

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 908/24.8T8BRR.L1-4

Relator: ALEXANDRA LAGE
Sessão: 19 Dezembro 2024
Número: RL
Votação: UNANIMIDADE
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: PROCEDENTE

TRABALHADORA GRÁVIDA

DESPEDIMENTO ILÍCITO

CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

INDEMNIZAÇÃO

Sumário

Em caso contrato de trabalho em que a trabalhadora esteja grávida, equivalendo a declaração de caducidade a despedimento ilícito e, optando a trabalhadora por indemnização, esta tem direito a indemnização agravada a que alude o art. 63 n.º 8 e 392 n.º 3 do Código de Trabalho.

Texto Integral

Acordam no Tribunal da Relação de Lisboa:

1. Relatório

1.AA propôs ação declarativa sob a forma de processo comum contra XX peticionando que, na procedência da ação:

- (i) seja declarada a ilicitude do seu despedimento da Autora;
- (ii) seja a ré condenada a pagar-lhe a quantia de € 7.614 (sete mil, seiscentos e catorze euros), a título de indemnização pela cessação ilícita do contrato de trabalho;
- (iii)- seja a ré condenada a pagar -lhe as retribuições que deixou de ganhar desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento; -
- (iv) seja a ré condenada a pagar -lhe a quantia € 846 (oitocentos e quarenta e seis euros), a título de retribuição do mês de novembro;
- (v) seja a ré condenada a pagar-lhe a quantia de € 542,36 (quinhentos e quarenta e dois euros e trinta e seis cêntimos), a título de retribuição de férias

e subsídio de férias;

(vi) seja a ré condenada a pagar-lhe juros de mora à taxa supletiva legal de 4% sobre as quantias em dívida até integral pagamento.

Alega, em síntese que, no exercício da atividade da ré esta admitiu-a ao seu serviço, em 13/09/2023, para exercer as funções de diretora técnica, com o período normal de trabalho de 35 horas semanais e mediante o pagamento da retribuição mensal ilíquida de € 1.269, acrescida de prémio de assiduidade no valor de € 12,50; que o contrato de trabalho nunca foi formalizado por escrito, pelo que consubstancia um contrato de trabalho sem termo/por tempo indeterminado; quando iniciou as suas funções estava grávida facto que era do conhecimento da ré e que esta por carta data de 28.11.2023, sob o assunto “ caducidade do contrato de trabalho a termo certo (período de experiência) comunicou-lhe a cessão do contrato por se encontrar em período de experiência, o que consubstancia um despedimento ilícito por inexistir período experimental, já que a ré não prestou qualquer informação quanto à existência, duração ou condições de eventual período experimental.

A autora declarou optar pela indemnização e que sendo esta indemnização agravada entre 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano, ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a 6 meses de retribuição base e diuturnidades, de acordo com os artigos 63º, n.º 8 e 392º, nº3, do Código do Trabalho peticionado o valor de € 7614,00 (€ 1269,00 x 6 meses) peticionando, ainda, outros créditos laborais a que se alude no pedido.

2.Realizada a audiência de partes e frustrada a conciliação foi a ré citada para contestar.

3. A ré apresentou contestação alegando, em síntese, que em virtude de o contrato escrito não se encontrar assinado pela autora aceitava a factualidade alegada na petição inicial impugnando, no entanto, o valor peticionado a título de indemnização e a sua fundamentação por entender ser devido apenas meses de salário em face do disposto nos n.ºs 1 e 3 do art. 391º do Código de Trabalho.

4. Em face da posição assumida pela ré na contestação o Tribunal *a quo* proferiu sentença nos termos da qual a ação foi julgada procedente com o seguinte dispositivo:

“Pelos fundamentos de facto e de direito supra expostos, o tribunal julga a ação procedente porque provada e, conseqüentemente, decide:

1. Declarar a ilicitude do despedimento promovido pela Ré em 28 de novembro de 2023;

2. Condenar a Ré no pagamento à Autora das seguintes quantias:

i. € 3807 a título de indemnização pela ilicitude do despedimento;

ii. Retribuições que a Autora deixou de auferir desde novembro de 2023 até trânsito em julgado da presente decisão, deduzidas as seguintes quantias, a liquidar em incidente próprio:

- Quantias que a Autora tenha auferido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação e
- Subsídio de desemprego eventualmente atribuído à Autora desde novembro de 2023, devendo a Ré entregar essa quantia à segurança social.

iii. Retribuição referente ao mês de novembro de 2023 no montante de € 846;

iv. Férias e subsídio de férias proporcionais à vigência do contrato, que se computa em € 542,36;

v. Juros moratórios vincendos sobre as quantias referidas em i. a liquidar em incidente próprio, desde o trânsito em julgado da sentença que os liquidar;

vi. Juros moratórios vencidos e vincendos sobre as quantias referidas em iii. e iv. desde a data do respetivo vencimento até efetivo e integral pagamento.

