei nº23/2012**, --- vide a 1ª Circular. Ora,

Atenção, existe um artº356, no Código, que trata da “instrução” dos processos disciplinares, quando se trata de  
“Despedimento por facto imputável ao trabalhador”

ou seja, quando o trabalhador viola em termos graves os seus deveres. Ora,

Nesse artº356, há um nº2, que diz:

“2- se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou o trabalhador no gozo da licença parental, o empregador por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou imperativas, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito”.

Portanto, tínhamos, --- vai-se deixar de ter, como se vai

vêr ---, estas duas referências, no artº63; e, no nº2, artº356, ao despedimento de trabalhadora ou trabalhador, nas situações indicadas. Só que,

Com as alterações introduzidas pela Lei nº23/2013, foi revogado este nº2, do artº356. E, foi revogação bem feita, porque não se explicava a sua existência. Explicamos:

A al.c), do artº381, CT, declara que é ilícito o despedimento do trabalhador, qualquer trabalhador,

“c) – Se não for precedido do respectivo procedimento”.

ou seja, dos procedimentos indicados nos artºs 351 a 358, onde se encontra portanto, o artº356, e o seu nº2. Ora,

Nada explicava, portanto, se os procedimentos se aplicam a **todos** os trabalhadores, homens ou mulheres (grávidas ou não) que continuasse a existir no Código aquele nº2, artº356; aquela chamada de atenção, especial, para as grávidas, puérperas ou lactantes ou trabalhadores a gozar a licença parental.

Mas, e aqui reside o **perigo**: como se suprimiu aquele nº2, receia-se que os Empregadores passem a julgar que em relação àqueles trabalhadores já não é necessário realizar as diligências requeridas por eles, na resposta á nota de culpa. Não é assim. É que,

Repare-se que o nº1, do artº356, CT, diz agora:

“1 - O empregador, por si ou através do instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta á nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito”

ou seja, reproduziu-se para todos os trabalhadores o que antes constava do revogado nº2, do artº356. E,

Repare, alterou-se nesta Lei nº23/2012, também a al.a), nº3, artº63, CT . Lá vem agora a referência àquele nº1, do artº356, pois passa a estar escrito:

“a) – Depois das diligências probatórias referidas no nº1, artº356, do despedimento por facto imputável ao trabalhador”.

Portanto, não se esqueça: não obstante as alterações agora feitas ao Código Trabalho, continua obrigado:

- a ter, obrigatoriamente, de requerer o tal “parecer”, antes de despedir uma grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador a gozar licença parental;
- enviando cópia do processo disciplinar, integral, para a tal entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homem e mulheres; e,
- após ter efectuado as diligências requeridas pelo trabalhador/arguido, na resposta á “nota de culpa”, ou seja, entre o mais, ter ouvido as testemunhas indicadas pelo trabalhador/arguido.

Julho 2012

Carlos F. Santos Carvalho