

SINTTAV

Informação nº **4**

TELEPERFORMANCE

INFORMAÇÃO SINTTAV AOS TRABALHADORES DA TELEPERFORMANCE “DESPEDIMENTO COLECTIVO”

Por iniciativa da empresa, a Teleperformance informou o SINTTAV numa reunião realizada no início da manhã do dia 13 de outubro de que está a dar início a um processo de despedimento coletivo.

Fomos ainda informados pela própria empresa que os trabalhadores para já afetados por esta decisão (cerca de 200 trabalhadores), já começaram a ser contactados individualmente pela mesma.

O motivo indicado pela Teleperformance para esta decisão prende-se com “motivos estruturais que obrigam a uma reestruturação interna no sentido de controlar custos”.

Em primeiro lugar queremos sublinhar que apesar de até aqui e tanto quanto sabemos, levando em conta os anos que a Teleperformance tem em Portugal, este ser um procedimento ao qual nunca anteriormente havia recorrido, trata-se duma figura (o despedimento coletivo) que está previsto no Código do Trabalho português.

A empresa justificou ainda que esta medida é a única através da qual é possível garantir a todos os trabalhadores a carta para receberem o subsídio de desemprego.

Em segundo lugar, queremos também sublinhar que solicitámos à empresa, saber, não só quantos trabalhadores são afetados, mas igualmente o tipo de projetos e vínculos contratuais, ao que fomos informados que se trata de um procedimento abrangente, afetando além de agentes, também trabalhadores com vínculos de chefia intermédia e superiores, isto é, “staff” e respetivas equipas de suporte (FLM, QA, Trainers, etc). Ou seja, é uma decisão puramente de “negócio” e transversal.

Em terceiro lugar, o SINTTAV quer assegurar que está alerta para que este processo cumpra com todos os parâmetros legalmente estabelecidos na lei, por forma a que os direitos de todos os trabalhadores abrangidos por este despedimento coletivo, sejam devidamente acautelados e cumpridos na íntegra.

Por solicitação do SINTTAV, para um cabal esclarecimento de toda a situação, ficou agendada uma nova reunião com a empresa a realizar no próximo dia 22.

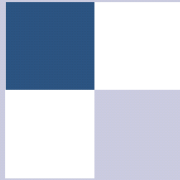
Afirmamos também independentemente de outras considerações que se podem e devem fazer num momento como este, que se trata de mais um exemplo concreto de como empresas mesmo grandes multinacionais, recorrerem à figura do despedimento coletivo refugiando-se na “flexibilidade” que a própria lei do trabalho lhes permite, o que na opinião do SINTTAV prova a necessidade de quem tem responsabilidades de governação usar essa mesma responsabilidade para governarem e decidirem em favor de quem trabalha, e que o direito ao trabalho seja um direito efetivamente cumprido.

Após a reunião de dia 22, o SINTTAV fará nova informação consoante os dados recolhidos nesta.

As empresas têm o direito de se reestruturar.

O SINTTAV tem o direito de não estar de acordo com despedimentos, porque a função sindical é lutar pelo emprego.

APOIO. O SINTTAV garantirá aos seus associados todo o apoio possível, sindical e jurídico neste processo.



SINTTAV

Informação nº 4

TELEPERFORMANCE

TELEPERFORMANCE

“COLLECTIVE DISMISSAL PROCESS”

On the company's own initiative, Teleperformance informed SINTTAV early in the morning of October 13th that it was initiating a collective dismissal process.

We were also informed by the company itself that the employees already affected by this decision (approximately 200 employees) have already begun receiving individual notifications.

Teleperformance stated the reason for this decision as "structural reasons that require internal restructuring to control costs."

First, we want to emphasize that, although to our knowledge, given Teleperformance's years of experience in Portugal, this is a procedure it has never used before, the figure of the collective dismissal is in fact provided for in the Portuguese Labor Law.

The company further explained that this measure is the only way to guarantee all employees the right to receive unemployment benefits.

Second, we also want to emphasize that we asked the company not only how many employees are affected, but also the types of projects and contractual relationships. We were informed that this is a broad procedure, affecting not only agents but also workers with middle and senior management positions, that is, staff and their support teams (FLM, QA, Trainers, etc.). In other words, it is a purely "business" and cross-functional decision.

Thirdly, SINTTAV wants to ensure that it is vigilant in order to guarantee that this process complies with all legally established parameters, ensuring that the rights of all workers covered by this collective dismissal are duly safeguarded and fully respected.

At SINTTAV's request, a new meeting with the company was scheduled for the 22nd to fully clarify the situation.

We also affirm, regardless of other considerations that can and should be made at a time like this, that this is yet another concrete example of how companies, even large multinationals, resort to collective dismissal, taking refuge in the "flexibility" that labor law itself allows them. In SINTTAV's opinion, this demonstrates the need for those with government responsibilities to use that same responsibility to govern and make decisions in favor of workers, ensuring that the right to work is a de facto right.

After the meeting on the 22nd, SINTTAV will release new information based on the data collected at the meeting.

Companies have the right to restructure.

SINTTAV has the right to object to layoffs, because the union's role is to fight for jobs.

SUPPORT. SINTTAV will provide its members with all possible union and legal support during this process.