



SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS TRABALHADORES DAS COMUNICAÇÕES E DOS MEDIA

SECTOR



CONTACT CENTERS

Contact Centers 8

COMUNICADO 32/SN/2011

A SOLUÇÃO TÃO AGUARDADA



No dia 6 de Outubro de 2011 o **Secretariado Nacional do SINDETELCO** reuniu com a **Directora de Recursos Humanos do Grupo CRH**, Dra. Paula Guedes, com os seguintes pontos na ordem de trabalhos:

- ✓ **Processos de insolvência Grupo CRH no Tribunal de Comércio de Lisboa;**
- ✓ **Fundamentos e pressupostos legais do negócio de aquisição pela Manpower;**
- ✓ **Repercussões na actividade da empresa e nas condições contratuais dos trabalhadores.**

Desde o início deste processo têm chegado ao Secretariado Nacional do **SINETELCO** as mais diversas formas de pedidos de esclarecimento sobre o decorrer dos processos de insolvência. Neste sentido, convém desde já esclarecer que **o Administrador de Insolvência é o responsável por todo o processo conducente e que levará à viabilização da empresa, ou seja, na salvaguarda e manutenção dos postos de trabalho e ainda, por todos créditos devidos aos trabalhadores.** Relativamente aos processos de insolvência que decorrem no Tribunal do Comércio de Lisboa, os referidos processos continuam e decorrem segundo os seus trâmites legais e processuais normais, independentemente de soluções que entretanto venham a ser encontradas.

Aquando da nossa última reunião com a Direcção de Recursos Humanos da **CRH**, a Administração do Grupo entendia, por deliberação, não desistir pura e simplesmente, mas sim encontrar **todas as alternativas** possíveis que conduzissem a uma solução que passasse pela manutenção de todos os postos de trabalho e actividades profissionais.

Diversas soluções estavam a ser equacionadas e ponderadas através dos interessados que fizeram chegar suas propostas e condições de negócio. Após análise cuidada e detalhada de todas propostas recebidas, as quais estavam dentro dos pressupostos atrás referenciados, a decisão final recaiu naquela que apresentou no seu conjunto melhores condições e que defendia a manutenção de todos os postos de trabalho. Essa proposta foi apresentada pela **Manpower Services Lda.**, a qual divergiu de todas as outras em aspectos que poderiam parecer pouco significativos mas que faziam toda a diferença, pois só estaria disposta na aquisição integral do **Grupo CRH**, ou seja, assumiria quer **os activos** quer **os passivos** das empresas que fazem parte do **Grupo CRH** e dava a garantia de manutenção dos postos de trabalho.

A empresa **Manpower Services Lda.**, assegurará toda a actividade profissional e as **condições contratuais** dos trabalhadores que detinham com as empresas do **Grupo CRH**, bem como, as respectivas **antiguidades** se manterão inalteradas. Ficou também decidido que a **cessão de posição contratual** seria realizada no dia 1 de Outubro de 2011.

Em paralelo, quer o Secretariado Nacional do **SINETELCO** quer a empresa **CRH**, encetaram mecanismos de apoio aos trabalhadores prestando informações esclarecimentos sobre o processo de migração, por todos os locais de trabalho, sem colocarem em risco a normal actividade profissional. .../...

Todos os trabalhadores serão confrontados para a assinatura de **cessão de posição contratual**, termo jurídico para esta migração, documento esse fornecido pela **CRH** ao **SINDETELCO**, onde a **CRH cede à Manpower Services Lda.**, a sua **posição contratual** e esta assume a **posição de entidade empregadora** para com o respectivo **trabalhador**, continuando assim em pleno vigor, com todas as legais consequências: o contrato de trabalho, designadamente a antiguidade e os demais direitos.

As empresas acordaram ainda que a **CRH** ficará responsável pelo pagamento das verbas referentes a férias já vencidas e ainda não gozadas, prémios e/ou comissões, se aplicável, bem como aos proporcionais de férias, subsídios de férias e subsídio de Natal até à produção de efeitos da presente cessão. A **CRH** obriga-se a pagar ao trabalhador, até **15 de Dezembro de 2011** os seguintes quantitativos:

- ✓ **9/12 de proporcional de férias referentes ao trabalho prestado no ano de 2011 até á data de produção de efeitos da cessão;**
- ✓ **9/12 de proporcional de subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano de 2011 até à data de produção de efeitos da cessão;**
- ✓ **9/12 de subsídio de Natal referente ao trabalho prestado no ano de 2011 até à data de produção de efeitos da cessão;**
- ✓ **Férias vencidas no dia 1 de Janeiro de 2011 ainda não gozadas;**
- ✓ **Eventuais prémios e/ou comissões, se aplicável.**

O Secretariado Nacional do **SINDETELCO** está a acompanhar este processo com a cautela e prudência que estas situações exigem. Iremos manter os contactos necessários que estas situações exigem com as entidades envolvidas, quer com a **Manpower** quer com a **CRH**, através do Diálogo Social, com mecanismos importantíssimos que norteiam todas nossas acções e decisões políticas. As reuniões terão que ser realizadas através destas duas empresas, pelo menos até termos alguma decisão da nova gestão, pois **temos a indicação que toda a actual estrutura funcional ficaria em plenas funções bem como a gestão dos Centros de Atendimento e Área Comercial.**

Entendemos que esta decisão veio de encontro àquilo que era por nós expectável.

O clima de incerteza e receio gerado junto dos trabalhadores foi enorme e por vezes difícil de superar, repercutindo-se inevitavelmente no desempenho da actividade laboral.

A agitação foi também fomentada por outras organizações sindicais apostadas em gerar mais conflitualidade, com a emissão de informações geradoras de ambiguidades, que em vez de ajudar, criavam mais dúvidas e receios junto dos trabalhadores.

As questões relacionadas com a **precariedade do trabalho** sempre foram para o **SINDETELCO** uma prioridade e uma exigência social. Apostar na luta contra a precariedade parece que está agora a ser considerada uma aposta séria, a marcar a actualidade. Ainda bem que assim é.

Sempre afirmámos aos trabalhadores que poderiam continuar a trabalhar plenos de confiança e segurança quanto ao seu futuro, ou seja, que os seus postos de trabalho estariam sempre salvaguardados e que tudo faríamos para a sua defesa e manutenção. Sempre afirmámos que não seria este caso que iria prejudicar o normal funcionamento da empresa, nomeadamente quanto à sua viabilidade económica e financeira. **Daí que a solução tão aguardada por todos esteja a ser desenvolvida.**

POR TUDO ISTO, ENTENDEMOS QUE O TEMPO DEU-NOS RAZÃO E OS TRABALHADORES VÊM ASSIM OS SEUS POSTOS DE TRABALHO GARANTIDOS E ACAUTELADOS.

NÃO DEFENDEMOS A AGITAÇÃO PELA AGITAÇÃO MAS UMA POSTURA RESPONSÁVEL QUE SOBRETUDO GARANTA AOS TRABALHADORES UM TRABALHO DIGNO!