



O PLANETA AGRADECE

ANO IV - Nº 47
JANEIRO
FEVEREIRO
2016

Filiado à:

Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Pernambuco

Fala, Presidente
Um futuro melhor passa pela democracia

■ Pág. 02

Se ligue
Imposto sindical
Nova lei da licença paternidade

■ Pág. 05

TIM
Demissões e plano de reestruturações

■ Pág. 06



João Moraes

Campanha Salarial Teleatendimento

◀ P. 02, 04, 06 e 07



Provider Recuperação Judicial

◀ P. 03

TELEOPERADOR É PROFISSÃO

#RegulamentaJá

Projeto de Lei 2673/2007



Teleatendimento Mais um passo foi dado

◀ P. 07

DIGA NAO AO GOLPE

FALA, PRESIDENTE



O ano começou quente e promete, infelizmente, continuar assim por muitos meses. Na política e na economia, a situação já extrapolou os limites do bom senso e as tentativas de golpe têm paralisado o país.

Todo dia a imprensa, declaradamente golpista (a Rede Globo, principalmente) prega o caos. Tudo é ruim e nada presta. Este é o mantra dos meios de comunicação. Repetido toda hora. Todo santo dia. Mas, vamos pensar bem, isto é mesmo verdade?

Estamos mesmo vivendo o pior momento do país? Claro que não! É só uma grande armação para encobrir interesses escusos, descredenciar um governo legitimamente eleito e levá-lo ao fim antes das próximas eleições, configurando

um violento atentado à democracia.

A economia brasileira já passou por situações muito piores que esta e superou as dificuldades. Já tivemos inflação de 84% ao mês durante o governo Sarney. Já tivemos o índice de desemprego de 20% com o desgoverno FHC (isto para não falar da privatização das telecomunicações – a maior bandalheira da história do Brasil).

Apesar de todos os problemas, estamos de cabeça erguida e confiantes que vamos superar mais esta crise, até porque ela é mais política que econômica!

Democracia é boa e eu gosto.

Marcelo Beltrão



Acordo da Contax é aprovado com votação recorde

Com uma participação bastante expressiva, os trabalhadores da Contax decidiram pela aprovação do acordo coletivo e aceitação da última proposta negociada. A votação se deu pelo voto secreto nas urnas, que foram colocadas pelo sindicato nos três sites da empresa para garantir que todos opinassem.

Depois de muita cobrança e mobilizações realizadas pelo sindicato, os representantes da Contax fizeram as contas e alegaram que não poderiam reajustar os salários e os benefícios de uma única vez. Sua proposta era definitiva, ou seja, não avançariam mais. Com isso, a deci-

são ficou nas mãos dos trabalhadores que compareceram em grande número aos locais de votação e nas assembleias.

A votação bateu o recorde de todas as assembleias já realizadas pelo Sinttel, contando com a participação de 7.720 trabalhadores. Ao todo, foram 6.555 votos favoráveis, o que é equivalente a 84% do total de votos. 1.055 trabalhadores foram contrários à proposta (o que corresponde a 16% do total de votos); 8 votos em brancos e 2 nulos. Assim, por vontade da imensa maioria, o acordo foi aprovado. Veja mais detalhes da proposta ao lado.

Itens negociados e aprovados:

Piso salarial de R\$ 880 a partir de abril e um abono de R\$ 280,00 em fevereiro;

Quem recebe acima do piso terá um reajuste de 6% em abril e 5,28% em novembro; (total de 11,28%) e mais um abono de 18% do salário em março;

PLR R\$ 190,00 em abril – com os seguintes critérios: estar ativo no dia da assembleia e a medição do absenteísmo de 22 de fevereiro/2016 a 31 de março de 2016; das faltas: 0(zero) faltas recebe 100% do PPR, 1(uma) falta 50% do PPR, 2(duas) faltas 20% do PPR e 3(três) faltas 0% do PPR, exceto licença maternidade e afastamento por doença ocupacional (B91);

VA e VR e auxílio creche: 6% em abril e 5,28% em novembro (total de 11,28%).

EXPEDIENTE

Publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Pernambuco, filiado à CUT e à FENATTEL.

