

**O PROCESSO DE
REESTRUTURAÇÃO EM CURSO NA PÁGINAS
AMARELAS, SA**

**DESPEDIMENTO COLECTIVO DE 70 TRABALHADORES NA PÁGINAS AMARELAS
UMA EMPRESA DO GRUPO PORTUGAL TELECOM**

A **Páginas Amarelas**, uma empresa com cerca de 420 trabalhadores, cujos accionistas são a **Portugal Telecom** e a **Truvo** (consórcio belga), accionou no passado dia 2/11/2010 um processo de Despedimento Colectivo de 70 trabalhadores.

Nos últimos anos, a Empresa tem sido alvo de vários processos de reestruturação (2005 – 50 trabalhadores, 2007 – 54, 2009/2010 – 55). Mas a verdade é que a **Páginas Amarelas**, ao mesmo tempo que reduz o seu quadro efectivo de pessoal, tem recorrido cada vez mais aos contratos temporários e de prestação de serviços originando uma nova geração de trabalhadores precários, com menores salários e contribuindo também para aumentar o desemprego.

Acresce dizer que não estamos a falar de empresas em situação económica difícil. Tanto a **Páginas Amarelas** como a **PT** apresentam resultados financeiros com lucro.

Assim, os trabalhadores da **Páginas Amarelas** não podem deixar de denunciar e trazer ao conhecimento público a injusta solução que a actual Direcção da **Páginas Amarelas** pretende impor aos trabalhadores visados.

Sé o **Despedimento Colectivo** é a solução escolhida pela empresa para alcançar os seus objectivos, lembramos que outras empresas em verdadeira situação económica difícil conseguiram acordar com os seus trabalhadores condições bem mais justas do que o valor mínimo da lei ou mesmo do que o 1,2 meses de salário por cada ano de trabalho com que a actual Direcção da **Páginas Amarelas** pretende fazer acordo com os trabalhadores que aceitarem não impugnar o seu despedimento.

11.11.2010



**Páginas
Amarelas**

Um grupo de trabalhadores da



Comissão de Trabalhadores da Empresa
Páginas Amarelas®

CONCENTRAÇÃO NA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

QUINTA, 11 DE NOVEMBRO – 18H

A Comissão de Trabalhadores da Páginas Amarelas será recebida na próxima quinta-feira, dia 11 de Novembro, pelos Grupos Parlamentares do BE (às 14h) e do PP (14h30), e pela Comissão Permanente de Trabalho da Assembleia da República (às 16h30).

O objectivo destas iniciativas é chamar a atenção do poder político para o despedimento colectivo em curso na empresa, que foi comunicado formalmente à CT no passado dia 2 de Novembro.

Convidamos todos os trabalhadores a juntarem-se a nós, frente às instalações da Assembleia da República, em S.Bento, por volta das 18h, para vos darmos conta das reuniões havidas.

A CT

10 Novembro 2010



Comissão de Trabalhadores da Empresa
Páginas Amarelas®

NOTA À IMPRENSA

**DESPEDIMENTO COLECTIVO NA PÁGINAS AMARELAS
(EMPRESA DO GRUPO PORTUGAL TELECOM)**

CONCENTRAÇÃO NA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

QUINTA, 11 DE NOVEMBRO – 18H

A Comissão de Trabalhadores da Páginas Amarelas será recebida na próxima quinta-feira, dia 11 de Novembro, pelos Grupos Parlamentares do BE e do PP, e pela Comissão Permanente de Trabalho da Assembleia da República (às 16h30).

No final das audiências, os trabalhadores da Páginas Amarelas estarão concentrados em frente às instalações da Assembleia da República, em S.Bento.

O objectivo destas iniciativas é chamar a atenção do poder político para o despedimento colectivo de 70 trabalhadores, que foi comunicado formalmente à CT no passado dia 2 de Novembro. Entre estes trabalhadores, estão 5 dos 9 representantes dos trabalhadores (3 membros da CT, 2 membros de sub-CTs) e ainda 2 membros da anterior CT.

A Páginas Amarelas é uma empresa com lucros, cujos accionistas são a Portugal Telecom (PT), com 25% das acções, e um consórcio belga (TRUVO), com as restantes. A Empresa emprega actualmente cerca de 420 trabalhadores.

Nos últimos anos, a Empresa tem sido alvo de vários processos de reestruturação (2005 – 50 trabalhadores, 2007 – 54, 2009/2010 – 55). Mas a verdade é que a Páginas Amarelas, ao mesmo tempo que reduz o seu quadro efectivo de pessoal, tem recorrido cada vez mais aos contratos temporários e de prestação de serviços recorrendo a empresas de outsourcing, e, originando uma nova geração de trabalhadores, precários e com menores salários e regalias.

A CT da Páginas Amarelas SA
9 Novembro 2010

Contactos da Comissão de Trabalhadores:

ct@paginasamarelas.pt | 919281905 (Helena Oliveira) | 961316904 (Ana Furtado) | Manuel Bastos (966124688)



Comissão de Trabalhadores da Empresa
Páginas Amarelas®

COMUNICADO Nº 16/10 – 8 Novembro 2010

Assunto: Processo de despedimento colectivo

Com o presente comunicado, a CT pretende informar todos os colegas sobre os acontecimentos que se têm sucedido acerca do processo de reestruturação em curso, desde 22 de Outubro, dia em que comunicámos à Direcção e a todos os trabalhadores, que a CT reservaria a sua posição para a fase de informações e negociação prevista por lei nos processos de Despedimento Colectivo.

1. Desde 22 de Outubro, não houve mais reuniões entre a CT e a Direcção.

2. Vigília de trabalhadores

No dia 29 de Outubro, a CT recebeu de um grupo de trabalhadores a informação de que se tinha realizado uma vigília no dia 27 de Outubro, em frente à PT, em que participaram cerca de 100 trabalhadores. Nesta comunicação, a CT foi informada ainda do seguinte:

- 2.1 A CT da PT esteve presente na vigília, manifestando a sua solidariedade e colocando-se à disposição da CT da PA, para prestar todo o apoio e ajuda que possa prestar neste processo.
- 2.2 Durante esta vigília, uma delegação dos trabalhadores foi recebida pela Administração da PT (administrador da PT no Conselho de Administração da PT, director Recursos Humanos e director Comunicação).
- 2.3 Os trabalhadores explicaram que o objectivo daquela acção era chamar a atenção de um dos accionistas da PA (a PT) para a forma como estava a desenrolar-se mais um processo de reestruturação na nossa empresa.
- 2.4 A representação da PT informou os trabalhadores que sabia do processo de reestruturação e da necessidade da redução de pessoal da empresa. Referiram ainda que estavam contra o mecanismo de despedimento colectivo, por não se enquadrar na metodologia de reestruturação utilizada nas empresas do Grupo PT.
- 2.5 Sobre a proposta do Director-Geral da PA apresentada na última RGT, confirmaram que tinham sido contactados pela Direcção da PA no sentido de ser disponibilizado mais dinheiro para suportar

aquela proposta, e tinham respondido afirmativamente, bem como achavam que a Truvo também o terá feito.

