



## Nenhum direito a menos, nenhum passo atrás!

### Assembleia para avaliar a proposta de reajuste

O Sinttel-ES convoca todos/as os/as trabalhadores/as que atuam no Call Center das empresas Dacasa Financeira e Promov para assembleia que será realizada no dia 21 de janeiro de 2016.

**Quinta-feira, 21/01**

**às 12h30min e às 14h30min.**

A assembleia será na sala de reunião que fica no mesmo piso do call center, em virtude do auditório do Sinttel estar em reforma, impossibilitando o seu uso.

Após três meses do início das negociações salariais entre o SINTTEL-ES e as empresas Dacasa e Promov, pouco se evoluiu quanto aos índices de reajuste nos salários e benefícios.

Mais uma vez as empresas colocam a CRISE como dificuldade principal para não atender as reivindicações dos/as trabalhadores/as.

Segundo os representantes das empresas, além da crise política/econômica pela qual o país atravessa, também o Grupo Dadalto se encontra em séria dificuldade financeira o que tem agravado estas dificuldades.

Nas primeiras reuniões, as empresas chegaram a oferecer a mesma proposta que foi aplicada aos trabalhadores do comércio, ou seja 5% de reajuste em novembro de 2015 e outros 5% em maio de 2016, mas sem pagamento de retroativo.

O Sinttel rejeitou esta proposta porque apesar de em maio/2016 somar 10% de reajuste, os trabalhadores ficarão 6 meses somente com reajuste de 5%, pois não haveria pagamento de retroativo.

A inflação que corroeu o poder de compra dos salários no período entre uma data base e outra (01 de novembro/2014 a 31 de outubro/2015) foi de 9,48% pelo INPC do IBGE. Portanto, o reajuste de 5% não reporia toda a perda salarial, que ficaria ainda maior se o restante do reajuste só viesse 6 meses depois da data base (1/11/).

Com a retomada das negociações após o recesso de Natal e o Ano Novo, as empresas fizeram uma proposta de correção dos salários que o Sinttel levará para assembleia.

## Proposta

### Piso salarial:

a partir de 1º de novembro  
reajuste de 8,5%. Passaria  
para R\$ 922,00;

### Demais salários:

Reajuste de 7,5%.

**Manutenção das demais  
cláusulas do Acordo atual.**

O local da assembleia será na sala de reunião que fica no mesmo piso do call center, em virtude do auditório do Sinttel estar em reforma, impossibilitando o seu uso.

## Quais os deveres básicos do empregador?



- 1- Tratamento urbano e cordial com todos os empregados;
- 2- Pagamento de salários sem atraso;
- 3- Pagamento de horas-extras corretamente;
- 4- Não exigir de empregado a assinatura de documento em branco;
- 5- Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, ferramentas, etc)
- 6- Apoiar o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);
- 7- Não discriminar trabalhadores em razão da cor, raça, sexo, ideologia ou religião. Nem exigir da mulher teste de gravidez ou esterilização, como critério de contratação, promoção ou dispensa;
- 8- Permitir a atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os trabalhadores da empresa;
- 9- Promover o bem-estar social dos empregados, exercendo o poder diretivo com o bom senso, responsabilidade social e democracia.

## O que é Contrato de Experiência?

O Contrato de Experiência é feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa. Tem prazo máximo de 90 dias e só pode ser prorrogado por 1 vez, mas dentro deste prazo de 90 dias. Vencido o prazo de 90 dias, o contrato de experiência se transforma automaticamente em Contrato por Tempo indeterminado.

O empregador é obrigado a anotar o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho até 48 horas após a contratação. Se o trabalhador é dispensado sem justa causa antes do término do prazo estabelecido para o contrato de Experiência, o empregador deve pagar indenização de 50% dos salários que seriam devidos até o fim do contrato, a partir do dia seguinte da dispensa. O Trabalhador em contrato de experiência está sujeito a mesma indenização em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho.

## Quando tenho direitos à estabilidade no emprego?

A estabilidade provisória no emprego se aplica em casos de:

- a) **Acidente de trabalho:** o trabalhador tem estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho.
- b) **Membro de CIPAs:** o trabalhador tem estabilidade no emprego desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o término de seu mandato.
- c) **Gestante:** a trabalhadora tem estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto, de acordo com a CLT. Alguns ACTs assinados com empresas e sindicatos estipulam uma estabilidade adicional.
- d) **Dirigentes sindicais:** a legislação prevê que os diretores e representantes sindicais tem estabilidade sindical desde o registro de sua candidatura até 12 meses após o término de mandato.

## Quais são os deveres básicos do trabalhador?

- 1- Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho;
- 2- Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas;
- 3- Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo;
- 4- Ser assíduo e pontual;
- 5- Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.

## O que é Assédio Moral?

É a exposição de trabalhadores à situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada e descredenciada diante dos demais. Por medo do desemprego e da vergonha, somado à competitividade, alguns trabalhadores rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem as ações e atos do agressor, instaurando o "pacto da tolerância e do silêncio" no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente "perdendo" sua auto-estima.

Os especialistas aconselham registrar todas as humilhações impingidas - com data, detalhes, forma, testemunhas, além de procurar o Sinttel-ES.

### CANAL DE VOZ

Informativo do Sindicato de Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações 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 Comunicação e Publicidade Ltda Tel.: (27) 3084-5666  
Jornalista: Tânia Trento  
(MTE-ES 341/86)