

**O PROCESSO DE
REESTRUTURAÇÃO EM CURSO
NA PA**

O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO EM CURSO NA PA

Sumario:

| | |
|---|----|
| AS RAZÕES DA EMPRESA - NOV/09 | 3 |
| OBJECTIVOS E PROPOSTAS DA EMPRESA - Sidas por Mútuo Acordo | 4 |
| OS NOSSOS DIREITOS | 5 |
| AS NOSSAS EXPECTATIVAS | 10 |
| O PASSADO RECENTE | 12 |
| Os processos disciplinares - 2007/2008 | 12 |
| Os escritórios de Sintra e Rio Tinto. As equipas de Acquisition | 12 |
| Outras medidas intimidatórias | 13 |
| As medidas penalizadoras | 13 |
| Os prémios da Direcção | 13 |
| O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO | 14 |
| O que quer a empresa? | 14 |
| O que quero eu? (tomar uma decisão) | 14 |
| Perguntas de validação | 14 |
| Argumentos/ameaças da Empresa (Nov-Dez 2009) | 15 |
| Desfecho para os que não aceitaram as condições iniciais da Empresa | 16 |
| Sugestões para gerir a reunião/entrevista | 17 |
| A nossa força | 17 |
| UM TESTEMUNHO | 18 |

AS RAZÕES DA EMPRESA - NOV/09

Melhor servir as necessidade do cliente

- Visão – ser a primeira escolha em pesquisa & publicidade local
- Gerir o Print – simplificar, 'embelezar', cortar custos
- Crescer no Online – melhores sites e motores busca, novos canais
- Mais do que Online – MySite, Video, SEO, apoio PMEs, CRM, Mobile...
- Reduzir Custos – ajustar 'nível de vida', melhorar eficiência do suporte, otimizar IT e Operações

Novo Modelo Negócio

- Aumentar eficácia da força de Vendas
- Assegurar ferramentas IT adequadas
- Capacidades e skills de transformação
- Alinhar estrutura da organização
- Redesenhar processos de suporte

Adoptar a Mudança

- Comunicar visão e roteiro
- Mobilizar equipas de mudança
- Ter iniciativas e vitórias rápidas
- Medir desempenho e resultados

HOJE -> Print

- Foco nas actividades Print tradicionais - Cumprimento da venda do contrato Print
 - ➔ Vender, carregar contratos, produzir elementos gráficos, fazer paginação, conteúdos, organizar distribuição
- Manter actualizados os dados do cliente
 - ➔ Não há interacção com o cliente
 - ➔ Actividades com baixo valor acrescentado

VISÃO -> Online

- Foco em actividades orientadas para Online /Cliente
- ➔ Ser o melhor consultor do anunciante (com os reps)
- ➔ Manter comunicação – actualizar/maximizar ROI, gerir campanhas dos anunciante
- Oferecer serviços adicionais – SEO, CRM, web agency
 - ➔ Há interacção diaria com o cliente
 - ➔ Actividades com elevado valor acrescentado

OBJECTIVOS E PROPOSTAS DA EMPRESA - Sidas por Mútuo Acordo

| | <u>Objectivo anunciado</u> | <u>Real</u> |
|----------------------|----------------------------|---------------|
| | 17. Nov. 2009 | 31. Mar. 2010 |
| Verdas | 64 | 27 |
| Operações | 8 | 6 |
| Marketing | 17 | 6 |
| Financeiro | 4 | 0 |
| Recursos Humanos | 1 | 1 |
| Business Development | 3 | 0 |
| Total | 97 | 40 |

| | <u>Objectivo anunciado</u> | <u>Data prevista</u> |
|--------------------------|----------------------------|----------------------|
| | 23 Mar. 2010 | |
| IT | 13 | Out 2010 |
| Operações - PC+QP | 18 | Set 2010 a Mar 2011 |
| Operações - outras áreas | 11 | Set 2010 a Mar 2011 |
| Total | 42 | |

A proposta da Direcção - Nov/09

1.2 por cada ano de casa

Calculado sobre ordenado base (fixo + média dos últimos 12 meses de comissões)

Acesso a serviço de outplacement

Complemento Reforma (ALICO) para quem tem 50 anos quando o contrato cessa

OS NOSSOS DIREITOS

Código Trabalho - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro

Diário da República, 1.ª série — N.º 30 — 12 de Fevereiro de 2009

Disponível no PA-Portal na página da CT

➤ Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- > Revogação (por acordo) – artº 349
- > Despedimento colectivo – artº 359
- > Despedimento por extinção de posto de trabalho – artº 367

