



# SINTTAV

Informação nº 2

PHONE HOUSE

## » A COVID 19 «

ESTÁ MESMO DETERMINADA A VITIMAR TRABALHADORES DA PHONE HOUSE  
FOI O QUE A REUNIÃO COM A ADM. CONFIRMOU  
O CAMINHO APONTADO É UM DESPEDIMENTO COLECTIVO

Tal como o SINTTAV informou no seu anterior comunicado, logo que o nosso Sindicato teve conhecimento da situação de encerramento de Lojas da Phone House, preparou a intervenção sindical adequada:

- Solicitou de imediato uma reunião à Adm. que teve lugar no dia 3 de Junho.
- Realizou uma Vídeo-conferência na qual participaram mais de 20 trabalhadores, para melhor conhecermos a situação.

Reunião com a Administração da Phone House. A reunião realizou-se nas instalações da Empresa em Alfragide, na qual, pela parte da Phone House participou o seu Administrador, Dr. José Coias e pela parte do SINTTAV, dois Dirigentes, o seu Advogado e uma trabalhadora de uma das Lojas que se prevê encerrar.

Conclusões da reunião. O SINTTAV tinha um conjunto de questões elencadas para as quais necessitava resposta, porque correspondiam às justas preocupações dos trabalhadores.

Do conjunto de questões elencadas pelo SINTTAV, em relação a algumas não obtivemos respostas e a outras confirmou-se o pior cenário, assim:

- **A primeira afirmação do Adm. foi o cenário de um "Despedimento Colectivo", abrangendo os trabalhadores das Lojas a encerrar e mais alguns de outros serviço.**
- O encerramento abrange 21 Lojas e o universo de 70 trabalhadores, todos com vínculo contratual à Empresa, quer sejam contratos por tempo indeterminado ou a termo.
- Com o fecho das 21 Lojas, alguns trabalhadores foram alocados a outras Lojas.
- Os restantes trabalhadores dessas 21 Lojas estão neste momento no gozo de férias porque no entender da Adm. a empresa não tem condições para realocar todos.
- Outra agravante é o facto dos Shopping Centers continuarem encerrados o que prejudica muito a empresa.
- O argumento justificativo é que as Lojas a encerrar apresentaram resultados negativos em 2019 e nos dois primeiros meses de 2020 e a situação da COVID-19 veio agravar.
- No âmbito do PER (Processo Especial de Revitalização da empresa), cujo plano está a ser elaborado e carece de aprovação dos credores, o objectivo é avançarem para um despedimento colectivo que abrangerá entre 90 a 100 trabalhadores, num universo de 330 que a empresa tem.
- A previsão que envolverá o despedimento colectivo, é que este abranja os 70 trabalhadores das Lojas que encerram, mais entre 20 a 30 dos Serviços Centrais, porque será necessário readaptá-los à dimensão da operação.
- Mas o despedimento colectivo só poderá avançar depois de decorridos dois meses do recebimento das medidas que a empresa beneficiou de apoio à manutenção dos contratos de trabalho (entre Março e 31 de Maio) Lay-off simplificada.
- Foi-nos também transmitido que esta reestruturação é necessária para evitar que a empresa feche completamente.

- Por fim foi-nos transmitido que os únicos activos que a empresa tem são os stocks e algumas parcerias, cujo valor não é tangível.

Propostas do SINTTAV. Para o SINTTAV, o fundamental em todas as situações semelhantes a esta, é a manutenção dos postos de trabalho, porque são a base do sustento de quem vende a força do seu trabalho. **Assim e com este objectivo, depois da comunicação da “desgraça” que o Adm. nos apresentou, o SINTTAV propôs algumas soluções alternativas para minorar a situação tais como:**

- Que a Empresa aproveitasse o know How dos trabalhadores e procurasse todas as formas de preservar o máximo de postos de trabalho.
- Embora o SINTTAV não seja adepto da Lay-off, nesta situação complicada foi sugerido que esta se pudesse manter até final do ano.
- Sugerimos insistentemente que fossem procuradas soluções alternativas para colocação de todos os trabalhadores elegíveis para o possível despedimento colectivo dentro das outras empresas do universo TLCl.
- Esta hipótese ficou de ser apreciada por parte da Empresa.

Quanto ao despedimento colectivo. O despedimento colectivo tem pressupostos que têm que ser respeitados, entre os quais de forma resumida se destacam:

- Tem que ser fundamentado o encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente (por exemplo Lojas) ou redução de trabalhadores determinado por razões de mercado.
- Este processo tem que iniciar-se por uma comunicação escrita do empregador de onde conste essa intenção, dirigida à Comissão de Trabalhadores, ou na sua falta à Comissão Intersindical ou às Comissões Sindicais (leia-se Delegados Sindicais).
- A referida comunicação deve conter os motivos invocados para o despedimento colectivo, o quadro do pessoal, os critérios para a selecção dos trabalhadores a despedir.
- Na falta daquelas entidades, a comunicação referida é dirigida a cada um dos trabalhadores que podem designar uma Comissão representativa que pode ter até 5 membros.
- Segue-se uma fase de negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores (leia-se sindicato) na qual participa um representante do Ministério do Trabalho.
- Na falta de acordo, o empregador comunica a cada trabalhador a decisão de despedimento com indicação dos motivos, data de cessação do contrato e montante da indemnização.

Nota: Voltaremos a este tema noutra data com mais pormenores.

Urgente. A partir de agora, os trabalhadores devem organizar-se para constituir a Comissão representativa, sendo que podem contar com o SINTTAV para a defesa intransigente dos seus direitos.

TRABALHADOR DA PHONE HOUSE, DE TODOS OS SERVIÇOS.

PARA DEFENDER OS TRABALHADORES, SÓ OS SINDICATOS.

NÃO HÁ ALTERNATIVA.

A MELHOR DEFESA DOS TRABALHADORES, DEPENDE DA FORÇA SINDICAL.

QUEM DÁ A FORÇA AOS SINDICATOS, SÃO OS TRABALHADORES SINDICALIZADOS.

DÁ MAIS FORÇA A QUEM TE PODE DEFENDER.

SINDICALIZA-TE NO SINTTAV.