NOTA INFORMATIVA

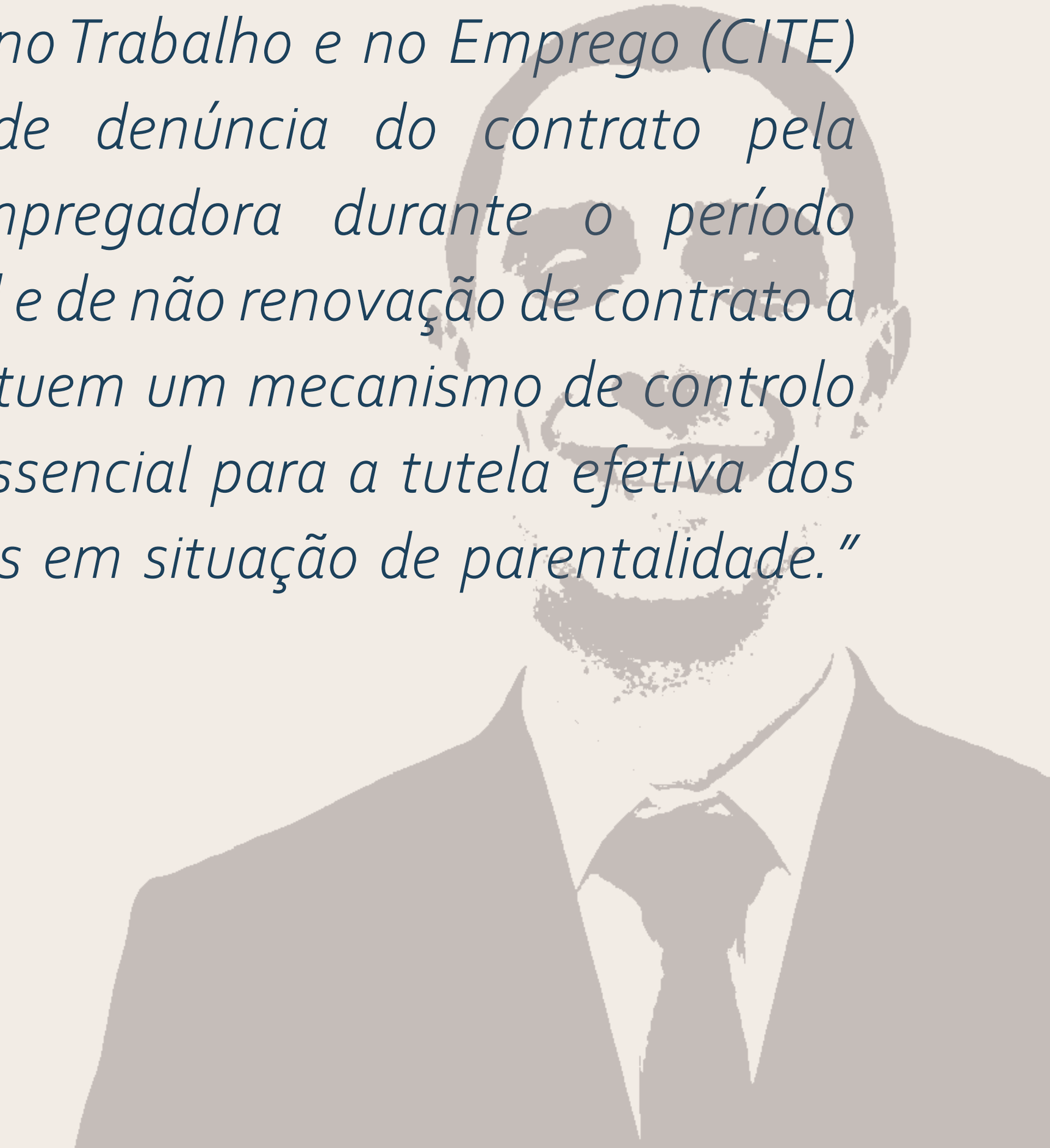
JULHO 2026

DEVERES DE COMUNICAÇÃO À CITE

Proteção da parentalidade na cessação do contrato de trabalho.

NOTA DE AUTOR

"Os deveres de comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) nos casos de denúncia do contrato pela entidade empregadora durante o período experimental e de não renovação de contrato a termo constituem um mecanismo de controlo preventivo essencial para a tutela efetiva dos trabalhadores em situação de parentalidade."



Diogo Flórido
Advogado Estagiário

I. Natureza da intervenção da CITE

A intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), quando esteja em causa a cessação de contratos de trabalho abrangidos por regimes especiais de proteção, assume natureza distinta consoante o fundamento e a modalidade de cessação em causa.

No caso da denúncia do contrato pela entidade empregadora, durante o período experimental e da não renovação de contrato a termo, a CITE exerce uma função de controlo preventivo, analisando as comunicações remetidas pela entidade empregadora com vista a aferir se a decisão se encontra relacionada com a situação especialmente protegida do trabalhador.

