



O PLANETA AGRADECE

ANO IV - Nº 49
JULHO
2016

Filiado à:  

Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Pernambuco

Provider
Mais irregularidades

■ Pág. 02

Assédio Moral
Sindicato em constante atividade para combater esse mal

■ Pág. 03

Benefício
PIS é direito do trabalhador

■ Pág. 04

Entrevista

Psicóloga Zélia Bezerra fala sobre adoecimento mental



Página 05

TIM

Demissões sem fronteiras



Página 06



Datamétrica

Despreparo de gestão resulta em assédio moral

Página 06

FALA, PRESIDENTE



Começamos o semestre com a péssima iniciativa da Tim de fechar sua central de teletendimento em Pernambuco. Um golpe baixo da empresa que de uma hora para outra deixou 1.200 trabalhadores na “rua da amargura”. O sindicato também foi pego de surpresa, pois a empresa escondeu o jogo o tempo inteiro e terminou nos restando, no apagar das luzes, conquistar alguns benefícios extras adicionais à previsão legal. O que, sem dúvida, ajudou, mas não resolveu o problema. Na Vivo também tivemos demissões, embora tenha sido em menor número.

Como já prevíamos, as campanhas salariais das operadoras se pronunciam as mais difíceis desta década. Até agora, faltando menos de um mês para vencer a maioria das datas-bases, nenhuma delas sequer deu início ao processo negocial e, somente em duas, fechamos acordos de PPR (na Oi e na Vivo).

Não por nossa culpa! Pois em todas elas as pautas de reivindicações já foram entregues. Enviamos documentos cobrando a abertura das negociações. Mas, pelo desinteresse em proceder da forma correta, deixando tudo acumular para o fim do ano e prejudicar mais ainda os trabalhadores. E agora com um governo federal que só defende os interesses patronais as coisas ficaram ainda mais difíceis para nós.

O ano é de Olimpíadas, mas só vamos ganhar alguma medalha se somarmos esforços e estivermos dispostos a lutar para melhorar nossos benefícios e conquistas!

Marcelo Beltrão

Denúncias na Provider se tornam frequentes

As denúncias vêm se acumulando e as perseguições pela utilização da pausa pessoal também. Existem ainda relatos de redução da jornada de trabalho aos sábados para serem compensados durante a semana como banco de horas. A banalização das justas causas é outra prática corriqueira da empresa, onde o trabalhador é demitido sem qualquer motivo plausível.

Após as denúncias relatadas pessoalmente pelos trabalhadores ou pelas redes sociais, a direção do sindicato solicitou uma reunião com a diretoria da Provider para cobrar da empresa soluções sobre as denúncias que vêm se repetindo, pois elas já viraram rotina por parte de alguns gestores.

Os problemas não são novos. Os relatos são que a empresa controla a pausa banheiro, as sanções disciplinares são absurdas, o tratamento extremamente rigoroso da coordenação, isso sem falar na proibição de entrar na empresa por

conta do vestuário.

Em relação a questão do vestuário, a empresa afirma que há orientação desde o início do contrato de trabalhista para evitar o uso de roupas muito curtas no ambiente de trabalho. Mas, diante das reclamações, a empresa se propôs a chegar a um entendimento. Já as pausas para o banheiro, tópico bem conhecido em todo setor de teletendimento, a diretoria do sindicato não irá permitir qualquer tipo de repressão

ou controle rígido.

É importante que os trabalhadores continuem encaminhando as denúncias com o máximo de informações. “Estaremos à disposição daqueles que desejarem formalizar denúncias na Justiça. Também é fundamental que os trabalhadores compareçam à sede do Sinttel para somar forças na luta contra os desmandos”, finalizou o diretor jurídico do Sinttel, Carlos Eduardo Veras.



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

Assédio moral é um mal causado ao trabalhador, denuncie



A mais nova empresa de teletendimento em Pernambuco começou sua atuação de forma discreta e, em pouco mais de 1 ano de atuação, já conta com quase 4 mil trabalhadores. O crescimento foi rápido, bem como os casos de assédio moral e já virou algo do cotidiano da empresa ameaçar trabalhadores com justa causa.

