



ANO V - Nº 57
OUTUBRO/NOVEMBRO
2017

Filiado à:  

Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações de Pernambuco

Reforma Trabalhista
Os impactos da nova lei na vida do trabalhador
■ Pág. 05

Contax
Empresa altera nome e agora se chama LIQ
■ Pág. 06

Teleinformações
Desdobramentos sobre as denúncias dos trabalhadores
■ Pág. 06

P. 01 TIM

Acordo negociado pelo sindicato é aprovado



P. 03 Oi

Sindicato se esforça e acordo sai antes do previsto



P. 04 Campanha salarial

Claro e Vivo desprezam trabalhadores e apresentam propostas muito abaixo das reivindicações

FALA, PRESIDENTE



Aproxima-se o final do ano e o bandido do Temer acabou sendo salvo de ser julgado no STF pelos deputados tão sujos quanto ele. Agora, quer emplacar sua reforma da previdência para acabar de vez com nossos direitos. Continuamos na luta para impedir mais este retrocesso!

Negociações coletivas concluídas na Oi e na Tim. De forma satisfatória, apesar do cenário de crise que vivemos no país e, no caso da Oi, em meio a um processo de recuperação judicial que se arrasta há um ano e meio.

Ainda faltam a Claro e a Vivo para darmos o ano por encerrado no que diz

respeito às campanhas salariais. Estas duas operadoras por sinal são as mais rentáveis do país e não é possível que termine o ano sem chegarmos a um denominador comum com elas. De nossa parte, como sempre, disposição para o diálogo e interesse em buscar um ponto de equilíbrio. E da parte de suas diretorias?

Começa a valer a reforma trabalhista de Temer. Nuvens escuras à frente. Precisamos de todos os trabalhadores em telecomunicações juntos em defesa de seus direitos. Mais que nunca, o sindicato vai ser tão forte quanto a disposição dos trabalhadores em fortalecê-lo!

Marcelo Beltrão

8º Torneio de Futebol - Fase final vai decidir os vencedores de 2017

O que não falta é emoção a cada edição do Torneio de Futebol do Sinttel. Este ano foram 44 times inscritos das mais diversas empresas em telecom que atuam em Pernambuco. Por conta da quantidade de equipes, o torneio foi dividido em duas fases.

A 1ª fase aconteceu no dia 22 de

outubro e, no estilo mata-mata, 11 times passaram para a fase final do torneio. A 2ª fase do torneio masculino irá acontecer no dia 19 de novembro e conta com 22 times da região metropolitana do Recife que foram classificados na 1ª fase do torneio, além de mais 3 times da mata-sul e agreste, totalizando 26 times.

As disputas serão realizadas em confrontos diretos e se classificam 13 times. Na fase de repescagem, os 3 “melhores perdedores” serão classificados. Com 16 times, iniciaremos a 3ª fase do torneio. Já a competição feminina terá 5 times que jogarão entre si e quem tiver a maior pontuação será a equipe campeã.

Trabalhadores da TIM aprovam acordo negociado

Como resultado de muita negociação e jogo de cintura, a Comissão da Fenattel, que tem como um dos integrantes o diretor do Sinttel, José Félix, conseguiu tirar da TIM uma proposta possível de levar para apreciação dos trabalhadores. Diante do que foi apresentado nas reuniões anteriores, o ponto em que chegamos foi o que mais se aproximou da pauta de reivindicações entregue.

Mesmo os que votaram pela aprovação da proposta não deixaram de demonstrar o descontentamento, já que os salários serão reajustados somente em agosto de 2018 e o abono não contempla as reivindicações do trabalhador.

O acordo negociado não foi dos melhores e ficou abaixo das reivindicações. Os trabalhadores mereciam muito mais, já que eles somaram esforços durante todo o ano para que a TIM alcançasse bons números.



