



AINDA AS SAÍDAS DA ALTICE
“POSTO DE TRABALHO NÃO TEM PREÇO”
MAS SE HÁ SAÍDAS, AS REGRAS NÃO PODEM SERVIR PARA:
 * **DISCRIMINAÇÃO**
 * **REPRESÁLIAS**

Já muito se escreveu sobre o processo das “Saídas” anunciadas pela Altice e certamente ainda mais se escreverá.

O SINTTAV, como um verdadeiro Sindicato, não se pode desviar do princípio da defesa do emprego e como tal, tem que defender os postos de trabalho activos e daí que, desde os tempos de Todo Bom, tenha definido o lema **“POSTO DE TRABALHO NÃO TEM PREÇO”**.

A legislação não proíbe as empresas e neste caso a Altice, de propor aos trabalhadores “Planos de Saídas”, ainda que estes visem cumprir a sua própria «agenda» em reduzir o número de trabalhadores até ao limite não se sabe de quantos, com consequências imprevisíveis para a empresa e para os que restarem nesta, antes de ter em conta preocupações de responsabilidade social.

Daí que a Gestão tenha decidido nos últimos tempos dois programas ditos «Pessoa», cuja designação não foi certamente para homenagear aquele ilustre escritor, porque o cerne destes “Programas”, são em tudo contrários aos sentimentos humanistas daquele pensador.

Porém, se a Gestão da Altice decide reduzir efectivos, ao menos deve utilizar regras claras e iguais para todos os candidatos.

A COMEX da Empresa, cada vez que decide haver um programa de “Saídas” anuncia, que em relação aos trabalhadores que se candidatam, é esta que decide quem pode sair.

Será lógico, que em relação a este princípio, esteja associada a situação dos trabalhadores que no entender da Gestão, menos falta façam à empresa, daí que a DRH, quando faz o ponto da situação das “Saídas” às ORTs, diga que já tem **X** candidatos com o Ok das Chefias, porque na realidade, são estas que melhor conhecem as situações no “terreno”, de maior ou menor ocupação dos trabalhadores.

NÃO PODE HAVER «DISCRIMINAÇÕES NEM REPRESÁLIAS»

No entanto, nas regras definidas pela Gestão, não podem caber “Discriminações, nem Represálias”, mas face às reclamações que nos chegam dos locais de trabalho, é isto mesmo que está a acontecer.

Referimos apenas dois exemplos, que certamente se multiplicam por vários, ora vejamos:

Trabalhadores que não aceitaram a "Cedência Ocasional para a MEO S.T.

Há um conjunto de trabalhadores que legitimamente decidiram não aceitar a “Cedência Ocasional” e daí para cá, por uma atitude de Represália, ficaram em regra sem funções, sendo o Algarve uma das regiões com mais trabalhadores nesta situação.

No ano passado, o SINTTAV em diálogo responsável com a DRH, chegou a estar prevista a criação de um serviço específico da DAC em Portimão para ocupar um conjunto destes trabalhadores, projecto que depois foi deitado "por terra".

Há um conjunto grande destes trabalhadores, que continuam sem ocupação e as Chefias dizem-lhes **“que não contam com eles”**.

Então, a lógica era que fossem incluídos no Plano de Saídas em igualdade de circunstâncias com todos os restantes candidatos.

Mas quando a própria DRH afirma que “a saída destes trabalhadores não é prioritária e que só são considerados se o número de 1.000 saídas não for alcançado”, está a exercer sobre eles uma atitude discriminatória inaceitável.

Trabalhadores da Transmissão de Estabelecimento.

Há um conjunto de trabalhadores envolvidos no processo de Transmissão de Estabelecimento, em relação aos quais os Tribunais decidiram justamente dar-lhe razão, sendo a maior concentração destes na região do Grande Porto.

O processo de reintegração destes trabalhadores na MEO SA está ainda a decorrer com alguma dificuldade, particularmente no que respeita ao enquadramento profissional, que também aqui a Gestão insiste em «descartar-se» destes trabalhadores, desta vez com Acordo de Cedência para a MEO ST em vez de os enquadrar na sua empresa de origem conforme indica a sentença e onde as funções continuam a existir.

Em última instância, caso a Gestão estivesse interessada em encontrar alternativa, a generalidade destes trabalhadores reúne as condições previstas no Plano de Saídas, mas a DRH diz que não podem sair porque a “Empresa precisa deles” ou “não podem premiar trabalhadores que não estão de acordo com o projecto da empresa”. **Um absurdo.**

O que a Empresa está a fazer com estes trabalhadores, é igualmente uma atitude discriminatória e de represália, uma e outra inaceitável.

Em relação a estes dois conjuntos de trabalhadores, uns há demasiado tempo sem funções e outros vítimas de uma transmissão de estabelecimento que nunca deveria existir, é profundamente injusto pagarem um “preço por um crime que não cometeram”, sendo afectados psicologicamente, que deixa marcas irreparáveis, numa empresa, cuja Gestão “frequentemente gosta de apregoar a sua vertente social”.

A EXIGÊNCIA DO SINTTAV

Todos os trabalhadores da Altice, independentemente de estarem com ocupação ou não, nesta última situação por culpa exclusiva da Gestão, têm que ser tratados em pé de igualdade, sem discriminação, nem atitudes de represálias. É isso que o SINTTAV exige à Gestão da Altice e particularmente à DRH que coordena o processo das “Saídas”.

Esperamos a mudança de atitude que se exige.

**CONTRA O VIRUS DAS DESIGUALDADES
APELA-SE À FIRMEZA DOS TRABALHADORES
COM FIRME ACOMPANHAMENTO DO SINTTAV**

