Offshoring

Transnational Restructuring Navigator

Quando uma atividade permanece na empresa mas é transferida para fora das fronteiras da UE

O que deve saber sobre o assunto:

- Offshoring significa que uma atividade é deslocalizada ou externalizada para fora da UE ou do Espaço Económico Europeu (EEE). A atividade externalizada pode continuar a pertencer à empresa ou pode ser transferida para um subcontratante.
- À semelhança da **externalização**, a empresa do sector público ou privado que externaliza as actividades continuará a estar presente no país de origem.
- Uma vez que o offshoring se refere a uma transferência da produção ou dos serviços de qualquer país abrangido pelo âmbito de aplicação do CER/SE para outro país do mundo, poderá ser adequado o envolvimento da sua Federação Sindical Mundial. Se tal for considerado, é favor consultar a sua Federação Sindical nacional e europeia.
- Embora o offshoring possa estar relacionado com a expansão do negócio, em muitos casos, o objetivo do offshoring de processos empresariais consiste na redução de custos, que pode ser alcançada através de custos laborais mais baixos, ambientes regulamentares atractivos ou a proximidade de mercados de vendas. Na maioria dos casos, o offshoring de actividades de produção nacionais diz respeito a actividades de mão de obra intensiva que são transferidas para o estrangeiro para tirar partido de custos salariais mais baixos.
- A indústria transformadora domina as estatísticas da deslocalização. O offshoring ocorre em sectores de média tecnologia com grande intensidade de mão de obra nos países da Europa Ocidental e em sectores de baixa tecnologia nos Estados-Membros da Europa Central e Oriental. O único sector dos serviços em que a deslocalização é significativa é o da banca e dos seguros.
- Uma vez que o offshoring envolve mais do que um país, os conselhos de empresa europeus e da SE são um fórum importante no que respeita à representação de interesses a nível europeu. Ver a secção seguinte sobre os principais aspectos a ter em conta quando se trata de offshoring.
- Muitas vezes, a deslocalização é utilizada pelo empregador como uma ameaça para implementar uma reestruturação interna, aumentar a flexibilidade do tempo de trabalho ou eliminar benefícios, argumentando que os custos laborais eram aparentemente demasiado elevados.
- A deslocalização pode frequentemente envolver **despedimentos colectivos** ou mesmo **encerramentos**.

A sua missão é...

- Recolher o máximo de informação possível sobre o plano ou ideias de deslocalização dos empregadores. É necessário distinguir entre as respostas aos planos efectivos de deslocalização e as respostas à ameaça de deslocalização por parte dos empregadores.
- Partilhe a informação com a sua organização sindical setorial, europeia e mundial e peça aconselhamento.
- Caso exista um CEE/CSL, entre em contacto com outros representantes dos trabalhadores e troque informações e experiências. O offshoring representa uma questão particularmente difícil para os CEE devido ao potencial conflito de interesses entre os representantes de diferentes países.
- Entre em contacto com o coordenador do seu CEE/CC da ES e com a sua Federação Europeia de Sindicatos para obter aconselhamento.
- Partilhe toda a informação que conseguir recolher a nível local com todos os membros do CEE/CM da ES.
- Envolva as redes sindicais transfronteiriças ou apoie a criação de tais redes quando estas ainda não existirem.
- Intensificar a comunicação no seio do CEE/SE da comissão de trabalhadores e/ou noutros locais afectados a nível transfronteiriço, bem como nos contextos nacionais.
- Seja pró-ativo: Reivindique os seus direitos, não espere que a direção apresente voluntariamente as informações necessárias ou peça a sua opinião.

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obrigações de gestão

Conselhos de empresa europeus Conselhos de empresa SE

- Se os rumores forem verdadeiros e estiver em curso um projeto que possa ser importante para os trabalhadores europeus em termos do seu potencial efeito, a administração central tem a obrigação de informar o CEE ou o SE WC 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/offshoring**
- Entre em contacto com o seu coordenador sindical e a sua federação sindical europeia e mundial para obter todas as informações de todos os sindicatos envolvidos e começar a preparar uma resposta

Transnational Restructuring Navigator

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 nas reuniões regulares dos órgãos representativos locais ou através do seu secretário, presidente ou outro porta-voz nos intervalos das reuniões. Pode também ser efectuada por delegados sindicais individuais ou pelos membros do CEE/SE do comité de trabalhadores 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 obter rapidamente uma imagem do carácter transnacional da eventual medida de 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 existirem 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

- Contactar a respectiva ETUF e a Federação Sindical Mundial: Verificar e seguir qualquer código de conduta/política da ETUF aplicável em caso de offshoring e/ou qualquer acordo-quadro transnacional pré-existente ou documento semelhante específico da empresa.
- Recolher informações sobre o país destinatário de uma possível atividade de offshoring e tentar estabelecer contactos com as respectivas estruturas sindicais.
- Os coordenadores do CEE devem cooperar estreitamente com a ETUF/GUF e os membros do CEE nos países em causa

Representações dos trabalhadores locais

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

intercâmbios com os trabalhadores em causa, verificação de fontes disponíveis ao público (imprensa, sítio Web da empresa, etc.) e recolha de informações sobre o potencial subcontratante ou o país de destino e o local do potencial offshoring.

- As ETUFs devem verificar o nível de informação com as organizações membros

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, em especial nos grandes casos de reestruturação no seu país que envolvam despedimentos.
- Note também que existem instrumentos europeus de apoio aos trabalhadores afectados por despedimentos relacionados com o offshoring, o **Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização**, o FEG. Com base nas candidaturas das autoridades públicas nacionais, o FEG pode prestar apoio a trabalhadores individuais que estejam a ser confrontados com despedimentos, tais como requalificação e outros.

Representações dos trabalhadores locais

- Nalguns países, quando está em causa uma parte maior da mão de obra, as autoridades públicas podem ser chamadas a intervir. Para se preparar para essa 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.
- Informe-se sobre a legislação europeia relativa ao amortecimento dos efeitos dos despedimentos relacionados com a globalização, ou seja, o **Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização**.

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.

Further reading and resources

OFFSHORING

ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe

Organização(ões): Eurofound

Tipo: Sítio Web

Categoria: Investigação

Idioma: Inglês

Acesso: Público

Ano: 2017

OFFSHORING

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Autor(es): Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organização(ões): ETUC

Tipo: PDF

Categoria: Investigação

Idioma: Inglês

Acesso: Público

Ano: 2021

OFFSHORING

Transnational Restructuring Navigator

Eurofound Database on Restructuring cases: Recent cases of offshoring and delocation

Organização(ões): Eurofound

Tipo: Sítio Web

Categoria: Factos e dados

Idioma: Inglês

Acesso: Público

OFFSHORING

Due Diligence and Subcontracting

Organização(ões): ETUC

Tipo: Sítio Web

Categoria: Guias da União

Idioma: Inglês

Acesso: Público

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