I. Natureza da intervenção da CITE

Todavia, nestas situações, a intervenção da CITE não implica a emissão de parecer prévio vinculativo. Já nos casos de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador no gozo de licença parental ou de trabalhador cuidador, o empregador deve solicitar previamente parecer à CITE. Esta distinção é relevante, desde logo, quanto às consequências associadas ao incumprimento dos deveres legais aplicáveis.



II. Denúncia no Período Experimental: Artigo 114.º, n.ºs 5 e 9, do Código do Trabalho

Quando o empregador denuncie o contrato durante o período experimental e esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, um trabalhador no gozo de licença parental ou um trabalhador cuidador, deve comunicar esse facto à CITE.

Esta comunicação deve ser efetuada no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, nos termos do artigo 114.º, n.º 5, do Código do Trabalho, devendo, de acordo com a orientação da CITE, ser acompanhada de cópia da comunicação da denúncia ao trabalhador, de cópia do respetivo contrato de trabalho e de indicação sobre se o trabalhador foi ou será substituído por outro trabalhador.

A violação deste dever constitui contraordenação grave, nos termos do artigo 114.º, n.º 9, do Código do Trabalho.

III. Não Renovação do Contrato a Termo: Artigo 144.º, n.ºs 3 e 5, do Código do Trabalho

Nos contratos a termo que envolvam uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, um trabalhador no gozo de licença parental ou um trabalhador cuidador, o empregador deve comunicar à CITE o motivo da não renovação do contrato.



Esta comunicação deve ser efetuada com a antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente à data do aviso prévio ao trabalhador, nos termos do artigo 144.º, n.º 3, do Código do Trabalho. A comunicação à CITE deve preceder a comunicação ao trabalhador, permitindo à Comissão analisar o motivo da não renovação antes de o trabalhador ser formalmente notificado.

III. Não Renovação do Contrato a Termo: Artigo 144.º, n.ºs 3 e 5, do Código do Trabalho

De acordo com a orientação da CITE, a comunicação deve ser acompanhada de cópia da comunicação de não renovação a remeter ao trabalhador, de cópia do contrato de trabalho a termo, de eventuais aditamentos e/ou renovações, bem como de indicação sobre se o trabalhador foi ou será substituído por outro trabalhador.

A violação deste dever constitui contraordenação grave, nos termos do artigo 144.º, n.º 5, do Código do Trabalho. Importa sublinhar que a não renovação do contrato a termo não é, por si só, ilícita: o que a lei exige é que o empregador comunique previamente à CITE o motivo da decisão.

O regime estende-se igualmente ao setor público, por força do artigo 64.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012.

IV. Âmbito Subjetivo: Trabalhadores Abrangidos

As obrigações de comunicação à CITE abrangem trabalhadores especialmente protegidos, desde que a entidade empregadora tenha conhecimento do respetivo estado:

Trabalhadora grávida: trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico, nos termos do artigo 36.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho.

Trabalhadora puérpera: trabalhadora parturiente durante os 120 dias subsequentes ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento, nos termos do artigo 36.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho.

Trabalhadora lactante: trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, nos termos do artigo 36.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho.

IV. Âmbito Subjetivo: Trabalhadores Abrangidos

Trabalhador no gozo de licença parental: trabalhador que se encontre no gozo de licença parental, nas modalidades legalmente previstas, nos termos dos artigos 40.º e seguintes do Código do Trabalho.

Trabalhador cuidador: trabalhador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador, nos termos legalmente previstos, expressamente incluído no âmbito dos deveres de comunicação à CITE pela redação atual do Código do Trabalho.



A proteção abrange estes trabalhadores independentemente da modalidade contratual ou da duração do período experimental já decorrido.

V. Riscos e Exposição Jurídica

O incumprimento dos deveres de comunicação à CITE constitui contraordenação grave, processada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), para a qual a CITE remete as situações de incumprimento detetadas.

Importa distinguir este regime do aplicável aos despedimentos. Nos casos de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador no gozo de licença parental ou de trabalhador cuidador, a omissão do pedido de parecer prévio à CITE, ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho, determina a ilicitude do próprio despedimento, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho. O empregador fica sujeito às consequências do despedimento ilícito, designadamente à reintegração do trabalhador e ao pagamento das quantias legalmente devidas.

V. Riscos e Exposição Jurídica

Já nos casos de denúncia durante o período experimental e de não renovação de contrato a termo, a violação do dever de comunicação à CITE não determina, por si só, a invalidade da cessação. A tutela opera por via indireta: através da sanção contraordenacional, da fiscalização pela ACT e da possibilidade de a atuação do empregador ser sindicada, caso existam indícios de discriminação ou abuso de direito.



MANTENHA-SE INFORMADO

CONNOSCO!

RODRIGUES LEMOS

ADVOGADOS