Os principais itens da proposta aprovada foram:

- Reajuste de salário: 1,73% em agosto de 2018;
- Abono de 15% em novembro/2017 + 20% em janeiro/2018 (exceto para os executivos, aprendizes e estagiários);
- Abono para os trabalhadores das lojas de R\$ 540,00 em novembro/17 + R\$ 480,00 em janeiro/18 (exceto para supervisores e gerentes);
- VA: reajuste de 1,8% em novembro/17 (exceto para gerentes e supe
- Auxílio PNE: 6,6% em novembro/17;
- Auxílio creche: 5,0% em novembro/17.

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
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

Acordo com a Oi sai antes do previsto

A Comissão da Fenattel se reuniu com a diretoria da Oi na quarta, quinta e sexta-feira da última semana, no Rio de Janeiro. Na pauta, a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho. A diretoria da empresa foi surpreendida com o empenho e o foco da comissão em buscar uma solução rápida, mas terminou concordando que seria melhor para este ano pular algumas etapas normais em todo processo negocial.

“De nossa parte, tínhamos a intenção de encontrar uma solução rápida e positiva porque o momento difícil que a empresa vive não permite negociações demoradas”, ressaltou o presidente do Sinttel e membro da comissão, Marcelo Beltrão.

Devido ao cenário totalmente adverso, entendemos ter chegado a um bom termo e condições mais que satisfatórias para a renovação

do acordo. Alcançamos o principal objetivo deste ano que era manter na íntegra o bom acordo que levamos anos para conquistar. Mesmo a empresa passando por um longo e difícil processo de recuperação judicial e com uma dívida monstruosa nenhuma cláusula do atual acordo foi deixada de lado. Também foi possível impedir que os pontos nefastos da reforma trabalhista de Temer contaminassem o acordo.

Proposta de entendimento entre a representação sindical e a direção da empresa:

- Conseguimos reajustar os salários com praticamente toda a inflação acumulada, mesmo sendo em maio (1,60%). Nos principais benefícios, caso do tíquete e da creche, alcançamos o INPC completo (1,83%) em janeiro.
- Superamos as melhores expectativas quanto às antecipações (caso do décimo-terceiro e do Placar). Metade de um salário no dia 15 de dezembro e um salário no dia 15 de janeiro. - Para fechar, mantivemos o tíquete-extra de Natal e ainda elevamos seu valor. Uma carga extraordinária de R\$ 1.000 no início de dezembro!
- Este acordo terá validade de dois anos e durante este período as homologações das rescisões de contrato de trabalho permanecerão sendo efetuadas nos sindicatos, já com relação às férias elas só poderão ser parceladas se houver a concordância do trabalhador.

De olho na famigerada Reforma Trabalhista Vivo não tem pressa em fechar o acordo

Em reunião realizada no dia 06 de novembro, a Vivo manteve sua estratégia de negociação mesquinha e propôs não reajustar os salários e benefícios em 2017. O representante da Vivo deixou claro que não tem pressa para aprovar o Acordo Coletivo de Trabalho. Se a Vivo não está preocupada, o trabalhador, ao contrário, tem pressa, porque já acumulou perdas e sua data-base é setembro.

A empresa já sinalizou que, com a implantação da Reforma Trabalhista, a partir do dia 11 de novembro, muitos pontos da negociação poderão não ser absorvidos em função das empresas passarem a ter o respaldo das famigeradas novas regras trabalhistas. É o caso do banco de horas, que foi retirado da negociação. A retirada da cesta básica foi outro absurdo proposto, assim como congelamento do aluguel de veículo dos trabalhadores de campo.

Para salários, a empresa quer aplicar o aumento somente em agosto do ano que vem. Já para alimentação (VA e VR) o reajuste seria em abril e os demais benefícios em janeiro. Só pode ser brincadeira, oferecer um aumento para quase um ano depois de ser reivindicado! A empresa insiste, para compensar, em oferecer um abono de 35% do salário

PROPOSTA DA VIVO?
• Abono salarial de 35% do salário nominal (exceto para executivos, aprendizes e estagiários);
• Correção dos salários nominais: em 1,73%, a partir de agosto/2018;
• Auxílio alimentação: correção em 1,73% a partir de abril/2018;
• Demais benefícios: correção em 1,73%, a partir de janeiro/2018;
• Correção do aluguel de carro: ZERO;
• Trabalhadores de campo: fim da cesta básica e incorporação de 50% do valor no salário nominal.