2.6 A representação da PT comprometeu-se a interceder junto da Direcção da PA no sentido de, em conjunto com a CT, encontrar uma solução que minimize os impactos sociais do processo de despedimento colectivo.

2.7 Os trabalhadores presentes na vigília, e contactados pela Direcção no âmbito do processo de reestruturação em curso, fizeram saber à CT que após esta estar na posse de toda a informação acerca do processo de despedimento colectivo, deve dialogar com a Direcção, conforme previsto na Lei, para chegar a uma plataforma de entendimento que beneficie a Empresa e minimize os prejuízos dos que forem despedidos.

2.8 Nesta fase das negociações, entendem estes trabalhadores que a CT deve consultá-los a eles, e não a toda a população da Empresa, sobre as condições a acordar para se efectivar a sua saída da empresa.

3. Comunicação do despedimento

No dia 2 de Novembro, a Direcção da PA comunicou à CT a intenção de proceder ao despedimento colectivo de 70 trabalhadores, tendo entregue com esta comunicação:

- a. Os motivos alegados para o despedimento
- b. A caracterização do quadro de pessoal
- c. Os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir
- d. Lista dos trabalhadores a despedir:

	anunciado em 12.Out	comunicado em 2.Nov
Vendas	26	22
Operações	29	28
Marketing	3	3
Financeiro	4	3
IT	6	5
Bus. Development	3	4
After Sales Care	3	5
TOTAL	74	70
informado à CT	4	
TOTAL GERAL	78	70

- e. Período de tempo para efectuar o despedimento
- f. Método de cálculo de compensação a conceder aos trabalhadores a despedir:
 - 1 mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fracção do ano calculada proporcionalmente
 - 1,2 meses de retribuição mensal média por cada ano completo de antiguidade (e fracção de ano calculada proporcionalmente) para quem fizer declaração de renúncia abdicativa de impugnar o despedimento

A primeira reunião da fase de informações e negociação entre a CT e a Direcção foi proposta para dia 5 de Novembro.

4. Informação da CT aos trabalhadores incluídos no processo

Imediatamente a seguir a esta comunicação, a CT começou a contactar todos os colegas incluídos no processo, informando-os sobre os motivos para o despedimento e os critérios para a sua inclusão no processo.

Sendo mais difícil contactar os colegas de fora de Lisboa, e os que se encontram ausentes da Empresa, podemos informar que já concluímos esta tarefa. Nestes contactos, solicitámos a todos que participassem na preparação da reunião de 5 Novembro, endereçando à CT as questões que gostariam que fossem colocadas à Direcção. Recebemos muitas sugestões, que agradecemos.

5. Reunião com a CT da PT

No dia 4 de Novembro, a CT reuniu com a CT da PT, nas nossas instalações, a quem agradeceu a disponibilidade e o apoio prestados aos colegas presentes na vigília.

A CT da PT manifestou a sua disponibilidade para continuar a acompanhar o processo em curso, e a prestar o apoio possível, que agradecemos.

6. Apoio jurídico

A CT solicitou ao Dr. Fausto Leite que participasse, como perito da CT, nas reuniões da fase de informações e negociação.

Aproveitamos para informar que os honorários do Dr. Fausto Leite pela preparação (duas reuniões) e participação na RGT de 18 de Outubro foram no valor de 500€. A contribuição que os colegas fizeram chegar à CT foram no valor de 495€.

7. Primeira reunião da fase de informações e negociação

Teve lugar no dia 5 de Novembro, pelas 14h45, nas instalações da Empresa.

7.1 Estiveram presentes o Dr. Freitas de Carvalho (em representação da DGERT/Ministério do Trabalho), a Dra. Filipa Esteves (responsável de RH), o Dr. Luís Sobral (perito da Empresa), o Dr. Fausto Leite (perito da CT) e a CT (Helena Oliveira, Manuel Bastos, Ana Furtado e António Almeida). A acta da reunião foi assegurada pela colega Maria João Lopes (assistente da Direcção).

7.2 O representante do MTSS inquiriu se a PA encarou a possibilidade de aplicar as medidas alternativas ao despedimento colectivo previstas no artº 361-1º (suspensão de contratos, redução de horário, reconversão ou reclassificação profissional, reforma antecipada ou pré-reforma).

- 7.3 A representação da PA respondeu que sim, tendo concluído nesta fase do processo de reestruturação que se alonga já há tempo considerável, ser inevitável a medida de despedimento dos 70 colaboradores identificados.
- 7.4 A representação da PA esclareceu que está inteiramente disponível para receber e considerar as perguntas, sugestões e propostas que a CT entender apresentar em relação a este processo.
- 7.5 A CT colocou 57 questões, que resultam de dúvidas surgidas da leitura do documento entregue pela PA, com os fundamentos do despedimento.
- 7.6 A Representação da Empresa sobre as questões colocadas, necessita de recolher a informação relevante e concreta para as respostas, que disponibilizará na próxima reunião.
- 7.7 A CT reservou o direito de pedir mais esclarecimentos depois de ter recebido as informações solicitadas na presente reunião.
- 7.8 A Representação da PA declarou que está disponível para prestar todos os esclarecimentos solicitados pela CT e justificados no âmbito deste processo.
- 7.9 A próxima reunião ficou marcada para o dia 12 de Novembro, pelas 14h30.

8. Próximos passos

Durante esta semana, a CT manterá contacto com todos os colegas incluídos no processo, e em conjunto com eles decidirá sobre todas as questões que estejam relacionadas com o mesmo.

Assim sendo, a CT não prevê a convocação de uma RGT no âmbito do processo de despedimento em curso, mas convocará certamente os 70 colegas incluídos neste processo, para uma data a definir no futuro próximo.

Como até aqui, continuaremos disponíveis para acompanhar, esclarecer e apoiar todos os colegas, incluídos ou não neste processo, sempre que para tal formos solicitados.

A Comissão de Trabalhadores

Contactos da CT: E-mail: ct@paginasamarelas.pt Telefones: Ana Furtado – 961316904 | António Almeida – 966775143 | David Fardilha – 966225967 | Helena Oliveira – 919281905 | Manuel Bastos - 966124688

NOTA À IMPRENSA

DESPEDIMENTO COLECTIVO NA PÁGINAS AMARELAS

A Direcção da empresa Páginas Amarelas comunicou formalmente no dia 2 de Novembro a intenção de proceder ao despedimento colectivo de 70 trabalhadores, entre os quais se encontram 5 dos 9 representantes dos trabalhadores (3 membros da actual Comissão de Trabalhadores e 2 membros de sub-CT's) e ainda 2 membros da anterior CT.

A Páginas Amarelas é uma empresa cujos accionistas são a Portugal Telecom (PT), com 25% das acções, e um consórcio belga (TRUVO), com as restantes. Emprega actualmente cerca de 420 trabalhadores.

Este processo de despedimento colectivo tem sido conduzido de uma forma pouco transparente, já que os trabalhadores envolvidos começaram por ser contactados individualmente pela Direcção em meados de Outubro, com o intuito de tentar obter o seu acordo para as rescisões dos contratos, e nunca explicitando que seria utilizado o mecanismo do despedimento colectivo.

