



PARECER N.º 23/CITE/2012

Assunto: Parecer respeitante à cessação do contrato de trabalho celebrado entre uma trabalhadora grávida e a empresa ..., S.A., por encerramento total e definitivo desta, nos termos do artigo 346.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Processo n.º 135 – DG-C/2012

I – OBJETO

1.1. Em 2012.02.07, a CITE recebeu do Sr. Procurador da empresa ..., S.A., com sede social sita em Rua do ..., Porto, pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... abrangida em processo de despedimento colectivo respeitante a 12 trabalhadores, nos termos do artigo 360.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão expressa do artigo 346.º do Código do Trabalho

1.2. Em comunicação entregue pessoalmente e por via de correio registado à trabalhadora em 2012.01.12 e 2012.01.13, respectivamente, a empresa informou a trabalhadora da intenção de promover um despedimento coletivo de trabalho e que este a abrangeria, com os seguintes fundamentos:

“Descrição dos Fundamentos do Despedimento Colectivo¹

1. (...)

¹ A transcrição foi mantida na ortografia original.



2. Factores determinantes da reestruturação em curso / encerramento total e definitivo

Nos últimos anos tem-se constatado um desenvolvimento dos mercados em que o Grupo ... opera, aliado á criação de regras estritas de actuação nesses mercados, que requerem a existência de unidades económicas cuja dimensão lhes permita uma postura verdadeiramente concorrencial, tendo em conta a dimensão e o peso das suas congéneres.

O mercado onde a ..., S.A., actua tem-se mostrado particularmente permeável ao declínio da economia portuguesa e à crise generalizada existente no âmbito das actividades desenvolvidas no seio das unidades ou sectores de negócio desenvolvidos pela empresa em Portugal. Acresce que o declínio do mercado não se apresenta como meramente conjuntural mas claramente estrutural, conforme é publicamente reconhecido, pelo que parece inevitável a redução drástica da actividade da empresa.

Por outro lado, a caducidade da patente para investigação e utilização da metodologia ..., técnica de clonagem em biologia molecular, permitirá a realização dos projectos de investigação científica apoiados nesta metodologia na Bélgica, o que reforça o aproveitamento das sinergias da subsidiária belga do grupo.

Neste contexto, o Grupo ... iniciou recentemente um processo de reorganização, para diminuir os custos de exploração, racionalizar os seus recursos e para melhorar a eficiência dos processos técnicos e de investigação científica que constituem o núcleo da sua actividade.

Para o efeito, foi decidido proceder à concentração dos recursos e processos técnico-científicos nas instalações do Grupo ... sitas em ..., na Bélgica, e, conseqüentemente, ao encerramento total e definitivo das suas instalações e empresa em Portugal.

O Grupo ... espera que a presente reestruturação proporcione uma racionalização das funções, através de uma utilização mais ampla e flexível dos meios humanos, potenciando as respectivas competências e



se traduza numa melhoria dos suportes técnicos e científicos utilizados no desenvolvimento da sua actividade, através de uma mais vasta integração e apreensão dos processos de investigação, eliminando-se a necessidade, que existe actualmente, de as distintas fases deste processos serem realizadas autonomamente e em separado.

3. Reestruturação/Encerramento total e definitivo

A política de reestruturação acima referida tem como principal objectivo a criação de condições de investigação e de perspectivas de rentabilidade necessárias a um posicionamento concorrencial no mercado em que se insere.

A implementação do plano de reestruturação traduziu-se, assim, na reformulação dos princípios de actuação, mediante a redefinição dos procedimentos internos com vista à maximização dos recursos existentes, a fim de diminuir os custos de exploração e de racionalizar os resultados da empresa.

Constatou-se, assim, com vista à concretização de tais objectivos, a necessidade de encerrar definitivamente a empresa portuguesa e proceder à agregação das funções de investigação e concentração dos meios técnicos e humanos respectivos na Bélgica.

Deste modo, foi decidido que, numa lógica de aproveitamento dos recursos humanos de excelência de que a ..., S.A., dispõe, propor a colocação destes colaboradores nas instalações do grupo sitas em ..., Bélgica, após o encerramento definitivo das instalações e empresa em Portugal.

