

SOLLO

Negociações Salariais 2016

Sinttel-ES convoca **ASSEMBLEIA**

para avaliar proposta da empresa para o Acordo Coletivo 2016

Chegou o momento de discutir e avaliar a proposta de reajustes nos salários e benefícios da empresa para o Acordo Coletivo de Trabalho para 2016.

O Sinttel-ES realizará assembleias para apresentar e colocar em apreciação o que a empresa ofereceu na negociação com o Sinttel-ES visando renovar o acordo coletivo.

Participe da assembleia das 13h30 ou às 15 horas. A data base é 1º de janeiro.

Assembleias

Dia 20/01 às

13:30 e às 15 horas

Na Av. Jair Etienne

Dessaune, 193 – Bento

Ferreira – Vitória – E, na

sala de treinamento

PROPOSTA SOLLO

Piso salarial:

A partir de 1º de janeiro de 2016 o valor passaria para R\$ 900,00

Reajuste salarial:

Para os salários até R\$ 1.140,00 reajuste de 10%.
Acima de R\$ 1.140,00 o reajuste seria de 8%

Auxílio-alimentação:

A partir de 1º de janeiro passaria para os seguintes valores:

Jornada de 36 horas = R\$ 9,20 – reajuste de 13,58%;

Jornada de 44 horas = R\$ 25,00 – reajuste de 9,17%

Jornada diária de 7:12 passaria para R\$13,50 - reajuste de 12,5%.

Auxílio-creche:

Novo valor a partir de 1º de janeiro de R\$ 300,00

Auxílio para quem tem filhos com necessidades especiais:

Criação de um novo benefício para todos os empregados que comprovarem que possuem filhos com deficiência intelectual ou transtorno mental no valor de R\$ 300,00.

Direitos e deveres do empregado operador de teleatendimento/telemarketing

Deveres básicos do empregado

- √ Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho; cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas; ter lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo; ser assíduo e pontual; manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefes.

Deveres básicos do empregador ou seu representante legal

- √ Tratamento urbano e cordial, com todos os empregados; pagamento de salário sem atraso; proceder as anotações devidas na CTPS do empregado; não exigir assinatura do empregado em documento "em branco"; proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos, ferramentas, etc); apoio ao trabalho da Cipa; não discriminar empregados em razão da cor, sexo, opção sexual, ideologia ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez ou esterilização como condição para o emprego ou como critério de promoção ou dispensa; permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa; promover o bem-estar dos empregados, exercendo o poder direto com bom senso, responsabilidade social e democracia.

Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS

- √ É o documento de identificação e histórico da vida profissional do trabalhador. É dever conservá-la sem rasuras. Não se pode alterar anotações ou trocar a fotografia da carteira de trabalho. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e seus dependentes, pois é a maior prova da condição de empregado e, como tal, portador de direitos trabalhistas e previdenciários.

Informações Adicionais:

- √ A não anotação na Carteira de Tra-

balho gera a aplicação de multas que são aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio de suas Secretarias Regionais do Trabalho (SRTs).

Anotações obrigatórias na CTPS

- √ Data de admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações de salário (reajustes ou promoções), férias gozadas e contribuição sindical.
- √ O prazo improrrogável para a anotação da CTPS e respectiva devolução é de 48 horas – art. 29, da CLT.
- √ É expressamente proibido ao empregador manter empregados sem registro, ainda que por um único dia – art. 41, da CLT. Importante! Recusando-se o empregador a efetuar as anotações devidas ou a devolver a CTPS recebida, deverá denunciar o fato ao Sinttel-ES ou a SRT/ES, para apresentar reclamação.
- √ A admissão se dá quando o empregado inicia sua prestação de serviços. A demissão se dá quando o empregado decide se desligar da empresa e a dispensa quando o empregador toma a iniciativa no desligamento do empregado.

Contrato de Experiência

- √ Deve ser também anotado na Carteira de Trabalho e sua duração é de, no máximo, 90 (noventa dias) – art. 445 da CLT.

Informações adicionais:

- √ O contrato de experiência é celebrado para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa.
- √ Terminado prazo de experiência, e permanecendo o trabalhador no emprego, o contrato de trabalho passa a ser o por tempo indeterminado.
- √ É vedado novo contrato de experiência após o término do primeiro.
- √ Se o empregador romper o contrato de experiência deverá pagar uma multa equivalente a 50% dos dias que ainda faltarem para seu término. Além desta multa, o trabalhador

receberá os dias trabalhados, o 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 40% do saldo do FGTS – art. 479, da CLT.

- √ Se o rompimento do contrato de experiência antes do prazo final for de iniciativa do trabalhador, o empregador poderá cobrar a multa (equivalente a 50% dos dias que ainda faltarem para seu término), que será descontada dos dias trabalhados e do 13º salário proporcional – art. 480, da CLT. Importante! Se o saldo for negativo, a rescisão é zerada, não sendo permitido, portanto, que o empregador cobre do trabalhador o valor correspondente ao saldo negativo. Importante! Se no contrato de experiência existir cláusula de rescisão antecipada, aplicam-se as regras da rescisão do contrato por tempo indeterminado – art. 481, da CLT.

Vale Transporte - VT

√ O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento no trecho residência-trabalho e trabalho-residência. Informações adicionais:

- √ A empresa fornecerá vale-transporte para os empregados recém admitidos, a partir do primeiro dia da vigência do contrato de trabalho. Para o exercício do direito de receber o vale-transporte o empregado deverá informar ao empregador, por escrito seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Esta informação deverá ser atualizada sempre que ocorrer alteração de domicílio ou de local de trabalho ou dos meios de transportes utilizados. A utilização do vale-transporte é exclusivamente para o efetivo deslocamento.

CANAL DE VOZ
Informativo do Sindicato
de Trabalhadores em
Empresas de Telecomu-
nicações e Operadoras de
Mesas Telefônicas no ES.
Tel.: (27) 3223.4844
Rua Barão de Monjardim,
251, 29010-390 Centro,
Vitória – ES

www.sinttel-es.org.br
sinttel@sinttel-es.org.br
Responsabilidade
Editorial: A diretoria
Produção: T&T Comu-
nicação e
Publicidade Ltda Tel.:
(27) 3084-5666
Jornalista: Tânia Trento
(MTE-ES 341/86)