A Comissão de Trabalhadores chegou mesmo a participar em reuniões com a Direcção, em que esta tentou que a CT desse o seu aval às negociações em curso, sem saber quem eram os trabalhadores que estavam a ser contactados. No decurso destas reuniões a CT apercebeu-se da intenção da empresa de proceder a mais esta reestruturação através de um processo de despedimento colectivo, e considerou então que não estavam a ser cumpridos os procedimentos previstos na lei. Nessa altura, interrompeu as conversações e decidiu aguardar pela formalização da fase de negociações, de forma a não prejudicar o seu poder de negociação e salvaguardando a defesa dos interesses e dos direitos de todos os trabalhadores.

Os trabalhadores organizaram uma vigília no passado dia 27 de Outubro, em frente às instalações da Portugal Telecom (PT) em Lisboa, um dos accionistas da Páginas Amarelas. O objectivo deste protesto foi chamar a atenção do accionista PT para a situação que estava prestes a desencadear-se, e que mais parece ser a continuação de uma 'reestruturação permanente em curso' que teve início em 2005 e parece que nunca mais terminará.

Na altura, uma delegação dos trabalhadores foi recebida pela Administração da PT, a quem explicou esta 'reestruturação sem fim': ao longo dos últimos anos, as várias reestruturações ocorridas com vista à redução do quadro de pessoal da empresa tem sido justificada com a necessidade da sua reorganização operacional e a transição do seu negócio predominante para as plataformas online, em detrimento das tradicionais listas telefónicas impressas.

Mas a verdade é que a Páginas Amarelas, ao mesmo tempo que reduz o seu quadro efectivo de pessoal, tem recorrido cada vez mais aos contratos temporários e de prestação de serviços recorrendo a empresas de outsourcing, em número superior ao número de trabalhadores que se desvinculam da empresa, originando uma nova geração de trabalhadores, precários e com menores salários e regalias.

No final de 2009, cerca de 100 trabalhadores foram abordados pela empresa para rescindirem os seus contratos, por mútuo acordo, com uma compensação que tinha por base a aplicação de um rácio de 1,2 salários por ano de trabalho. A maioria dos trabalhadores não aceitou, e foram vítimas ao longo de 2010, de vários tipos de pressão e perseguição, desde serem colocados sozinhos numa sala, serem transferidos para outros departamentos, e colocados na dependência de chefias intermédias que lhes controlam os horários ao minuto, e lhes atribuíram novas tarefas.

A proposta agora feita para a rescisão dos contratos por acordo, tem por base a mesma fórmula utilizada em 2009, sendo que não são tidos em conta os subsídios e outros benefícios recebidos pelos trabalhadores de uma forma regular há vários anos. Além disso, não está também salvaguardado o direito ao seguro de reforma dos trabalhadores com menos de 50 anos, que resulta de um fundo capitalizado ao longo dos anos de trabalho de cada um e correspondente a uma % das suas remunerações anuais.

A Administração da PT comprometeu-se a contactar com a Direcção da Páginas Amarelas, intercedendo no sentido de, em conjunto com a CT, esta encontrar uma solução o mais justa possível e que minimize os impactos sociais deste processo.

Apesar disso, a Direcção da Páginas Amarelas avançou com o processo formal do despedimento de 70 trabalhadores. Este universo é constituído pelos trabalhadores que não aceitaram sair da empresa na reestruturação de 2009, pelos que resistem desde a reestruturação de 2007 (que têm sido sistematicamente marginalizados desde então, vítimas de vários processos disciplinares, e chegando ao ponto de serem transferidos para escritórios onde ficam isolados e onde não há praticamente nada para fazer), pelos membros da CT e sub-CTs que ao longo dos anos têm acompanhado e defendido os seus colegas vítimas destas perseguições, a que se juntam ainda alguns outros colegas que até aqui tinham logrado 'escapar' às reestruturações anteriores.

A primeira reunião de informações e negociações com a CT está prevista para a próxima sexta-feira, dia 5 de Novembro, na presença de um representante do Ministério do Trabalho, a realizar na sede da Páginas Amarelas, no Parque das Nações em Lisboa.

Um grupo de trabalhadores da Páginas Amarelas SA
4 Novembro 2010

Contactos da Comissão de Trabalhadores:

ct@paginasamarelas.pt | 919281905 (Helena Oliveira) | 961316904 (Ana Furtado) | Manuel Bastos (966124688)

VIGÍLIA

CONTRA DESPEDIMENTOS NA PÁGINAS AMARELAS

27-OUTUBRO-2010 – 18H

FÓRUM PICOAS (EM FRENTE À PORTUGAL TELECOM)

Cerca de 78 trabalhadores da empresa Páginas Amarelas, SA estão a ser ameaçados de um processo de despedimento colectivo, que está anunciado para se iniciar no próximo dia 2 de Novembro.

Os trabalhadores decidiram juntar-se em frente das instalações da Portugal Telecom, no Fórum Picoas em Lisboa, com o objectivo de chamar a atenção de um dos accionistas da Empresa, a Portugal Telecom, para a situação que está prestes a ser desencadeada.

Um grupo de trabalhadores da Páginas Amarelas SA

From: Neves, Paulo
Sent: segunda-feira, 25 de Outubro de 2010 15:58
To: Lista Global da Empresa
Subject: Processo de reestruturação da PA

No seguimento da minha comunicação do dia 12 de Outubro de 2010 e tendo em conta o conjunto de desenvolvimentos que entretanto ocorreram, justifica-se que vos faça um ponto de situação sobre o processo de reestruturação da PA.

Após uma fase inicial em que informámos os trabalhadores envolvidos, a empresa vai iniciar um Processo de Despedimento Colectivo no próximo dia 2 de Novembro. Este tipo de procedimento, previsto na lei do trabalho, é o mecanismo mais adequado para a situação da empresa e o único que, neste momento, garante o acesso ao subsídio de desemprego para todos os trabalhadores que terão que ser dispensados. A empresa tem vindo a preparar cuidadosamente este processo e é sua intenção conduzi-lo com o menor impacto na organização e a maior celeridade possível, cumprindo as obrigações e limites legais.

Nas últimas duas semanas, desenvolvemos intensas consultas com a Comissão de Trabalhadores no sentido de garantir um processo célere e consensualizado. Neste contexto, no dia 15 de Outubro, coloquei à apreciação dos trabalhadores uma proposta que ainda não foi submetida a votação. Na última 6ª feira, em reunião com a CT, e após a Direcção ter apresentado a resposta a todas as questões colocadas pelos trabalhadores no seguimento da RGT de 18 de Outubro, fomos confrontados com a decisão da CT, informando-nos que reservava a sua posição para a fase de informação e negociação do Processo de Despedimento Colectivo, que relembro só começará a 2 Novembro. Na prática, esta decisão da CT, impossibilita que numa eventual nova RGT os trabalhadores possam tomar uma posição que mandate a CT a aceitar a proposta da Direcção.

Na reunião de 6ª feira, tive oportunidade de referir à CT que, ao assumir esta posição, estava a comprometer alguns dos pressupostos da proposta do Director Geral apresentada na RGT e que volto a reproduzir "A eventual atribuição destas condições está totalmente dependente da aceitação da RGT por um lado, e da aprovação dos accionistas por outro, e tem como pressuposto único e não repetível o valor económico da manutenção de um clima organizacional mais saudável e a resolução antecipada de todo o processo."

