Deslocalização

Quando uma atividade permanece na empresa, mas é transferida para outro local

O que deve saber sobre o assunto:

- A deslocalização significa que uma atividade permanece na mesma empresa do sector público ou privado, mas é transferida para um local diferente dentro da UE/EEE. Uma deslocalização ou transferência de actividades para fora da UE/EEE é designada por **offshoring**, que é abordada noutra secção do presente guia.
- A deslocalização afecta os trabalhadores e as suas famílias. Quando uma empresa transfere os seus escritórios ou partes da sua atividade para outro local, os trabalhadores são confrontados com decisões difíceis. Muitas vezes, é-lhes dada a oportunidade de seguirem o seu trabalho, mas desenraizar a família é uma consideração importante. Deixar os amigos para trás é outra.
- Os factores que impulsionam a deslocalização e o **offshoring** são bastante semelhantes. Estão frequentemente ligados à ameaça da gestão de que as actividades comerciais serão transferidas de um local para outro, a menos que seja implementada uma redução de custos ou que sejam tomadas outras medidas relacionadas com os custos.
- Por conseguinte, e se forem previstos numa fase inicial, os planos de deslocalização podem ser influenciados ou mesmo interrompidos se a lógica económica for posta em causa por cálculos ou considerações alternativas dos trabalhadores, assistidos pelos seus peritos.
- As deslocalizações podem também envolver **despedimentos colectivos** ou mesmo **encerramentos**, em especial quando as actividades são transferidas para um país diferente.

A sua missão é...

- Antecipe a deslocalização na sua empresa, acompanhando a evolução do sector. Utilize os recursos sindicais e a informação sobre a questão a nível europeu e nacional.
- Recolha todas as informações que ajudem a compreender a situação económica, mas também as possíveis motivações "ocultas" da direção.
- Recolher informações sobre as condições de trabalho e as relações laborais no local visado. Se possível, utilizar todos os canais para entrar em contacto com os sindicatos da entidade.
- Contactar o coordenador do CEE/SE do WC e a Federação Europeia de Sindicatos para obter aconselhamento.
- Partilhe toda a informação que conseguir recolher a nível local com todos os membros do CER/SE.

- Seja pró-ativo: Reivindique os seus direitos, não espere que a direção apresente voluntariamente as informações necessárias ou peça a sua opinião.
- Para mais recomendações genéricas sobre reestruturações transnacionais, clique **AQUI**.

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obrigações de gestão

Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Em caso de rumores e de dimensão transnacional, ou seja, se a deslocalização afetar os trabalhadores europeus em termos de efeitos potenciais, a direção tem a obrigação de informar o CEE ou o conselho de empresa da SE o mais rapidamente possível (ver decisão prevista).

Representações dos trabalhadores locais

- Se os rumores forem bem financiados e se estiver em curso um projeto que possa ter um impacto na mão de obra em termos do seu efeito potencial, a direção local tem a obrigação de informar os representantes locais o mais rapidamente possível (ver decisão prevista). No caso de mais do que um país ser afetado, essa informação deve ser coordenada e fornecida dentro do mesmo prazo. A informação local diz respeito, em especial, ao impacto do projeto de relocalização nas instalações locais que serão afectadas.

Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- A administração deve informar os membros do conselho de administração sobre a estratégia da empresa e quaisquer planos susceptíveis de afetar a força de trabalho numa fase muito precoce e muito antes de qualquer decisão final.

Direitos e ação dos trabalhadores

Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Logo que os rumores pareçam ter algum fundamento, os membros do CEE/SE da comissão de trabalhadores devem confrontar a direção com as informações já obtidas e solicitar mais pormenores, incluindo, se for caso disso, as informações formais e os preparativos para a consulta do CEE/SE da comissão de trabalhadores. Isto pode ser feito numa reunião regular ou através do seu Comité Restrito, Secretário, Presidente ou outro porta-voz entre reuniões.
- Considere a utilização de listas de verificação de sinais de alerta precoce que foram desenvolvidas em projectos sindicais, tais como: **Antecipar e avaliar os riscos relacionados com a externalização e o offshoring**
- Entre em contacto com o seu coordenador sindical e a sua federação sindical europeia para obter todas as informações de todos os sindicatos envolvidos e começar a preparar uma resposta sindical

