

EM NOME DA DECÊNCIA E DA MORALIDADE

SINTTEL-SE desmente comunicado interno da Diretoria de RH da empresa Almagiva!

O SINTTEL-SE e a Almagiva ainda estão em negociação do ACT 2016. Nada foi concluído ou assinado até agora.

E enquanto o ACT 2016 não for aprovado pelos trabalhadores em Assembléia, conforme Súmula 277 do TST fica valendo o ACT 2015.

Sem faltar com o respeito a ninguém, mas deixando claro o nosso compromisso com a verdade, não há como dizer isso diferente: o comunicado da Diretoria de RH da Almagiva do dia 14/01/2016 é absolutamente mentiroso! E para nós, do SINTTEL, é extremamente lamentável termos que vir a público desmentir uma empresa do porte e da importância da Almagiva.

Os trabalhadores têm toda razão, ao manifestarem a sua revolta e descontentamento com a divulgação, por parte da Almagiva, de informações falsas. E em respeito a cada um deles e delas, sejam associados ou não, cumprimos o dever de fazer este desmentido.

O Acordo Coletivo 2015 celebrado entre o SINTTEL-SE e a Almagiva tem força de lei. E, por isso, deve ser respeitado. Assim sendo, até que as negociações para a celebração do ACT 2016 sejam concluídas e o referido acordo assinado e registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, fica valendo o ACT 2015. É assim que diz a Súmula nº 277, do Tribunal Superior do Trabalho.

O ACT 2015 E AS HORAS EXTRAS

O ACT 2015, em sua cláusula 10ª, sobre horas extras, diz que “as horas remuneradas em regime extraordinário serão remuneradas nos termos da Legislação vigente”.

O parágrafo primeiro da referida cláusula diz que “fica garantido, ainda, aos empregados que participarem de reuniões, treinamentos, cursos e outros eventos, fora do expediente normal de trabalho, o cômputo das horas extras, durante o período em que estiverem à disposição da empresa”; O parágrafo segundo diz que “fica também garantido aos empregados que extrapolarem a jornada legal contratada em duas horas, um lanche após a segunda hora diária consecutiva, laborada em regime de sobre jornada”; e “em casos excepcionais, e cumpridos todos os preceitos legais, as horas extras quando exceder duas horas/dia, assim incluídos também os períodos de reuniões, treinamentos, cursos e outros eventos, fora da jornada de trabalho habitual, serão re-

muneradas com o percentual de 100%”.

BANCO DE HORAS

Sobre o “Banco de horas”, a cláusula 13ª do ACT 2015 diz que “fica instituído o “Banco de horas”, para controle, compensação e remuneração de horas excedentes da jornada contratual, para os empregados que tenham jornada de 220 horas mensais”.

O parágrafo primeiro, diz que “a compensação das horas far-se-á na proporção de uma hora de descanso para cada uma hora extra trabalhada, exceto aos domingos, feriados e repousos remunerados, que será feita na proporção duas horas de descanso para cada uma hora trabalhada”.

O parágrafo segundo diz que “as horas compensadas com folgas não terão reflexos nos repousos semanais remunerados, nas férias, no 13º salário, no FGTS, no aviso prévio ou em qualquer outra verba trabalhista”.

O parágrafo terceiro, diz que “a compensação das horas excedentes será no prazo máximo de até 30 dias, e não de 90 dias, como afirma falsamente o comunicado da Almagiva, após o fechamento do controle de ponto do empregado. Na hipótese de não serem compensadas nesse prazo, a empresa pagará as horas excedentes como horas extras, conforme cláusula específica”.

O parágrafo quarto diz que “a empresa adotará um limite máximo de horas trabalhadas, no Banco de Horas, em 2 horas diárias, calculadas pela base mensal”. Portanto, não é verdade que cada colaborador possui um limite de 144 horas mensais no Banco de Horas, como diz o comunicado da empresa.

O parágrafo quinto diz que “a empresa fará constar do contracheque os créditos em Banco de Horas do período”.

O parágrafo sexto diz que “a compensação das horas lançadas no Banco de Horas, se dará a critério da empresa que deverá, contudo, evitar que a compensação seja por

...EU LHE AVISEI QUE ESSE POVO DA ALMAVIVA IRIA LHE PASSAR PRA TRÁS!



período menor que uma jornada diária”.

O parágrafo sétimo diz que “apenas para os empregados que tenham jornada de 180 a empresas poderá, mediante anuência do empregado, majorar sua jornada de trabalho até duas horas diárias, perfazendo seis horas semanais ou em dias destinados a folgas, de forma a possibilitar que o empregado se ausente em até dois dias por mês”.

E o parágrafo oitavo diz que “a majoração da jornada com compensação posterior, deverá contemplar todos os empregados que tenham jornada de 180 horas, com a possibilidade de optar pela flexibilização, em sistema de rodízio”.

SE A EMPRESA DESCUMPRIR, DENUNCIE!

Cada empregado deve anotar e controlar as horas no mês e contabilizar as que foram compensadas, de acordo com o que define o ACT 2015. As não compensadas devem ser pagas como horas extras.

Se a empresa descumprir, não fale com o seu gestor. Denuncie ao SINTTEL-SE que acionaremos imediatamente a Justiça para cobrar o respeito ao ACT. E, neste caso, a empresa se sujeitará a multa de 1/30 do salário nominal por dia, limitada a 5% do valor do salário do empregado, valor revertido para o empregado prejudicado. Há ainda uma multa de 15% sobre o piso salarial, por infração e por trabalhador, por descumprimento de quaisquer das cláusulas do ACT, ou das normas previstas em Lei, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada. Esta é a verdade. O resto é invenção da empresa!