Referi também que, no decurso das reuniões, a CT nunca tinha questionado as condições de aplicabilidade da mesma, e que as condições acima referidas, visavam garantir igualmente a simplificação de todo o processo formal, à semelhança do que tem acontecido em muitos outros casos de Despedimento Colectivo, em que são antecipadamente despoletados mecanismos de consensualização entre as partes.

Reforcei ainda que uma eventual aprovação da RGT e da CT, não limitava em nada a liberdade individual dos trabalhadores envolvidos no processo.

Após a última RGT e porque tinha alguma expectativa da sua aprovação pelos trabalhadores, tive oportunidade de colocar a minha proposta à apreciação dos accionistas, tendo recebido indicações muito positivas, apesar das fortes limitações da Truvo em injectar verbas adicionais para indemnizações na PA, tendo em conta o processo de renegociação da dívida em curso.

No actual contexto, não resta outra alternativa à Direcção, do que prosseguir de acordo com as condições inicialmente previstas:

- Despedimento colectivo tendo por base o mínimo previsto na lei (1 salário base) e subsídio de desemprego;
- Para os trabalhadores que o aceitem, aplicação do adicional de 0.2 por ano de antiguidade, outplacement e subsídio de desemprego.

A proposta do Director Geral, que garantiria em média uma melhoria de 20% face a 1.2x, poderá ser retomada, desde que garantida expressamente e cumulativamente a aprovação pela CT e RGT e sejam salvaguardados os pressupostos de clima organizacional e resolução antecipada (i.e. data de desvinculação a 31 de Dezembro para os trabalhadores que viessem a aceitar a proposta).

Continuaremos totalmente disponíveis para esclarecer quaisquer questões relacionadas com o processo e com a proposta que a Direcção fez aos trabalhadores.

Melhores Cumprimentos Paulo Neves



Comissão de Trabalhadores da Empresa
Páginas Amarelas®

COMUNICADO Nº 15/10 – 22 Outubro 2010

Assunto: Convocatória de RGT

Decisão da RGT de 18.Out

Na RGT de 18 de Outubro foi decidido:

1. A CT faculta a todos os trabalhadores um ficheiro que permita simular e avaliar o impacto da nova proposta da Direcção.
2. A CT questiona a Direcção de eventuais dúvidas que os trabalhadores tenham relativamente à nova proposta da Direcção.
3. A CT e os trabalhadores individualmente informam-se junto de um advogado sobre as implicações deste modelo de 'despedimento colectivo'
4. Cumpridas estas 3 condições, e sabendo da aprovação dos accionistas à proposta da Direcção, reunimos novamente para decidir o que fazer

Ponto da Situação em 22.Out

O ponto da situação destes pontos é o seguinte:

- Ponto 1 - Cumprido dia 19.
- Ponto 2 – A CT enviou as questões à Direcção dia 20 à tarde. As respostas serão dadas dia 25.
- Ponto 3 – A CT consultou alguns advogados.
- Ponto 4 – A CT ainda não sabe qual a resposta dos accionistas.

Entretanto, a Direcção continuou a abordar mais colegas envolvidos no processo de despedimento e, com a informação que os colegas têm feito chegar à CT, sabemos que:

	anunciado em 12.Out	já comunicado individualmente (do conhecimento da CT)
Vendas	26	20
Operações	29	29
Marketing	3	3
Financeiro	4	2
IT	6	6
Bus. Development	3	3
After Sales Care	3	5
TOTAL	74	68
informado à CT	4	
TOTAL GERAL	78	68

Posição da CT sobre ponto 3 da deliberação da RGT

A CT solicitou apoio jurídico para o cabal esclarecimento do conteúdo da proposta da Direcção, e concluiu que:

A eventual aprovação da proposta da Direcção neutralizaria em absoluto o poder de negociação da CT na fase de negociações prevista e obrigatória por lei, quando o processo formal de despedimento colectivo se iniciar.

Com os contactos individuais que estão a ser efectuados com os trabalhadores envolvidos, a Direcção está a menosprezar o papel da CT e a inverter os procedimentos previstos por lei para um processo de despedimento colectivo.

De facto, de acordo com os artº 360 e seguintes do Código do Trabalho, a CT é a única estrutura com legitimidade para intervir na fase de informações e negociações do processo de Despedimento Colectivo.

A eventual aprovação da proposta em análise condicionaria a posição da CT neste processo, com consequências negativas para todos os trabalhadores, sobretudo aqueles que não aceitem a decisão da Direcção de os incluir neste processo e/ou não aceitem a proposta de indemnização que a Direcção esteja disposta a oferecer-lhes.

A CT não prescinde de cumprir a função que a Lei lhe incumbe neste processo, que constitui simultaneamente um direito e um dever da CT.

Assim, a CT reserva a sua posição para a fase de informações e negociação prevista por lei, que terá lugar quando o processo de despedimento colectivo se iniciar.

Esta é a única posição que garante que a CT continuará a acompanhar, esclarecer e apoiar todos os trabalhadores, independentemente das opções e decisões individuais de cada um.

A CT informou a grande maioria dos trabalhadores envolvidos neste processo da posição acima referida, e apurou que a maioria dos mesmos:

- Compreende e aceita a posição da CT
- Continua a contar com o apoio incondicional da CT, como até aqui, independentemente das opções individuais de cada um
- Considera que não deve ser o conjunto de todos os trabalhadores que se deve pronunciar sobre um processo que envolver apenas cerca de 80 trabalhadores

Convocatória da RGT

A CT considera que ainda não estão reunidos todos os 4 pressupostos da deliberação da última RGT para a convocação da próxima RGT.

Assim, a CT decidiu:

1. **Adiar a convocatória da RGT** para uma data em que estejam já cumpridos todos os pressupostos da deliberação da última RGT.
2. Informar desde já a Direcção e os trabalhadores de que, em qualquer caso, **a CT reservará a sua posição para a fase de informação e negociação prevista por lei.**

A Comissão de Trabalhadores



Comissão de Trabalhadores da Empresa
Páginas Amarelas®

COMUNICADO Nº 14/10 – 19 Outubro 2010

ASSUNTO: Reunião Geral de Trabalhadores – 18.Outubro.2010 - Conclusões

A RGT teve a presença de 235 trabalhadores.

A Ordem de Trabalhos foi:

Reestruturação em curso

- Informação da CT (proposta da Direcção)
- Informação jurídica – Dr. Fausto Leite
- As nossas decisões

Na 1ª parte da reunião, a CT apresentou um quadro/resumo do ponto da situação do Plano de Reestruturação:

	07-Fev	31-Mar	já sabem
Vendas	26		13
Operações	23	6	2
Marketing	3		
Financeiro	4		1
IT	6		6
Bus. Development	3		
After Sales Care	3		
TOTAL	68	6	22

12-Out Início da apresentação da proposta (Direcção)
31-Out Limite para aceitação da proposta (trabalhador)

1,2 * salário base + outplacement + subsídio desemprego

De seguida, a CT informou que desde o dia 12 de Outubro se realizaram uma série de reuniões entre a CT e a Direcção, das quais resultou um texto, contendo uma proposta da Direcção, que se anexa a este comunicado (anexo I).