Em pouco tempo a diretoria do Sinttel tem recebido várias denúncias dos trabalhadores da Tivit, assim como acontece nas demais empresas de call center. Pressão da chefia, controle da ida ao banheiro, constrangimento ao operador quando o atendimento com o cliente é demorado. Para completar ainda existem rondas a cada 5 minutos em busca de objetos nas PA's,

Ainda tem mais

Segundo os trabalhadores, desde o dia 17 de junho, o operador só poderá solicitar troca de turno se tiver aderência

de 85% e tempo logado de 6:16 no mês. A coordenação da Tivit divulgou que isso deve-se ao alto índice de inaderência de pausas pessoais.

Para piorar alguns gestores utilizam de discursos como: “a crise está aí pessoal e quem trabalha em call center só tem isso mesmo para trabalhar. Se vocês forem demitidos para onde irão? O que farão?”

O sindicato procurou a diretoria da Tivit e exigiu mudanças imediatas. A prática do assédio moral é algo inadmissível no ambiente de trabalho e pode causar danos graves à saúde do trabalhador. A luta contra o assédio também é de todos. Os membros da CIPA também têm um papel fundamental para somar forças na promoção da saúde e da prevenção de acidentes no local de trabalho. Afinal de contas, os danos à saúde causados pelo assédio moral levam às doenças ocupacionais.



Mal começou a operar e já trouxe práticas de assédio moral por parte de alguns líderes da equipe. O número de reclamações vem aumentando a cada dia e a diretoria do Sinttel vem cobrando constantemente dos gestores destes “líderes” o fim das posturas.

“O tempo foi dado e não engoliremos conversa fiada. Sabemos que as cobranças existem, são normais e fazem parte do processo, mas os excessos não serão tolerados. Se for necessário, envolveremos os órgãos competentes e, até mesmo o alto escalão da Oi”, enfatizou o diretor do Sinttel, Lamartine Vasconcelos.

Trabalhador, não permita tais desmandos e continue denunciando, pois suas informações são importantes para nossa atuação.

Combate ao assédio moral é uma luta constante do sindicato

Com mais de 80% da nossa base composta por jovens no primeiro emprego e uma alta rotatividade, o combate ao assédio moral no setor de teletendimento é uma luta diária. A conscientização da categoria contra essa prática é um trabalho constante da diretoria do Sinttel. As atuações são feitas de várias formas e uma delas é convocar os membros das CIPAs e todos os trabalhadores para somar forças para fazer denúncias e fortalecer nossa categoria.

A regulamentação da profissão do teleoperador é mais uma luta que travamos, pois é imprescindível que ela trará inúmeros benefícios como: limitação da alta rotatividade no emprego, precarização do trabalho e a diminuição do alto índice de doenças

ocupacionais que tanto afetam a saúde de muitos teleoperadores no Brasil.

Outras formas de enfrentar o assédio moral são as mediações que são feitas no Ministério do Trabalho. A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho também são acionadas com ações individuais e coletivas.

Para informar e conscientizar a categoria entregamos anualmente mais de 20 mil cartilhas sobre o combate ao assédio moral. Nela destacamos o perfil do agressor, como ele se apresenta, as formas de combate e como é prejudicial à saúde do trabalhador aceitar tais práticas. Isso sem falar nos vários seminários realizados para informar e discutir com os trabalhadores o tema.



É mais uma das empresas em teletendimento a expor os trabalhadores a constrangimentos e proibir as pausas pessoais. As constantes ameaças de demissões por justa causa é outra prática corriqueira da empresa. Várias dessas denúncias foram feitas à diretoria do Sinttel por funcionários e cada um que dissesse um absurdo sobre o tratamento feito por alguns gestores.

Diante das denúncias, o Sinttel repudiando qualquer tipo de assédio moral fez uma intervenção junto à empresa. Foi cobrado da gerência de RH resoluções imediatas para o fim dos abusos em reunião. “Os trabalhadores não devem se calar diante de qualquer tipo de assédio. O combate tem que ser frequente para pôr fim a essas práticas. É importante que nos procure para trazer mais denúncias, pois juntos ficamos ainda mais fortes”, destacou o diretor do Sinttel, Mikael Nascimento.

DIREITO

PIS: benefício garantido aos trabalhadores

O calendário de pagamento do Abono Salarial, ano-base 2015, já foi definido e a estimativa é que 22,3 milhões de trabalhadores tenham direito ao benefício, que começou a ser pago no último dia 28 de julho, seguindo as novas regras definidas pela Medida Provisória 665.

