Tribunal da Relação do Porto
Processo nº 1073/11.6TTBCL.P1

Relator: FERREIRA DA COSTA

Sessão: 20 Maio 2013

Número: RP201305201073/11.6TTBCL.P1

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO.

Decisão: NEGADO PROVIMENTO.

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO **GRÁVIDA**

DESPEDIMENTO ILÍCITO **INDEMNIZAÇÃO** **CITE**

Sumário

I - No contrato de trabalho a termo, em que a trabalhadora esteja grávida, puérpera ou lactante, equivalendo a declaração de caducidade a um despedimento ilícito e optando por ela, a trabalhadora tem direito a indemnização de antiguidade.

II - Não prevendo a lei a obrigatoriedade do pedido de prévio parecer da CITE nas situações de caducidade do contrato de trabalho a termo, mesmo equivalentes a despedimento ilícito, a trabalhadora não tem direito a indemnização majorada por despedimento, mas apenas em singelo, uma vez que é inaplicável o Art.º 63.º do CT2009.

Texto Integral

Reg. N.º 987

Proc. N.º 1073/11.6TTBCL.P1

Acordam no Tribunal da Relação do Porto:

B..... instaurou em **2011-11-15** ação emergente de contrato individual de trabalho, com processo comum, contra **C....**, **Ld.^a** pedindo:

- a) A declaração da ilicitude do seu despedimento;
- b) A condenação da ré no pagamento das quantias de:

1 - € 6.001,20 a título de indemnização pelo despedimento ilícito, sem prejuízo do montante que resultar à data do trânsito em julgado da sentença;
2 - € 1.000,00 a título de férias e respetivo subsídio, vencidos em 2011-01-01;
3 - € 250,00 de proporcionais de férias e respetivo subsídio, respeitantes ao ano de 2011;
4 - € 375,00 de proporcionais de subsídio de Natal do tempo trabalhado em 2010;
5 - € 4.226,29 a título de prémios mensais de produtividade;
6 - € 500,00 a título de remunerações intercalares já vencidas;
7 - Montante a liquidar posteriormente, relativo a remunerações intercalares vencidas entre a data de entrada da ação e a data de prolação da sentença e
8 - € 154,47 de juros de mora vencidos,
sendo tudo acrescido de juros de mora vincendos desde a data de entrada da ação até integral pagamento.

Alegou a A. que foi admitida ao serviço da R. em 26 de agosto de 2009, a termo incerto, para trabalhar sob a sua autoridade e direção, exercendo as funções de técnica comercial, mediante a retribuição mensal de € 500,00, acrescida de € 6,00 diários de subsídio de alimentação e de um prémio de produtividade mensal a calcular em função do cumprimento de objetivos definidos pela R. Mais alegou a A. que em 2011-02-10, quando se encontrava de licença parental pelo nascimento de seu filho, recebeu uma carta da R., comunicando a cessação do contrato de trabalho por caducidade e que, além de não ter sido tal informação precedida de parecer da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o motivo invocado para a cessação é falso: na verdade, a R. manteve com a D..... o contrato que alegadamente justificou a contratação da A., uma vez que os demais trabalhadores da demandada continuaram a prestar o seu trabalho nos mesmos moldes em que o faziam anteriormente. Daí que, além das quantias decorrentes da ilicitude do despedimento, a A. peça a condenação da R. no pagamento de créditos salariais, nomeadamente, prémios de produtividade, que não lhe foram pagos, segundo alega.

A R. contestou, alegando que, tratando-se de caducidade de contrato a termo, não era necessário o prévio parecer da CITE e, quanto ao mais, contestou por impugnação, tendo pedido a final a improcedência da ação.

A A. apresentou articulado de resposta.

Procedeu-se a julgamento com gravação da prova pessoal, tendo-se assentado os factos provados e não provados pela forma constante do despacho de fls. 122 a 127, sem reclamações conhecidas.