➤ Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto - artº 345

O contrato caduca quando o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior

O trabalhador tem direito a compensação correspondente a 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, se este é superior a 6 meses

➤ Cessação de contrato de trabalho por acordo – artº 349

O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei

Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume -se que esta inclui os créditos vencidos a data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta

- Noção de despedimento

| Despedimento colectivo (artº 359) | Extinção Posto Trabalho (artº 367-368) |
|---|--|
| <p>Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo pelo menos 5 trabalhadores, e se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.</p> | <p>Considera -se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa</p> |
| <p>Para efeitos do disposto acima consideram-se, nomeadamente:</p> <p>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;</p> <p>b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes.</p> <p>c) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.</p> | |
| | <p>O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:</p> <p>a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador.</p> <p>b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;</p> <p>c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;</p> <p>d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.</p> <p>Havendo na secção uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar a seguinte ordem de critérios:</p> <p>a) Menor antiguidade no posto de trabalho;</p> <p>b) Menor antiguidade na categoria profissional;</p> <p>c) Classe inferior da mesma categoria profissional;</p> <p>d) Menor antiguidade na empresa.</p> <p>O trabalhador que, nos 3 meses anteriores tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.</p> |

➤ Comunicações em caso de despedimento

| Despedimento colectivo (artº 360) | Extinção Posto Trabalho (artº 369) |
|---|--|
| <p>Comunicação, por escrito, à CT e ao Ministério do Trabalho, onde conste:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Os motivos invocados b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa. c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir; d) O nº 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 aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º | <p>Comunicação, por escrito, à CT e ao trabalhador envolvido.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional |

➤ Informações/negociação em caso de despedimento colectivo

| Despedimento colectivo (artº 361) | Extinção Posto Trabalho (artº 370) |
|--|--|
| <p>Nos 5 dias posteriores à data da comunicação à CT, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a CT, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Suspensão de contratos de trabalho, b) Redução de períodos normais de trabalho, c) Reconversão ou reclassificação profissional, d) Reforma antecipada ou pré-reforma. <p>A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) depende de acordo do trabalhador.</p> <p>O empregador e a CT podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.</p> | <p>Nos 10 dias posteriores à comunicação à CT e o trabalhador envolvido podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento</p> <p>Também podem, nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao Ministério do Trabalho a verificação dos requisitos previstos, informando simultaneamente do facto o empregador</p> <p>O Ministério elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de 7 dias após a recepção do requerimento.</p> |

➤ Decisão de despedimento

| Despedimento colectivo (artº 363) | Extinção Posto Trabalho (artº 371) |
|--|---|
| <p>Apos terem decorrido 15 dias sobre as negociações com a CT, o empregador pode proceder ao despedimento</p> <p>A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Motivo e data de cessação do contrato b) Montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação devida | <p>5 Dias a contar depois dos procedimentos anteriores, o empregador pode proceder ao despedimento.</p> <p>A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Motivo e data da cessação do contrato b) Montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação devida c) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 368.º d) Prova da aplicação do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição a esta |
| <p>O empregador comunica a decisão ao trabalhador, por escrito e com antecedência mínima, relativamente a data da cessação, de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a 1 ano; b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 1 ano e inferior a 5anos; c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos; d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos. | |
| <p>No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, esta comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.</p> | |
| <p>Na mesma data, o empregador remete à CT e ao Ministério do Trabalho a informação de todo o processo</p> | |

➤ Compensação por despedimento

| Despedimento colectivo (artº 366) | Extinção Posto Trabalho (artº 372) |
|---|------------------------------------|
| <p>O trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade</p> <p>Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista</p> <p>Se não aceita, o trabalho entrega ou põe, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.</p> | |

➤ Suspensão de despedimento e apreciação judicial

| |
|---|
| Despedimento colectivo / Extinção Posto Trabalho (artº 386 / 387) |
| O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de 5 dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providencia cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho. |
| A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial. |
| O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato. |
| Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador. |

AS NOSSAS EXPECTATIVAS

As nossas propostas

➤ **Reestruturação anterior - Plano Social - 2007**

Entre 1.65 e 2.25 por cada ano de casa (dependendo da antiguidade e idade)

- Outplacement podia ser substituído por dinheiro (2000€)

➤ **Decisão das RGT's Nov/Dez 2009**

O valor base para cálculo do montante a apurar inclui 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 pela idade (deve ser definida uma grelha semelhante à que foi definida pelo Plano Social – última reestruturação)

➤ **Decisão da RGT Set.2010**

Foi mandatada a CT para negociar com a Administração

PARA QUEM SAI

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 Complemento de Reforma (ALICO), 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.

