

indústria automóvel e outras, em particular a produção de fios, cabos e cablagens, com uma presença global em 35 países;

c) A situação de crise vivida no sector automóvel tem conduzido as empresas que fabricam automóveis a reduzir as encomendas de componentes para os mesmos automóveis, nas quais se integra a ... e a unidade produtiva de ...;

d) Para fazer face à crise e manter competitividade no mercado, a ... foi forçada a encerrar a unidade fabril da Roménia e à aplicar procedimentos de suspensão da prestação de trabalho, em todas as unidades fabris;

e) As quebras de encomendas por parte das empresas da indústria automóvel levaram a uma quebra acentuada dos volumes de produção na empresas do grupo ..., e, conseqüentemente, à revisão de toda a estratégia e colocação do grupo, de modo a melhorar a os núcleos de rentabilidade e de contenção de custos;

f) De modo a contornar a situação económico-financeira, a ... implementou uma série de medidas de contenção de custos em todo o mundo, tanto a nível de custos fixos de materiais e serviços, como custos com o pessoal, e promoveu despedimentos colectivos, nomeadamente o ocorrido na ..., em Julho de 2009;

g) A queda do volume de produção na Europa, entre Outubro de 2008 e Fevereiro de 2009, cifrou-se em quase 30%, pelo que em 2010, o volume de trabalho na divisão ... do Grupo ... será objecto de uma redução e será o fim da produção pela ... de cinco veículos automóveis, sendo a produção das cablagens para estes veículos efectuada pela ..., que constitui a parte principal e única rentável da produção da respectiva unidade fabril;

h) o fim da produção dos veículos automóveis será de forma progressiva, prevendo-se que a mesma ocorra entre Novembro de 2009 e Outubro de 2010, e fará com que diminua a produção de cablagens e a mesma deixe de existir, em Outubro de 2010:

i) Por outro lado, as cablagens dos veículos ... e ..., ... e ... deixarão de ser produzidas pela ..., devido aos preços praticados pelo fornecedor pela ...;

j) Toda a produção da ... diminuir significativamente desde 2003, embora em 2008 as vendas tenham subido, em virtude de ter sido adquirida a produção da fábrica de Marrocos, de modo a tornar a empresa viável;

k) As vendas obtidas em 2009 representaram um decréscimo significativo, em relação às previsões efectuadas, e obrigou a um despedimento colectivo na ..., visto ser previsível um resultado negativo de exercício;

l) Acresce ainda que as cablagens de injectores e baterias para diversos veículos, cuja produção foi adjudicada à unidade de ... única e exclusivamente com o objectivo de a empresa não vir a encerrar, irão regressar às unidades industriais do grupo a que se encontram afectos; entre Março e Julho de 2010, pelo facto de tal não ser economicamente suportável pelo grupo;

j) Toda a produção da ... é destinada ao único cliente, o grupo ..., que foi afectado com a crise económica, e que irá determinar, a curto prazo, uma redução no volume de vendas, para além de as cablagens produzidas respeitarem a automóveis que irão deixar de ser produzidos, e o cliente não ter efectuado encomendas para os novos modelos;

k) Face ao que precede, irá ser encerrada a unidade fabril de ..., e serão despedidos todos/as os trabalhadores/as afectos/as a tal unidade, embora de forma faseada, sendo que, na 1.ª fase serão despedidos/as (Março de 2010) 210 trabalhadores/as, que se encontram afectos/as ao departamento de produção e a áreas de apoio, na 2.ª fase serão despedidos/as (Julho de 2009) 232 afectos/as ao departamento de produção e a áreas de apoio, na terceira fase serão despedidos/as (Outubro de 2009) 45 trabalhadores/as ligados ao departamento de produção e a áreas de apoio, e na quarta fase (finais de Outubro e Dezembro de 2010) serão despedidos/as os restantes 11 trabalhadores/as, que se encontram afectos ao departamento técnico.

1.1.2. Segundo a entidade empregadora, a comunicação de intenção de despedir foi enviada aos/às trabalhadores/as com a antecedência de 12 meses, em alguns casos, de modo a que os/as trabalhadores/as encontrem alternativas profissionais num período temporal alargado, e

também a acompanhar os/as mesmos/as no nesse processo, através da disponibilização de um serviço de procura de emprego.

1.1.3. O despedimento colectivo produzirá os seus efeitos decorridos os prazos legais.

1.1.4. Foi realizada uma reunião de informações e negociações, no dia 17 de Dezembro de 2009, onde estiveram presentes representantes da ..., da Comissão Sindical do STIENS, da Comissão Sindical do SIMA, da Comissão Sindical do SINDEL e um representante da DGERT.

