

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

MÊS Setembro

Circular: 79^a

Assunto: Ainda, a 9.^a Alteração ao Código Trabalho – Lei N.º 120/2015 (2.^a).
Alteração ao n.º 5, art.º 144, Código Trabalho.

Concomitantemente, alertamos que no D.R. n.º 154, 1.^a Série, de 10 Agosto, foi publicada a RESOLUÇÃO DA ASS. REPÚBLICA N.º 115/2015, em que se recomenda ao Governo,

“ 2 – A definição de uma orientação política específica no sentido de a ACT (Fiscalização) **fiscalizar e punir de forma eficaz** as violações dos direitos de maternidade e paternidade.”

Voltamos à 9.^a Alteração, ao Código Trabalho, --- ver Circular n.º 74 (1.º) ---, agora para chamar a atenção para esta alteração:

O n.º 3, art.º 114, Código Trabalho (CT) determina:

“ 3 – O empregador deve comunicar, no prazo de 5 dias úteis, a entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo **sempre que** estiver em causa trabalhadora grávida, puerpera ou lactante.”

Ora, até agora, o não cumprimento desta obrigação (dever) pelas Empresas tinha apenas como consequência, --- n.º 5, art.º 144 ---, uma “ (...) contra-ordenação leve”.

Acontece que esta 9.^a Alteração ao Código do Trabalho, --- com a Lei n.º 120/2015 --- o n.º 5, deste art.º 144, passou a ter a seguinte redacção:

“ 5 – Constituir (...) contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.”

Como se compreende esta alteração tem péssimas consequências para as Empresas. As coimas sofrem um aumento enorme, por ex.:

— se a contravenção até agora, em empresas com um volume de negócios inferior a 10.000.000€ tinha uma coima,

“ (...) de 2 a 5 UC, no caso de negligência; e de 6 a 9 UC em caso de dolo.”, --- al. a), n.º 2, art.º 554, CT,

agora, como se passa a considerar contra-ordenação grave, há um escalonamento em função do volume de negócios, nas als. a) a d), n.º 3, do art.º 554, pelo que

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

" (...) com um volume de negócios inferior a 500.000€, de 6UC a 12 UC (negligência); 13 a 26 UC (dolo)."

ou seja, só aqui triplicou o valor da coima; e, na al. d), que vai de 5.000.000 a 10.000.000€ (volume de negócios), a coima vai de 12 a 25 UC (negligência); e, 26 a 50 UC (dolo).

Como cada UC (**unidade de conta**) são 102,00 (cento e dois) Euros, as contas são fáceis de fazer. É uma constante agravamento da situação da sociedade civil (comercial/industrial) com coimas a ser agravadas de forma insuportável. Veja,

A violação daquele dever, da Empregadora, --- não comunicar a entidade referida o motivo da não renovação do contrato a termo, com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ---, por mero esquecimento, que custaria a uma Empresa com um lucro de 2.500.000€/ano, por hipótese, 204,00 a 510,00Euros; passará a custar 1.002,00€ a 2.040,00€... Só!

Portanto, Sr. Industrial, se tiver uma trabalhadora **com contrato a termo**; e, a mesma estiver grávida; puérpera (parturiente e durante um período de 120 dias subsequente ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito); ou, lactante (amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito),

Não esqueça: tem de cumprir o n.º 3, art.º 144, CT. Se não o fizer, agora, a coima atinge valores elevados.

A tal "entidade com competência na área da igualdade" é a seguinte

CITE – COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Rua Viriato, n.º 7, 1.º, 2.º e 3.º andares.

1050-233 – LISBOA

com o FAX: 213104661

com o e-mail: geral@cite.pt

linha verde: 800 204 684.

Esta alteração ao n.º 5, do art.º 144, CT, entrou em vigor no dia 6 de Setembro de 2015.