PARA QUEM FICA

Reposição, em 2011, de algumas regalias e condições de trabalho que existiram no passado recente da Empresa. A título de exemplo, enumeramos algumas

- o Atribuição do 15º mês, com base numa avaliação objectiva e justa do desempenho profissional de cada um
- o Revisão dos valores do Seguro de Saúde (PAD), ajustando-os aos valores actuais dos actos médicos
- o Actualização dos valores dos Subsídios de Família e Escolar, e sua atribuição a todos os trabalhadores efectivos.
- o Reformulação total do Sistema de Cálculo de Comissões "quando sai do cliente, o vendedor deve saber quanto ganhou"
- o Atribuição de prémios por antiguidade aos trabalhadores a cada 5 anos de antiguidade.
- o Reactivação do Programa de Férias para os nossos filhos.

O PASSADO RECENTE

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. Por ordem do Tribunal, os colegas foram reintegrados. A Empresa colocou-os em Rio Tinto.
- 1 suspensão de 30 dias e a 'despromoção' de GE para Vendedor, na sequência de um 'comunicado' de um grupo de trabalhadores do Porto.
- 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.
- 3 processos disciplinares a um membro da CT 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.
- 2 processos disciplinares a outro membro da CT. Resultou numa suspensão de 30 dias, com perda de antiguidade e foi colocado em Rio Tinto. O processo está em Tribunal, por iniciativa do trabalhador.

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.

Outras medidas intimidatórias

- PEP (2006) e Certificado de Aproveitamento (2007)
- PAP (2007, alterado todos os anos)
- 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)

As medidas penalizadoras

- Alteração da norma da Frota Automóvel, em 2006
- 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) e congelados em 2009. Em 2010 foram de 1% em média
- Abolição de café e águas em Setembro 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!

O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

O que quer a empresa?

- Transferir o negócio do papel para o online
- Ver-se livre de pessoal mais antigo e mais caro
- Redimensionar a empresa o mais barato possível
- Ter custo zero com a reestruturação, com o valor disponibilizado, querem colocar fora da empresa o dobro das pessoas
- Objectivo futuro: contratos a prazo ('descartáveis' de 6 em 6 meses, com ordenado mínimo, para Vendas) e outsourcing (noutros Departamentos)

O que quero eu? (tomar uma decisão)

- ✓ Quero o meu emprego
 - Quais as hipóteses que a empresa tem de avançando com um processo judicial de despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho, me afectar a mim?
- ✓ Quero uma indemnização maior
 - Quanto é 1,2 agora?
 - Quanto é 1,0 daqui a 3 ou 4 meses?
 - Quanto é a penalização na hipótese de reforma antecipada, se a rescisão do contrato for por mútuo acordo?
 - Quanto é o valor a declarar em sede de IRS se a indemnização for superior a 1,5? (até 1,5 inclusive e isenta de imposto)
 - Qual é o valor do Complemento Reforma ALICO que se perde (para quem tem menos de 50 anos na altura da rescisão)?

Perguntas de validação

- Vale a pena um esforço adicional para preservar o emprego, ou aumentar a indemnização que é proposta pela Direcção?
- Sente-se preparado para uma reunião de alta pressão?
- Que técnicas de negociação preparou para defender adequadamente os seus direitos?

Argumentos/ameaças da Empresa (Nov-Dez 2009)

"Ameaças"

- "Ou assina ou há despedimento colectivo" – serviços internos
- "Ou assina ou fica cá para sempre, e vai para Acquisition/Sintra/Rio Tinto" – Vendas
- Esta proposta só vale até hoje/amanhã. Depois a empresa pode mudar de ideias. Já teve muito tempo para decidir. A resposta tem que ser já.
- Não é a empresa que o dispensa. Você é que "desistiu" da empresa, porque não concorreu às novas funções. Estava à espera de quê?