Proferida sentença, o Tribunal *a quo* decidiu:

I - declaro ilícito o despedimento da autora B...., efetuado pela ré C...., Lda.;

II - condeno a ré C....., Lda. a pagar à autora B.... as seguintes quantias;

a) 666,67€ (seiscentos e sessenta e seis euros e sessenta e sete cêntimos) a título de férias e subsídio de férias vencidos em 01/01/2011;

b) 121,58€ (cento e vinte e um euros e cinquenta e oito cêntimos) a título de proporcionais de férias e respetivo subsídio do ano de 2011;

c) 1.627,74€ (mil, seiscentos e vinte e sete euros e setenta e quatro cêntimos), a que acrescerá a quantia diária de 1,37€ (um euro e trinta e sete cêntimos) até ao trânsito em julgado desta sentença, a título de indemnização pelo despedimento ilícito, nos termos do disposto no art.º 391.º do Código do Trabalho;

d) a quantia correspondente ao valor das retribuições que a autora deixou de auferir desde 15 de outubro de 2011 (inclusive) até à data do trânsito em julgado da presente sentença, no valor de 632,00€ (seiscentos e trinta e dois euros) mensais, nos termos do disposto nos arts. 390.º e 393.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho;

e) os juros de mora sobre as quantias acima referidas, à taxa legal de 4%, desde a respetiva data de vencimento até integral pagamento.

Inconformada com o assim decidido, a A. interpôs recurso de apelação, pedindo que se revogue a sentença, tendo formulado a final as seguintes

conclusões:

a) O douto acórdão do Venerando Tribunal da Relação do Porto publicado em www.dgsi.pt, com o n.º de processo 419/09.1TTMAI.P1, que sustenta o entendimento sufragado na douta sentença ora em crise da inaplicabilidade, *in casu*, do parecer prévio da CITE não permite a conclusão tirada nestes autos, reportando-se a situação completamente diversa: nesse douto acórdão, uma cessação válida e eficaz de um contrato a termo no seu termo; no caso destes autos, um despedimento ilícito;

b) Estando estes autos perante um despedimento ilícito, a aplicação do previsto na alínea b), em paralelo e autonomamente com a aplicação do previsto na alínea d) do artigo 381.º, *ex vi* 393.º n.º 1, ambos do CT, determinam a condenação da Ré, nestes autos, a indemnizar a Autora nos termos previstos no artigo 392.º n.º 3 do CT e não nos termos do artigo 391.º, por força do n.º 8 do artigo 63.º do CT.

c) O entendimento sufragado na douta sentença em apreço conduz a gravíssimas injustiças e a tratamento de favor a entidades patronais que, pretendendo proceder ao despedimento de uma trabalhadora a prazo incerto que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 63.º do CT, opte, para fugir ao parecer da CITE, por conseguir esse desiderato através da cessação por invocação, improcedente e falsa, de ocorrência de justificação para o

termo. Nestes casos, o entendimento em causa, em clamorosa injustiça, livraria a entidade patronal da indemnização mais gravosa prevista no artigo 392.º n.º 3 - que é o que resulta da douta sentença na parte recorrida.

d) A douta sentença em apreço violou, nesta parte, por erro de interpretação e integração, o previsto nos artigos 63.º, 392.º n.º 3, 338.º, 345.º, 381.º b) e d) e 393.º, todos do CT.

A Exm.ª Sr.ª Procuradora-Geral Adjunta, nesta Relação, emitiu parecer no sentido de que a apelação não deve ser provida.

Recebido o recurso, elaborado o projeto de acórdão e entregues as respetivas cópias aos Exm.ºs Juízes Desembargadores Adjuntos[1], foram colhidos os vistos legais.

Cumprir decidir.