Estima-se que R\$ 14,8 bilhões sejam destinados para o pagamento do Abono Salarial no calendário 2016/2017. Quem nasceu de julho a dezembro, recebe o benefício neste ano (2016). Já aqueles que nasceram entre janeiro e junho, recebem o abono no primeiro trimestre de 2017. Em qualquer situação, o benefício ficará disponível para o trabalhador até 30 de junho de 2017, prazo final para o recebimento.

O que são o PIS e o PASEP?

O PIS e o PASEP são contribuições sociais feitas pelas empresas para financiar os benefícios do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial. O PIS é destinado a funcionários de empresas privadas, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o PASEP, aos servidores público.

Novas regras

As regras aprovadas pelo Congresso Nacional associam o valor do benefício ao número de meses trabalhados no exercício anterior. Assim, quem trabalhou um mês no ano-base 2015 receberá 1/12 do salário mínimo, e não 100% como determina a regra vigente até junho de 2016.

Quem tem direito ao Abono?

Tem direito ao Abono Salarial quem recebeu, em média, até dois salários mínimos mensais, com carteira assinada, e exerceu atividade remunerada durante pelo menos 30 dias em 2015.

Como sacar o Abono?

Para sacar o benefício, o trabalhador deve estar cadastrado no Programa de Integração Social (PIS) ou no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) há pelo menos 5 anos. O empregador precisa ter relacionado o empregado na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), entregue ao Ministério do Trabalho.

Todo tempo que houver é pouco para alegria do meu povo



Mais fotos acesse <https://www.facebook.com/SinttelPE>

SAÚDE Entrevista Zélia Bezerra | Psicóloga

“Sofrimento mental no trabalho”

Jornal do Sinttel - Quais os principais sintomas que acometem o trabalhador em estado de sofrimento mental?

Zélia Bezerra - Na maioria dos casos, quando o trabalhador recorre a uma ajuda ele já está com um quadro de depressão. Os sintomas de doenças psíquicas no trabalho se refletem no corpo todo e uma das primeiras queixas é a insônia. O choro fácil e o desânimo começam a interferir em suas atividades cotidianas e, principalmente, no pós jornada de trabalho. Também existem casos de trabalhadores com comportamentos violentos. Isso sem falar na solidão que é um dos sintomas que mais tem permeado esta situação de sofrimento mental. Existem ainda os sintomas:

Físicos: debilidade, dores musculares, distúrbios do apetite, insônia etc.

Intelectuais: distúrbios de concentração, distúrbios de memória, dificuldades para tomar iniciativas ou decisões, etc.

Comportamentais: modificação dos hábitos alimentares, comportamentos violentos e agressivos, dificuldades para cooperar, etc.

Jornal do Sinttel - Aparecendo os primeiros sintomas como o trabalhador deve agir?

Zélia Bezerra - Ele deve procurar um serviço de saúde, como por exemplos: a rede de atuação do SUS, os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) que são destinados a atender às pessoas com transtornos mentais. Ele ainda pode procurar um centro de saúde de rede privada também.

É importante ressaltar que deve ser ação de todos os profissionais de saúde perguntar ao trabalhador(a) como está o seu trabalho, como se sente no trabalho, questionar o (a) trabalhador (a) sobre a execução de sua atividade: como, quando e onde é realizada. Assim o profissional realiza a investigação/entrevista diagnóstica da relação entre saúde mental e trabalho.

A partir da confirmação do diagnóstico de transtorno mental e do estabelecimento de sua relação com o trabalho, deve ser emitida a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e notificada no sistema de notificação (SINAN).

Jornal do Sinttel - Podemos afirmar que setor o call center/teleatendimento é um dos segmentos que mais contribuem com adoecimento mental do trabalhador.

Zélia Bezerra - Sim, podemos observar que muitos trabalhadores deste segmento de call center nos procuram. Os operadores de telemarketing estão entre as categorias profissionais que mais têm queixa de sofrimento mental relacionado ao trabalho, assim como os bancários.



“Entre as causas de adoecimento mental do trabalhador estão as metas abusivas e as constantes ameaças de perda de emprego”

Jornal do Sinttel - Quais são as doenças que aparecem com mais frequência?

Zélia Bezerra - Os quadros mais comuns são episódios depressivos, estado de estresse pós-traumático, reação aguda ao estresse e transtornos de adaptação, assim como transtornos ansiosos (síndrome de pânico).

Jornal do Sinttel - O que devemos entender sobre o sofrimento mental no trabalho?

