



9.5430-2324
(Benefícios)



SinratelSP



Sindicato dos Trabalhadores em telemarketing

Rua Dr. Frederico Steidel, 255 - Sta. Cecília - SP - Telefone (11) 3358-1777

APROVAÇÃO DA RENOVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO FORTALECERÁ NOSSAS CONQUISTAS TRABALHISTAS

Com o intuito de renovar o Acordo Coletivo da empresa SERCOM, o Sinratel vem realizando diversas assembleias virtuais com os trabalhadores e as trabalhadoras. O Acordo trata de diversas questões, como: a licença às gestantes, estabilidade, horas-extras, banco de horas, jornadas diferenciadas, dentre outras cláusulas que são específicas para os que trabalham na empresa e visam trazer mais benefícios dos que já estão previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (C.C.T.) da categoria.

Aprovação do Acordo coletivo ampliará nossas conquistas trabalhistas na Empresa SERCOM

A RENOVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO 2020/2021 FORTALECERÁ NOSSAS CONQUISTAS

Para fins de manutenção do bem estar, saúde psíquica, ergonômica da voz e audição destaca-se a aplicação dos seguintes:

- O mobiliário das centrais de relacionamento deve atender aos critérios de proteção a saúde ergonômica dos/das funcionários(as) durante o exercício laboral.
- O equipamento (hed set) individual e as ações de proteção a saúde devem favorecer em especial a saúde vocal e auditiva e mental com destaques:

1. Modelos de diálogos que favoreçam micro pausas e evitem carga vocal intensiva do/das operador;(a)
2. Redução do ruído de fundo;
3. Estímulo à ingestão frequente de água potável fornecida gratuitamente aos operadores(as)

Para fins de aplicação da Convenção 155 da OIT- Organização Internacional do Trabalho que versa sobre a Saúde e Bem Estar Decreto n.º 1.254, de 19 de setembro de 1994 fica estabelecido:

- A fomentação de campanhas com conteúdo digital sobre saúde, bem estar no ambiente de trabalho ou durante o exercício do mesmo em home office promovendo os cuidados para coibição da propagação da pandemia do COVID-19 e a fim de evitar o adoecimento precoce por acidente de trabalho, por LER/DORT, doenças da voz dentre outras classificadas pelo INSS como doença ocupacional em razão de guardarem relação com a atividade laboral ou por sobrevir durante o trabalho.
 - Manutenção, enquanto durar a pandemia, de cuidados quanto ao acolhimento dos trabalhadores, como, por exemplo, a medição da temperatura nas entradas das centrais de atendimento, recebimento de atestado MÉDICO PESSO-



WWW.SINTRATEL.ORG.BR

AL, e, quando cabível, FAMILIAR desde que emitido com CID da Covid-19 e direcionamento ao socorro médico prontamente dos que necessitarem, evitando quaisquer riscos aos colegas de trabalho.

- Aplicação de medidas de higiene utilização de equipamentos de segurança individual em razão da necessidade de proteção dos riscos de contaminação dos e agentes biológicos e físicos que venham a trazer risco à saúde dos profissionais durante o exercício laborativa seja este nas centrais ou orientar, no caso do trabalho em casa.

PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

Em compasso com a Classificação Brasileira de Ocupação CBO-4223 (Família Telemarketing), fica estabelecido que para fins de organização do trabalho a empresa contará com um Programa de Cargos e Salários pautado na preservação das boas condições no ambiente de trabalho e na fomentação da geração de renda dos EMPREGADOS, de forma igualitária, devendo sempre observar as orientações da Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, afastando quaisquer ações que tenham como efeito causar a distinção, inclusão ou preferência fundada na raça, sexo, cor, religião, opinião política e que tenha como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissional.

PREMIAÇÕES

É do empregador a liberalidade de criar e aplicar políticas de premiação com o objetivo de estimular o desempenho profissional dos trabalhadores e trabalhadoras. A legislação trabalhista considera que a premiação deve ser paga por atingimento de resultado em virtude da superação do desempenho profissional do empregado durante o seu exercício laboral. Os prêmios deverão ser pagos a partir dos seguintes critérios:

1. Para fins de pagamento, as metas a serem atingidas e o quantum a ser pago devem ser formalizadas, sempre que possível, com até 30 dias de antecedência da referida campanha;
2. A Empresa poderá propor metas quinzenais;
3. Os critérios para pagamento deles devem ser claros e factíveis para o atingimento;
4. Os prêmios pagos em pecúnia, mesmo havendo quartis crescentes para atingimento, uma vez atingidos, sempre que possível, devem ser quitados, considerando os critérios de razoabilidade e proporcionalidade;
5. A premiação também poderá ser quitada a título de viagens, vouchers de compras, produtos eletro e eletrônicos dentre outros.
6. A Premiação também terá finalidade de garantir aos comissionados, se houver, a ampliação da sua comissão periódica, através do sistema próprio de controle.
7. Por se tratar de premiação, tais valores não serão incididos sobre férias + 1/3; 13º salário, FGTS nem médias para fins de rescisão contratual e nos encargos previdenciários.

PLATAFORMA VIRTUAL

A fim de aprimorar o sistema de integração social e corroborar com o desenvolvimento profissional de todos (as) que trabalham na empresa será mantida a utilização da Plataforma virtual para a análise e avaliação do desenvolvimento cotidiano das atividades profissionais dos empregados.

GARANTIA AS MÃES TRABALHADORAS

Fica reafirmado à empregada o direito ao exercício profissional com a referida estabilidade provisória sem redução do prazo determinado pela cláusula 19 da CCT/2020 e, o descumprimento da referida cláusula ensejará em aplicação de multa nos termos da cláusula 50 da CCT/2020.