A LUTA CONTINUA PARA CONQUISTAR OUTROS AVANÇOS REIVINDICAMOS:
• Implantação do piso salarial MultiSkill equivalente ao das prestadoras;
• Inflação de 1,73% + aumento real;
• Ampliação do auxílio creche para todos os trabalhadores da VIVO indistintamente;
• Garantia para não implantação de precarizações previstas na reforma trabalhista (Lei 13.467).

nominal.

Diante disso, os dirigentes da Comissão da Fenattel rejeitaram o que foi proposto e cobraram os itens da pauta de reivindicação. “A empresa lucra alto as custas do suor do trabalhador e na

hora de recompensá-los oferece uma proposta mesquinha dessa. A Vivo não pode atropelar os direitos já conquistados por conta da Reforma Trabalhista”, enfatizou o diretor do Sinttel e membro da comissão, José de Anchieta.

Comissão recusa proposta apresentada pela Claro

Uma nova reunião de negociação foi realizada, no último dia 24 de outubro, com a Claro. Mais uma vez, a empresa apresentou uma proposta absurda que prevê reajuste salarial de 1% (abaixo do INPC do período de 1,73%, o que significa perda salarial de 0,73%); congelamento dos valores dos atuais benefícios sociais; fim do adiantamento do 13º em janeiro; alterar para 60 dias o complemento salarial de 100% nos casos de auxílio doença e acabar com a estabilidade de 30 dias no retorno de férias.

A Comissão da Fenattel prontamente recusou as propostas malélicas da Claro

e reforçou a importância das cláusulas de reivindicações dos trabalhadores. Diante disso, a empresa mostrou uma segunda sugestão, alterando apenas um aspecto: de o reajuste salarial ser de 0,7%. Novamente, a bancada sindical recusou a proposta e reiterou a necessidade de concluir o processo negocial com seriedade e respeito à pauta.

Ao retirar direitos, a Claro evidencia seu descaso com os anseios dos trabalhadores. Vamos lutar juntos por um acordo digno e justo. A próxima rodada de negociação está marcada para o dia 23 de novembro.

PROPOSTA DA CLARO
- Reajuste de 0,7% na data base (setembro);
- Manutenção dos valores dos pisos e benefícios; extinção da cláusula de garantia de emprego após 30 dias de retorno das férias;
- alteração da complementação do auxílio doença, reduzir o período para 60 dias;
- alteração do banco de horas para incluir todas as horas extras realizadas;
- não houve evolução na discussão do PPR/2017

Reforma Trabalhista: não se deixe enganar

No dia 13 de julho de 2017, foi sancionada a Lei N. 13.467, que reescreveu a Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT). Muito se discutiu sobre ela e existem ainda diversas indagações acerca de seu alcance e de sua aplicação.

São tempos difíceis, tempos duros os que vivemos. Crise econômica, crise social. Crise política, crise jurídica. De todo

modo, é preciso vislumbrar algumas possíveis causas e consequências da tão falada reforma trabalhista.

1 - A lei entra em vigor quando?
Dispõe o Art. 6º da Lei N. 13.467 da seguinte forma: “Esta Lei entrará em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial”. Como a referida publicação oficial deu-se ao dia 14 de julho de 2017, a sua vigência terá início ao dia 11 de novembro de 2017.

2 - Essa lei é obrigatória a todos?
Em tese, toda norma de caráter geral obriga a todos. Porém, como acontece com toda norma, sua aplicação se dará, ou não, em cada caso concreto. Ou seja, após o seu confronto com a Constituição Federal, os tratados internacionais dos quais o Brasil é parte e, até mesmo, com os demais comandos da CLT que com ela sejam incompatíveis, e que são muitos.

3 - Essa lei é inconstitucional?
Com exceção dos representantes dos interesses empresariais, todos aqueles zelam pelo respeito à Ordem Democrática apontam diversas inconstitucionalidades nessa lei.