São os seguintes os factos dados como provados pelo Tribunal *a quo*:

A) Por documento escrito datado de 26 de agosto de 2009 a ré, então ainda denominada E....., Lda., e a autora acordaram a que esta se obrigasse a prestar para aquela a sua atividade, tudo no âmbito da organização e sob a autoridade da ré, através do exercício das funções correspondentes à categoria profissional de técnico comercial, cabendo-lhe, sumariamente, as seguintes tarefas: visitas agendadas a potenciais clientes para venda de produtos e/ou serviços D...., preenchimento de todos os documentos relacionados com a atividade comercial, entre outras funções inerentes à categoria profissional;

B) Como contrapartida do trabalho e atividade pela autora prestada, a ré obrigou-se a pagar mensalmente àquela a retribuição base de 500,00€ (quinhentos euros) acrescida de 6,00€ (seis euros) por dia, a título de subsídio de alimentação, e ainda um prémio de produtividade mensal, a calcular em função do cumprimento dos objetivos propostos pela ré;

C) Autora e ré acordaram que esta pagaria àquela comissões pelos contratos novos e renovados por si angariados, em percentagens não concretamente apuradas;

D) Acordaram ainda as partes que o contrato em causa tinha o seu início em 26 de agosto de 2009 e duraria enquanto se mostrasse necessária a prestação de trabalho da autora, atentos os motivos que justificaram a contratação, a saber: "(...) o Trabalhador ser contratado para a execução de um contrato de prestação de serviços celebrado entre a D.... e a E....., tendo por objeto a gestão de equipas de vendas a nível nacional, sendo que o referido projeto possuiu natureza temporária e duração incerta, o qual representa para a E.....

a execução de um serviço precisamente determinado e não duradouro, traduzido uma atividade definida e temporária e implicando, ainda, um acréscimo excecional da atividade da E....., além de que a atividade de atendimento ao cliente no seu ciclo anual, apresenta irregularidades decorrentes da natureza estrutural do mercado, sendo a celebração do presente contrato enquadrável nas alíneas f) do artigo 143.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto.”;

E) Em 20 de janeiro de 2011 nasceu F.....;

F) F.... encontra-se registado como filho da autora;

G) O estado de parturiente da autora e o nascimento do F..... foi comunicado por escrito pela trabalhadora à ré;

H) Ré essa que, pelo menos até aos dez dias que sucederam ao nascimento de F....., teve conhecimento do estado de parturiente da autora e do nascimento do seu filho acima aludido;

I) Por força desse nascimento, a autora gozou, sem partilha com o pai, a licença parental inicial durante 150 dias a contar da data de nascimento do F.....;

J) E havia já gozado, entre 1 de outubro de 2010 e a data de nascimento do seu filho F....., licença por situação de risco clínico durante a gravidez;

K) Na pendência do gozo dessa licença parental, a autora, em 10 de fevereiro de 2011, recebeu da ré uma carta, datada de 8 daquele mesmo mês e ano, através da qual esta última lhe comunicou a cessação, por caducidade, com efeitos a partir do dia 31 de março de 2011, do contrato acima aludido;

L) Tal como resulta dessa carta, a caducidade sustentou-se, alegadamente, na desnecessidade da prestação de trabalho da autora “em função do motivo que justificou a sua contratação”;

M) A ré não solicitou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego qualquer parecer sobre a cessação do contrato celebrado com a autora;

N) Todos os colegas de trabalho da autora, tal como esta, viram igualmente cessada a sua relação com a ré, por iniciativa desta, com efeitos a partir do dia 31 de março de 2011, pelos mesmos motivos justificativos constantes do documento junto a fls. 16;

O) Tais colegas da autora, tal como esta, prestavam a sua atividade para a ré com base em contratos celebrados por termo incerto, sustentados nos mesmos motivos que justificaram a celebração do contrato com a autora (referido em A) e D));

P) A contratação da autora pela ré visava possibilitar a satisfação do contrato de prestação de serviços celebrado com a D...., referenciado nos considerandos iniciais do contrato referido em A) e D);

Q) A cliente D... viria a informar em 05 de novembro de 2010 que o contrato

de fornecimento do serviço de vendas para a PT Negócios e canal DFC, “[...] com efeitos imediatos renunciar à sua renovação automática por 1 ano, e prolongá-lo pelo prazo de 3 meses”;

R) A ré acordou com a cliente D.... um novo contrato de prestação de serviços, com início de produção de efeitos a 01/04/2011;

S) Solicitando a D..... da ré e prestando esta à D....., ininterruptamente, no cumprimento desse contrato, a gestão de equipas de vendas de produtos D..... a nível nacional, designadamente visitas agendadas a potenciais clientes para venda de produtos e/ou serviços D....., preenchimento de todos os documentos relacionados com a atividade comercial, entre outras;