Custas a cargo da Ré.”

5. A autora inconformada com a decisão proferida veio interpor recurso apresentando as seguintes alegações:

“1. Nos termos do disposto no artigo 608º, nº2, do Código de Processo Civil, o juiz deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, sendo nula a sentença quando o juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar – artigo 615º, nº1, alínea d), do Código de Processo Civil;

2. Conforme resulta da petição inicial a Autora reclamou o direito a indemnização agravada enquanto trabalhadora grávida, pelo que, tendo o Tribunal a quo considerado ilícito o despedimento e considerado como provado que “Quando iniciou funções para a Ré a Autora encontrava-se grávida, facto de que aquela tinha conhecimento”, deveria ter condenado a Ré na indemnização agravada prevista nas disposições conjugadas dos artigos 63º, nº8 e 392º, nº3, do Código do Trabalho - indemnização entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano, ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a 6 meses de retribuição base e diuturnidades;

3. Pelo que é devida à Autora indemnização no valor de € 7.614 (€ 1.269 euros x 6) em lugar do valor de € 3.807 (€ 1.269 euros x 6), conforme decidido pelo Tribunal a quo;

4. Ao decidir como decidiu o Tribunal a quo violou o disposto nos artigos 63º, nº8 e 392º, nº3, do Código do Trabalho, e 608º, nº2, do Código de Processo Civil.”

6. Não foram apresentadas contra-alegações.

7. O recurso foi admitido em 14.10.2024, no despacho que admitiu o recurso, a Mm.^a Juiz *a quo* pronunciou-se quanto à nulidade invocada pela recorrente concluindo pela sua não verificação.

2. Objeto do recurso

Resulta das disposições conjugadas dos arts. 639.º, n.º 1, 635.º e 608.º, n.º 2, todos do Código de Processo Civil (CPC), aplicáveis por força do disposto pelo art.º 1.º, n.ºs 1 e 2, al. a) do Código de Processo do Trabalho (CPT), que as conclusões delimitam objetivamente o âmbito do recurso, no sentido de que o tribunal deve pronunciar-se sobre todas as questões suscitadas pelas partes (delimitação positiva) e, com exceção das questões do conhecimento oficioso, apenas sobre essas questões (delimitação negativa).

Assim as questões a decidir são a da nulidade da sentença por omissão de pronúncia e se há lugar à indemnização agravada.

3. Nulidade da sentença por omissão de pronúncia.

A recorrente vem alegar que a sentença recorrida padece de nulidade, por omissão de pronúncia, em violação do disposto na alínea d) n.º 1 do art.º 615.º do CPC, uma vez que não se pronuncia sobre indemnização agravada que lhe era devida na qualidade de trabalhadora grávida e que foi por si peticionada, nos termos previstos nos artigos 63º, nº8 e 392º, nº3 do Código do Trabalho. Estabelece o artigo 615.º, n.º 1, do CPC que é nula a sentença quando:

“a) Não contenha a assinatura do juiz;

b) Não especifique os fundamentos de facto e de direito que justificam a decisão;

c) Os fundamentos estejam em oposição com a decisão ou ocorra alguma ambiguidade ou obscuridade que torne a decisão ininteligível;

d) O juiz deixe de pronunciar-se sobre questões que devesse apreciar ou conheça de questões de que não podia tomar conhecimento;

e) O juiz condene em quantidade superior ou em objeto diverso do pedido.»

A nulidade por omissão de pronúncia prevista no citado artigo 615.º, n.º 1, alínea d), 1.ª parte, consiste no incumprimento do dever que ao juiz incumbe de, na sentença, resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, bem como aquelas cujo conhecimento oficioso lhe seja imposto por lei, cfr. artigo 608.º, n.º 2 do CPC.