Rua Afonso Pena, 333
Boa Vista, Recife PE
CEP: 50.050-130
Fone:3320.8666/ Fax:3320.8665
www.sinttel-pe.org.br
sinttel-pe@uol.com.br

Tiragem: 15 mil exemplares
Gráfica Alencar
Jornalista Responsável:
Priscilla Melo (DRT 4347)

Marcelo Beltrão
Presidente
Diretoria de Comunicação
Lamartine Vasconcelos
Pedro Henrique Reinaux

Sub-sede Caruaru
Av. Frei Caneca, 152 - Sala 03
Nossa Senhora das Dores
Caruaru/PE

Claro-Embratel: entre as operadoras, acordo foi o último a ser aprovado



Em assembleia realizada no dia 1º de fevereiro, no prédio-sede da Embratel-Claro, os trabalhadores aprovaram - por 115 votos a 30 - a proposta apresentada para renovação do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017. Vale lembrar que, anteriormente, os termos oferecidos pela Claro haviam sido recusados em assembleia realizada em dezembro do ano passado.

O sindicato considerou a proposta como ruim, pois as mudanças eram mínimas e não houve alteração nas cláusulas econômicas com relação a proposta anterior. Apenas foram antecipados os pagamentos do PPR 2015 e da primeira parcela do 13º salário. Como as assembleias são soberanas, prevaleceu o desejo dos empregados de, desta vez, aceitar o Acordo Coletivo. Até porque o restan-

te do país já havia aprovado o acordo.

Entre os itens aprovados, está o reajuste salarial de 6,5% retroativo à data-base de 1º de setembro mais 1,41% a partir de janeiro de 2016, além de um abono salarial de 18%. Foram excluídos deste reajuste os gerentes e diretores. A empresa ainda fez a proposta de mudança no target do PPR de 2,2 para 2,4 salários, podendo chegar a 3,6.

Provider: em assembleia, credores concordam com plano de recuperação judicial

A votação dos credores para a proposta da recuperação judicial da empresa Provider aconteceu, em primeira assembleia, no dia 29 de fevereiro. O fato ocorreu devido a um procedimento legal que a empresa sofria. Neste dia, não houve quantidade mínima de representantes dos credores (aqueles que estão sem pagamento da empresa – credores são as pessoas para quem a empresa deve). Uma segunda assembleia foi realizada no dia 07 de março a fim de se ter o número mínimo de credores para que houvesse a votação.

O que é a recuperação judicial?

A recuperação judicial é uma medida legal destinada a evitar a falência, proporcionando ao empresário devedor

a possibilidade de apresentar aos seus credores formas para quitação do débito; ou seja: é um mecanismo para que a empresa não feche as portas devido às dívidas e encontre uma solução de pagamento sem ter que declarar falência e demitir funcionários.

Na segunda assembleia, os credores aprovaram a decisão de permitir que a empresa coloque em prática o plano de recuperação judicial, com o intuito de evitar a falência. A votação não contou com a participação dos credores bancários.

A votação se deu sobre a possibilidade de o credor bancário votar depois, o que foi aprovado pelos presentes, que ocorrerá no dia 31 de março. Em seguida, votaram sobre a recuperação judicial os credores, dentre eles os

trabalhistas, representados por trabalhadores, advogados e o sindicato; estes votaram a favor da recuperação judicial da Provider, entendendo que seria a única solução ou tentativa de manutenção da empresa. Isso porque o objetivo do sindicato é a manutenção dos empregos ainda existentes na Provider, bem como assegurar a possibilidade de pessoas para quem empresa deve de receber seus valores. Caso a empresa declare a falência, é provável que os credores fiquem a ver navios, pois não haveria meios de captar dinheiro para pagamento; por isso a recuperação judicial visa impedir a falência na tentativa de que a empresa venha a quitar seus débitos e ninguém saia prejudicado. A homologação da recuperação judicial só será definida após voto do credor bancário.

Trabalhadores da CSU decidem pela aprovação do acordo

DISCUSSÃO: Em assembleias, trabalhadores decidiram pelo sim



As negociações com a CSU começaram no início de dezembro do ano passado e só terminaram após a apreciação do acordo pelos trabalhadores em assembleia realizada no último dia 02 de março.

Em assembleias, 96% dos participantes aprovaram a proposta de renovação de Acordo Coletivo de Trabalho. Os destaques do acordo foram os reajustes salariais de 11,67% para o pessoal do Back Office e de 7% para quem recebe

acima do piso, além da criação da campanha para novas adesões ao plano de saúde e da garantia de não trocar o horário do trabalhador estudante. Isso sem falar no reajuste de 11,28% nos tickets e no auxílio creche que aumentou de 3 anos para 3 anos e 6 meses.