conjunta

Representações dos trabalhadores locais

- Logo que os rumores pareçam ter alguma substância, os representantes locais dos trabalhadores devem confrontar a direção com a informação já obtida e pedir mais pormenores, incluindo - quando apropriado - a informação formal e os preparativos para a consulta. Isto pode ser feito em reuniões regulares dos órgãos representativos locais ou através do seu secretário, presidente ou outro porta-voz entre reuniões. Pode igualmente ser efectuada por delegados sindicais individuais ou pelos membros do CEE/SE do Conselho de Empresa que representam o país em causa.
- Todas as informações obtidas a nível local devem ser sistematicamente partilhadas com os membros do CER/SE dos outros países. Deste modo, será possível ter uma ideia muito rápida do carácter transnacional da eventual deslocalização.

Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- Os representantes dos trabalhadores no conselho de administração têm acesso à mesma informação que os representantes dos acionistas. Se houver rumores sobre uma possível externalização de actividades e esse plano ainda não tiver sido comunicado ao conselho de administração, a questão pode ser levantada na reunião seguinte, solicitando a divulgação completa do plano de negócios. Se, no entanto, esse plano já tiver sido partilhado com o conselho de administração, podem ser enviados sinais ao CEE, aos representantes locais dos trabalhadores e/ou aos responsáveis sindicais de que essa reestruturação está efetivamente a ser preparada. Atenção: podem aplicar-se regras específicas em matéria de confidencialidade.

Ação sindical

Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Em caso de dimensão transnacional, contactar a respectiva ETUF: Verificar e seguir qualquer código de conduta/política da ETUF aplicável em caso de deslocalização e/ou qualquer acordo-quadro transnacional pré-existente ou documento semelhante específico da empresa.
- Reunir informações sobre o local ou a filial destinatária da deslocalização e tentar estabelecer contactos com as respectivas estruturas sindicais.
- Os coordenadores do CEE devem cooperar estreitamente com a FET e os membros do CEE nos países em causa, em caso de dimensão transnacional

Representações dos trabalhadores locais

- Os rumores podem ter ou não fundamento. Por conseguinte, a primeira missão consiste em recolher o máximo de informação possível para fundamentar as suas suposições. As acções possíveis incluem

trocas de impressões com os trabalhadores em causa, verificação de fontes disponíveis ao público (imprensa, sítio Web da empresa, ...) e contactos com representantes do potencial subcontratante.

Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- Em alguns casos, os dirigentes sindicais podem ter um mandato na direção da empresa. Se não for esse o caso, será essencial um contacto próximo com os representantes dos trabalhadores que fazem parte do conselho de administração. Tal permitirá verificar rapidamente os rumores e, caso se confirmem, preparar as etapas seguintes (ver as secções seguintes do calendário).

Papel das autoridades públicas

Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Nesta fase, as autoridades públicas não têm qualquer papel a desempenhar. No entanto, pode informar-se sobre o papel das autoridades públicas nacionais ou locais, nomeadamente nos grandes casos de deslocalização no seu país.

Representações dos trabalhadores locais

- Nalguns países, quando está em causa uma grande parte dos trabalhadores, as autoridades públicas podem ser chamadas a intervir. Para se preparar para uma tal intervenção numa fase posterior, consulte a legislação nacional para saber quais as regras aplicáveis e os procedimentos a seguir.
- As leis e regulamentos relativos aos **despedimentos colectivos** e à **transferência de actividades para uma empresa diferente** podem ser de particular interesse.

Representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração

- Em caso de impactos significativos na mão de obra local, os representantes dos trabalhadores no conselho de administração podem estar preparados para pedir à direção que informe as autoridades públicas.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

EXTERNALIZAÇÃO DESLOCALIZAÇÃO

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organização(ões): ETUI

Tipo: Sítio Web

Categoria: Investigação

Idioma: Inglês

Acesso: Público

Ano: 2015

EXTERNALIZAÇÃO DESLOCALIZAÇÃO

Outsourcing

Organização(ões): Eurofound

Tipo: Sítio Web

Categoria: Investigação

Idioma: Inglês

Acesso: Público

EXTERNALIZAÇÃO DESLOCALIZAÇÃO

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organização(ões): Eurofound

Categoria: Factos e dados

Transnational Restructuring Navigator

EXTERNALIZAÇÃO DESLOCALIZAÇÃO OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organização(ões): UNI Europa

Tipo: PDF

Categoria: Guias da União

Idioma: Inglês

Acesso: Público

Transnational Restructuring Navigator