

# DESPEDIMENTOS NA INTELICIA / SFR A CAUSAR PERTURBAÇÃO!

A perturbação laboral está instalada nos Centros de Contacto da Intelcia SFR com os trabalhadores a serem contactados pelas suas chefias e/ou pelos recursos humanos, pessoalmente ou por videoconferência, a confrontar com despedimento fundamentado numa suposta “reorganização dos meios humanos” a determinar o esvaziamento de funções com conseqüente extinção de posto de trabalho.

Estranho ou não, grande parte dos trabalhadores visados, são efetivos com alguns anos de antiguidade na empresa, e quanto a volume de serviço, os trabalhadores não sentem qualquer decréscimo a justificar a redução de meios humanos.

Acresce que, na opinião dos trabalhadores, considerando existirem contratos a prazo, não faz nenhum sentido recorrer ao despedimento de trabalhadores efetivos, porque, com esta estratégia de substituir contratos efetivos por precários, a Intelcia estará a contribuir para o agravamento da precariedade.

## **Revogação do contrato por mútuo acordo, é conveniência da Intelcia**

A Intelcia na comunicação aos trabalhadores, justifica o despedimento com extinção de posto de trabalho, mas, para o formalizar, apresenta uma “Revogação do Contrato por Mútuo Acordo”, isto é, coloca o trabalhador a aceitar o seu próprio despedimento e os direitos são aqueles que ficarem nesse acordo assinado por ambas as partes.

## **Despedimento por extinção de posto de trabalho, ou despedimento por mútuo acordo, qual a diferença?**

### **Despedimento por extinção de posto de trabalho,**

Não pode na empresa existir contratos de trabalho a prazo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho que está a ser extinto.

A empresa está obrigada a cumprir critérios na seleção dos trabalhadores a despedir, como por exemplo:

- Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador,
- Menores habilitações académicas e profissionais,
- Menor experiência na função,
- Menor antiguidade na empresa,

O cumprimento dos critérios legais exigidos para a extinção do posto de trabalho não é suficiente para garantir a licitude do despedimento, sendo, também, necessário que a empresa prove a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral, através do dever que impende sobre ele, por ser seu ónus, de demonstrar a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador.

## **Despedimento por Mútuo Acordo.**

É a opção desejável para a empresa que dispensa de cumprir os requisitos que a lei obriga, ou seja, torna-se mais fácil despedir com a concordância do trabalhador e os direitos serão aqueles que ficarem determinados no acordo assinado por ambas as partes, inclusive o direito ou não a acesso ao subsídio de desemprego. Resumindo, assim não há critérios para despedir.

### **Porque interessa à empresa despedir por acordo com o trabalhador?**

O despedimento por extinção do posto de trabalho supõe, antes de mais, que o posto de trabalho desapareça efetivamente no âmbito da organização da empresa.

Ora, caso a empresa venha à posterior pretender ocupar o posto de trabalho extinto e que as funções até então desempenhadas pelo trabalhador despedido, passem a ser exercidas por um outro trabalhador então contratado ou por um estagiário, a extinção do posto de trabalho será considerada ilícito com as consequências legais que a empresa incorre.

Perante os factos, as empresas não querem arriscar o prejuízo e pretendem manter-se livres para a todo o momento avançar com novos recrutamentos a substituir trabalhadores que tinham vínculo efetivo à empresa. Para tal, o interesse em fazer acordo com os trabalhadores no seu próprio despedimento.

## **OS TRABALHADORES NÃO DEVEM ACEITAR O SEU PRÓPRIO DESPEDIMENTO**

Neste caso concreto, se a Intelcia/SFR considera ter necessidade de recorrer à extinção do posto de trabalho, então tem de assumir a sua responsabilidade e não tentar partilhar com os trabalhadores o seu despedimento, porque estes precisam do seu posto de trabalho para a sua sobrevivência, porque é mesmo isto que está em causa, atendendo ao baixo salário que auferem que não dá para pagar as suas contas.

Aos trabalhadores esclarecemos que não são obrigados a entrar em acordo com o seu despedimento, não têm nada a assinar, porque a empresa tem de assumir a extinção do posto de trabalho e cumprir com rigor todos os requisitos na lei, nomeadamente a informação ao sindicato sobre os trabalhadores sindicalizados e visados neste processo.

Para o trabalhador há consequências se recusar acordar com o seu despedimento? **Não tem nenhuma**, inclusive, caso a empresa entender dispensar a sua presença no trabalho, terá de o fazer por escrito e manter o pagamento do seu vencimento na íntegra.

Trabalhador sindicalizado no SINTTAV em caso de dúvidas ou denunciar alguma situação incorreta, deve imediatamente fazê-lo para os nossos serviços de apoio.

## **SINTTAV – a opção acertada na sindicalização**



Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV  
Av. Miguel Bombarda, nº 50 - 3º e 4º . 1050-166 Lisboa  
Tel: 217 613 130 . Fax: 217 613 139 . Tim: 965 336 491 . E-mail: geral@sinttav.pt