O sindicato acredita que conseguiu avanços em relação aos diversos pontos, principalmente, nos tickets dos trabalhadores de 7h12min que passarão a receber R\$ 8,70, sendo o melhor reajuste da negociação. Também foi garantido o pagamento retroativo do ticket, do salário e do auxílio creche.

CARNAVAL

Ligados na Folia ano 10: exagero só de alegria

Em mais um ano o Ligados na Folia animou os trabalhadores em telecom antes da folia de Momo, e tem sido assim nos 10 últimos anos. O sindicato, pensando em promover um momento de descontração para a categoria que possui uma das rotinas mais estressante criou o Ligados na Folia. O Clube Internacional do Recife é o palco desta diversão e a cada ano que passa a festa só aumenta, em tamanho e diversão.

Em 2016, não podia ser diferente e quem teve fôlego para dançar até o final, só voltou para casa depois que o dia clareou, e já era manhã do domingo. Entre as atrações, Faringes da Paixão, Orquestra Universal, 100% Camará e DJ Davi animaram o público; mas, para nós, do Sinttel, a grande atração é sempre você, trabalhador. O Carnaval deixou saudade e ano que vem tem mais.



DIREITO

O que é o Imposto Sindical

Todo mês de março, muitos trabalhadores são surpreendidos com o Imposto Sindical. Um desconto obrigatório. Por isso, é importante que o trabalhador saiba o que é o imposto.

A contribuição sindical foi criada em 1940 para fortalecer o movimento sindical e está prevista nos artigos 578 a 591 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Também conhecido como Imposto Sindical, ele é pago pelo trabalhador todo mês de março e corresponde a remuneração de um dia normal de trabalho. Os recursos da contribuição sindical são distribuídos em percentuais variáveis: sindicatos 60%, federações 15%, confederações 5% e centrais sindicais 10%.

Além disso, 10% vai para uma conta especial que custeia os programas de seguro desemprego, abono salarial, financiamento de ações para o desenvolvimento econômico e geração de emprego e renda. Agora atenção! Contribuição sindical não é a mesma coisa de filiação. Só é filiado ao sindicato aquele trabalhador que recolhe mensalmente 1% do seu salário.

Entenda a nova Lei de licença-paternidade

A partir da nova lei de licença-paternidade, os funcionários de empresas privadas cadastradas no Programa Empresa Cidadã terão direito a mais 15 dias para acompanhar as primeiras semanas do bebê. A prorrogação também é válida para pais de filhos adotivos.

O texto explicita que o empregado terá direito à remuneração integral durante o período. Mas vale reforçar que a nova regra se aplica somente às empresas cadastradas no programa, pois ele permite que elas possam deduzir dos impostos federais o total da remuneração do funcionário nos 15 dias extras da licença-paternidade.

O pedido de adesão pode ser feito pela página da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB). Através do site da Receita, a pessoa jurídica deverá solicitar o Requerimento de Adesão, formulado em nome do estabelecimento matriz. O acesso pode ser feito por código de acesso, a ser obtido no site, ou por certificado digital válido.

SAÚDE

Funcionários podem adoecer por terem chefe ruim

Pesquisadores da Harvard Business School e da Universidade de Stanford (EUA) concluíram, em dados colhidos através de cerca de 200 estudos, que ter um mau chefe faz tão mal à saúde quanto o cigarro; a pesquisa demonstrou que estes trabalhadores têm a saúde mais afetada do que os chamados fumantes passivos (aqueles que ficam expostos à fumaça de outros).

Entre as causas do estresse e do medo, destaca-se o receio em ser demitido; esse temor aumenta em até 50% os riscos com a saúde. Também têm aumentados os riscos em 35% aqueles que desempenham função além do que pode aguentar ou oferecer o empregado.



Soluções

Indica-se que, primeiramente, o empregado verifique se o temor ou o estresse é causado por mera falta de afinidade com seu chefe. Se este é seu caso, a ideia é saber separar o trabalho das relações pessoais. Todavia, em muitos casos o problema vai mais além, quando o chefe é realmente despreparado para comandar ou dar ordens.

