

directamente afectos àquela produção. Dentre os indirectos que servem, simultaneamente, diferentes produções, o número de postos de trabalho atingidos corresponde à respectiva proporção.

1.2.4. *Infelizmente, o que está acontecendo à ... foi precedido de situações semelhantes, e até mais graves, em praticamente todas as empresas da nossa actividade, sendo as principais razões do perfeito conhecimento dos trabalhadores e das organizações sindicais, e por nós transmitidas em anteriores oportunidades, estando muito divulgadas, podendo dizer-se que são, em geral, do conhecimento público.*

1.2.5. Não obstante, vale a pena deixar, expressamente, evocadas as principais razões determinantes da situação em causa. Assim:

1.2.5.1. *A indústria do sector automóvel entra no seu segundo século de existência, marcada pela necessidade de enfrentar os novos desafios colocados ao nível legal, em especial no plano ambiental, bem como a crescente pressão para a redução de custos e flexibilização de processos.*

1.2.5.2. *Tratando-se de uma indústria com forte peso de custos fixos e onde o excesso de capacidade é estrutural, a premência da redução de custos é permanente. Esta necessidade de redução de custos de produção, mas também a necessidade de acompanhar as novas fontes geográficas do crescimento da indústria tem levado os principais construtores automóveis (OEM – Original Equipment Manufacturers) a encetar grandes investimentos com vista à deslocalização das suas operações para os novos mercados emergentes.*

1.2.5.3. *Essa pressão para a redução de custos e essa necessidade de proximidade com os construtores, tem deixado os fornecedores de componentes sem outra alternativa que não seja acompanhar os seus clientes no movimento de deslocalização para os novos mercados emergentes.*

1.2.5.4. *Na América do Norte e na Europa ocidental têm-se registado nos últimos anos decréscimos no volume de veículos produzidos. Pelo contrário, tem-se verificado uma evolução positiva nos países asiáticos e na Europa de Leste. Olhando para o futuro, as possibilidades de crescimento na próxima década estarão nos mercados emergentes, dentro dos quais se destaca o mercado asiático.*

- 1.2.5.5.** *É precisamente a procura destas novas fontes geográficas de crescimento da indústria que tem levado os principais construtores automóveis a centralizar os seus novos investimentos nestes novos mercados emergentes.*
- 1.2.5.6.** *Do descrito processo de deslocalização da produção automóvel tem decorrido o agravamento de um problema estrutural que continua a afectar o sector de forma determinante: o excesso de capacidade instalada.*
- 1.2.5.7.** *Os volumosos investimentos, que os principais grupos automóveis têm vindo a realizar no sentido de acompanharem as novas oportunidades de crescimento, têm de facto contribuído para, a nível global, aumentar a capacidade instalada e as pressões competitivas.*
- 1.2.5.8.** *Realce-se que na indústria automóvel existe uma relação directa entre utilização de capacidade instalada e a rentabilidade dos investimentos. Em termos médios, estima-se que os construtores automóveis tendam a atingir o seu break-even quando a utilização de capacidade instalada atinge os 80%.*
- 1.2.5.9.** *Numa perspectiva mundial, os níveis de produção actuais não asseguram esse nível de utilização de capacidade, pelo que a pressão sobre os fornecedores de componentes ao nível dos preços praticados se tem agravado no sentido de compensar a menor rentabilização dos activos.*
- 1.2.5.10.** *Em resumo, a instabilidade dos principais mercados tradicionais da indústria automóvel, aliada a uma rápida expansão da capacidade instalada nos mercados emergentes, tem vindo a colocar sob pressão os níveis de utilização de capacidade. Isto tem gerado um aumento da concorrência, em especial nos segmentos tradicionais da indústria automóvel, levando a uma crescente pressão sobre os custos de produção em toda a cadeia de valor.*
- 1.2.6.** *Ora, é precisamente nesse âmbito, que países da Europa Central têm vindo a atrair grandes investimentos no sector automóvel por parte dos construtores, seduzidos pelos baixos custos, mão-de-obra qualificada e disponível (devido às taxas relativamente elevadas de desemprego), fortes tradições de formação em engenharia, e uma localização geográfica próxima quer dos grandes mercados da Europa Ocidental, quer, simultaneamente, dos mercados emergentes do leste europeu.*