Foi, assim, apresentada aos colaboradores da ..., S.A., uma proposta de recolocação dos mesmos na subsidiária belga do Grupo. A referida proposta incluiu todos os colaboradores, com excepção do Senhor Dr. ..., da Senhora Dra. ... e do Senhor Dr. ..., cujas funções já se encontravam asseguradas por colaboradores da empresa do grupo sediada na Bélgica. Por esse motivo, não se justificava, quer do ponto de vista económico-



financeiro quer do ponto de vista orgânico, a coexistência e duplicação dessas funções na Bélgica.

Da implementação destas medidas resultou que dez colaboradores da empresa, cujos nomes se indicam abaixo, rescindiram os respectivos contratos de trabalho, por sua iniciativa, com efeitos a partir de 29 de Fevereiro de 2012, tendo celebrado um novo contrato de trabalho com a ..., com início em 1 de Março de 2012. Assim, tendo aceite a proposta de recolocação na empresa belga do Grupo e, encontrando-se já efectuada a rescisão dos contratos de trabalho que os vinculam à ..., S.A., com efeitos a partir de 29 de Fevereiro de 2012, não integram o presente procedimento de despedimento colectivo os seguintes colaboradores:

- ... — *Investigadora Associada Nível 1*
- ...
- ... — *Investigadora Associada Nível 1*
- ... — *Investigador Associado Nível 1*
- ... — *Cientista / Chefe de Equipa*
- ... — *Cientista Sénior*
- ... — *Investigadora Associada Nível 1*
- ... — *Cientista Adjunta*
- ... — *Investigador Associado Sénior Nível 1*
- ... — *Cientista Adjunto*

4. Conclusão

A estrutura científica e financeira do Grupo ... sairá estabilizada da operação de reestruturação, e conseqüente encerramento da subsidiária portuguesa, já que traduzirá uma racionalização dos recursos e dos processos de investigação susceptível de eliminar custos de exploração, e de gerar os meios financeiros necessários à manutenção do Grupo ... no mercado em que desenvolve a sua actividade.

Por assim ser, foi decidido que a ..., S.A., terminasse a sua actividade comercial e que se procedesse ao seu encerramento.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Para a realização dessa decisão toma-se necessário proceder ao despedimento colectivo dos colaboradores que integram o processo em curso, nos termos dos artigos 360.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do artigo 346.º do Código do Trabalho, o qual determina a caducidade dos contratos de trabalho em vigor na empresa.”

1.3. Conforme processo remetido pela entidade empregadora à CITE, em anexo ao documento parcialmente supra transcrito, foram também remetidos à trabalhadora, bem como aos demais trabalhadores abrangidos, os seguintes documentos:

- i) Quadro de pessoal da empresa, incluindo distribuição por sectores organizacionais da empresa;
- ii) Critérios de selecção dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo;
- iii) Indicação dos trabalhadores a abranger pelo despedimento colectivo, incluindo as respectivas categorias profissionais;
- iv) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- v) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 366.º do Código de Trabalho, ou da estabelecida no instrumento de regulamentação de trabalho aplicável.

1.4. Em 2012.01.12, a entidade empregadora comunicou à DGERT da sua intenção de proceder ao despedimento colectivo, tendo assinalado que não tinha conhecimento da existência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissões sindicais representativas dos trabalhadores a abranger pelo processo de despedimento colectivo, bem como a notificou do dia da reunião de informações e negociações.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.** Em 2012.01.18 foi comunicada a constituição de uma Comissão Representativa dos Trabalhadores envolvidos no processo de despedimento coletivo, pelo que a entidade empregadora procedeu ao cumprimento do estabelecido nos números 4 e 5 do artigo 360.º do Código do Trabalho.
- 1.6.** A fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho teve lugar no dia 2012.01.26, com a presença do representante da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho do Ministério da Economia e do Emprego (DGERT), conforme cópia da acta da reunião remetida à CITE incluída no processo.
- 1.7.** Na reunião foi reafirmado pela empresa a intenção pelo seu encerramento total e definitivo e que nessas circunstâncias não era possível recorrer a soluções alternativas previstas no n.º 1 do artigo 361.º do Código do Trabalho e pela comissão representativa dos trabalhadores foi manifestada a forte preocupação pelas alterações legislativas que o Governo Português pretende realizar nos próximos tempos relativamente ao regime de atribuição de prestações de desemprego e aos montantes compensatórios a pagar aos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, sugerindo que a empresa garantisse o pagamento da compensação actualmente prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, independentemente de subsequente alteração legislativa.
- 1.8.** Ulteriormente, em 2012.02.3, a empresa recebeu uma comunicação, por email, de ..., trabalhadora que integra o referido processo de despedimento colectivo, a informar da sua situação de gravidez de 6 semanas (Doc. 1).