Maus chefes costumam ser agressivos, narcisistas (enaltecem constantemente a si próprios ou valorizam mais a si e ao que fazem do que aos outros); em alguns casos, o chefe chega a ser violento. Dizem frases que não incentivam os funcionários ou mesmo depreciam seus trabalhos. Para eles, as coisas só vão para frente se estiverem por perto ou forem feitas à sua maneira. O emprego, muitas vezes, é usado como chantagem contra o empregado.

Algumas dicas de sobrevivência:

- 1 Elabore uma lista de tarefas e objetivos para o seu dia no trabalho. Cada vez que completar algum item da lista, risque-o. A ideia é mostrar a si próprio que, embora seu chefe não perceba a realização de suas tarefas, você próprio é a sua força motivadora.
- 2 Nos finais de semana, esqueça o trabalho, não verificando e-mails ou mensagens de texto – é sua hora de descanso e lazer. O que é para ser feito no trabalho deve ser feito em seus dias e horários corretos.

Primeiro Acordo Coletivo com a TIVIT é aprovado



João Morais

A TIVIT iniciou suas atividades em Pernambuco a pouco menos de um ano e já conta com quase 4 mil trabalhadores. As negociações para o primeiro acordo coletivo começaram este ano e avançou na medida em que outras empresa do setor foram fechando seus acordos.

Apesar de ser uma empresa

nova, a TIVIT chegou com a mesma conversa das outras empresas de teleatendimento para não oferecer reajustes decentes e a diretoria do sindicato teve que usar argumentos para o acordo não ficar abaixo das demais. Somente após três rodadas de negociação, foi apresentada uma proposta que pôde ser levada para os trabalhadores decidirem.

Ao todo, a diretoria do sindicato realizou duas assembleias e os trabalhadores puderam votar de forma secreta. A votação aconteceu durante um dia inteiro e a proposta teve 84% dos votos a favor, 15% dos votos contra e um voto em branco. Confira abaixo os itens aprovados do primeiro Acordo Coletivo de Trabalho:

1. Piso de R\$ 880 em abril;
2. Abono compensatório de R\$ 280 como indenização relativo a janeiro, fevereiro e março com pagamento em 40% no dia 15/03 e 60% no dia 31/03;
3. Todos os benefícios (6% abril + 5,28% em novembro) todos os cargos;
4. Salário fora piso (6% abril + 5,28% novembro) + abono 18% do salário, com mínimo de R\$ 280,00 como indenização relativo à janeiro, fevereiro e março com pagamento em 40% no dia 15/03 e 60% no dia 31/03.

SERVICOB: acordo é aprovado por unanimidade

A SERVICOB é uma empresa de teleatendimento que presta serviço de cobrança para a Caixa Econômica e Banco do Brasil e conta com duas sedes, uma na capital e uma filial na cidade de Bonito. A empresa atua há 17 anos no estado e conta com 150 trabalhadores.

No dia 02 de março, o sindicato convocou os trabalhadores da SERVICOB para participarem de uma assembleia para deliberar sobre a proposta de renovação de Acordo Coletivo de Trabalho 2016. A proposta foi aprovada por unanimidade.

DECISÃO: Acordo foi discutido e coube aos trabalhadores a aprovação



João Morais

Entre os itens aprovados, estão salários reajustados para R\$ 880,00. A recarga mensal do VA/VR para o pessoal do atendimento será de R\$ 110,00 e

de R\$ 17,85 mensal para os que são do setor administrativo. Os trabalhadores ainda terão uma folga do trabalho no dia do seu aniversário e sem descontos.

Datamétrica tem acordo aprovado pelos trabalhadores

Em assembleias realizadas no último dia 08 de março, nos prédios de Olinda e Jaboatão, os trabalhadores da Datamétrica aprovaram por ampla maioria os itens para renovação do Acordo Coletivo 2016. Dos participantes, 97% votaram sim, 2% não e 1% dos trabalhadores se absteve. As assembleias foram realizadas simultaneamente pela diretoria do sindicato.

Com o acordo aprovado, os que recebem acima do piso terão 7% de reajuste, o VA/VR terão reajuste 11,70% (para quem trabalha 6h) / 11,34% (para quem trabalha 8h). O auxílio creche passa de R\$ 70 para R\$ 80 e a idade continua de 2 anos. Vale destacar ainda a inclusão da cláusula para viabilidade de horário no caso dos estudantes e das mães

ASSEMBLEIAS: Vontade da maioria prevaleceu e proposta foi aprovada



João Morais

com filhos em idade escolar.