Na 2ª parte da reunião, o Dr. Fausto Leite, a convite da CT, deu informações de carácter jurídico e legal sobre os processos de despedimento colectivo, que estão regulamentados no Código de Trabalho (Lei 7/2009 de 12 Fevereiro, artigos 359º e seguintes) e sobre a regulamentação da atribuição do Subsídio de Desemprego (Decreto-Lei 220/2006 de 3 Novembro). Respondeu ainda a algumas questões colocadas pela assembleia.

Na 3ª parte da reunião, passou-se ao debate sobre as informações recebidas anteriormente, e deu entrada na mesa da RGT uma proposta, que foi identificada como "PROPOSTA A", e que se anexa a este comunicado (anexo II). Após mais algum tempo de debate, esta proposta foi sujeita a votação secreta, tendo sido aprovada com 170 votos a favor, 19 contra, 14 brancos e 1 nulo.

A CT comprometeu-se a dar seguimento à deliberação aprovada, e deu por encerrada a reunião.

A Comissão de Trabalhadores

ANEXO I - PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO EM CURSO (proposta da Direcção)

No âmbito do processo de reestruturação da PA foi apresentada e aprovada na RGT de 3 de Setembro de 2010 uma proposta negocial que teria um impacto adicional no plano de negócios da empresa, representando um incremento médio de 83% (4,8M€) em relação às condições praticadas para desvinculação, o que tendo em conta os resultados da empresa tornaria inviável a sua implementação.

A Direcção da PA comunicou à CT no dia 12 de Outubro o mandato que recebeu do Conselho de Administração para até ao final do mês de Outubro negociar a rescisão dos contratos dos colaboradores, tendo por base a aplicação de um rácio de 1.2 x salários por ano de trabalho. Os colaboradores que não aceitarem esta proposta serão englobados num processo de despedimento colectivo, em que as condições oferecidas serão as previstas na lei, ou seja o mínimo previsto na lei (1 salário base e diuturnidades quando aplicável).

Na sequência dessa comunicação, a Direcção e a CT reuniram mais 4 vezes nos dias 12 à tarde, 13, 15 e 17 de Outubro.

Entre outras questões abordadas nestas reuniões, a CT sustentou que as condições oferecidas, sendo idênticas às do ano passado, não seriam aceites pelos trabalhadores.

Ainda que face à situação da empresa a proposta aprovada na RGT de 3 de Setembro não pudesse ser aceite, a Direcção disponibilizou-se a receber uma nova proposta, o que aconteceu na reunião de 13 de Outubro, e que consistia em:

Para os trabalhadores abrangidos pela reestruturação:

- Condições já apresentadas: 1.2 x anos de trabalho + Outplacement durante 12 meses;
- A parte variável do salário base da Força de Vendas é a média dos salários auferidos nos melhores 12 meses dos últimos 5 anos
- O vínculo laboral cessa em 30-Jun-2011, mantendo-se até lá todas as regalias e benefícios
- O seguro de reforma da ALICO é assegurado a todos os trabalhadores, independentemente da idade

Para os trabalhadores que se mantêm na empresa:

- Atribuição dos subsídios de família (mensal) e escolar (anual) a todos os trabalhadores
- Atribuição dos prémios simbólicos por antiguidade a cada 5 anos

Esta proposta apresenta um incremento médio de 63% (3,1M€) face à proposta da Direcção, o que tendo em conta a evolução dos resultados e a recente degradação económica continua a inviabilizar a sua implementação.

No entanto, e tendo em conta o valor económico e social para a empresa de um eventual compromisso, entendeu a Direcção poder tomar a iniciativa de avançar com uma proposta, a apresentar aos accionistas.

Os princípios subjacentes a esta proposta são:

- Privilegiar uma solução que beneficie a totalidade dos colaboradores envolvidos no despedimento, em detrimento de outras que tenham um âmbito mais restrito;
- Maximizar os valores efectivamente recebidos pelos colaboradores, minimizando o impacto fiscal;
- Minimização da duração do impacto deste processo na actividade da empresa;
- Dar um sinal positivo aos colaboradores que vão permanecer na empresa.

A proposta tem os seguintes contornos:

- Data de cessação do contrato a 31/12/2010 através do mecanismo de despedimento colectivo com acesso a subsídio de desemprego;
- Condições já apresentadas: 1.2 x anos de trabalho + Outplacement durante 12 meses;
- Inclusão de um **prémio de aceitação adicional pago em 31/12/2010, correspondente ao somatório das remunerações líquidas dos meses de Janeiro a Maio (inclusivé).**

Para o cálculo destas remunerações, são consideradas todas as rubricas do processamento corrente, nomeadamente:

- Salário Base; Diuturnidades (quando aplicável)
 - Vendas: Média de Comissões actual; Não Vendas: Bónus de Performance Individual (quando aplicável)
 - Subsídio de Alimentação
 - Planos de Carreira; Subsídios de Coordenação e de Transporte; Subsídio de Família
- Consideração para efeitos de indemnização da data de 31 de Maio de 2011 (cálculo de antiguidade e proporcionais);

- Atribuição do subsídio de família, escolar e prémios de antiguidade de 5 em 5 anos para todos os colaboradores que permanecem na empresa;

Tendo em conta as graves limitações existentes, a Direcção considerou privilegiar a inclusão do maior montante possível em prémio de aceitação e não em parcelas que beneficiariam apenas uma parte dos colaboradores, como seriam a eventual consideração para efeitos de indemnização da remuneração variável dos últimos 5 anos ou a alteração das condições da apólice do Seguro de Reforma.

Esta proposta apresenta uma melhoria média de cerca de 20% (cerca de 1M€) em relação à proposta inicial da Direcção.

A eventual atribuição destas condições está totalmente dependente da aceitação da RGT por um lado, e da aprovação dos accionistas por outro, e tem como pressuposto único e não repetível o valor económico da manutenção de um clima organizacional mais saudável e a resolução antecipada de todo o processo.

Ficou claro, para a CT e para a Direcção, que a eventual aceitação desta proposta pela RGT não vincula nenhum trabalhador, em termos individuais.

A Direcção reitera que, caso esta proposta não seja aceite, o mandato da Direcção é claro e está bem definido e o processo continuará nas condições anteriormente comunicadas (1.2 salários por ano de trabalho + outplacement), não sendo aplicáveis as condições da presente proposta nas negociações individuais que serão culminadas até ao final do mês.

A CT considera positiva a atitude de diálogo assumida pela Direcção, e compromete-se a apresentar a proposta da Direcção aos trabalhadores na RGT de 18 de Outubro.

A Direcção considera que uma eventual aprovação desta proposta pela RGT e pelos accionistas, poderá criar condições para um processo que se deseja célere e tranquilo.

17 de Outubro de 2010

Paulo Neves, Director-Geral / Comissão de Trabalhadores - Páginas Amarelas

ANEXO II – PROPOSTA A (deliberação da RGT)

Congratulamo-nos com a mudança de atitude da Direcção, no sentido de uma negociação efectiva, que só pode beneficiar toda a população da Empresa e viabilizar o seu futuro.