A questão que se coloca consiste em saber se, no caso em concreto se impunha à Mm.^a Juiz *a quo* emitir pronúncia sobre a indemnização agravada que seria devida à autora na qualidade de trabalhadora grávida e que foi por si peticionada, nos termos previstos nos artigos 63º, nº8, e 392º, nº3 do CT. Analisada a petição inicial verifica-se que nesta a recorrente invoca que se encontrava grávida aquando do seu despedimento, gravidez essa que era do

conhecimento da ré e que tendo o seu despedimento sido ilícito e optando pela indemnização tem direito à indemnização agravada enquanto trabalhadora grávida.

A questão da indemnização por despedimento ilícito mereceu a discordância da ré na sua contestação.

A sentença recorrida deu como provado que *“Em execução do acordado, a Autora passou a partir de 13/09/2023 a exercer as funções de diretora técnica por conta, sob orientação, direção e fiscalização da Ré”* (facto da alínea D); *“ Quando iniciou funções para a Ré a Autora encontrava-se grávida, facto de que aquela tinha conhecimento”* (facto da alínea E); *“ Por carta datada de 28/11/2023, sob o assunto “caducidade do contrato de trabalho a termo certo (em período de experiência)” a Ré comunicou à Autora a cessação do contrato, “por se encontrar em período de experiência”* (facto da alínea F) e, ainda que *“Autora trabalhou até ao dia 20/11/2023, data em que iniciou período de baixa médica, por situação de risco clínico durante a gravidez, (...)”* (1ª parte do facto da alínea H)

Ainda na sentença recorrida, em sede de enquadramento jurídico, escreveu-se a propósito da indemnização pela ilicitude do despedimento promovido pela ré: que *“ Como consequência da ilicitude do despedimento tem a Autora os direitos que se enunciaram supra e que ora se concretizam: Relativamente às retribuições que deixou de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão, impõe-se que ao referido valor sejam subtraídas as quantias referidas nas alíneas a) a c) do art. 390.º n.º 2 do Código do Trabalho, a liquidar em incidente próprio. No que tange à indemnização em substituição da reintegração, cumpre tecer as seguintes considerações: A indemnização é fixada entre 15 e 45 dias e para esta fixação o tribunal deve atender ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação constante do art. 381.º, não podendo, no entanto, a indemnização ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades. Se dúvidas não se colocam relativamente ao sentido da ponderação do grau de ilicitude do comportamento do empregador, o mesmo não se dirá relativamente ao sentido em que deve ser valorada a retribuição. Entende este tribunal que a ponderação da retribuição deve ser feita considerando ser a mesma expressão de necessidades económicas. Efetivamente, considerando a unidade do sistema legislativo, o legislador consagrou a retribuição mínima mensal garantida como o mínimo necessário à subsistência do indivíduo no âmbito de relação laboral (Decreto-Lei n.º 217/74, de 27.05). Assim, visando a indemnização por antiguidade consagrada no art. 396.º n.º 1 do Código do Trabalho reparar os danos causados ao trabalhador pelo comportamento ilícito do empregador, a consideração da retribuição na determinação de 15 a*

45 dias de retribuição base e diuturnidades por ano de antiguidade ou fração deve ser feita balançando as necessidades do trabalhador, expressas na retribuição auferida, por um lado, com o comportamento ilícito do trabalhador, por outro lado. Aqui chegados, e ao nível da retribuição a considerar, resulta da factualidade provada que a Autora auferia uma retribuição que ascende a € 1269, isto é, superior à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2023. Objetivamente, considerando a categoria profissional da Autora e a retribuição mínima mensal garantida, esta rubrica revela um grau moderado de consideração para fixação dos dias de indemnização. No que tange ao grau de ilicitude do comportamento da 1.ª Ré, salienta-se ter a Ré promovido a cessação do contrato de trabalho com fundamento inexistente. Este comportamento revela uma elevada intensidade e formulação de intenso juízo de censura e desvalor da conduta da 1.ª Ré, justificando, assim, a fixação de 30 dias de retribuição base, não podendo esta indemnização ser inferior a três meses. Assim, o tribunal computa a indemnização em € 3807.”

Analisando-se a sentença sob recurso verifica-se sem margem para dúvidas que na mesma não é abordada a questão da indemnização agravada suscitada pela autora, nada se referindo quanto a tal, nem quanto a encontrar-se tal questão, por alguma razão, prejudicada, o que legitimaria o seu não conhecimento, artigo 608.º, n.º 2, do CPC.