Após algumas reuniões com trabalhadores da monitoria, o sindicato cobrou da empresa o reconhecimento salarial, afinal são eles quem fazem as avaliações dos atendimentos, aplicam o feedback, entre outras atribuições diferentes

dos demais teleoperadores. O destaque desta negociação ficou para os monitores que irão ter ganho real de 5%, isto é, reajuste acima do piso (passa de R\$ 880 para R\$ 924) com valores retroativos de janeiro até março e serão pagos no dia 15 de abril.

Regulamentação do teleatendimento mais um passo foi dado e o projeto segue agora para o Senado

No final do ano passado, o Projeto de Lei nº 2673/07 que trata da regulamentação da profissão de teleatendimento foi votado e aprovado na Câmara dos Deputados. Em seguida, deveria ter seguido para a apreciação do Senado Federal, porém, o deputado Francisco Francischini (SD-PR), incentivado pelos empresários do setor, entrou com um pedido de vista, fazendo o projeto voltar novamente para a Câmara.

Os representantes dos sindicatos filiados à Fenattel compareceram à Câmara com a finalidade de pressionar o deputado Francisco Francischini, já que regulamentar a profissão será uma enorme conquista para a categoria. Após muita pressão, o Plenário da Câmara rejeitou - no último dia 03 de março - o recurso do deputado do

Partido da Solidariedade. A proposta segue para o Senado agora.

O que é o Projeto de Lei nº 2673/07

A proposta define jornada de trabalho contínuo limitada a 6 horas diárias e a 36 horas semanais. No caso de trabalho em tempo parcial, o limite da jornada será de 4 horas diárias e 24 horas semanais. O texto também exige que, a cada período de 50 minutos, o trabalhador de teleatendimento tenha um intervalo de 10 minutos para descanso. Alguns desses intervalos deverão ocorrer fora do posto de trabalho. Fica proibida, ainda, a prorrogação da jornada de trabalho, exceto em casos de força maior, necessidade imperiosa ou conclusão de serviços inadiáveis.

Como se trata de assunto de competência da Câmara Federal, a proposta foi encaminhada aos deputados federais Jorge Bittar e Luiz Sérgio ambos do PT e, assim, se transformou no PL nº 2673/2007. Embora o projeto não aborde todas as questões que afligem os teleatendentes, uma vez aprovada, a lei vai regulamentar imediatamente a remuneração e a jornada de trabalho, além de abrir precedente para novas conquistas.

Para o deputado Luiz Sérgio (PT-RJ) lembrou que as normas previstas no projeto foram negociadas em reunião tripartite entre sindicatos representantes dos trabalhadores, empregadores e Ministério do Trabalho. A rejeição do recurso, segundo ele, permite que a proposta possa tramitar e ser convertida em lei.

TIM anuncia demissões e plano de reestruturação

Após a divulgação do Plano Industrial da empresa para este ano, prevendo a redução de R\$ 100 milhões em custo de serviços, inclusive de pessoal, o sindicato passou a cobrar da diretoria da empresa uma resposta mais clara sobre possíveis desligamentos e/ou fechamento de postos de trabalho. Até porque já existiam notícias circulando em jornais sobre este assunto, bem como uma onda de boatos sem precedentes.

No final de fevereiro, aconteceu oficialmente uma reunião com a Área de Recursos Humanos e Relações Trabalhistas da TIM, no Rio de Janeiro, para estabelecer parâmetros

e definir valores e benefícios que pudessem diminuir o impacto dos problemas que as medidas de corte sempre ocasionam.

Como não poderia deixar de ser, a diretoria do sindicato insistiu na prioridade de manutenção do emprego dos 12.900 trabalhadores da empresa em todo país. Mas, a resposta foi que “a necessidade de reorganização interna e as alterações de processos fatalmente levariam a alteração no quadro de pessoal”. Ao mesmo tempo, foi garantido que esta reorganização não passaria por mudanças nos setores de Teleatendimento e das lojas, e que nestes dois casos será mantido o formato atual.

PNR

Considerando que tais ajustes nos processos e a reorganização interna inevitavelmente levariam a um enxugamento no quadro de pessoal, foi discutido a elaboração do que a empresa chamou de Plano Negociado de Reorganização (PNR).