- 1.9.** A empresa pretende efectuar o despedimento colectivo no período de noventa dias, com observância dos prazos de aviso prévio previstos no artigo 363.º do Código de Trabalho, sendo concedida aos trabalhadores a indemnização referida no n.º 1 do artigo 366.º do Código de Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.²
- 2.2.** Como corolário deste princípio, artigo 63.º do Código do Trabalho aprovado nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, promove a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, por facto que lhe seja imputável, por motivo da sua inclusão num processo de despedimento coletivo, por extinção do seu posto de trabalho ou por inadaptação, determinando que, na sequência de determinadas fases do processo de despedimento, a decisão final carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** A emissão do parecer prévio referido no ponto anterior compete à CITE, por força do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho e da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.

² Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



- 2.4.** No caso ora submetido a parecer desta Comissão está em causa a intenção expressa da empresa em proceder ao encerramento total e definitivo da empresa.
- 2.5.** Prevê o n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, que o encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho.
- 2.6.** Embora este encerramento total e definitivo da empresa esteja subordinado ao regime previsto no n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, só por remissão da mesma norma deve ser adoptado o procedimento previsto no artigo 360.º e seguintes, aplicáveis no procedimento do despedimento colectivo, sendo acrescentado pelo legislador a expressão “com as necessárias adaptações”.
- 2.7.** Como foi já referido no Parecer n.º 42/CITE/2006³:

“O artigo 51.º do Código do Trabalho ⁴ abrange apenas as situações em que o contrato de trabalho cessa por iniciativa do empregador, isto é, os casos de resolução e não também a cessação por caducidade e as restantes modalidades contempladas no artigo 384.º do Código do Trabalho⁵.

Com efeito, as situações contempladas no citado artigo 51.º constam do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004⁶, que regulamenta aquela norma e correspondem às dos artigos 396.º a 428.º do Código do Trabalho⁷, a saber, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento colectivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação, todas elas incluídas na

³ Transcrição mantida na ortografia original.

⁴ Atual artigo 63.º do Código do Trabalho.

⁵ Atual artigo 340.º do Código do Trabalho.

⁶ Atual n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

⁷ Atuais artigos 351.º a 380.º do Código do Trabalho.



modalidade de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Por outro lado, a determinação legal de observar nos casos de caducidade do contrato de trabalho por motivo de encerramento total e definitivo da empresa, com as necessárias adaptações, o procedimento previsto para o despedimento colectivo (n.º 3 do artigo 390.º do Código do Trabalho⁸) não significa que a cessação do contrato de trabalho deixe de o ser na modalidade de caducidade e passe a ser considerada como resolução, mais precisamente, como despedimento colectivo.”

2.8. De acordo com a informação da empresa, esta deliberou o encerramento total e definitivo da empresa, rescindindo os contratos com 10 trabalhadores que convidou para postos de trabalho na Bélgica, na ..., já assegurados contratualmente com efeitos a partir de 2012.02.29 e aos demais trabalhadores, que não aceitaram a proposta de trabalho ou não foram abrangidos pela opção de trabalho oferecida, promoveu as diligências previstas no artigo 360.º e seguintes por força da remissão do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.

2.9. Atento o pedido da entidade empregadora, o acima exposto, designadamente a decisão da empresa quanto ao seu encerramento total e definitivo, e considerando que a situação relatada é enquadrável no regime da caducidade dos contratos de trabalho por encerramento da empresa previsto pelo n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, concluí-se pela inexistência de discriminação na cessação do contrato existente entre a empresa e a trabalhadora grávida.

III – CONCLUSÃO

⁸ Atual n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

3. Atento o exposto, a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ... resulta de decisão de encerramento total e definitivo adoptado pela empresa ..., S.A., o que determina, nos termos do n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, a caducidade do contrato de trabalho daquela trabalhadora, pelo que não se vislumbram quaisquer indícios de discriminação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**