

PARECER N.º 98/CITE/2007

Assunto: Cessação do contrato antes do termo do prazo

Processo n.º 130 – QX/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em queixa dirigida à CITE, datada de 22 de Novembro de 2006, a Sr.^a D.^a ... expõe o seguinte:
 - A exponente celebrou, em Fevereiro de 2006, um contrato de trabalho por um ano com a empresa de trabalho temporário ...
 - Denuncia ainda não ter recebido o slrio de Março de 2006, nem terem-lhe sido efectuados os respectivos descontos para a Segurança Social.
 - Informa a Comissão que, em 12 de Setembro de 2006, recebeu uma carta de cessao do seu contrato, cujo teor se reproduz: *Serve a presente para comunicar a V.^a Ex.^a e nos termos do n.º 1 do artigo 388.º do Código do Trabalho, que a ... decidiu não renovar o contrato de trabalho a termo consigo celebrado em 2006/05/01. Assim, deixa de produzir qualquer efeito a partir de 2006/09/30, data em que caduca, nos termos da citada disposio legal (...)*
 - Acresce que a exponente se encontrava, à data, grávida de 7 meses.
- 1.2. Para efeitos de análise da sua pretensão, junta o contrato de trabalho e respectiva adenda e a carta de rescisão.
- 1.3. Em 28 de Novembro de 2006, a CITE informou, telefonicamente, a trabalhadora de que deveria recorrer imediatamente à via judicial, dado que o seu caso poderia (...) *configurar uma discriminao por motivo da gravidez*, susceptível de indemnizao por danos patrimoniais e não patrimoniais.
- 1.4. Igualmente em 28 de Novembro, foi expedida carta para a empresa, solicitando resposta urgente, dado que não tinha sido feita a comunicao obrigatória à CITE decorrente da não renovao da contratao a termo, nos termos do n.º 3 do disposto no artigo 133.º do Código do Trabalho.
- 1.5. A entidade empregadora informou mais tarde que *a aco judicial estava em curso*.

- 1.6. A trabalhadora também informou a CITE das acções que colocara contra as empresas cedente e cessionária ... e ..., respectivamente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica.

Também o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na lei regulamentadora.

- 2.2. O trabalho temporário é um modelo de emprego, cuja relação triangular entre o trabalhador, uma empresa que actua como agência temporária e uma empresa utilizadora tem, normalmente, uma duração curta. Na medida em que o contrato de trabalho temporário se afasta do princípio fundamental da segurança no emprego e da vocação duradoura da relação laboral, a lei exige, como forma de protecção do trabalhador, que ele revista natureza formal. Perante a proliferação desta nova relação de emprego, decorrente desta figura atípica de empregador, a Comissão Europeia adoptou, em 1991, uma directiva sobre a saúde e segurança dos trabalhadores temporários, tendente a reforçar as medidas de controlo, já aplicadas nalguns ordenamentos jurídicos nacionais, das normas mínimas de segurança e protecção do trabalhador.

- 2.3. O nosso ordenamento jurídico estipula que o contrato de trabalho pode cessar por caducidade, por revogação, por resolução e por denúncia, conferindo especial protecção à trabalhadora grávida¹, puérpera² ou lactante³. Assim, o empregador tem o dever de comunicar, no prazo de 5 dias úteis, à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo. A cessação do contrato de trabalho antes do termo do prazo constitui um despedimento ilícito, cujas consequências são as previstas na nossa lei laboral.

¹ Toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico, *vide* alínea *a*) do artigo 34.º do Código do Trabalho.

² Toda a trabalhadora parturiente e em gozo da licença por maternidade, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, *vide* alínea *b*) do artigo 34.º do Código do Trabalho.

³ Toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, *vide* alínea *c*) do artigo 34.º do Código do Trabalho.

Termos em que, tendo a entidade empregadora cessado o contrato antes do termo do prazo, sem justa causa, conforme resulta dos documentos apensos ao processo, deste acto ilícito resultou uma acção judicial da autoria da trabalhadora no sentido de ver acautelados o seu direito ao trabalho e os correspondentes direitos a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais.

- 2.4.** Por transacção de 12 de Fevereiro de 2007, que nos foi remetida pela entidade empregadora, em 6 de Novembro de 2007, foram as empresas ... e ... *obrigadas ao pagamento de uma indemnização de € 2.600 à autora da acção judicial ..., desistindo esta do pedido formulado.*

Neste sentido, dispensam-se mais considerações relativas à questão em apreço.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão delibera arquivar a presente queixa, por inutilidade de emissão do parecer por parte da CITE, em virtude de transacção judicial.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE
28 DE NOVEMBRO DE 2007**