Zélia Bezerra - Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são aquelas situações provenientes de fatores pontuais como exposição a determinados agentes tóxicos até a completa articulação de fatores relativos à organização do trabalho. Temos como exemplos dos transtornos a divisão e o parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas, o assédio moral no trabalho e a estrutura hierárquica organizacional. Atualmente, segundo os especialistas, esse modelo de gestão competitiva é desumano e isso está causando o adoecimento do trabalhador. O call center de teleatendimento está aí como exemplo.

Zélia tem expertise em saúde do trabalhador, especialização em gerontologia e é graduada em Ciências Biomédicas. Ela atua como psicóloga do CEREST/Recife – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador.

TIM deixa 1.200 trabalhadores na fronteira do desemprego

A Tim, no último dia 08 de julho, encerrou as atividades do seu call center próprio, que contava com aproximadamente 1.200 postos de trabalho. Este fato inesperado, de decisão sumária, unilateral e impositiva por parte da empresa, agravou ainda mais o desemprego acentuado que assola nosso país no momento e causou certamente muitas frustrações e incertezas aos trabalhadores envolvidos.

O sindicato procurou, desde o início dos rumores de que algo poderia ocorrer com o teleatendimento, cobrar de forma contundente da empresa uma posição sobre os boatos de terceirização ou fechamento da unidade de teleatendimento localizada em Prazeres, Jaboatão dos Guararapes

A conclusão ocorreu da forma mais grave com o fechamento dos call center. Poucos dias antes da comunicação oficial da empresa, o sindicato, preventivamente, solicitou uma reunião para cobrar explicações e buscar garantir direitos adicionais. Acrescidos aos direitos de uma rescisão de trabalho tradicional, a diretoria do sindicato conseguiu a extensão de benefícios como plano de saúde até o final do ano,

AÇÃO: Diretoria do sindicato foi até à empresa orientar os trabalhadores



indenização de auxílio creche por seis meses, salários adicionais, conforme tempo de trabalho variando de 1 a 5 remunerações extras etc.

O sentimento é de perda coletiva, pois faltou comunicação prévia. Faltou também um diálogo aberto que pudesse ao menos minimizar uma decisão tão abrangente e impactante.

A diretoria do sindicato acredita sempre na força do trabalho e na capacidade do trabalhador de ser reintegrado ao mercado gradativamente, contudo, no contexto geral, foi uma

mudança típica do capital privado que é capaz de investir e acabar de forma repentina seus planos organizacionais.

“A consequência direta disso é na capacidade produtiva do trabalhador que, neste momento, sofre com sua família os efeitos de uma decisão radical. Nos esforçamos para tornar seu efeito menos devastador e nos solidarizamos com todos que perderam seu emprego de uma maneira tão inesperada”, concluiu o diretor do Sinttel, Carlos Eduardo Veras.

Gestão despreparada agride moralmente trabalhadora grávida



Uma funcionária da Datamétrica com mais de 2 anos de empresa procurou a diretoria do Sinttel para relatar denúncias sobre assédio moral. Tudo teve início quando a trabalhadora teve seu sistema bloqueado. A partir daí, ela tentou entrar em contato com a gestão da empresa para questionar os motivos da sua matrícula ter sido suspensa.

A trabalhadora foi informada pela gerente que seu sistema foi bloqueado porque a “empresa NET”, a qual presta serviço, não lhe quer na ope-

ração por causa das reincidências. A gerente ainda foi além e questionou a preocupação da trabalhadora sobre o fato de estar indo todos os dias ao trabalho e ser impedida de realizar sua função, já que os procedimentos e as orientações do sistema da gestão estão sendo seguidas. E os assédios não pararam por aí. A gerente disse também que não a queria na operação para ela não atrapalhar os outros operadores e a mandava para sala de TV.

Após as denúncias, aconteceu uma mediação no Ministério do Trabalho e Emprego, e o sindicato exigiu a reintegração imediata da trabalhadora a suas atividades. É assédio moral

expor o trabalhador a situações constrangedoras e impedir que realize sua função por bloqueio de ferramentas.

Isso sem falar nas palavras agressivas utilizadas pela gerência da operação NET. Esse tipo de postura é inadmissível. O trabalhador deve ser tratado com respeito e dignidade. A diretoria do Sinttel repudia totalmente atitudes como essas. “Exigimos providências imediatas para acabar com esse terrorismo moral. Seguiremos com o processo para que a trabalhadora tenha sua dignidade restabelecida e atitudes como essas não se repitam” finalizou o advogado e assessor jurídico do Sinttel, José Antônio Mezaes.