Após dois dias de reunião, foi possível chegar a um entendimento em torno de alguns itens que preferimos denominar de Proteção Social, os quais serão um “extra”, ou seja, um acréscimo aos valores legais normais de uma rescisão trabalhista (como férias, 13º, FGTS, aviso-prévio etc.).

Veja abaixo maiores detalhes do plano:

- 1 O processo de reorganização da empresa ocorrerá exclusivamente no mês de março e atingirá um número pequeno de trabalhadores;
- 2 Não haverá a chamada demissão voluntária;
- 3 Serão pagos 0,5 salários por ano completo trabalhado (com o mínimo de 1 e o máximo de 5 salários);
- 4 Para os trabalhadores que estejam em recebimento do auxílio-creche e do auxílio-portador de necessidades especiais será pago de uma única vez os valores de R\$ 2.100,00 e R\$ 3.600,00 respectivamente;
- 5 Manutenção do atual plano de saúde e odontologia para o trabalhador e seus dependentes por 6 meses;
- 6 O atual aparelho celular funcional será doado ao trabalhador;
- 7 O auxílio refeição e o vale-transporte fornecidos para este mês de março, não serão descontados quando da rescisão, bem como não haverá desconto de possível saldo negativo no banco de horas;
- 8 Por fim, a empresa disponibilizará um Programa de Suporte para recolocação do profissional que vier a ser atingido por este plano de reorganização.

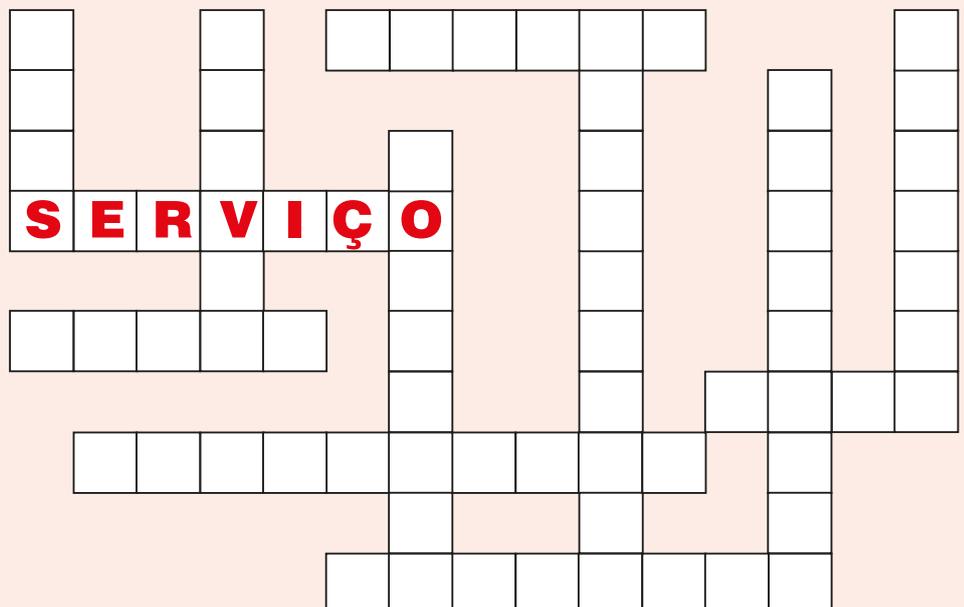
DOMINOX

COQUETEL

RECOLHIMENTO DO FGTS

Preencha o diagrama, respeitando os cruzamentos com as palavras em destaque no texto.

É **OBRIGAÇÃO** dos empregadores e tomadores de **SERVIÇO** a realização do **DEPÓSITO** na conta vinculada ao **FGTS** do trabalhador até o dia 7 de cada mês. O **MONTANTE** a ser depositado corresponde a 8% do salário **PAGO** ao empregado. No entanto, vale ressaltar que esse **PERCENTUAL** não é recolhido somente sobre o **VALOR** do **SALÁRIO**, incidindo também sobre o valor das horas extras, **ADICIONAIS** de periculosidade e insalubridade, 13º salário, valor das **FÉRIAS** e do aviso **PRÉVIO** trabalhado ou indenizado. Trabalhador, fique de olho nos seus direitos!



#MEUFGTS