

GREVE SEM PRECEDENTES DOS TRABALHADORES DOS CALL CENTERS COM GRANDE ADESÃO NACIONAL

O SINTTAV saúda a luta dos trabalhadores em laboração nos Contact Centers, considerando uma luta justíssima e a qual continuará a ter todo o nosso incondicional apoio até que os objectivos reflectidos na proposta reivindicativa sejam atingidos, nomeadamente, Regulamentação Colectiva para o sector que contemple salário compatível com as funções altamente qualificadas, reconhecimento de profissão devidamente acreditada, carga horária semanal para 30h e 6h diárias sem redução remuneratória a compensar uma actividade que, pelas suas características e exigências, a consideramos de “desgaste rápido”, subsídio de línguas no atendimento em língua estrangeira, vínculo contratual nos quadros efectivos das empresas donas dos serviços, entre outras considerações.

A grande adesão a nível nacional na greve de 31 de Outubro, confirmou a determinação e disponibilidade dos trabalhadores a colocarem um basta de exploração com a continuação da luta nas empresas até que as reivindicações sejam ouvidas e simultaneamente exigindo do Governo medidas concretas na regulação da actividade dos Contact Centers e combate efectivo à precariedade. O SINTTAV está a acompanhar a **Greve Intermitente** que decorre em todo o mês de Novembro, nos períodos **11h - 12h30 / 15h – 16h30 / 19h30 – 21h00**.

A LEI DO TRABALHO PROIBE PENALIZAR OS TRABALHADORES PELA ADESÃO À GREVE

Proibição de Coação e/ou Discriminação de Trabalhador

Prémio de assiduidade ou de produtividade não pode ser descontado

A adesão ou não à greve não pode determinar para o trabalhador qualquer tipo de coacção, prejuízo ou discriminação. Qualquer acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação do trabalhador em função da sua adesão ou não à greve é nulo (art.º 540.º do CT)

A não prestação de serviço motivada pelo exercício do direito de greve não pode ser considerada como «**falta ao serviço**», pois, estando suspensa a relação laboral durante o período de greve, o trabalhador não pode ser acusado de não ter cumprido com o serviço.

Desta forma, a ausência por adesão à greve não pode ser considerada uma violação do dever de assiduidade, mais concretamente uma falta ao trabalho. Não havendo violação deste dever, **não pode ser descontado o valor relativo ao prémio de assiduidade**.

O mesmo se passa com o **prémio de produtividade**, uma vez que os objectivos estão intrinsecamente ligados com o número de horas trabalhadas e como as horas de ausência em greve não podem ser consideradas como falta, logo não podem penalizar no apuramento do valor de prémios.

Uma atitude contrária por parte das empresas, deve ser denunciada com intervenção imediata do SINTTAV.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

DIREITOS A CONHECER

O regime da formação profissional, instituído pelo Código do Trabalho é um direito e dever dos trabalhadores com a respectiva obrigação dos empregadores de a proporcionar. Os trabalhadores têm, assim, não só o direito de receber formação profissional, mas também o dever de participar, de modo diligente, nas acções de formação que lhe forem proporcionadas.

É OBRIGAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA:

- Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de **40 horas** de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano;
- Para efeito de cumprimento da Lei, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

CRÉDITO DE HORAS (artº 132º CT)

Quando as horas de formação não forem asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

O crédito de horas para formação que não seja utilizado, cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

ATENÇÃO

É por isso de importância extrema que o trabalhador tenha consciência do número de horas de formação utilizadas. Para isso, pode e **deve solicitar à empresa** um “extracto de horas utilizadas” afim de se auferir o crédito de horas de formação disponível ou até para assegurar que as mesmas são pagas no encerramento do vínculo contratual.

SINTTAV – O SINDICATO QUE TE DEFENDE