Atendendo a que:

1. Não estão notificados até este momento todos os trabalhadores envolvidos neste processo.
2. Não estão avaliados os impactos desta nova proposta na população da Empresa (envolvidos ou não neste processo de reestruturação).
3. Não se trata, como pensávamos, de um 'Mútuo Acordo' mas antes de um 'Despedimento Colectivo' com acordo.
4. Não há ainda a certeza da aprovação dos accionistas, da qual também depende a viabilidade desta proposta.

Os trabalhadores decidem que:

1. A CT faculte a todos os trabalhadores um ficheiro 'excel' que permita simulações, avaliação de impacto e efectivo conhecimento do conteúdo desta proposta.
2. A CT questione a Direcção de eventuais dúvidas que os trabalhadores tenham em relação à proposta.
3. A CT e os trabalhadores individualmente se informem junto de um especialista em Direito de Trabalho sobre as implicações deste modelo de 'Despedimento Colectivo', no caso de uns trabalhadores o aceitarem e outros não.
4. Daqui a aproximadamente uma semana, já conscientes do conteúdo da proposta, da aprovação dos accionistas e dos impactos da sua aplicação, possamos votar a aceitação ou não da proposta.

Os trabalhadores reunidos em RGT em 18 de Outubro de 2010

(aprovada com 170 votos a favor, 19 contra, 14 em branco e 1 nulo)

From: Neves, Paulo
Sent: terça-feira, 12 de Outubro de 2010 10:27
To: Lista Global da Empresa
Subject: Processo de reestruturação da Páginas Amarelas

Caros colaboradores,

Somos uma empresa que se enquadra num sector com perspectivas de crescimento futuro, sobretudo na componente de publicidade online, sendo que nos pretendemos posicionar como um parceiro de confiança, com uma oferta de valor na ligação entre Compradores (Utilizadores) e Vendedores (Anunciantes), em particular nas PME's.

Continuamos a ter um conjunto de pontos fortes que nos conferem viabilidade e capacidade para aproveitar esta perspectiva de crescimento, nomeadamente a notoriedade da nossa marca (ainda que a necessitar de algum rejuvenescimento), uma força de vendas profissional e com acesso directo aos anunciantes, informação local relevante, uma oferta muito forte em novas plataformas de acesso a informação (online, móvel e GPS) e um negócio cuja transformação nos permite ter cerca de 60% das receitas com origem em Online no final do ciclo de vendas de 2010.

No entanto, a evolução do ambiente económico tem vindo a afectar de forma muito negativa os investimentos em publicidade e em especial em todas as componentes Print, percepcionadas pelos anunciantes como entregando um baixo retorno. Adicionalmente, as taxas de crescimento da componente Online foram também afectadas por um ambiente generalizado de retracção em novos investimentos. Esta conjugação de factores tem-se traduzido num declínio acentuado das receitas totais da empresa.

Adicionalmente, o processo de transformação da empresa, nomeadamente a optimização e automatização de processos, a redução da actividade Print, a centralização de funções de IT, Operações e Marketing e o necessário ajustamento a uma base de Clientes de menor dimensão, tornam redundantes algumas funções. A evolução negativa das receitas líquidas (-28% entre 2006 e 2010E) e a necessidade de libertar fundos para investimentos na componente tecnológica do negócio, têm conduzido a uma política de forte contenção dos custos operacionais (-16,4% entre 2006 e 2010E), mas insuficiente para assegurar a rentabilidade futura. Assim, torna-se necessário acelerar o processo de redimensionamento da empresa para assegurar a sua sobrevivência e a manutenção futura de uma parte significativa dos postos de trabalho.

O processo de reorganização ficará concluído no início de Fevereiro e será iniciado com uma comunicação individual aos 74 colaboradores abrangidos, que decorrerá nas próximas 2 semanas, e irá impactar todas as áreas e níveis funcionais:

- Vendas – alinhamento da estrutura comercial e de gestão com a diminuição da base de clientes (61 K em 2010 vs 51 K em 2011);
- Operações e After Sales Care - redução da estrutura, com maior impacto nas equipas de Processamento de Contratos e Qualidade, decorrente da automatização de processos, transformação do negócio (Print para Online) e ajustamento à redução do número de Clientes;
- Information Technology – centralização da estrutura de Desenvolvimento de Tecnologias e Suporte aplicacional;
- Marketing e Business Development – centralização da estrutura com a criação de funções verticais de suporte a todas as unidades;
- Recursos Humanos, Financeiro e Legal – realinhamento tendo em conta a redução de Clientes e colaboradores.

A intenção da Direcção é garantir que o processo seja conduzido com o menor impacto possível na organização e com o mais elevado respeito, justiça e profissionalismo. Como tal daremos primazia a acordos individuais com condições preferenciais e suporte de Outplacement. Caso não seja possível completar o processo por esta via, tal como desejamos, serão utilizados os meios legais que a legislação do trabalho concede a empresas que se encontram em situação análoga à nossa.

Sabemos que estamos perante um processo difícil para todos, pelo que pedia a vossa compreensão e o apoio a todos os que serão abrangidos por esta reorganização, assim como a continuação das actividades habituais.

É importante referir que no final deste processo pensamos ter garantidas condições para assegurar o sucesso futuro da nossa organização, mantendo mais de três centenas de postos de trabalho e continuando a reforçar a nossa liderança no advertising Online em Portugal.

Toda a equipa de gestão está totalmente disponível para prestar todos os esclarecimentos e apoio necessário nesta fase, pelo que poderão abordar a vossa Direcção para quaisquer questões.

Cumprimentos,

Paulo Neves - Director Geral



Comissão de Trabalhadores da Empresa
Páginas Amarelas®

COMUNICADO 10/10 - 8 Setembro 2010

Assunto: Reunião Geral de Trabalhadores – 3.Set.10 - Conclusões

Os trabalhadores compreendem os motivos invocados pela Direcção para a redução de custos na ordem dos 22% no próximo ano, que passa, fundamentalmente, pela transição do negócio para produtos OnLine coordenados centralmente pela Truvo, e pela implementação de uma nova estrutura organizacional, com redução do número de postos de trabalho.

Os trabalhadores já demonstraram, ao longo dos 50 anos de vida da empresa, que estão à altura de corresponderem a desafios deste tipo, desde que sejam salvaguardados os interesses e os direitos de todos os envolvidos: a empresa por um lado, e os seus trabalhadores por outro.

Estamos conscientes de que o nível de desempenho profissional e a constante melhoria da qualidade e da produtividade individual, independentemente do esforço e da dedicação de cada um, dependem directamente dos graus de satisfação, motivação e bem-estar dos trabalhadores.

Consideramos que nesta fase crítica da vida da Empresa, o diálogo entre as partes envolvidas é fundamental, para garantir que dela sairemos rapidamente e com sucesso.