- 1.2.7.** *A adesão à UE daqueles países veio reforçar aquelas vantagens, designadamente através da redução dos processos burocráticos e das facilidades de circulação internacional de mercadorias. Os países que têm atraído maior volume de investimento estrangeiro no sector automóvel são a República Checa, a Hungria, a Polónia, e mais recentemente, a Eslováquia.*
- 1.2.8.** *A indústria de componentes representa um elemento vital para o sector automóvel. A última década tem acarretado mudanças significativas na cadeia de valor deste sector, as quais têm levado a que as parcerias entre os fabricantes e os fornecedores de componentes sejam hoje encaradas como indispensáveis.*
- 1.2.9.** *Os períodos de inovação e de introdução de novos modelos são hoje cada vez mais curtos. Este facto tem levado à necessidade de uma cooperação cada vez mais estreita entre os fabricantes e os fornecedores de componentes, por envolvimento directo nos processos de design e de desenvolvimento em fases muito mais precoces. Os fornecedores de componentes tem, por tudo isto, de acompanhar a deslocalização geográfica dos fabricantes, beneficiando assim também das vantagens locais em termos de custos de produção.*
- 1.2.10.** *Ao nível europeu, tem-se assim assistido à constituição de um verdadeiro cluster da indústria automóvel no centro-leste europeu agrupando não só os principais construtores como os respectivos fornecedores de componentes.*
- 1.2.11.** *O quadro que se deixou descrito abrange a generalidade dos fabricantes e dos fornecedores de componentes. Dentro deles, a ... – a nível mundial, europeu e nacional – não é, nem pode ser excepção. Está, naturalmente, limitada por todo aquele jogo de condicionamentos, de que depende a capacidade de competir ou, mesmo, tão só, de sobreviver num mercado tão difícil como é o automóvel.*
- 1.2.12.** *Em tal contexto e por via de tudo isso, a produção de cablagens da ... na Europa já tem vindo a ser objecto de significativa dispersão ao longo dos últimos anos. Porém, os ajustamentos necessários à alocação da produção em países com um custo de mão-de-obra mais barata e melhor adaptáveis às condições do mercado e às exigências da concorrência não está completa. Este atraso tem gerado perda de competitividade por parte da ..., traduzida, nomeadamente e em termos muito concretos, na perda de alguns clientes a favor da concorrência, que tem sabido criar vantagens neste processo de adaptação para reduzir os seus custos de produção.*

- 1.2.13.** *Os custos de mão-de-obra na ..., acima dos 13,3 € por hora, não conseguem competir com os padrões vigentes em países como a Eslováquia ou a Turquia, que têm um custo laboral 40%, ou na Roménia ou na Bulgária onde esse custo é 70% abaixo do nível praticado em Portugal.*
- 1.2.14.** *Tem-se revelado impossível à ... obter no mercado produções que substituam o modelo agora perdido e que sirvam de alternativa viável para a manutenção dos postos de trabalho em vias de extinção.*
- 1.2.15.** *Para se poder compreender essa impossibilidade e para se ilustrarem as condições praticadas actualmente no mercado, refira-se que a ... tem obtido, de facto, propostas para novos modelos. Essas propostas têm, no entanto, como pressuposto, uma cotação para a totalidade do valor acrescentado inferior a 6,5 € por hora. Ora, uma tal cotação não chega sequer para cobrir os custos com a mão-de-obra em Portugal. Isto é, não sendo assim alternativa, nem solução.*
- 1.3.** A empresa indica como critérios de selecção os seguintes:
- 1.3.1.** *No caso dos 375 directos integrados nos sectores extintos do corte e pré-montagem e da montagem do modelo ..., o despedimento abrange a totalidade dos postos de trabalho. O mesmo se passa com os 2 Verificadores de Qualidade, 5 Coordenadores de Operador Especializado, 4 Técnico Fabril Profissional, 1 Técnico Fabril Principal, 1 Preparador de Trabalho e 1 Chefe de Secção de Produção igualmente abrangidos, por estarem exclusivamente afectos à produção do mesmo modelo.*
- 1.3.2.** *Relativamente a todos os demais trabalhadores indirectos (11), da Direcção de Logística (8) que compreende o Armazém, a Expedição e a Gestão de Stocks e da Direcção de Recursos Humanos (3) que compreende os Recursos Humanos e a Manutenção Geral, a Empresa opta pelo despedimento dos menos antigos nas funções extintas, como primeiro critério de selecção, seguindo-se a antiguidade na Categoria Profissional e finalmente a antiguidade na empresa. Em alguns casos, verifica-se apenas um trabalhador a exercer a função agora extinta.*
- 1.4.** Foram realizadas 2 reuniões de negociação entre os representantes da empresa e 2 Sindicatos, em representação dos 400 trabalhadores a despedir e um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