"Vantagens" em assinar

- Acesso a outplacement – 100% sucesso na reestruturação anterior
- Oportunidade de mudar de vida, e fazer o que sempre quis
- Não é pessoal, você é um ótimo profissional e a empresa está-lhe grata pelo seu desempenho. Esta é a oportunidade de retribuir à empresa o que esta lhe deu durante anos – gratidão, reconhecimento, possibilidade de continuar a ser uma grande empresa, e de "tratar bem" os que ficam
- Por lei, é 1.0. Empresa oferece 1.2. E não pode dar mais
- Agora, a empresa ainda pode dar 1.2. Daqui a algum tempo, não vai poder ("se fosse comigo, eu aceitava")
- Judicialmente, é mais penoso e mais moroso – tem consequências negativas psicológicas para si e para a família

Outros argumentos

- Do lado da empresa, há uma impossibilidade de dar mais. Do lado do trabalhador, é uma inflexibilidade. Por mais uns euros vamos acabar com um conflito. Não faz sentido.
- Mais vale um mau acordo do que uma boa demanda.
- Muitos colegas seus já assinaram e outros vão assinar
- A Empresa tem pessoas com muitos anos de casa, muitos hábitos. A mudança e a adaptação à mudança, ao mercado e aos produtos é muito lenta, mas é preciso inverter rapidamente esta situação.
- O que era razoável para si?
 - Os advogados são maus conselheiros. Vivem à conta das pessoas que recorrem a eles
 - Nenhum advogado aceita ficar com uma % apenas sobre o que consegue a mais do que a empresa está a oferecer

- O que a empresa oferece (outplacement, apoio psicológico, continuidade do seguro saúde sem pagar por ser novo) é quase (ou é mais) do que o que esta a pedir
- Já pensou no que vai fazer quando sair daqui?
 - Durante a hora do trabalho faz o que a empresa diz.
 - Vamos pensar em conjunto.
 - Não sai daqui enquanto não responder

Deŕfecho para os que não aceitaram as condições iniciais da Empresa

As vezes, na "enganos" – 2 sub-directores inicialmente incluídos no processo, depois de dizerem que não aceitavam, foram reintegrados por ordem do Director-Geral

Quase sempre, ha retaliações/pressões sobre quem não assina – chama-se assédio moral

- 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 as 17h, tem trabalho para fazer. Antigamente ficava ate 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 a Helena Oliveira no café?")
- Reuniões para avaliação do trabalho, com exigência de produtividade impossível
- Ameaças de processos disciplinares

Na alguns casos, e apesar de a Empresa continuar a dizer que as condições oferecidas são iguais para todos, foi possível chegar a acordo

Sugestões para gerir a reunião/entrevista

- Muita calma
- Auto-controlo
- Não reagir às questões
- Algum humor
- Estar o mínimo de tempo
- Não deixar "paternalizar"
- Saber o que vai dizer e não se deixar levar por outras questões

A nossa força

- Não prescindir dos direitos
 - Não deixar ocupar o seu posto de trabalho
 - Não entregar instrumentos de trabalho (cartão de acesso, computador, telemóvel, ...)
 - Não prescindir de outros direitos (garagem, automóvel, ...)
 - Não deixar a empresa 'impor' prazos de resposta
- Não se isolar dos colegas
 - Não aceitar a dispensa de assiduidade se isso significar não ir à Empresa
 - Pedir apoio (aos colegas, à CT, ...)
- Tomar decisões em conjunto
 - Independentemente da decisão de cada um, e dos interesses de cada um, encontrar os pontos em comum, e as formas de actuação comum que o grupo deve adoptar

UM TESTEMUNHO

Há mais ou menos 7 anos a minha Empresa mudou de dono. Passamos a pertencer a 2 empresas financeiras, cujo objectivo é "comprar hoje, para vender daqui a 3 ou 4 anos com lucro".

Há 5 anos atrás, foi anunciado que era preciso reduzir custos, isto é, reduzir pessoal. O objectivo era, na altura, despedir 50 pessoas. Em cerca de 2 semanas, conseguiram que 50 trabalhadores assinassem "rescisões de contrato por mútuo acordo". Estes colegas foram pressionados a fazê-lo, ignoravam os direitos que tinham, e não tiveram o devido apoio da Comissão de Trabalhadores (CT) de então, nem dos outros colegas, que, a bem dizer, quase só se aperceberam do que se passou quando deixaram de ver o colega do lado.

Percebi, na altura, que aquilo era só o início de um processo que aí vinha, e que não podíamos deixar que se repetisse aquele atropelo aos direitos e a dignidade dos trabalhadores, sem pelo menos dar luta à Administração.