Neste contexto, é nosso entendimento delegar na CT a negociação com a Direcção:

1. Das **condições mínimas para a rescisão dos contratos de trabalhos individuais, por mútuo acordo**, que devem ter por base os seguintes aspectos:
 - O valor base para cálculo do montante a apurar deve incluir todos os valores incluídos no recibo do ordenado nos melhores 12 meses consecutivos dos últimos cinco anos, acrescidos de todas as regalias e benefícios específicos de cada função.
 - O valor mínimo deve ser de 2 meses por cada ano de trabalho, acrescido de um factor-extra atribuído de acordo com a idade e o número de anos até atingir a idade da reforma (deve ser revista e ajustada a grelha que foi definida no âmbito do Plano Social que esteve em vigor em 2007).
 - O acesso ao programa de outplacement deve ser garantido.
 - O direito ao Seguro de Reforma, na altura da passagem à reforma do trabalhador, deve ser garantido a todos os trabalhadores, independentemente da idade que tenham na altura em que se desvinculam da empresa.
 - Os colegas que manifestem vontade de sair devem ter prioridade relativamente a outros indicados pela Direcção, e devem poder fazê-lo, nas mesmas condições.
2. Da reposição, em 2011, de algumas regalias e condições de trabalho que existiram no passado recente da Empresa. A título de exemplo, enumeramos algumas:
 - Atribuição do 15º mês, com base numa avaliação objectiva e justa do desempenho profissional de cada um.
 - Revisão dos valores do Seguro de Saúde (PAD), ajustando-os aos valores actuais dos actos médicos.
 - Actualização dos valores dos Subsídios de Família e Escolar, e sua atribuição a todos os trabalhadores efectivos.
 - Reformulação total do Sistema de Cálculo de Comissões: "quando sai do cliente, o vendedor deve saber quanto ganhou".
 - Atribuição de prémios por antiguidade aos trabalhadores, a cada 5 anos de antiguidade.
 - Reactivação do Programa de Férias para os nossos filhos.

Nesta base, os trabalhadores consideram que estão reunidas as condições para que as mudanças indicadas como necessárias pela Direcção se desenvolvam nos prazos previstos por esta, salvaguardando os direitos e a dignidade dos trabalhadores, e de forma promissora para o futuro da empresa.

Os trabalhadores da Páginas Amarelas reunidos em RGT em 3 de Setembro de 2010

HOJE:

Despedimento colectivo de 70 trabalhadores (com início em Novembro/2010)

O passado recente

Saídas por 'Mútuo Acordo'

ANO	Nº de rescisões
2005	50
2007	54
2009/2010	40 SS

Os processos disciplinares - 2007/2008

- 1 despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo por resultado o despedimento. Por ordem do Tribunal, a colega foi reintegrada.
- Perda de 2 dias de férias, depois de um mês de suspensão preventiva, à delegada sindical, por estar a fumar nas escadas do Edifício Zen.
- 3 despedimentos na sequência de um 'comunicado' de um grupo de trabalhadores do Porto, que reclamavam a reposição de direitos retirados. Por ordem do Tribunal, os colegas foram reintegrados. A Empresa colocou-os em Rio Tinto.
- 2 processos disciplinares a um trabalhador, por alegadamente não cumprir com as suas funções, tendo por resultando uma suspensão de 30 dias, seguida da tentativa de o colocar em Sintra. Por ordem do Tribunal, o colega ficou em Lisboa.
- 2 processos disciplinares a um membro da Comissão de Trabalhadores, por alegadamente ser malcriado para o chefe. Tentativas de o colocar em Rio Tinto e de o impedir de entrar nas instalações do Porto, em serviço da CT. O Tribunal deu razão ao trabalhador.
- 1 processo disciplinar a outro membro da CT. Resultou numa suspensão de 15 dias, com perda de antiguidade, e foi colocado em Rio Tinto. O processo está em Tribunal, por iniciativa do trabalhador.

Outras medidas penalizadoras – 2006/2009

- Tentativa de alteração de horário de trabalho para Tele-Sales (2008)
- Constantes alterações ao Sistema de Cálculo de Comissões, desde 2007 (que têm reduzido de forma drástica os salários base de Vendas)
- Alteração da norma da Frota Automóvel, em 2006, para a Força de Vendas
- Abolição da Festa de Natal e prendas para os filhos, em 2006
- Redução/abolição do Prémio de Produtividade/Bónus de Performance, a partir de 2007

- Aumentos salariais de 2% em 2008 (excepto Vendas, que foi 0%) e congelados em 2009. Em 2010, foram de 1% em média.
- Abolição de acesso gratuito a café e águas em Setembro 2009

Os escritórios de Sintra e Rio Tinto. As equipas de Acquisition

- O escritório de Sintra foi aberto em 2006. Está fechado desde finais de 2008.
- O escritório de Rio Tinto foi aberto em 2007.
- Foi contratado um Gerente Regional Vendas para Rio Tinto, com contrato efectivo, em Janeiro 2010. Saiu em Maio, sem ninguém ter percebido o que esteve lá a fazer.
- Sintra e Rio Tinto já deram um prejuízo superior a 1 milhão de euros cada
- A equipa de Acquisition em TeleSales foi criada em 2008. Para lá foram as pessoas que não aceitaram a proposta de rescisão de contrato por mútuo acordo em 2009.

Os prémios da Direcção

- Atribuição de salários, prémios e outras regalias aos membros da Direcção em total desacordo e contradição com a política salarial seguida para os restantes trabalhadores.
- A título de exemplo, em 2006 o salário do Director-Geral foi 32,86 vezes mais do que o do trabalhador com salário mais baixo, em 2007 foi 33,68 e em 2008 foi 23,37. Em 2009, não sabemos, porque a Direcção não forneceu este dado!

Mais medidas penalizadoras – 2009/2010

Quase sempre, houve retaliações/pressões sobre quem não assinou as rescisões por mútuo acordo propostas em finais de 2009:

- Atribuição de nova chefia, noutra departamento
- Atribuição de novas tarefas (que não as das funções de cada um)
- Tentativa de isolar as pessoas, em relação aos colegas (equipa Acquisition/TeleSales afastada do resto das colegas, colocação sozinha numa sala)
- Controlo do horário de trabalho ("Não pode sair às 17h, tem trabalho para fazer. Antigamente ficava até mais tarde muitas vezes.")
- Controlo das ausências (chefias contam minutos da ida ao café, e chamam a atenção quando é superior a 10 minutos)
- Controlam as companhias ("o que é que estava a fazer com um membro da CT no café?")
- Reuniões para avaliação do trabalho, com exigência de produtividade impossível
- Ameaças de processos disciplinares

Assédio moral em tempos de cólera

O número de situações de mobbing aumenta com a crise. Na Páginas Amarelas, o processo de reestruturação em motivado meações contra trabalhadores e o absentismo cresce

Texto JOANA MADEIRA PEREIRA
Ilustração HELDER OLIVEIRA/WHO

O jornalista tentou indagar sobre os motivos daquela reunião, a 4 de Dezembro. Desde as 17 horas dessa sexta-feira, uma centena de trabalhadores das Páginas Amarelas reuniu-se à entrada da sede, na avenida D. João II, em Lisboa. Não obteve respostas. Ninguém estava disposto a contar que se tratava de uma vigília de solidariedade pelos 97 colaboradores a quem, no dia 17 de Novembro, tinha sido proposta a rescisão dos contratos laborais por mútuo acordo, numa das ondas de reestruturação que, desde 2005, varrem a empresa.