T) Não houve qualquer tipo de flutuação de necessidades da D..... e de necessidades de resposta por parte da ré na execução desse contrato;

U) Os trabalhadores da ré que prestavam a sua atividade para a D..... continuaram a fazê-lo ininterruptamente ao abrigo do contrato referido na alínea R), tendo porém celebrado com a ré novos contratos denominados “contrato individual de trabalho termo incerto” (documento junto a fls. 48 e ss., que aqui se dá por integralmente reproduzido);

V) À exceção da autora, não houve qualquer interrupção quer da prestação de trabalho, quer da intensidade com que este foi solicitado aos colegas da autora para com a ré, nem desta perante a D.....;

W) A ré propôs aos seus trabalhadores a subscrição do documento junto a fls. 17 (que aqui se dá por reproduzido), denominado “aditamento ao contrato de trabalho”;

X) O aditamento referido na alínea anterior reporta-se aos contratos celebrados nos termos do referido na alínea T);

Y) A ré pagou à autora prémios mensais de produtividade;

Z) A ré pagou à autora as quantias que constam dos recibos juntos a fls. 52 e 53, que se dão por integralmente reproduzidos.

Fundamentação.

Sendo pelas conclusões do recurso que se delimita o respetivo objeto[2], como decorre do disposto nos Art.ºs 684.º, n.º 3 e 685.º-A, n.º 1, ambos do Cód. Proc. Civil, na redação que lhe foi dada pelo diploma referido na nota(1), *ex vi* do disposto no Art.º 87.º, n.º 1 do Cód. Proc. do Trabalho[3], salvo tratando-se de matérias de conhecimento oficioso de que o Tribunal *ad quem* pode conhecer por sua iniciativa, a **única questão** a decidir nesta apelação consiste em saber se a A. tem direito a uma indemnização de antiguidade no montante previsto no Art.º 392.º, n.º 3 do CT2009, *ex vi* do Art.º 63.º, n.º 8 do mesmo diploma.

Vejamos.

Considerando não corresponder à realidade o motivo invocado pela R. para a declaração de caducidade do contrato de trabalho a termo, celebrado pelas partes em 2009-08-26, o Tribunal *a quo* fez equivaler tal declaração de caducidade a um despedimento ilícito, com as legais consequências, nomeadamente, estabelecendo uma indemnização de antiguidade nos termos do disposto no Art.º 391.º, n.º 1 do CT2009, a fixar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração de antiguidade.

Veja-se o que adrede consta da sentença:

“... o trabalho da aqui autora continuava a ser necessário, não havendo motivos para a caducidade do contrato a termo com ela celebrado.

Assim, e pelo que fica exposto, a carta enviada pela ré à autora configura uma decisão unilateral de cessação do contrato de trabalho que não apresenta qualquer causa justificativa e que, por isso, se traduz num despedimento ilícito, nos termos do disposto nos arts. 381.º, alíneas b) e c) e 393.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Procede, pois, o pedido da autora de declaração da ilicitude do seu despedimento.

Sendo o despedimento ilícito, deve a entidade empregadora (no presente caso, em que não se demonstrou já ter o termo incerto ocorrido):

- indemnizar a trabalhadora por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais causados, não podendo a indemnização ser inferior às retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial;

- reintegrá-la no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade ou, caso a trabalhadora por tal opte (como sucedeu neste processo), pagar-lhe uma indemnização com base na sua antiguidade –arts. 389.º, n.º1, 391.º e 393.º do Código do Trabalho.