E, assim sendo, apenas se pode concluir que padece a sentença de falta de pronúncia sobre a questão expressamente suscitada pela autora, o que implica a nulidade da sentença nessa parte, nos termos do artigo 615.º, n.º 1, alínea d), do CPC, o que aqui se reconhece e declara.

Consequentemente e ao abrigo do artigo 665.º, n.º 1 do CPC este Tribunal da Relação conhecerá da matéria omitida.

Procede, pois, a primeira questão suscitada no recurso.

*

4. Da Indemnização agravada

Vejamos, agora, se a recorrente tem (ou não) direito a indemnização agravada. Na petição inicial refere a trabalhadora que o seu despedimento é ilícito, o que lhe confere direito a indemnização agravada enquanto trabalhadora grávida já que não pretende a reintegração. Fixando-se a indemnização entre 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano, ou fração de antiguidade, a indemnização a arbitrar não pode ser inferior ao valor correspondente a 6 meses de retribuição base e diuturnidades reclamando, assim, o valor de € 7.614 (€ 1.269 x 6 meses), arts 63º n.º 8 e 392 n.º 3 do CT. Contrapõe a empregadora aduzindo o argumento de que o pedido de indemnização a substituir a reintegração foi formulado pela trabalhadora e não por si, pelo que se aplica o art. 391 n.º 1 e 3 do CT.

Salvo melhor opinião, o que está aqui em causa não é a indemnização em substituição da reintegração a pedido do empregador mas a indemnização a fixar por despedimento de uma trabalhadora grávida que vem a ser declarado ilícito.

Como é sabido a opção reintegração/indemnização substitutiva é concedida a qualquer trabalhador que tenha sido objeto de um despedimento ilícito, cfr. art.s 389º e 391º do CT.¹

E estando em causa o despedimento ilícito de um trabalhador que preste trabalho numa microempresa ou seja um trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode opor-se a tal reintegração, solicitando ao tribunal que a exclua “ com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa”.²

Porém, tratando-se de uma trabalhadora grávida, a entidade patronal não se pode opor à reintegração e a indemnização será agravada sendo calculada entre 30 a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior a seis meses.

Com efeito estabelece o n.º 8 do art. 63³ do CT que “ se o despedimento de mulher grávida (...)for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do art. 392º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.”

Ora, no caso dos autos dúvidas inexistem que a trabalhadora se encontrava grávida quando foi alvo de despedimento ilícito e a ser, assim, tem direito à tutela reforçada do art. 63º, n.º 8 do CT-

Constituindo a maternidade e paternidade valores sociais eminentes, com proteção legal e constitucional esta é concretizada através de um conjunto de normas destinadas a garantir a proteção de uma categoria de trabalhadores num período específico, cfr. art. 33º do CT e 68º da Constituição da República Portuguesa.

Pelo que, ainda que o empregador não tenha perspetivado o ato que praticou com vista a extinção do vínculo laboral como um despedimento e por isso não tenha cumprido as regras procedimentais a que se alude nos n.º 1 e 3 do art. 63 do CT - solicitando parecer à CITE - sendo o ato que praticou o empregador qualificado de despedimento ilícito sempre terá lugar a aplicação do n.º 8 do art. 63º do CT e isto independentemente do vício que fundamente a ilicitude do despedimento.

Discordamos, assim, do entendimento defendido nos Acórdãos do Tribunal da Relação do Porto, proferidos nos processos n.º 1073/11.6TTBCL.P1, de

20.05.2023 e n.º 3675/20.0 T8VNG.P2, de 28.11.2022 disponíveis in www.dgsi.pt segundo o qual apenas haverá lugar a indemnização agravada quando a ilicitude do despedimento de mulher grávida tiver sido determinada por falta do parecer do CITE.

No sentido de que o n.º 8 do art. 63 do CT deve aplicar-se em todos os casos de ilicitude do despedimento e não apenas quando o vício em que se baseia esse juízo de ilicitude se prenda com o incumprimento das exigências atinentes à solicitação do parecer CITE veja-se *Joana Nunes Vicente e Milena da Silva Rouxinol* in “ *Alguns aspetos sobre o despedimento de trabalhadora grávida observações a propósito do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 20-05-2013* “, *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2018, II. ⁴

No caso dos autos, consideradas as concretas circunstâncias do despedimento, dadas por provadas, considerando a antiguidade da trabalhadora - de pouco mais de dois meses - e o salário que a mesma auferia considera-se ajustado proceder ao cálculo da indemnização devida no limite inferior da previsão legal, ou seja, em 30 dias não podendo, no entanto, esta ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base, art. 63 n.º 8 e 392 n.º 3 do CT, o que se decide.

