CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: JUNHO **CIRCULAR N.º 59/2016**

ASSUNTO: Comunicações obrigatórias ao "CITE".
CITE = Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
Mudança de instalações do CITE.

Recentemente, n/ Circular n.º 52/2016, abordamos um caso em que é **OBRIGATÓRIO** o "parecer prévio" do **CITE**, para a resolução de uma situação decorrente da execução do contrato de trabalho.

Concretamente, a situação prevista no n.º 1, art.º 55, Código Trabalho (CT), em que,

> " 1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho ou deficiência ou doença crónica que com ele viva (...) tem direito a trabalhar a tempo parcial (...)."

para o que aborda por escrito o seu Empregador (n.º 1, art.º 57); o qual, se recusa o pedido (é uma faculdade do empregador), está obrigado a enviar o processo para apreciação pelo CITE, – n.º 5, art.º 57. E,

O CITE está, por sua vez, obrigado a

> "Emitir **parecer prévio** no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora, (...)."

Ora, este não é caso único. Existem mais duas (2) situações que obrigam à passagem do "parecer prévio do CITE". Assim,

A - PRIMEIRA SITUAÇÃO – no caso da Empregadora pretender aplicar a modalidade de cessação do contrato de trabalho, despedimento (em qualquer das suas formas), de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante; **ou**, de trabalhador no gozo de licença parental, é obrigado a colher, previamente, o "parecer" do CITE. Se não o fizer,

Terá dupla penalização, a saber: a) – comete contra-ordenação grave; e, b) – é decretada a ilicitude do despedimento –, art.º 63; e, al. d), art.º 381, ambos do CT.

B - SEGUNDA SITUAÇÃO – no caso do Empregador **não pretender renovar** o contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante; **ou**, trabalhador no gozo de licença parental,

Tem cinco dias para comunicar ao CITE o motivo da não renovação. Se não o fizer, comete contra-ordenação grave, – n.º 3 e n.º 5, do art.º 144

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

(este último número 5, com a redacção dada pelo art.º 2, da Lei n.º 120/2015, de 1 Setembro).

Portanto, é forçoso não esquecer o pedido de "parecer" ao CITE, nas 3 situações indicadas.

Precisamente na **situação do despedimento**, as consequências podem ser muito gravosas: o despedimento é considerado nulo. Daí, e porque as Empregadoras, por vezes não têm a possibilidade de saber se a trabalhadora está grávida (por ex.), **aconselha-se** que, na carta a enviar a "NOTA DE CULPA", à trabalhador, a Empregadora possa consignar tal pergunta, informando que o solicitado visa a sujeição, ou não, ao disposto no art.º 63 e 381, ambos do Código Trabalho. Só fazendo esta informação, a trabalhadora é obrigada a responder, na n/ opinião.

Por fim,

E porque os Empregadores podem não ter conhecimento, informa-se que a

COMISSÃO para a IGUALDADE no TRABALHO e no EMPREGO

passou a ter **novas instalações**. Agora, na

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º andar
OLAIAS
1900-064 LISBOA

Telefone geral: 215.954.000
Linha verde: 800.204.684
E-mail: geral@cite.pt.