

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº86/2013

ASSUNTO: Trabalhadora grávida – Trabalhadora com contrato a termo
Despedimento (caducidade) – Parecer do CITE – Obrigatório ?

É um problema grave, pelas consequências que pode ter para a empregadora. Daí, volta e meia os Tribunais pronunciam-se sobre o mesmo, como neste Acórdão da Relação do Porto, de 20 Maio 2013:

I – No contrato de **trabalho a termo**, em que a trabalhadora esteja grávida, puérpera ou lactante, se a declaração de caducidade equivaler a um despedimento ilícito, a trabalhadora tem direito a indemnização por antiguidade”.

II – **Não prevendo a lei a obrigatoriedade** do pedido prévio de parecer da CITE nas situações de caducidade do contrato a termo, a trabalhadora **não tem direito** a indemnização majorada por despedimento, mas apenas em singelo, uma vez que é inexplicável o artº63, do C.T-.”

Como se sabe, o nº1, artº63, CT, determina:

“1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante; ou, de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio do CITE (abreviado)”.

e, no nº8, deste artigo, no caso de despedimento ilícito, indica-se a indemnização a que a Trabalhadora (ou trabalhador no caso ali indicado), naquelas condições tem direito.

Aqui chegados, e em virtude dos termos amplos do nº1, artº63, CT, acima reproduzido, é natural a pergunta: no caso de o empregador declarar a caducidade do contrato a termo é obrigado a pedir o tal parecer prévio do CITE ?

Se é certo que no caso: despedimento c/ invocação justa causa; despedimento colectivo; despedimento por extinção de posto de trabalho; e despedimento por inadaptação, o parecer prévio é obrigatório, ---nº3, alíneas , artº63 ---, no caso de caducidade (acabar) do contrato a termo, não existe na Lei tal obrigação. Mas,

Não esqueça: ainda no capítulo dos “contratos a termo”, existe um artº144, --- apresenta as informações, obrigatórias, no caso de se celebrar um contrato a termo ---, cujo nº3, determina:

“3- O empregador **deve comunicar**, no prazo de 5 dias úteis, á entidade ao CITE (abreviado) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo **sempre** que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”.

devendo notar o seguinte:

- a) – o caracter imperativo do nº3: “...deve comunicar” ;
- b) – diz respeito, apenas ao caso de não renovação do contrato a termo;
- c) – aqui já não se refere o “... trabalhador no gozo de licença parental”;
- d) – o não cumprimento desta obrigação tem, apenas, uma consequência: a aplicação de uma contra-ordenação leve, ---nº5, artº144.

Mas, e se o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (e também do trabalhador no gozo de licença parental), em violação ao nº3, artº63, tem a sanção prevista no nº8, desse artº63,

No caso do contrato a termo, se o despedimento for ilícito, a sanção também é a do nº3, artº63 ? --- Como diz o ACORDÃO a resposta é: **NÃO**. A indemnização a que a trabalhadora tem direito,

Não é a indicada no nº8, artº63, CT; ou, seja, uma indemnização “majorada”, tal como está previsto no nº3, do artº392, CT, --- 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade; e, nunca inferior ao valor correspondente a 6 meses de retribuição base e diuturnidades. Mas sim,

A indicada no nº1, artº391, CT, ou seja:

“1- (...) o Tribunal determina o seu montante entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade (...)”

o que representa uma diferença muito grande.

Mesmo tratando-se de um despedimento, ilícito, de trabalhadora a termo certo, por apenas (e tão só), estar grávida, puérpera ou lactante, a indemnização é sempre esta, a menos gravosa: nº1, artº391, Código do Trabalho.

CITE é a abreviatura de

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO

com instalações , deste Organismo Oficial, na

Rua Viriato nº7, 1º, 2º e 3º andar
1050-233 – LISBOA

- com o telefone 217803700,
- e o e-mail, geral@cite.gov.pt

Aconselhamos que os contactos escritos sejam feito por carta registada.

Setembro 2013

Carlos F. Santos Cavadas