

26 de Outubro de 2015



MOBILIDADE GEOGRÁFICA E FUNCIONAL À “QUEIMA-ROUPA” O STPT DIZ NÃO!!!

Quando, em 9 de Junho de 2015, houve o 1º encontro das ERCT's com o Presidente do Conselho de Administração Sr. Armando Pereira, o STPT tornou pública uma comunicação onde alertava os trabalhadores para a estratégia delineada pela Administração que levaria inevitavelmente à necessidade de maior mobilidade dos trabalhadores quer geograficamente (mudança do local de trabalho) quer funcionalmente (mudança de funções).

A redução do “outsourcing” e a substituição desses postos de trabalho por trabalhadores internos obrigaria a essa movimentação.

Armando Pereira foi muito claro ao dizer que essa era uma forma muito relevante de garantir a estabilidade do emprego na PT Portugal.

Ora nestas circunstâncias é natural que trabalhadores e sindicatos não se revelassem contrários a tal estratégia.

Posteriormente e já depois da apresentação de todo o Comité Executivo os mesmos princípios foram anunciados e reforçada também a **ideia de trazer para o terreno vários técnicos de telecomunicações da empresa**, nomeadamente das salas de distribuição.

Numa perspetiva de qualidade e eficiência junto do cliente e numa perspetiva de competitividade com a “concorrência” também este objectivo não merece grandes reparos quer dos trabalhadores quer das organizações sindicais.

O problema agora surge é **pela forma como estão a ser postas em prática estas medidas**. Não tendo o cuidado de explicar serenamente os motivos da necessidade de alterar o local de trabalho e ou as funções aos trabalhadores, e pelo contrário é á “queima-roupa” e por vezes com ameaças que informam os trabalhadores quando estes legitimamente apresentam alguma resistência à mudança!

Ora é verdade que quer o ACT (cl.ºs 34º, 35º, 36º e 37º) quer a Lei (art.ºs 194º, 195º e 196º do Código do Trabalho) prevêm a possibilidade do empregador poder transferir o trabalhador para outro local de trabalho.

Desde que:

- **Haja mudança ou extinção (total ou parcial) do departamento ou serviço onde o trabalhador presta serviço;**
- **Quando outro motivo de interesse da empresa o exige e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.**

Na mobilidade funcional (Código do Trabalho):

- **O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir encarregar o trabalhador para exercer temporariamente funções não compreendidas no ACT desde que tal não implique modificação substancial da posição (qualificação profissional) do trabalhador.**

Ou seja, o trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, podendo compreender para além da categoria do ACT **funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas** desde que:

- **O trabalhador detenha qualificação profissional adequada;**
- **Não implique desvalorização profissional;**
- **Sempre que o exercício de funções acessórias exigir qualificações específicas o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas semanais;**
- **Os Recursos Humanos devem procurar atribuir a cada trabalhador no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.**

Nota: em matéria de mobilidade deverá ser tido sempre em consideração o que diz o Instrumento de Regulamentação Coletiva, sendo obrigação dos Recursos Humanos de respeitar e fazer respeitar o ACT e a lei nestas movimentações.

Só nestas condições é que o Comité Executivo **deverá movimentar o trabalhador quer geograficamente quer funcionalmente.**

Não se admite por isso as atitudes “arrogantes” por vezes “ameaçadoras” até, com que algumas hierarquias se estão dirigindo aos trabalhadores ameaçando com represálias **chegando a ameaçar de despedimento** contrariando assim as posições do Presidente do Conselho de Administração e do Presidente do Comité Executivo perante os sindicatos e a CT da PTC?

Ora nestes casos o que a lei prevê é exactamente o contrário, compete à iniciativa do trabalhador resolver o contrato (pedir a rescisão do contrato) **se não estiver de acordo com as mobilidades propostas pela empresa** (iniciativa essa sobre a qual o STPT considera necessária uma grande reflexão do trabalhador)!

O STPT entende que nesta fase torna-se importante que a Administração vá ao “terreno” junto dos trabalhadores dar os esclarecimentos adequados sobre a alteração estrutural e estratégica e quais os objetivos da gestão que está a ser levada à prática.

É preciso que os trabalhadores compreendam, se sintam seguros e integrados nos fins da estratégia traçada pelo Comité Executivo e daquilo que poderá ser importante para o seu futuro e desenvolvimento profissional na empresa!

Os assessores jurídicos do STPT estarão à disponibilidade dos nossos associados para os procedimentos e esclarecimentos adequados a cada situação que nos queiram colocar!

A Direção

STPT O SINDICATO PARA OS TRABALHADORES DA PT PORTUGAL