Tem, pois, a recorrente direito a quantia peticionada de € 7614,00 (€ 1269x 6 meses) procedendo também o recurso, nesta parte.

5 Custas

Por ter ficado vencida no recurso interposto incumbe à recorrida o pagamento das custas respetivas, art. 527 , n.º 1 e 2 do CT.

6 Decisão

Em face do exposto acorda-se:

- julgar verificada a nulidade da sentença por omissão de pronúncia quanto à questão da indemnização agravada;
- julgar procedente a apelação e, em consequência, revogar a sentença recorrida na parte referente à indemnização por ilicitude do despedimento condenando a recorrida a pagar à recorrente a indemnização de € 7614,00 pela ilicitude do despedimento.

Custas a cargo da recorrida.

Lisboa, 19 de dezembro de 2024

Alexandra Lage

Maria Celina de Jesus Nóbrega

Paula Pott

1. O art. 389 do Código de Trabalho sob a epígrafe de “ Efeitos da Ilícitude do

despedimento” dispõe “que:

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º

(...).

Por seu turno o n.º 1 do art. 391º do Código de Trabalho refere que: “em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381º.” ↵

2. O art. 392 n.º 1 do Código de Trabalho sob a epigrafe “ Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador” prescreve no seu n.º 1 que “ 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. A tutela é específica não só de trabalhadoras grávidas mas também puérpera ou lactante e, ainda, de trabalhador no gozo de licença parental, cfr. art. 63 n.º 1 do Código de Trabalho.

Estatui este normativo legal sob a epigrafe “ Proteção em caso de despedimento” que:

“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 n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 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 colectivo;

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 recepção 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.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

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.

9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 6 ou 8.”

↔

4. Assim referem estas autoras, págs. 251 e ss. «Não devendo sobrevalorizar-se, o elemento literal, não pode todavia, ser descurado. E a verdade é que ele sustenta sem qualquer esforço ou entorse a posição que reputamos adequada. E que o n.º 8 limita-se a dizer “ Se o despedimento for declarado ilícito...”, não precisando, como se seria avisado, se fosse essa a intenção legislativa, o tipo de vício que determina a ilicitude do despedimento. Ou seja, em lado nenhum a norma em questão refere que a protecção nela concedida toma como hipótese a do despedimento por omissão do parecer.” (...) A verdade é que sendo o art. 63~um bloco normativo que se ocupa do parecer prévio do CITE em caso de despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante, as questões relacionadas com o parecer não esgotam o conteúdo do normativo em causa. Haja em vista o estabelecido no n.º 2 do art. 63º. (...). Eis uma norma que consagra um regime probatório alegadamente privilegiado para a trabalhadora grávida (...). Ora se assim é, tal significa que não é forçoso ler todos os preceitos pertencentes ao artigo 63, em função da situação descrita no n.º 1 desse artigo que consagra a obrigatoriedade da solicitação de parecer prévio à CITE. Bem pode dizer-se que o artigo 63º contempla um conjunto de especificidades regimentais do despedimento desta particular categoria de

trabalhadores, alguns relacionados com parecer prévio da CITE, outras com autonomia em relação a essa disciplina material. De outra parte, repare-se, sempre se poderá invocar o argumento do “ lugar paralelo” constituído pelo regime estabelecido para os trabalhadores representantes (artigo 410 do CT) (...) o trabalhador representante tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização majorada, calculada nos termos do n.º 3 do art. 392º. Ou seja, eis uma hipótese de tutela reforçada de uma certa categoria de trabalhadores (...) tutela essa cuja operatividade não depende do tipo de vício que determinou a ilicitude do despedimento. (...)” Entendimento contrário determinaria ainda que “ a lei garantiria uma indemnização majorada à trabalhadora grávida que não pretendesse ser reintegrada, quando ocorresse a falha no seu procedimento de despedimento geradora da ilicitude - omissão do pedido de parecer à CITE - mas já não estenderia essa proteção quando o vício gerador do despedimento - substantivo ou procedimental - fosse outro porventura até mais grave ou juridicamente mais desvalioso.(...).”↵