4 - Quem pode declarar a inconstitucionalidade da lei?
Como determina o art.102, o Supremo Tribunal Federal (STF), é o guardião do CF. Por essa disposição expressa, o STF, por meio do chamado controle concentrado de constitucionalidade pode declarar a inconstitucionalidade dessa lei.

5 - Por que não arguir a inconstitucionalidade da lei perante o STF?
O STF, em suas últimas composições, transformou-se em algoz no tocante aos direitos trabalhistas. A título de ilustração, cita-se a que reconhece a prevalência do negociado sobre legislado com redução de direito, apesar de o Art. 7º, caput e inciso XXVI, dispor de forma contrária (RE-590415). Ante essas razões, a prudência recomenda que não se busque o STF, pois o resultado poderia ser desastroso. Não se pode esquecer que esse Tribunal é a instância máxima da Justiça do Brasil, o que torna as suas decisões irreversíveis.

6 - As condições estabelecidas nos contratos de trabalho celebrados antes de 11 de novembro de 2017 perderão a sua validade quando a lei entrar em vigor?
Não. Todas permanecerão intactas, por se encontrarem garantidas pelo Art. 5º, inciso XXXVI, da CF, que estabelece: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”; bem assim, pelos Arts. 9º — mantido sem alteração — e 468 — com caput mantido sem alteração — da CLT. Assim sendo, qualquer tentativa de se promover alteração contratual, em prejuízo dos trabalhadores, será considerada nula de pleno direito.

7 - As empresas poderão reduzir ou suprimir direitos assegurados em convenções coletivas por meio dos chamados acordos individuais?
Não. Primeiro, por força dos já citados Arts. 9º e 468 da CLT. Segundo, porque, por determinação constitucional (Art. 7º, caput e inciso XXVI, da CF), pela jurisprudência do STF (REs 590415 e 895759) e pela própria lei (Art. 611-A), as condições estabelecidas coletivamente prevalecem sobre as individuais, exceto quando estas forem mais vantajosas.

7.1 Isto quer dizer que se a convenção coletiva estabelecer que as férias têm duração de 30 dias ininterruptos, a empresa não pode parcelá-las?
Sim. Em casos que tais, em nenhuma hipótese poderá haver parcelamento.

7.2 - A mesma regra vale para o banco de horas?
Vale, sim.

9 Os salários podem ser reduzidos por 'acordo' individual?
Não. A famigerada lei não trata dessa possibilidade e, se o fizesse, seria inconstitucional, pois o Art. 7º, inciso VI, da CF somente autoriza por meio de negociação coletiva, o que é confirmado pelo STF, no RE N. 590415, que pavimentou o caminho para a prevalência do negociado, que reduz direitos sobre o legislado.

8 - E se a concessão das férias não estiver regulamentada em instrumento normativo (acordo coletivo e convenção coletiva), o empregado é obrigado a aceitar o seu parcelamento?
Legalmente, não. O Art. 134 da CLT exige expressa concordância do empregado para que isto ocorra. Porém, em razão do poder absoluto que a empresa possui de admitir e demitir sem óbice legal, dificilmente o empregado terá essa opção.

8.1 - A divisão das férias em três vezes, que benefício trará aos trabalhadores?
Nenhum. Somente lhe trará prejuízos. Isso porque, de acordo com os criteriosos estudos de medicina do trabalho, são necessários 14 dias consecutivos para que o empregado em gozo de férias consiga se descomprimir do estresse do trabalho. Importa dizer: o efetivo período de descanso, de recomposição de suas energias, inicia-se ao décimo quinto dia de férias. Por esta boa razão, a Convenção N. 132 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece, no seu Art. 3º, que nenhum período de férias pode ser inferior a 14 dias.

10 - O FGTS sofreu alguma alteração?
Não sofreu nenhuma direta. O Art. 611-B da CLT veda a possibilidade de redução e/ou supressão de 30 direitos, dentre os quais se encontra o FGTS (inciso III). No entanto, de forma oblíqua, haverá alteração em prejuízo do empregado, sobretudo as que decorrem das modificações promovidas no Art. 457, que excluem diversas verbas da composição dos salários e, por conseguinte, do cálculo do FGTS.