Quanto à indemnização em substituição da reintegração, esta deverá ser fixada no montante correspondente a 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nunca podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art.º 391.º, n.ºs 1 e 3 do Código do Trabalho). Na presente data (atendendo ao disposto no n.º 2 do art.º 391.º do Código do Trabalho), a autora tem 3 anos, 3 meses e 02 dias de antiguidade. Quanto ao número de dias de retribuição a atribuir, tendo em conta o valor da retribuição provada e a ilicitude do despedimento (atendendo à remissão que no art.º 391.º, n.º 1 se faz para o art.º 381.º e não havendo elementos que especialmente agravem ou atenuem a ilicitude da atuação da entidade empregadora), não vê o tribunal motivos para se afastar do ponto médio, ou seja, 30 dias. Assim, tendo em conta o

valor da retribuição base da autora (500,00€), deverá esta receber a quantia de 1.627,74€ [(500,00€ X 3 anos) + (500,00€ / 12 X 3) + (500,00€ / 365 X 2)], a que acrescerá a quantia diária de 1,37€ (500,00€ / 365 dias) até ao trânsito em julgado desta sentença.”.

A A. discorda desta decisão, mas apenas por entender que tem direito à indemnização majorada prevista no Art.º 392.º, n.º 3 do CT2009, *ex vi* do disposto no Art.º 63.º, n.º 8 do mesmo diploma, pois a seu ver a declaração de caducidade, correspondendo a um despedimento ilícito, deveria igualmente ser precedida de prévio parecer da CITE.

Vejamus o que dispõe, nesta sede, o CT2009:

Artigo 63.º

Proteção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 — Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

(...)

8 — Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização

calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

(...)

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

(...)

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.

(...)

5 — Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Artigo 392.º

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1 — Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

(...)

3 — Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Das normas acabadas de transcrever parece decorrer que o parecer da CITE, sendo obrigatório no caso de despedimento disciplinar[4], despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, não o será nas outras formas de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente, nas situações de caducidade do contrato de trabalho a termo. Na verdade, nada dispendo a lei a propósito destas situações, estabelece o Art.º 144.º, n.º 3, também acima transcrito, que nestes casos deve ser comunicado à CITE “o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”, constituindo a sua inobservância mera “contraordenação leve”, sem qualquer outra consequência.

Assim, o direito a indemnização majorada ocorre apenas nos casos de despedimento previstos nas quatro hipóteses elencadas nas alíneas do n.º 3 do

Art.º 63.º do CT2009, acima transcrito na parte pertinente, caso não tenha sido pedido parecer à CITE acerca da regularidade do procedimento a que tenha havido lugar. Porém, tratando-se de caducidade de contrato a termo, não estando a hipótese prevista ao lado das várias modalidades de despedimento, parece poder concluir-se no sentido de que tal parecer da CITE não é legalmente obrigatório, *maxime*, nos contratos de trabalho a termo regulares.[5] [6]

Porém, tratando-se de contratos de trabalho a termo em que a declaração de caducidade equivale a um despedimento ilícito, dada a inexistência ou falsidade do termo aposto, *quid juris?*

Parece que mesmo nestes casos não é obrigatório o prévio parecer da CITE pois, apesar de estarmos perante um despedimento ilícito, ele não é o culminar de um procedimento, sobre o qual a Comissão se tenha de pronunciar. Na verdade, esta não emite parecer acerca da existência de justa causa, mas apenas acerca da regularidade do procedimento, sendo certo que na hipótese de caducidade de contrato a termo o ato do empregador não vai além de uma comunicação - normalmente, uma carta - efetuada no sentido da cessação do contrato a termo, por caducidade.

Tem-se entendido, no entanto, que se o contrato a termo for renovado a um conjunto de trabalhadores, mas for excluída a renovação relativamente a uma trabalhadora grávida, tal pode equivaler à recusa de contratar uma mulher grávida, constituindo discriminação e podendo originar uma situação equivalente a despedimento ilícito.[7]

Tal parece ser, de algum modo, a situação dos autos, pois a R. declarou a caducidade de todos os contratos de trabalho a termo e celebrou novos contratos - a termo - com todos os trabalhadores, menos com a A., trabalhadora grávida, sendo certo que com aqueles não existiu qualquer hiato de atividade entre os primeiros e os segundos contratos - a termo. De qualquer forma, sempre estaríamos perante despedimento ilícito, dada a ofensa do disposto nos Art.ºs 24.º e 30.º do CT2009, mas a que não se pode fazer corresponder a indemnização majorada, prevista no Art.º 392.º, n.º 3 do CT2009, dada a falta de previsão legal. Ora, quanto à indemnização em singelo, Art.º 391.º, n.º 1, já a sentença a contemplou, com plena aceitação da apelante.

