

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 65/2011

ASSUNTO: Contratos a termo, certo ou incerto – Cessaçã
Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

A celebração e a cessaçã dos Contratos a Termo tem de obedecer a uma sãrie de condições, impostas por Lei. Na prãtica, é nossa opiniã que as Empresas nã estã a cumprir essas exigãcias.

Vamos tratar apenas da CESSAÇã do contrato a termo; e, neste, no que respeita à cessaçã do contrato a termo, ou seja, a sua nã renovaçã, quando a trabalhadora em causa é uma

---- Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ----

A esta situaçã, especial, se refere o nº3, do artº144, do Código do Trabalho. Note que,

Nos termos do nº1, artº144, sempre que dá por findo um contrato e trabalho, termo, deve:

➔ comunicar o facto, no prazo máxímo de 5 dias, à:

- comissã de trabalhadores (se a tiver, naturalmente); e,
- se o trabalhador estiver filiado, ao Sindicato, (naturalmente, se o trabalhador lhe prestou essa informaçã por escrito; ou estã a descontar a quota para o mesmo, por determinaçã do Trabalhador).

Só que, no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, **além daquelas obrigações** acresce uma outra, tratada no nº3, artº144

“3- O empregador deve comunicar, no prazo de 5 dias úteis, à entidade que tenha competãcia na ária da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da nã renovaçã de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”

Desde logo, aquela “entidade” que se refere é a

COMISSã PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

entidade esta criada pelo Decreto-Lei nº392/79, de 20 Setembro.

Ora, dever-se-á indicar que esta COMISSã tem a sua sede em Lisboa, e a direcçã é a seguinte:

Avenida da Republica nº44-2ºandar
1.050 – Lisboa

É natural que se pergunte: como se conta aquele prazo de 5 dias úteis ? Como se sabe,

Para fazer caducar um contrato a termo, o empregador é obrigado a comunicar ao trabalhador, como impõe o nº1, artº344, Código,

“1- O Contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador (...) comunique ao trabalhador a vontade de o fazer cessar, por escrito, 15 dias antes de o prazo expirar.”

Na nossa opinião, aquele prazo de 5 dias úteis, em que o Empregador tem de comunicar à Comissão a sua decisão de não renovar o contrato, **conta-se** a partir da data em que a Empregadora comunicou, necessariamente por escrito, à Trabalhadora de que não vai renovar o contrato. Por ex., se a Empregadora faz aquela comunicação com 20 dias de antecedência, -- repare aqui não se fala em dia úteis, mas dias consecutivos --, terá de fazer a comunicação nos 5 dias úteis a contar da comunicação à Trabalhadora.

Se a Comissão detectar que houve discriminação, elabora um Parecer e dá conhecimento do mesmo à Inspeção Geral do Trabalho, que vai actuar; então, pode ser aberto processo de contra-ordenação, e a coima aplicada leve, -- nº5, artº144, Código.

Nessa comunicação feita à Comissão, é obrigado ainda, como refere o nº3, artº~~144~~, a indicar

“... o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo (...)”.

e aqui é que incide o controle para a igualdade entre homens e mulheres, da tal Comissão. Naturalmente, que não pode invocar como motivo da não renovação do contrato o facto de se tratar de uma mulher, grávida; ou, que teve um filho e está a gozar a licença; ou, ainda, que está a amamentar o filho. Lembro que

A definição destas três situações da mulher/trabalhadora, constam das três alíneas, do artº36, do Código. Assim será

- a) Trabalhadora grávida – toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado, por escrito, com a apresentação do atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera – toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico; ou, certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante – a trabalhadora que amamente o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Repare na obrigação, nas três situações, de o trabalhador ter de informar a empresa; por escrito; e, apresentar atestado médico

Julho 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro