ESPECIAL DIA DA MULHER

Sintratel
Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing
CUT

VOZ ATIVA

SINTRATELSP
www.sintratel.org.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEMARKETING

O **Sintratel** presta serviços de **qualidade aos associados**, dá todo apoio e suporte necessários, além de **oferecer benefícios exclusivos!**

- Lazer e Recreação
- Convênios Médicos
- Universidade e Cursos
- Convênios Diversos

SINDICATO D@S TRABALHADOR@S EM TELEMARKETING - RUA DR.FREDERICO STEIDEL, 255 - SANTA CECÍLIA - SÃO PAULO • WWW.SINTRATEL.ORG.BR

SINTRATEL A SERVIÇO DA EQUIDADE DE OPORTUNIDADE E RENDA

VIVA O DIA INTERNACIONAL DA MULHER!

ELAS VÃO À GREVE

Mulheres na sociedade capitalista - direitos trabalhistas ou GREVE!

O tardio capitalismo no Brasil nas primeiras décadas do século XX desafiou as mulheres a ingressar no mercado formal de trabalho, e com o advento da Primeira Guerra Mundial (de 1914 até 1918) o trabalho feminino na indústria brasileira tornou-se crescente em razão da demanda mundial por produção e do afastamento de centenas de homens que foram lutar ao lado dos Aliados por volta de 1917.

As trabalhadoras laboravam por até 16 horas diárias, com descontos imotivados, tratamento rude e até violações de sua integridade física.

A indústria da época era precária; o trabalho das mulheres e de seus filhos era em larga escala.

A mobilização feminina iniciada na fábrica CRESPI, no bairro da Mooca, em São Paulo, mobilizou cerca de 2.000 mulheres que exigiam, em especial:

- Aumento de salários com redução da jornada de trabalho;
- Fim do trabalho infantil;
- Protocolos de segurança nos ambientes laborativos, que deram origem à criação das primeiras normas de saúde e proteção contra acidentes durante as jornadas de trabalho.

A greve durou de 17 de março a meados de julho e garantiu o aumento de salários, que tiveram ganho médio de até 20% e garantia de emprego para os grevistas.

O movimento deu origem a uma grande mobilização nacional e, em 16 de julho, no Largo da Concórdia/São Paulo foi deflagrada a GREVE GERAL de 1917.

A GAZETA

Director-proprietario: A. A. DE COVELLO

S. Paulo - (QUARTA-FEIRA, 11 DE JULHO DE 1917) NUM. 3.438

NOMES DO DIA ACTUALIDADES

SEGUNDA EDIÇÃO

A agitação proletaria extende-se por todas as fabricas

A CAPITAL PAULISTA AMEAÇADA DE UMA GREVE GERAL

Adhesões e mais adhesões

E' GRAVISSIMA A SITUAÇÃO

Reuniões, meetings, conferencias, desordens

MITO DO 8 DE MARÇO

- Revolta com incêndio em 1911 fez crescer mobilização no Dia Internacional da Mulher.
- Um incêndio que tirou a vida de mais de uma centena de trabalhadoras fez crescer as mobilizações femininas e ajudou a disseminar a celebração do Dia Internacional da Mulher como um dia de luta e conscientização no início do século XX. Em 25 de março de 1911, o incêndio na fábrica de roupas Triangle Shirtwaist revelou as condições de trabalho das mulheres e se transformou num marco da luta por direitos. O incidente, o mais mortal acidente industrial da cidade de Nova York, Estados Unidos, matou 146 pessoas: 23 homens e 123 mulheres.
- Em 1977, as Nações Unidas oficializaram o 8 de março como o Dia Internacional pelos Direitos da Mulher e a Paz Internacional.

AS FEMINISTAS NA CONSTRUÇÃO DA PRIMEIRA CLT - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A partir da greve geral, as feministas iniciaram uma jornada de luta vitoriosa, que em menos de duas décadas resultou em avanços sindicais que posteriormente deram origem à primeira Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), durante o governo Vargas, através do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Confira:

- 1919 – Primeiras leis de proteção a acidentes no trabalho.
- 1925 - Leis pró pagamento de férias anuais.
- 1926 - Regulamentação do trabalho infantil e proibição do trabalho para menores de 15 anos.
- 1932 - Direito à licença em caso de aborto e estabilidade em caso de gravidez, além de licença maternidade com afastamento trinta dias antes do parto e trinta dias após o mesmo.
- 1932 - Salário-mínimo igual entre mulheres e homens, conforme o decreto n° 21.417 de 17 de maio.

