

Rescisões por Mútuo Acordo (RMA) TODO O CUIDADO É POUCO

Não é suposto ser uma situação agradável quando alguém é contactado por representante da entidade patronal propondo-lhe a rescisão do contrato de trabalho.

Sendo legítimo que a entidade patronal possa tomar tal atitude, as RMA têm um enquadramento legal. Face aos muitos contactos que equipas da DRH da MEO estão a efetuar a diversos trabalhadores e ao “feedback” que estamos a ter de sócios e outros trabalhadores, importa informar sobre tais regras:

Segundo a legislação, o empregador e o trabalhador podem alcançar a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo (Artigo 349.º Código do Trabalho) desde que:

- O acordo se materialize em documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- O documento mencione expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.
- No mesmo documento as partes podem acordar outros efeitos, de acordo com a lei.
- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Sobre a cessação do acordo de revogação, esclarece o artigo 350º do Código do Trabalho:

- O trabalhador pode decidir cessar a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo até ao sétimo dia seguinte à data da sua celebração, mediante comunicação escrita à entidade empregadora;
- Quando não seja possível assegurar a receção dessa comunicação, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, exactamente no dia útil seguinte ao fim desse prazo;
- Se o trabalhador tiver recebido alguma compensação pelo acordo estabelecido, a cessação da revogação do acordo só se efetiva, simultaneamente, se o trabalhador entregar ou colocar, por qualquer forma, à disposição da entidade patronal, na totalidade, o valor da compensação que tenha recebido.

Como a própria designação indica este tipo de contrato só se concretiza com o acordo do trabalhador, não sendo obviamente legítima qualquer atitude coativa da parte da entidade patronal. Portanto, **NINGUÉM É OBRIGADO A ACEITAR UMA DESSAS PROPOSTAS** que feitas as contas lhe possa vir a ser prejudicial.

Não pode ser dado um conselho genérico para todos os trabalhadores, porque há fatores importantes que variam e que são determinantes para a melhor tomada de posição a seguir por cada um: o valor pecuniário da proposta da entidade patronal, eventual negociação de benefícios complementares, o direito a subsídio de desemprego ou na sua falta a devida compensação e também as contas que tem de ser feitas à idade do trabalhador, ao período do seu regime contributivo, outros fatores pessoais ou caracterizantes do seu agregado familiar e análise das eventuais diminuições na sua futura reforma como o fator de sustentabilidade e o regime de penalizações em vigor para quem se reforme ou aposente antecipadamente.

O SNTCT ACONSELHA SERENIDADE AOS TRABALHADORES CONTACTADOS PARA RMA.

As diligências sobre convocatória, entrevista e outras para proposta de RMA devem ser formalizadas por escrito aos trabalhadores pelos representantes da Empresa.

Numa primeira abordagem aconselhamos os trabalhadores a apenas ouvirem e registarem aquilo que for dito/proposto, reservando a resposta para momento posterior.

Dada a importância que uma tomada de decisão deste tipo poderá ter para o trabalhador e sua família em termos de sustentabilidade económica futura, sugere-se que previamente sejam confirmados os regimes contributivos na Segurança Social e na Caixa Geral de Aposentações e confirmadas naqueles locais as possíveis consequências em termos de eventuais penalizações.

As referidas medidas cautelares devem ser complementadas pelo acompanhamento pelo SNTCT e pelo respetivo Gabinete Jurídico, que poderá analisar a documentação fornecida (minuta de RMA) e esclarecer dúvidas que possam subsistir e que sejam relevantes para uma tomada de decisão final.

Em recente reunião com a DRH da MEO, chamámos a atenção para a importância da formação ministrada às equipas que tem formulado as propostas de RMA, no sentido de ser rigorosa a informação transmitida aos trabalhadores.

O Grupo PT precisa de um ambiente estável, saudável e motivador!

O SNTCT é um Sindicato que não precisa de apresentação, face ao seu conhecido passado de resistência, firmeza, defesa da ética e da verdade, na senda da defesa dos direitos e benefícios dos seus sócios e dos trabalhadores em geral.

Privilegiamos em 1ª mão o diálogo com a gestão das empresas em que temos sócios, no sentido de resolver os problemas que os afetam, segundo princípios legais, éticos e de bom senso, recorrendo em casos extremos, face a posições irredutíveis e ilegais da outra parte, à via judicial como já ocorreu diversas vezes.

Ao contrário de “outros” que incendeiam o ambiente exagerando certos factos como forma de tentar que os menos esclarecidos adiram como sócios, o SNTCT entende que, nunca esquecendo o seu papel, deve ser promovido se possível um diálogo construtivo fundamental para a criação de um clima laboral estável, importante para a saúde física e mental dos trabalhadores do grupo PT e do futuro que todos desejamos de sucesso para as empresas do Grupo.

Por isso contestamos e combatemos o clima de boatos que com frequência circulam nos “corredores”. Lembramos que só poderá beneficiar a concorrência da PT e que duvidamos que possa muitas vezes estar na origem dos mesmos!

Em recente reunião com a DRH, fizemos uma crítica em relação a um “deficit” informativo da gestão em relação aos trabalhadores, e **aconselhamos que a gestão comunique com frequência com as ERT e informe os trabalhadores sobre os resultados da empresa e objetivos delineados.**

O SNTCT considera que só será possível combater os mais variados e desmotivadores boatos, utilizando a informação fiável como um meio motivacional, nem como uma efectiva negociação coletiva, planos de carreira, avaliação de desempenho com regras claras, simples e de abrangência a 360 graus, políticas retributivas e pecuniárias justas, recuperando a sua aplicação normal e anual, e aplicação das melhores práticas de Segurança e Saúde no Trabalho, entre outras.

Pretendemos que o Grupo PT evolua e se desenvolva, melhorando a sua quota de penetração no mercado das telecomunicações com reconhecido desempenho de qualidade e competência dos seus trabalhadores, respeitando os compromissos de empregabilidade na PT, e não só estratégias meramente economicistas. É preciso retribuir justamente quem é essencial para tal progresso: os trabalhadores, pelo que é fundamental aumentar os salários.

SINDICALIZA-TE

sntct – a força de continuarmos juntos!