No meio das conversas, percebia-se a indignação contra a direcção da empresa, que procurava demover os trabalhadores de se reunirem. Nessa altura, já 16 colaboradores tinham rescindido

o contrato. Os outros não se conformavam com as condições oferecidas, apesar do apoio psicológico e do programa de *outplacement* (recolocação profissional) oferecido no pacote da rescisão: 1,2 salários por cada ano de casa, calculado sobre o ordenado-base. Na anterior reestruturação, em 2007, as indemnizações tinham chegado aos 2,2 ordenados por ano de trabalho e os trabalhadores não iam vergar-se por menos.

Sabiam o que os podia esperar. Em 2007, os processos disciplinares sucederam-se a quem se mostrava descontente com a reestruturação.

Quatro gerentes de equipa, da área de vendas do Porto, foram despedidos por justa causa depois de terem criticado o corte nas regalias, que incluía a redução ou a eliminação dos prémios de produtividade. Foram reintegrados na empresa por ordem do Tribunal de Trabalho e a Páginas Amarelas colocou-os no

escritório de Rio Tinto, na angariação de novos clientes. Neste momento, trabalham aí sete pessoas, quase todas com processos em tribunal e poucas tarefas lhes são atribuídas.

Por isso, na vigília de Dezembro, não quiseram falar com o Expresso, com "medo que as coisas pudessem piorar", explica um trabalhador que agora já não se cala. Desde essa tarde, seguindo a empresa, cerca de 60% dos trabalhadores referenciados rescindiriam contrato e, entretanto, para o final deste ano, foi anunciada nova vaga de despedimentos, que chega às quatro dezenas.

Os trabalhadores preparam-se para o pior, pois já prevêem novas ameaças de despedimento colectivo. Numa primeira fase, foram dispensados do horário laboral e mandados para casa. Aos poucos regressaram e a direcção da Páginas Amarelas impôs-lhes acordos de nomeação interina. Por um período de seis meses, o colaborador desempenha novas funções e, não tendo nota positiva na avaliação, reintegra novamente o processo de reestruturação.

Outros colaboradores foram colocados em novos departamentos e na "dependência de chefias intermédias que controlam a hora de chegada e de saída ao minuto, o número de idas à casa de banho e ao café". Há quem tenha sido deslocado, sozinho, numa sala desactivada onde anteriormente trabalhavam várias dezenas de pessoas e quem tinha ficado sem telefone na secretária.

Absentismo atinge picos

Deitada pela PT em 25% e pela belga Truvo (75%), a Páginas Amarelas tem cerca de 450 colaboradores e está a re-direccionar a sua actividade, passando de uma empresa de impressão para a Internet. Segundo o director-geral, José Lema, "actualmente, 60% das suas receitas provêm dos produtos de Internet, Mobile e GPS. Algumas das funções anteriormente necessárias ao negócio tornaram-se redundantes".

Parte dos serviços, como o departamento de informática, está a ser centralizada na Bélgica, "de modo a capitalizar economias de escala", o que "exigiu ainda a eliminação de postos de trabalho redundantes ao nível das vendas", explica José Lema que, em Março, anunciou a sua saída para a direcção de marketing na central de operações da Truvo, mas ainda não conseguiu arranjar substituto.

Confrontado com as acusações, o gestor confirma que "durante as negociações, os colaboradores foram temporariamente integrados em funções alternativas", mas não concorda com os números que dão conta de um aumento significativo dos casos de baixa médica. Se em Outubro de 2009, a média andava pelas 30 baixas mensais, após o anúncio dos despedimentos são entre 15 e 35 as pessoas que, mensalmente, estão de baixa. Limita-se a dizer: "Relativamente a possíveis casos de baixas

psiquiátricas, o nível de absentismo entre os colaboradores envolvidos nesta reestruturação manteve-se igual ao que se registava anteriormente. Na medida em que os profissionais médicos não comunicam à empresa a natureza da doença que leva à baixa médica, a empresa não tem bases para comentar este tema".

Fonte da empresa garante que, "todos os dias se conhece o caso de alguém que ficou em casa. E não são apenas os trabalhadores que estão no processo de reestruturação", revela. Além, um dos vários documentos a que o Expresso teve acesso mostra que o absentismo por baixa médica, naquela organização, subiu drasticamente a partir de 2007: de cerca de 34 mil horas de ausências para quase 72 mil, em 2008. As ausências por doença já representam cerca de 80% do absentismo.

"O nível de absentismo subiu notoriamente nos últimos dois anos, muitos colegas recorrem a medicação para se defenderem diariamente do stress, da ansiedade, das pressões e das depressões. Nalguns casos viveram-se mesmo situações dramáticas, com consequências muito graves quando não sem reparação", pode ler-se num relatório da Comissão de Trabalhadores de 2007.

O nome ainda assusta muitos ou é desconhecido de outros mas segundo Fausto Leite, especialista em Direito do Trabalho, os processos em tribunal por assédio moral ou *mobbing*, "dispararam nos últimos anos". O mesmo tem acontecido, diz, em relação "a todos os crimes laborais". Não se sabe ao certo o número, já que o Ministério da Justiça diz que "não dispõe de dados com o grau de detalhe pretendido, não sendo possível identificar o contexto em que o crime foi praticado".

Também a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) refere que os seus dados "não reflectem a dimensão do problema em Portugal" e avança alguns números que dizem respeito apenas às situações "em que se comprovou a existência de assédio e em que o empregador foi inspeccionado. O número de queixas será, porventura, muito maior": em 2008, foram três as situações de assédio moral detectadas pela ACT, um número que disparou para 16, já em 2009. Este ano, por enquanto, fica-se por uma ocorrência comprovada.

A crise explica a maior incidência dos casos: "É a altura certa para as empresas se livrarem das pessoas mais velhas, mais experientes e que são, também, as mais caras. São sobretudo essas as vítimas da crise", explica o advogado. Nas grandes companhias, "as técnicas de humilhação são mais refinadas. Nas menores e pequenas empresas, o assédio é mais pessoal, às vezes mais doloroso", refere. Mas, no essencial, as práticas repetem-se: a restrição da liberdade do colaborador, o seu isolamento e a desconsideração pelo seu trabalho.

António de Sousa Uva, professor universitário e especialista em Medicina do Trabalho, diz que "em Portugal, 4% a 5% dos trabalhadores são vítimas de *mobbing*". Um valor que anda longe dos 17% apontados nos países nórdicos. As consequências são nefastas: "Um quadro de assédio desencadeia síndromes depressivas e distúrbios de ansiedade insuportáveis", refere.

economia@expresso.pt



Gestores portugueses mostram-se preocupados com as doenças do stress, mas poucos utilizam mecanismos de prevenção

Quase uma redução de 50% nos casos de stress no local de trabalho", afirma Helder Telo, a Portugal, que precede à Agência e que lidera a Associação mais com o do

das com o stress", e 37% com as situações de violência. E ainda, apenas em 17% das 43 empresas portuguesas inquiridas existiam mecanismos de prevenção

de stress, em planos de prevenção reestruturados e que, muitas vezes, as equipas de saúde ocupacional e medicina do trabalho não são

empresariais apenas a nível nacional e não em nível regional. Foi em França, por hábito, que os mecanismos de prevenção