

Parecer N.º	DAJ 18/17
Data	30 de janeiro de 2017
Autor	José Manuel Lima

Temáticas abordadas	Proteção na parentalidade Gravidez de risco Contrato a termo resolutivo
----------------------------	---

Notas

Tendo em atenção o exposto por e-mail de ..., da União das Freguesias de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

No que à duração dos contratos a termo resolutivo certo diz respeito, valerá, como regra geral, o disposto nos artigos 60.º, n.º 1, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – abreviadamente, LTFP – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, quando dispõe que “o contrato a termo certo *dura pelo período acordado*, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes”, sendo certo que, *não estando sujeito a renovação automática*, “a renovação do *contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração*, bem como a forma escrita, considerando-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação (n.ºs 1 e 2 e 3 do artigo 61.º da LTFP).

Coordenando a regra geral transcrita com os fundamentos para a celebração de contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (artigo 57.º da LTFP), de que, sobressairá, neste contexto, o da “substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço” [alínea a) do n.º 1 do preceito], não se nos afiguraria problemático reunir, a junta de freguesia, querendo, as condições materiais originárias da celebração do contrato, através do recurso à substituição da trabalhadora ausente, pelo período previsível da ausência, não subsistindo, assim, qualquer obstáculo à renovação do contrato originário, renovação que, a acontecer, mesmo sem ter havido substituição da trabalhadora, não nos parece ferida de ilegalidade.

Tal parece ser a leitura resultante da conjugação do disposto no artigo 67.º da LTFP com o disposto na alínea a do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho, atrelando-nos aqui, *mutatis mutandis*, a estabelecer a equiparação da cessação do contrato por caducidade a um despedimento que, por ser direcionado a uma trabalhadora em gozo de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, carecerá de ser

fundamentado.

Por isso é que, mesmo não tendo a junta de freguesia agido como se sugeriu, se, ao invés, não pretender renovar o contrato, permitindo, assim, que o mesmo cesse por caducidade, diz a lei que a entidade empregadora tem que comunicar à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação, constituindo contraordenação grave a violação deste dever [n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 64.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março], recomendando a citada entidade às entidades empregadoras que anexem à informação cópia da comunicação de não renovação ao/à trabalhador/a, cópia do respetivo contrato de trabalho a termo, bem como eventuais aditamentos e/ou renovações e ainda indicação sobre se o/a trabalhador/a foi ou será substituído/a por outro/a trabalhador/a.

Pertinente será, a propósito, transcrever o entendimento sustentado pela Segurança Social quando, depois de caracterizar o Subsídio por Risco Clínico Durante a Gravidez como “um apoio em dinheiro dado à mulher grávida, durante o tempo considerado necessário pelo médico, nas situações de risco para a saúde da mãe ou da criança (gravidez de risco)” esclarece, ao informar sobre quem tem direito à sua perceção, que “no caso de haver *suspensão ou cessação do contrato, pode haver lugar à concessão do subsídio por risco clínico durante a gravidez* desde que não tenham decorrido mais de 6 meses seguidos sem descontos entre a data da suspensão ou cessação do contrato e a data do evento” (destacámos) ¹.

Em suma, e salvo melhor opinião, conquanto sejam respeitados as normas e procedimentos legais acima referenciados, assistirá à junta de freguesia o direito de renovar o contrato ou de permitir que o mesmo cesse, por caducidade.

¹http://www.seg-social.pt/documents/10152/23383/3013_subsidio_risco_clinico_durante_gravidez/7b99efab-33ec-40ed-bcff-7090cd3fe2be