

ACT da Claro: Só retrocessos

Além de não oferecer uma proposta coerente para fechamento do acordo coletivo de trabalho 2017/2019, a Claro insiste em reduzir benefícios. Na última rodada de negociação, a operadora reapresentou a proposta medíocre da rodada anterior, com extensão da elegibilidade do Programa de Participação de Resultados - PPR, reajustes baixos e exclusão ou redução de benefícios.

Para se ter uma ideia, a Claro quer estabelecer como critério de elegibilidade para receber o PPR, o prazo de trinta dias trabalhados entre janeiro e setembro, excluindo do pagamento os empregados em período de experiência, aprendizes e os trabalhadores contratados ou desligados no período da negociação do acordo (outubro a dezembro).

De acordo com a proposta da empresa, as horas extras serão revertidas automaticamente para o banco de horas e o tíquete será reajustado de acordo com a boa vontade da operadora, que ainda quer excluir o adiamento do 13º salário do acordo coletivo. Um absurdo!

A operadora afirmou que só voltará a negociar se os sindicatos assinarem um Termo Aditivo de Acordos Coletivos e Carta Compromisso que tiram direitos dos trabalhadores e impõem tratamento diferenciado para os empregados do mesmo grupo, por exemplo, na NET.

Ainda não há uma data definida para a realização da próxima rodada de negociação com a Claro, mas os sindicatos estão firmes em não aceitar essa proposta esdrúxula apresentada pela segunda maior operadora de telefonia do país.

| ITEM | PROPOSTA DA CLARO | PROPOSTA DO SINTEL |
|-----------------------------------|---|---|
| Reajuste salarial | 1,65%, exceto para gerentes e executivos; | 2,5% a partir de setembro/2017 para todos os trabalhadores, sem distinção hierárquica |
| Vale alimentação e auxílio creche | 1,65% | 2,5% |
| Piso salarial | Zero de reajuste | 2,5% |
| Auxílio doença | reduzir a complementação para 100 dias; | Manutenção dos 150 dias de complementação integral do auxílio doença acidentário e previdenciário; |
| Horas extras | Banco de horas | Compensação das horas extras, desde que sua inclusão no banco de horas ocorra com acréscimos legais convertidos em horas e com redução do prazo de compensação para 60(sessenta) dias e 44(quarenta e quatro) horas limite; |

JORNADA DE TRABALHO

Nos últimos anos, com a fusão das empresas Claro, Embratel e NET houve diversas modificações nos procedimentos internos e na relação laboral e uma dessas modificações foi a escala de trabalho. Muitos trabalhadores passaram a laborar em escalas diversificadas, uns como 5x2, 6x1 e 12x36.

O Sinttel quer saber de você, trabalhador (a), se está satisfeito (a) com a sua escala de trabalho.

Acesse o link https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfNuV5All_5X1gTAkECskeWwyFzTd1kN4axKbdAjp0sRXHQ/viewform?usp=sf_link e participe da nossa enquete.

Faremos uma série de informativos explicando as diversas formas de escala de trabalho. Nesta primeira edição falaremos sobre a escala/semana espanhola.

VOCÊ SABE O QUE É A ESCALA/SEMANA ESPANHOLA?

Semana espanhola é a forma de compensação de jornada, mediante a qual o empregado trabalha 40 horas em uma semana e 48 horas na seguinte, sempre de modo alternado. Dessa forma, ao invés de trabalhar todos os sábados por meio período, isto é, por 04 horas, o empregado cumpre jornada de 8 horas nesse dia e sempre folga no próximo.

A adoção da semana espanhola pressupõe a existência de acordo ou convenção coletiva que autorize, pois as compensações de jornada fora dos limites da semana somente são válidas quando pactuadas por meio de negociação coletiva, ou seja, com a discussão e anuência do sindicato representante da categoria profissional.