

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 50/2018

— CITE - Um caso prático - N.º 6.

— Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

Na Circular n.º 48/2018, demos informação sobre a **“COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO”**; e, ali se deu conhecimento de um dos casos, em que a intervenção do CITE é OBRIGATÓRIA, por imposição no n.º 5, do art.º 57, Código Trabalho. agora,

Vamos alertar para uma outra situação que, por ser mais vulgar, --- do dia a dia ---, convêm não esquecer. E, não temos dúvidas, na maior parte dos casos, é esquecida. Tal esquecimento,

Decorrerá de que até 2015, o “esquecimento” era sancionado com o levantamento de uma contraordenação leve. Ora, como poderá ver no art.º 554, n.º 2, CT, as coimas são... relativamente “leves”! – No entanto, mesmo assim, a aproximar-se nos casos com dolo dos mil Euros.

Ora, esquecem-se os Empregadores que em 2015, com a Lei N.º 120/2015, de 1 Setembro, art.º 2, a contraordenação passou de leve... a contraordenação grave:

“ 5 – Constitui (...) **contraordenação grave** a violação do disposto no **n.º 3**”. e, daqui, o valor das coimas atinge valores exorbitantes. Por exemplo,

Se a sua Empresa pratica um volume de negócios igual ou superior a 2.500.000€ e inferior a 5.000.000€ a coima será:

“c) – (...) de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 26 UC a 45 UC em caso de dolo”. ou seja, sendo de 105,00€ cada UC, pode ir aos 5.000,00€, com as alcavalas. E,

Certamente, a sua “vocaçãõ” não será para pagar multas, chamem-se elas coimas, ou qualquer outra coisa!...

Ora, afinal onde está essa obrigação que, no caso presente, estamos a dar conhecimento? – No **n.º 3**, do **art.º 144**, CT, tem a seguinte redacção:

“3 - O empregador deve comunicar, **no prazo de cinco dias úteis**, à 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 uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”.

sendo que a “autoridade” referida é o CITE. Repare:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

A- Aconselhamos que a “comunicação” seja sempre feita por escrito. O meio empregue será indiferente, mas é necessário que tenha comprovativo. Se enviar por Correio, sempre registado. E, com a antecedência necessária a que a mesma declaração escrita chegue aos destinatários, o CITE, dentro dos tais 5 dias úteis. Efectivamente,

Se deitar ao Correio quanto faltam 5 dias úteis para a Trabalhadora ir embora, a carta, na melhor das hipóteses só vai chegar ao conhecimento do CITE... 4 dias úteis! – Certo?!

B- Portanto, o prazo de “5 dias úteis”, de antecedência, pode não chegar. À cautela, atire para os 7 dias de antecedência.

C- A comunicação será para o CITE que, claro, está na... capital: Lisboa. Daí, aqui vão elementos úteis de identificação do CITE.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

morada: Rua Américo Durão, n.º 12-A, 1.º e 2.º andares.

1900-064 – Olaias, Lisboa

e-mail: geral@cite.pt

site: cite.gov.pt

D- Está apenas em causa a Trabalhadora vinculada a um contrato de trabalho, a termo, resolutivo, certo ou incerto.

E- Naturalmente, a Empregadora só terá conhecimento que a Trabalhadora está numa das 3 situações: grávida, puérpera ou lactante, se tal for levado ao seu conhecimento. Contudo, cuidado. Pode não parecer, porque tem 3 meses o feto; mas, após 4 ou 5 meses de contrato, pois... não haverá dúvidas!

Quanto às Trabalhadoras lactantes, veja o art.º 48, Código Trabalho.

Atenção: há quem imponha que a comunicação ao CITE deve ir acompanhada,

— da cópia da comunicação de não renovação; e,

— da cópia do respectivo contrato de trabalho.

Não o exige o Código do Trabalho. Mas, é certo que se não enviar isto, o CITE não pode decidir nada; nem saberá o que se passa. Daí,

Na comunicação a enviar ao CITE, tal como exige o n.º 3, art.º 144, CT, tem sempre de apresentar, “...o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo”.

O qual será, normalmente, a caducidade do mesmo, por se ter esgotado/alcançado/preenchido, o motivo que levou a celebrar o contrato.