*_Fonte: Caderno de Saúde Pública_*

DECRETO Nº 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932

IGUALDADE SALARIAL

Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.

O Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil resolve:

Art. 1º. Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor corresponde salário igual.

Art. 2º O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22 horas até 5 horas.

Publicação:_ Coleção de Leis do Brasil - 1932, Página 260 Vol. 2 (Publicação Original)

CRÔNICA & PROSA POÉTICA

VALMIRA LUZIA
Diretoria de Finanças e Administração

"O OGRO"

O machismo é uma doença que na alma do tolo se assenta

E quando tal mal o acomete, da sua humanidade se esquece, fazendo de gente que ele era, triste ogro que padece.

Sofre o ogro adoecido, que tropeça pela vida,

Com a fúria dos covardes, o ogro tolo a ela aflita.

Com a cegueira do machismo, não enxerga aquela dama que, de mulher que era, tornou-se coisa em sua cama.

Na vida sem cor, o ogro brigão arranca dela gritos de dor na desfeita aquarela.

O machismo sangra a alma do covarde que mutilou a face dela.

Machismo, veneno potente que também mutila a alma onde estivera.

Ogro tolo, tornou-se perdedor quando se acovardou e levantou a mão contra ela, perdeu ele a briga pela vida, o tolo ogro em fúria agigantada e ganhou o machista brigão apenas uma alma apequenada.

VALMIRA LUZIA

"A ASSEMBLEIA"

Antes do amanhecer eu já me levanto pronta para mais um dia intenso de trabalho sindical, será que um dia ter direito será normal? As cadeiras completas para o início da apresentação, polêmica, decisiva e difícil, mais a luta por direitos jamais será à toa.

Na fala iniciada, a narrativa articulava falas sobre normas, solicitações atendidas e negadas.

Nas fileiras pessoas me lançam olhares de admiração, espanto, descredito, esperanças sobre as questões ali tratadas. Tudo na mesma sala, no mesmo instante, antagônicos interesses na mesma quadra a disputa de classe e raça está lançada.

Alguém pergunta baixinho: _ mas quem é esta que ousa arbitrar? Será que saiu da marcha das vadias com a fala libertária para aqui protestar?

_ Kkkk deve ser neta de "Kunta Kinte", espera que logo alguém vai fazê-la calar e dar um jeito de por ela em seu lugar. _ Não! Nela vejo eu, está falando que negra também tem a vez para cidadania, pura verdade e só você não percebeu. _Eu concordo com a tal NR e organização internacional do trabalho e saibam queridas, o nosso direito não se adia e desta marcha por cidadania eu também serei vadia! _Verdade, ela disse que ser gente de qualquer identidade é natural, em qualquer cargo respeitada, seja em cargo de chefia ou lá na portaria.

Alguém levanta a mão, pede a palavra e brada: "_ Mas do que você reclama, é natural esta condição pois, se a Clara que é a Clara usa sem restrição, quem é você para alegar de pessoa acepção?"

_Aliás, nós sabemos que mulher que pediu para trabalhar fora de casa tem que se virar para aguentar a dupla carga. _ Sim contesto, com autoridade de quem não lutou para trabalhar fora do lar, pois, na rua desde a infância sempre esteve a batalhar, assim como a minha mãe, trabalhei muitas vezes sem direito ao DSR para repousar.

Como para muitos ser negra é não é ter mulheridades, além da marcha das vadias, aprendi requerer também falar com liberdade, sou dona do meu próprio corpo com muita austeridade, já que negra não pode sequer ter fragilidade. _Não é natural mulheres perderem a oportuna condição de celetistas, nas vivencias estranhadas em suposto empreendimento neoliberalista.

Sem hora para comer e descansar, para quiçá depois de anos o patrão assim achar, de te promover para serva na empresa e não mais serva do seu lar.

_Mas quem você pensa que é para falar desta questão? Isso não é da sua conta, diz respeito ao patrão, mesmo ganhando menos um terço aqui, na vida estou subindo, por isto eu não fico aqui te ouvindo.

_A condição de sair é sua faculdade pois graças a luta de vadias para ir e vir, todas temos liberdade.

Porém, somente estando nesta sala que conquistamos direitos de verdade.

