

**Declaração da Comissão Sindical do SIESI-
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas**

No dia 7 de Abril de 2020, a Visteon Portuguesa, solicitou uma reunião por Videoconferência, pelas 11 horas. Esta iniciou-se à hora prevista e foi apresentada, pelo representante da empresa, uma informação de que a empresa teria já autorização da Segurança Social para substituir o “Layoff”, efectuado ao abrigo do Código de Trabalho, pelo Regime Simplificado, decorrente da legislação produzida após o estado de emergência, em resultado da pandemia COVID 19.

No entanto posteriormente esta situação teria sido colocada de outra forma, nomeadamente de que estaria em fase de contactos com a Segurança Social do assunto e da conversão do regime desde as datas dos dois anteriores processos que datou de 23 e 30 de Março de 2020, embora só o tenha comunicado, por carta, aos trabalhadores em data posterior à da data efetiva do início do regime, considerando que tudo o resto é desconhecido desde a acta das reuniões com a Comissão de Trabalhadores até outras comunicações, particularmente a data em que o Layoff foi considerado como em produção de efeitos de acordo com a Lei (7/2009).

Portanto, até prova em contrário, a empresa poderá ter aplicado abusivamente o processo de colocação em casa de trabalhadores em período anterior à sua conclusão face à Lei 7/2009 (Código do Trabalho).

Consequentemente, a empresa terá agora procurado converter o processo no “layoff simplificado, no que apenas se entende por uma tentativa de aproveitar a necessidade de argumentos menos rigorosos e obrigatórios, por outros que este regime facilitou.

Aliás, os valores considerados face aos cenários decorrentes da pandemia, passa de uns alegados cerca de 40% de perdas de facturação para o actual, poucos dias depois, onde aponta perdas de 70 a 80%.

Solicitados que foram os elementos que possam sustentar a situação comprovadamente e que teriam sido obrigatoriamente fornecidos no processo anterior, a empresa não acedeu, o que evidencia que todo o processo assenta muito mais no “clima de receio e até catastrófico” que tem sido lançado pelas mais variadas formas, particularmente a comunicação social.

Mais, a sua colocação no regime, considerando apenas as datas das cartas (28.3.2020), e não o recebimento efectivo tendo em conta que o processo formal ainda não se tinha iniciado a 23 de Março, leva a que nessa data a empresa tinha colocado trabalhadores em situação de não ocupação efetiva de trabalho, o que deverá ser remunerado como trabalho efetivo.

Tal se aplica, também, aos que tiveram o mesmo procedimento a 30 de Março, pois a recepção da carta também foi posterior.

É, desta forma, dado que a empresa recusou, inclusivamente, duas reuniões com esta estrutura, assim como qualquer outra explicação aos trabalhadores e o silêncio de todos os envolvidos no processo, no quadro da Lei, não tenham produzido qualquer informação sobre o processo anterior, o que deixou sempre um conjunto de dúvidas quanto aos motivos, fundamentos, critérios e, até, da sua legalidade.

Agora, por ter de ouvir os Delegados Sindicais, marca reunião, mas para além de elencar um conjunto de situações para pretensamente justificar a reconversão em “Layoff simplificado”, ao abrigo da Lei 10 G/2020, de 26 de Março, data da última revogação à anterior legislação sobre a matéria,

Mas, saliente-se mais uma vez embora tenham sido pedidos expressamente, a empresa não se disponibilizou para apresentar os elementos pedidos e que teriam de ter sustentado o processo anterior e a sua evolução para este, onde afirma terem sido duplicadas as quebras de facturação.

Neste contexto, é impossível de aferir a adequação do processo face à situação concreta, bem como critérios e outros factos quanto aos trabalhadores que saíram a 23 de Março e 30 de Março, bem como os que não foram colocados no regime, por diversos motivos.

Acresce a falta de informação sobre os trabalhadores que possam estar ausentes por aplicação de outras figuras legais, nomeadamente: baixas médicas, parentalidade, regimes extraordinários, etc.

Em conclusão, apenas informou o que no início se coloca e de que as datas do “layoff simplificado” passariam a ser de 30 dias, passando de 23 de Março a 22 de Abril e de 30 de Março a 29 de Abril, podendo tais situações ser prorrogadas por mais dois períodos de 30 dias, se nada se alterar de substantivo para poder inverter o quadro que considera existir.

Entendemos a medida pretendida como desprovida de sustentação em qualquer dos campos que a lei enquadra a situação, mostrando-se, muito mais, repetimos, da utilização de uma situação que devia mobilizar todos para poder prevenir e ultrapassar a situação. Essa sim é a causa que nos deve mobilizar e não apenas a procura de procurar “lançar mão” de todos os expedientes que lhe possam permitir não ter, ou reduzir ao mínimo, a redução de resultados.

Até por isso, nunca referiu que, face aos dados que foram desmobilizados à CS do SIESI pelos documentos legais (RU) na empresa em 31 de Dezembro de 2018, trabalhavam na empresa 1100 trabalhadores, mais 24 que no ano anterior.

Em 2017 a empresa apresentou um Volume de Negócios (Vendas, prestação de serviços e outras receitas) um valor de 397,9 milhões de euros, o que corresponde a um aumento anual de 54,5 milhões de euros, ou seja um aumento anual de 15,9%.

Havendo mais trabalhadores, também as despesas com o pessoal aumentaram, mas numa percentagem muito mais baixa do que a facturação da empresa e os lucros.

Com efeito, a empresa com o pessoal, registou um gasto de 31,6 milhões de euros, o que corresponde a mais 2,5 milhões que no ano anterior, ou seja, um aumento de 8,5%.

No entanto os lucros, no valor de 11,9 milhões de euros, registam um aumento muito significativo, mais 4,4 milhões de euros que no ano anterior, a que corresponde um aumento anual de 58%.

Assim, a produtividade medida através do rácio (Volume de Negócios / Nº Trabalhadores) regista um valor de 369,7 mil euros, o que representa, em média, o volume de negócio por trabalhador. Ora esse indicador teve um crescimento anual de 14,9% .

Relativamente à Remuneração média, que resulta da divisão dos gastos com o pessoal pelo nº de trabalhadores, regista-se um valor médio da remuneração anual de 29,3 mil euros, a que corresponde um aumento anual de 7,6%.

A empresa nada adiantou quanto à necessidade de manter todas as suas obrigações quanto a matéria social, bem como a proceder ao pagamento de um valor superior aos seus 30% dos 2/3 do salário normal do trabalhador, atenuando assim a perda, o que no mínimo seria sua obrigação, e o que se exige.

O caminho continuado do diálogo com as estruturas, legítimos representantes dos trabalhadores, tomando a cada momento as decisões que se possam demonstrar como contribuidoras para a defesa da empresa e dos postos de trabalho nunca foi o objectivo determinantes e unicamente a procura de não prejudicar resultados que podem ser pagos pela Segurança Social.

Lisboa, 7 de Abril de 2020