Cerca de um ano e meio mais tarde, novo processo de redução de pessoal chegou! Desta vez, eram mais 55 pessoas. Fizeram-se 3 ou 4 Reuniões Gerais de Trabalhadores (RGT). Conseguimos que a CT negociasse com a Direcção um Plano Social, que previa uma tabela para cálculo das indemnizações, e "tempo" para as pessoas pensarem (entre outras questões).

Perdi a conta ao número de vezes que reuni com os meus colegas, na rua, no café, nas escadas, em que se explicavam os direitos que tínhamos e que não éramos obrigados a assinar as rescisões. O que a Direcção dizia era mentira: eles alegavam a extinção do posto de trabalho, mas em simultâneo, estavam a contratar pessoas a prazo, jovens descartáveis a ganhar pouco mais de 500€/mês para fazerem o trabalho dos que iam sair.

Dos 55, só uma pessoa não assinou. Foi despedida, recorreu para Tribunal, ganhou e foi reintegrada, um ano depois. Voltou ao local de trabalho, e ainda hoje lá está.

Durante 2 anos, a CT que entretanto foi eleita, passou a emitir comunicados com carácter regular, isto é, no mínimo, mensalmente. Denunciaram muitas ilegalidades da Direcção, informaram muitos dos direitos dos trabalhadores, exigiram reuniões com a Direcção, a quem pediram explicações sobre actos de gestão que consideravam lesivos para o futuro da Empresa e dos seus trabalhadores.

Resultado: 3 membros da CT sofreram processos disciplinares e/ou retaliações várias (mudança de local de trabalho, alteração de funções, impedimento de acesso às instalações da empresa, ...). Foi proibido à CT a utilização do correio electrónico interno para comunicar com os colegas, e por isso a CT passou a tirar fotocópias dos comunicados e a distribuí-los em mão aos 500 trabalhadores.

No final do ano passado, a Direcção anunciou nova redução de postos de trabalho – desta vez cerca de 100, a concretizar até Dez/2009. Ofereciam uma indemnização de 1,2 salários por cada ano de casa. A alternativa, para quem não assinasse o mútuo acordo, era o despedimento colectivo com 10 de indemnização (como diz a lei).

Os trabalhadores reuniram em RGT os 100 envolvidos na reestruturação e os mais de 300 que ficavam. Veio um advogado explicar os direitos legais. Fizemos uma vigília à porta da Empresa, fomos notícia nos jornais.

A CT desdobrou-se a apoiar, esclarecer e acompanhar todos os colegas as reuniões individuais com a Direcção, onde esta tudo fez para que eles assinassem.

Mais de metade das pessoas não assinou, e continua na Empresa. Estes colegas sofreram e continuam a sofrer, muitas represálias. São vítimas de assédio moral no local de trabalho. Mas sabem que não estão sozinhos, têm o apoio dos colegas, e a razão do lado deles.

Neste processo, criaram-se novos laços de companheirismo e de solidariedade entre os trabalhadores. Desde os que lá estão há muitos anos, aos que acabaram de chegar com um contrato a prazo, já todos percebemos que para eles (a Direcção) somos todos números descartáveis. Mas nós sabemos que somos pessoas, que somos nós que produzimos o lucro deles, e não estamos dispostos a abdicar, sem lutar, daquilo a que temos direito: o posto de trabalho ou uma justa indemnização.

Neste último ano houve reuniões, encontros informais, almoços, jantares, sardinhas, festas de aniversário... Todos os pretextos são bons para nos encontrarmos. Criámos uma mailing-list de grupo para partilhar entre nós as experiências individuais dos que passaram pelo processo de reestruturação no passado e cá continuam. Surgiu uma brochura que relata estas experiências, sintetiza os nossos direitos, e aponta caminhos para o que aí vem. São as nossas armas para lutar pelos nossos direitos.

Nas próximas semanas, nova reestruturação está à porta, envolvendo mais de cem trabalhadores, além dos que era suposto já terem saído.

Na minha empresa, também há medo. Medo de não estar à altura de saber responder e dar a resposta certa! Medo de perder o posto de trabalho e ir engrossar os números do desemprego ou do trabalho precário. Mas já ninguém tem medo da Direcção e das suas ameaças.

Eles que venham, que nós lá estaremos, prontos para responder com as armas que temos e construímos, para lutar pelos direitos que ainda temos, e dos quais não vamos abdicar sem dar luta! Porque sabemos que temos a razão e a lei do nosso lado!

Outubro 2010