VALMIRA LUZIA

MARIE OLYMPE GOUZE DITE OLYMPE DE GOUGES (1748-1793)

Olympe de Gouges, pseudônimo de Marie Gouze, foi uma figura notável e corajosa do século XVIII, conhecida por ser uma pioneira do feminismo e dos direitos das mulheres. Ela é lembrada por sua Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, escrita em 1791, em que ela reivindicava os mesmos direitos para as mulheres que os homens desfrutavam. Infelizmente, sua luta incansável a levou à guilhotina, onde foi executada em 1793, durante o reinado do Terror.

Mesmo após sua trágica morte, seu legado vive através de suas escritas e de sua luta pelos direitos das mulheres.

MARIA DA PENHA

Lei, ativismo e legado

Maria da Penha é uma das figuras mais importantes na luta pelos direitos das mulheres no Brasil. Seu nome foi dado à Lei Maria da Penha(LEI Nº 11.340), uma legislação que visa combater a violência doméstica e familiar. Esta lei é fundamental para proteger as mulheres contra agressões físicas, psicológicas e patrimoniais, além de promover a punição dos agressores.

No contexto da luta trabalhista e do mercado de trabalho, a Lei Maria da Penha tem um papel significativo, uma vez que muitas mulheres sofrem violência no ambiente de trabalho. Os sindicatos e os trabalhadores desempenham um papel crucial na defesa dos direitos das mulheres e na promoção de ambientes de trabalho seguros e igualitários.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024, NO DIA INTERNACIONAL DA MULHER REAFIRMA A LUTA PELO FIM DA DESIGUALDADE

O Sintratel desde sua fundação tem ampliado ações em favor das políticas sociais além de saúde e bem-estar, por meio das Convenções Coletivas e Acordos Coletivos em cada local de trabalho.

A representação de milhares de pessoas identificadas como feminino hétero, trans, lésbicas, Queers e todos aqueles efeminados que, de maneira democrática e justa, compõem o mosaico da mulheridade em suas feições multicultural e racial.

Assim, esta importante parcela da população trabalhadora realiza diariamente ações, dirigindo, coordenando supervisionando e operacionando os processos e negócios com clientes e usuários de serviços e produtos para sua aquisição, cobrança, pesquisa, prestação de serviços técnicos e cadastramento, com a comunicação pela voz e pela palavra escrita com o uso de equipamento telefônico e equipamento de relacionamento virtual, através da mensagem eletrônica digital também em tempo real, como Chat, WhatsApp, Messenger, SMS, e-mail, ou qualquer outro canal de comunicação pela voz ou pela palavra escrita.

Diante da dimensão filosófica dada a este feminino durante a construção da sociedade contemporânea da qual fazemos parte, o sindicalismo, em especial no SINTRATEL, tem dedicado sua militância em favor da promoção de novas conquistas a cada ano de mais renda e oportunidade no trabalho, tem alçado este feminino a também alcançar a sua cidadania plena em todos os espaços da sociedade, consumindo bens, adentrando espaços de saberes acadêmicos ou técnicos e principalmente arbitrando sobre o seu destino.

O Sintratel tem o objetivo de contribuir para que o feminismo alcance o seu objetivo central de trazer, por todos os meios, as boas novas sobre o direito de ter direito e sobre a garantia de que somos iguais em potência e criatividade, logo, é preciso empoderarmos o feminino para equilibrar as relações sociais e desconstruirmos a opressão do machismo institucionalizado, que até aqui, ditou as políticas de exclusão e extermínio dos corpos subalternizados, como meio de manutenção de um necro-estado patriarcal no qual, nunca couberam a cidadania plena e a liberdade.

As muitas intrépidas ações feministas que se misturam com a luta cotidiana do sindicato a serviço da democracia e do bem viver em nossa sociedade deve continuar em ascensão, até que todas e todes possamos desfrutar com orgulho da condição de sermos nós que nos assenhoramos de nosso destino escrevendo uma nova história de cidadania também para as gerações futuras!

GARANTIAS DE RENDA E OPORTUNIDADE NO TRABALHO EM FAVOR DO EMPODERAMENTO NO ESPAÇO DE TRABALHO E NA SOCIEDADE.