Contax muda de nome e agora é Liq

Após mais de 16 anos de atuação em Pernambuco, a Contax, grupo de Contact Center mudou de nome. A alteração ocorre após a união com a Ability, empresa de marketing adquirida em 2010 pela companhia, segundo nota oficial. As marcas Contax e Ability deixam de ser usadas e a companhia agora passa a se chamar LIQ.

“O objetivo da mudança é refletir o reposicionamento estratégico da companhia, que oferece soluções in-

tegradas de relacionamento através de diferentes canais com abordagem all-line, on-line e off-line”, disse Cristiane Sales, diretora de finanças do grupo Contax Participações ao portal Tele-Síntese.

Em relação a essa mudança, os trabalhadores podem ficar tranquilos, pois o sindicato já vivenciou ao longo dos últimos anos situações idênticas com várias outras empresas como a RM que passou a ser Rede Conecta,

GVT que foi absorvida pela Vivo, a Tivit mudou para Neobpo, entre outras.

“A simples mudança do nome ou razão social da empresa não muda em nada o Acordo Coletivo de Trabalho assinado com o sindicato quando ainda era Contax. Tudo permanece igual, o que muda apenas é o crachá e, em seguida, a carteira profissional será atualizada com o novo nome”, disse o diretor jurídico do Sinttel, Carlos Eduardo.

Sinttel acompanha Cipa da Rede Conecta



O sindicato acompanhou a eleição dos membros da Cipa da Rede Conecta. Assim como aconteceu nos anos anteriores, as urnas foram fornecidas e lacradas pela direção do Sinttel. O processo eleitoral durou três dias e contou com a participação de mais de 1000 de trabalhadores da capital e do interior. A apuração teve a presença de diretores do Sinttel, da comissão eleitoral, do pessoal de engenharia de segurança do trabalho, de candidatos e trabalhadores eleitores.

Teleinformações

O Sinttel como representante da categoria, a qual todos os trabalhadores da empresa Teleinformações fazem parte, informa que, diante do histórico de denúncias e das incertezas sobre a manutenção dos postos de trabalho, está atuando constantemente na defesa do trabalhador junto ao:

- Ministério do Trabalho e Emprego (com mediações e pedido de fiscalização), Ministério Público do Trabalho (com denúncias diversas), Justiça do Trabalho com apoio jurídico sem custos de honorários (reversão de justa causa, pagamentos de verbas rescisórias, entre outros);

- Na Vivo, monitorando e cobrando a responsabilidade adicional desta empresa que é a tomadora de serviços da Teleinformações para que sejam garantidos os direitos de todos. A diretoria do Sinttel já cobrou diversas vezes a Vivo uma solução para coibir os absurdos que já foram denunciados pelos trabalhadores;

- Na Teleinformações, as cobranças são constantes junto ao jurídico e RH para que sejam sanados problemas diários dos trabalhadores ou com mobilizações em frente à empresa para garantir pagamento de salários e benefí-

cios, quando ocorrem atrasos;

- Na sede do sindicato, os trabalhadores são atendidos para esclarecimentos de dúvidas com todo suporte e orientação para resolução das questões e com diversos encaminhamentos jurídicos. Nos momentos cabíveis, sempre estaremos com os trabalhadores da Teleinformações para lutar por seus direitos.

A direção do sindicato tem cobrado do jurídico da Teleinformações soluções para as pendências trabalhistas das rescisões. Os representantes da empresa informaram que as negociações com a Vivo estão em andamento referente ao contrato para definir todas as demandas não solucionadas. O sindicato está atento e as informações serão repassadas aos trabalhadores assim que chegarem ao nosso conhecimento.

A orientação a todos que tenham pendências de rescisões ou de direitos violados, neste momento, é que procurem o sindicato para que possamos dar todo suporte necessário com legitimidade e responsabilidade. A missão do Sinttel é o compromisso com todos os trabalhadores da Teleinformações.