- 1.4.1.** *Na sequência da referência feita, por um dos representantes do STIEC, à possibilidade da empresa a funcionar em ... criar 150 postos de trabalho, um dos representantes da ... tornou claro que, infelizmente a perda do modelo ... é definitiva, como é definitiva a extinção dos quatrocentos postos de trabalho, directa ou indirectamente relacionada com a respectiva produção e referiu que há um concurso aberto em ..., que vai abrir directa ou indirectamente vinte e cinco vagas, as quais poderão ser outras tantas oportunidades para os trabalhadores abrangidos pelo despedimento.*
- 1.4.2.** *Depois de algumas propostas da empresa e contrapropostas dos Sindicatos, aquela anunciou a sua última posição, relativamente à compensação e demais benefícios a pagar aos trabalhadores que com ela venham a acordar a cessação do respectivo contrato de trabalho e aceitando a sua inclusão no presente processo de despedimento colectivo:*
- 1.4.2.1.** *Cálculo de indemnização efectuado com base em um vírgula setenta e cinco do (salário base mais diuturnidades mais complemento nocturno) multiplicado pelo número de anos de antiguidade;*
- 1.4.2.2.** *Pagamento de dois meses adicionais de salário mais diuturnidades correspondente ao aviso prévio em falta;*
- 1.4.2.3.** *Pagamento de um bónus adicional correspondente a 1.500 Euros, num mínimo de dois meses de salário base a todos os colaboradores a dispensar, caso se verifique a normalidade da laboração, com o cumprimento dos objectivos de produção (qualidade e quantidade) dentro dos prazos definidos;*
- 1.4.2.4.** *Garantia do pagamento dos restantes direitos por cessação do contrato isto é, retribuição de férias, subsídio de férias e respectivos proporcionais de férias e de subsídio de Natal, calculados até 30 de Junho;*
- 1.4.2.5.** *Prorrogação da cobertura do Seguro de Saúde até ao final de 2008;*
- 1.4.2.6.** *Oportunidade de ocupação de 25 vagas, para outros tantos trabalhadores no estabelecimento de ...;*

- 1.4.3.** *Em face desta proposta foi dito pelo representante do SINDEL que reservava a posição da sua organização, a qual será directamente comunicada à empresa até ao final de segunda-feira, dia 14 de Abril, após audição do plenário de trabalhadores.*
- 1.4.4.** *Pelo seu lado o STIENC reiterou que lamenta o presente despedimento, entendendo que caberá a cada trabalhador definir a sua posição perante a proposta da empresa.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho *que o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

2.3. Nos termos do artigo 397.º do Código do Trabalho:

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

2.4. Em conformidade com o artigo 419.º do Código do Trabalho:

1 – O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;

b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;

c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;

f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

- 2.5.** No despedimento colectivo *sub judice*, foram cumpridos, por parte da empresa, os requisitos legais a que estava obrigada, nomeadamente, a apresentação dos fundamentos do despedimento, consubstanciados nos motivos de mercado, a apresentação do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa, a indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas, bem como os critérios de selecção adoptados.
- 2.6.** Após duas reuniões de negociação entre os representantes da empresa, o representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e os Sindicatos em representação dos trabalhadores não foram levantadas questões sobre a regularidade do presente processo de despedimento colectivo.
- 2.6.1.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade na inclusão das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no presente processo de despedimento colectivo.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe à inclusão no despedimento colectivo promovido pela empresa ..., L.^{da}, das 4 trabalhadoras grávidas, das 4 trabalhadoras puérperas e das 33 trabalhadoras lactantes referidas no ponto 1.1.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE MAIO DE 2008**