1. REAJUSTE SALARIAL PARA JORNADA DE NO MÁXIMO 36 HORAS SEMANAIS PARA TELEATENDIMENTO/OPERAÇÃO EM TELEMARKETING

Dos Pisos Salariais

a. Para os (as) empregados (as) com jornada de trabalho de 180 (cento e oitenta) horas mensais, fica estabelecido que o piso de R$ 1.324,00 (um mil e trezentos e vinte e quatro reais), **será reajustado para R$ 1.416,28 (um mil e quatrocentos e dezesseis reais e vinte e oito centavos)**, a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2024, perfazendo o percentual de 6,97% (seis vírgula noventa e sete por cento);

b. **Para todos (as) os (as) demais colegas de trabalho com salário superior ao piso da categoria, o reajuste salarial de 4,2% (quatro vírgula dois por cento).**

2. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:

A partir de 01 de março de 2024, o valor do VR ou VA para quem tem intervalo de 20 (vinte) minutos de refeição, o valor **R$ 11,06 (onze reais e seis centavos)** e para quem tem 60 (sessenta) minutos de refeição o valor de **R$ 15,21 (quinze reais e vinte e um centavos).**

3. AUXÍLIO CRECHE/CUIDADOR

Valor de R$ 210,94 (duzentos e dez reais e noventa e quatro centavos) por filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir do retorno efetivo ao trabalho, mediante comprovação.

4. SEGURO DE VIDA

As Empresas abrangidas pela CCT do SINTRATEL, se obrigam a contratar e manter seguro de vida vinculado e indicado pelo SINTRATEL para o (a) empregado (a) em regime CLT, com apólice vinculada no valor de até R$ 8.000,00 (oito mil reais) e Assistência Funeral que poderá chegar até R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

5. EMPREGADOS COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA

Com o objetivo de proporcionar amparo aos empregados (as) que possuem filho(as) com deficiência (condição atestada pelo médico da empresa ou por médico por ele indicado), as Empresas concederão semestralmente um auxílio correspondente a 15% (quinze por cento) do valor do piso salarial estipulado na clausula 3° da CCT 2024.

6. PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Para o ano de 2024 a apuração e o valor a ser pago a título de PLR deverá ser aplicado ao período de vigência desta convenção, sendo que o valor ora acordado é de R$ 209,48 (duzentos e nove reais e quarenta e oito centavos) a ser pago integralmente em junho de 2025.

TRANSFORMANDO DESAFIOS EM CONQUISTAS!

Visite **www.sintratel.com.br** e faça parte dessa história de luta e superação!

Sintratel
Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing
CUT

GARANTIAS DE POLÍTICAS PROL EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO COM SAÚDE E BEM-ESTAR, INDEPENDENTE DA IDENTIDADE DE GÊNERO

1. ANEXO II DA NR 17

As disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, aplicam-se a todas as Empresas que mantêm serviços de telemarketing/ teleatendimento/ telesserviços/ telecobrança, nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers/ contact centers), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

2. JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho dos (as) operadores (as) em telemarketing/ teleatendimento/ telesserviços/ telecobrança, será de 36 (trinta e seis) horas semanais, assegurado a esses (as) empregados (as) um intervalo diário para repouso ou alimentação, nos termos do parágrafo 1º do artigo 71 da CLT e do Anexo II da NR 17 do MTE. A carga horária semanal poderá, através de Acordo Coletivo de Trabalho entre Empregadores e empregados (as) firmado com o SINTRATEL, distribuir a compensação do sexto dia de trabalho em até 1h12min (uma hora de doze minutos) por dia, sem prejuízo às pausas de repouso previstas pelo Anexo II da NR 17 com atividade profissional de até 7h12min (sete horas e doze minutos).

3. GARANTIA À GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o efetivo retorno ao trabalho.

4. LICENÇA EM CASO DE ABORTO RECONHECIDO NA FORMA DA LEI

Em caso de aborto não criminoso e devidamente comprovado, fica assegurado pelo Decreto no.3.048/99, artigo 93, Parágrafo 5º, o direito ao benefício do salário maternidade e da respectiva licença maternidade, correspondente a duas semanas.

