

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 44/2010

ASSUNTO: Protecção na maternidade – Contratos a Termo
Não renovação do contrato com trabalhadora grávida,
puérpera ou lactante

A protecção da mulher/trabalhadora tem vindo a acentuar-se ao longo dos tempos. Um dos primeiros textos a proteger a maternidade foi a Convenção nº3, da OIT (Org. Int. Trabalho), que não foi recebida no direito interno, e foi de 1919. Posteriormente, a OIT reviu a protecção na maternidade com a Convenção nº103, em 1952.

Esta Convenção nº103 acabaria por ser ratificada por Portugal num processo colectivo, que integrou 27 convenções, em 1980. Portanto, muito do que depois constou do ordenamento português vem dessa Convenção.

A n/ Constituição reflecte essa protecção especial no nº3, do artº68,

“3- As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto (...)”

o que parece contrariar o princípio da “igualdade entre homens e mulheres”, mas já a carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 7/12/2000, contorna o problema, afirmado no 2º parágrafo, artº23:

“O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado”.

Esta introdução visa alertar os empregadores para **um dever**, obrigatório em sede de contratação a termo resolutivo (contrato a termo, certo ou incerto) que, não sendo nenhuma novidade no nosso ordenamento laboral, é sistematicamente ignorado pelas empresas.

Já vem essa obrigação do nº2, artº133, do Código Trabalho, versão 2003; e, foi reproduzida na íntegra, no nº3, do artº144, Código Trabalho, versão 2009 (em vigor), que se transcreve:

“3- O empregador **deve comunicar** no prazo de cinco dias úteis, á 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, talvez a justificação para as empresas não ligarem a esta obrigação estará no facto da sua violação constituir apenas contra-ordenação leve.

De útil, teremos de tirar daqui que não renovar um contrato com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante terá de ser pensada, tudo dependendo portanto de uma correcta fundamentação, primeiro; e, no momento, de uma correcta justificação para não renovar o contrato. Como se sabe, as renovações, neste momento podem atingir o número de 3 (três), --- nº1, artº148---, além do contrato inicial.

Portanto, não se esqueça desta obrigação, mais uma a complicar o contrato a termo, o tal que é um caminho minado cheio de obstáculos e armadilhas.

Podemos relembrar, já agora, que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, --- "... ou de trabalhador no gozo de licença parental" ---, em matéria de despedimento, por iniciativa da empregadora (despedimento com justa causa), também goza de grande protecção, a qual se contem no artº63, do Código Trabalho. Efectivamente, nunca se esqueça, que a Trabalhadora naquelas circunstâncias, o seu despedimento,

"... carece de **parecer prévio** da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres".

pelo que, antes da empregadora decretar o despedimento, deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres. Quanto ao momento, e no caso de processo disciplinar, diz a al.a), nº3, artº63,

"a)- depois das diligências probatória do nº2, artº356 (...)"

sendo que este nº2, artº356, tem esta redacção:

"2- Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de 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 alegá-lo fundamentalmente por escrito".

Como se vê, no contrato a termo, com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, temos dupla protecção, a saber:

- se o contrato (ou renovação) chegou ao fim, terá de informar em 5 dias o motivo da não renovação do contrato;
- se o contrato está em vigor, mas instaurou processo disciplinar, para despedimento com justa causa, terá de obter um parecer prévio, antes de decretar o despedimento.

Abril 2010

Carlos F. Santos Carreira