Por um representante da Comissão Sindical do SINDEL, foi apresentada uma proposta, com vista a *melhorar as condições de saída dos/as trabalhadores/as, que consta do processo de despedimento, que levou à apresentação de uma contra proposta por parte da direcção da empresa.*

Um representante do SIMA solicitou esclarecimentos à direcção da empresa sobre o processo de despedimento colectivo, tendo um representante da empresa referido que tinham sido esgotadas todas as hipóteses para manter a empresa a funcionar, e que não existiam perspectivas de haver nova produção, em virtude do grupo ... não ter procedido à encomenda de cablagens para os novos modelos de automóveis

O representante da DGERT formulou uma reserva relativamente à validade jurídica de parte da proposta de compensação a receber pela cessação do contrato de trabalho por cada um/a dos/as trabalhadores/as, tendo um representante da empresa esclarecido que não estava em causa o pagamento das quantias devidas por lei, mas sim a decisão de atribuir ou não uma compensação adicional ao/a trabalhador/a, por tal não ser devido por lei, que não foi objecto de contestação por parte do mencionado representante.

No que toca ao pagamento da compensação a receber pela cessação do contrato de trabalho por cada uma das trabalhadora, será pago a cada um/a dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, bem como os

proporcionais correspondentes ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

À compensação a pagar a cada um/a dos/as trabalhadores/as nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 366.º do Código do Trabalho, acrescerá uma compensação adicional correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção de ano calculada proporcionalmente, desde que: i) o trabalhador/a não seja objecto de qualquer procedimento disciplinar instaurado após 4 de Dezembro de 2009, ii) o trabalhador/a não adopte comportamentos que ponham em causa a imagem e o bom nome da empresa e não preste declarações que possam ser interpretadas em sentido contrário à aceitação do despedimento e iii) o trabalhador/a mantenha a sua regular prestação de trabalho até à data prevista para a cessação do contrato de trabalho.

- 1.1.5.** O critério que determinou a selecção dos/as trabalhadores/as a despedir assentou no facto de a entidade empregadora se encontrar em situação económica difícil, em consequência de ter sofrido uma diminuição no volume de vendas de cablagens e o seu único cliente (o ...) não ter efectuado encomendas de cablagens ao grupo, para os novos modelos de automóveis, o que determina que seja encerrada a unidade fabril de ..., sendo despedidos/as os/as 599 trabalhadores/as afectos/as àquela unidade

II – ENQUADRAMENTO

- 2.1.** A legislação nacional prevê o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (cfr. n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa).

- 2.1.1.** Como consequência do princípio constitucional indicado, dispõe o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho que a cessação do contrato de

trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

2.1.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto alegada pelo empregador e pela trabalhadora no decurso do procedimento e verificar da sua conformidade com as normas legais.

2.1.3. Por imposição do n.º 1 do artigo 359.º do Código do Trabalho, considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme a dimensão da empresa, ou 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.

2.1.4. Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, 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, a reestruturação da organização produtiva ou a 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.

2.1.5. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho: *O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.*

2 – Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:

- a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) O quadro de Pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (...).

2.1.6. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos (...), de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 360.º do C.T.

2.1.7. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva, conforme dispõe o n.º 5 do artigo 360.º do C.T.

2.1.8. Assim sendo, verifica-se que, no presente despedimento colectivo, a entidade empregadora apresentou os motivos invocados para o despedimento, consubstanciados em motivos de mercado, apresentou o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa e indicou o numero de trabalhadoras a despedir e as categorias profissionais abrangidas.

Por outro lado, e uma vez que será encerrada a unidade fabril de ... e será despedidos/as todos/as os/as trabalhadores/as afectos/as àquela unidade, embora de forma faseada, e tendo em conta os motivos invocados pela empresa, afigura-se-nos que a entidade empregadora indicou os respectivos critérios de selecção das trabalhadoras a despedir, pelo que não se vislumbra que as citadas trabalhadoras se encontrem a ser incluídas no despedimento colectivo, pelo facto de se encontrarem grávidas, puérperas ou lactantes, tanto mais que, da acta de reunião de informações e negociações, nada consta sobre eventual discriminação em função do sexo das trabalhadoras em causa e se retira da mesma que foram acordados os montantes a pagar aos/às trabalhadores/as pela cessação do contrato de trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em razão do que antecede, a CITE não se opõe à inclusão das citadas trabalhadoras no despedimento colectivo promovido pela ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2010