Daí que, a nosso ver, a A. não tenha direito a indemnização majorada em relação ao regime regra, por se tratar de caso de contrato de trabalho a termo, relativamente ao qual o legislador não estabeleceu a obrigação de o empregador colher o prévio parecer da CITE, bastando-se com a comunicação do motivo determinante da caducidade do contrato.

Improcedem, por isso, as conclusões do recurso.

Decisão.

Termos em que se acorda em negar provimento à apelação, assim confirmando a douda decisão recorrida.

Custas pela R.

Porto, 20-05-2013

Ferreira da Costa

Paula Leal de Carvalho

Maria José Costa Pinto

S U M Á R I O

I - No contrato de trabalho a termo, em que a trabalhadora esteja grávida, puérpera ou lactante, equivalendo a declaração de caducidade a um despedimento ilícito e optando por ela, a trabalhadora tem direito a indemnização de antiguidade.

II - Não prevendo a lei a obrigatoriedade do pedido de prévio parecer da CITE nas situações de caducidade do contrato de trabalho a termo, mesmo equivalentes a despedimento ilícito, a trabalhadora não tem direito a indemnização majorada por despedimento, mas apenas em singelo, uma vez que é inaplicável o Art.º 63.º do CT2009.

[1] Atento o disposto no Art.º 707.º, n.º 2 do CPC, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 303/2007, de 24 de agosto, *ex vi* do disposto nos Art.ºs 11.º, n.º 1 - *a contrario sensu* - e 12.º, n.º 1, ambos deste diploma.

[2] Cfr. Alberto dos Reis, in Código de Processo Civil Anotado, volume V, reimpressão, 1981, págs. 308 a 310 e os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 1986-07-25 e de 1986-10-14, in Boletim do Ministério da Justiça, respetivamente, n.º 359, págs. 522 a 531 e n.º 360, págs. 526 a 532.

[3] Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro.

[4] Cfr. o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2009-06-25, proferido no Processo 09S0090, in www.dgsi.pt.

[5] Desde o CT2003 que a lei se reporta apenas ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, no seu Art.º 51.º, passando o CT2009 a explicitar que a obrigatoriedade do prévio parecer da CITE se reporta apenas às quatro formas de despedimento, elencadas no seu Art.º 63.º, n.º 3, quando o Art.º 24.º da antecedente Lei n.º 4/84, de 5 de abril, aludia genericamente a cessação do contrato de trabalho, ficando a dúvida acerca do seu âmbito. Daí que desde o CT2003 se venha entendendo que da

exigência do referido parecer da CITE está excluída a cessação do contrato, por exemplo, por caducidade, como refere Guilherme Dray, in *Código do Trabalho Anotado 2003*, Pedro Romano Martinez e outros, Almedina, 2003, págs. 139 e 140.

[6] Cfr. o *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2011-05-02* [Paula Leal de Carvalho], proferido no Processo 419/09.1TTMAI.P1, in www.dgsi.pt.

[7] Cfr. Catarina de Oliveira Carvalho, in *A Proteção da Maternidade e da Paternidade no Código do Trabalho, Revista de Direito e de Estudos Sociais*, janeiro-setembro-2004, Ano XLV (XVIII da 2.^a Série) N.ºs 1, 2 e 3, págs. 41 ss., *maxime*, págs. 122 ss. e in *Considerações Sobre o Estatuto Jurídico-Laboral da Mulher, IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coordenação de António Moreira, Almedina, 2002, págs. 129 ss., *maxime*, págs. 144 ss. Pode ver-se também Maria Manuela Maia da Silva, in *A discriminação sexual no mercado de trabalho, Uma reflexão sobre as discriminações diretas e indiretas, Questões Laborais*, Ano VII-2000, n.º 15, Coimbra Editora, págs. 84 ss., *maxime*, págs. 88 a 94.