5. ABONO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO (A) AO MÉDICO

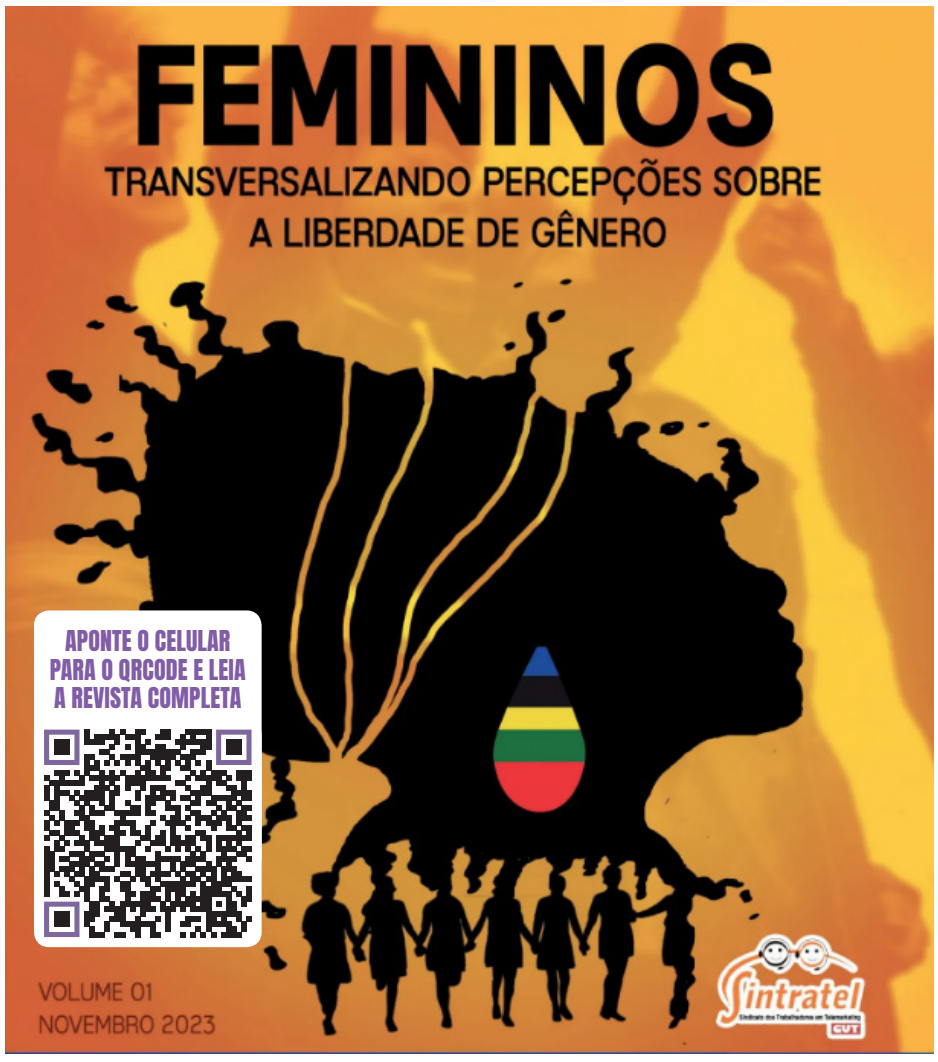
Assegura-se o direito à ausência remunerada de 2 (dois) dias por semestre ao empregado (a), para levar ao médico o filho menor de até 12 (doze) anos de idade, ou, dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

6. UNIÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados (as), abrangem os casos em que a união ocorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada. O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social, consoante disciplinam o art. 45 da instrução normativa INSS/PRESS. 45, 06.08.2010 (D.O.U de 11.08.2010), atualizada pela IN INSS/PRES no.73, de 27/03/2014.

7. INCLUSÃO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ

É assegurado aos empregados (as) a utilização do crachá com a descrição do nome social e, para tanto, a pessoa interessada deverá encaminhar ao departamento de recursos humanos da empresa, requerimento específico para essa finalidade.

8. FORTALECIMENTO DA LEI "MARIA DA PENHA"

Para fins de proteção à permanência da mulher no trabalho, haverá por parte do Empregador a corroboração com a aplicação da Lei "Maria da Penha" (Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006). As Empresas poderão utilizar a concessão do banco de horas negativo, ou outras políticas mais benéficas, para assegurar o afastamento da mulher em situação de violência doméstica e familiar, pelo período provisório de até 15 (quinze) dias. A concessão se dará quando houver situação comprovada (Boletim de Ocorrência) de risco à integridade física da mulher e, necessidade de seu deslocamento intempestivo da residência, diante de ameaça ou agressão do cônjuge ou parceiro.