SINTTEL-ES

CANAL DE VOZ

FENATTEL

CUT Brasil®

Informativo oficial do Sinttel-ES nº 607 - www.sinttel.org - 12 de março de 2010

Oi troca empresa terceirizada

Saída da Gecel na Oi e entrada da Telemont assusta trabalhador

A decisão da Oi em trocar de terceirizada vem causando apreensão entre os trabalhadores. Há um temor geral de que haja cortes de pessoal, rebaixamento de salários e retirada de benefícios já conquistados. A expectativa do Sinttel é que a Telemont mantenha a mesma política estabelecida com a Gecel e avance em outras. É o caso do pagamento de produção dos instaladores e do aluguel de quem utiliza o próprio veículo no trabalho.

Paralisações e até greve

Os trabalhadores da Gecel estão dispostos a resistir, caso ocorram ameaças de demissões ou mudanças que impliquem em redução das garantias do atual Acordo Coletivo. A palavra de ordem agora é União e resistir às pressões é fundamental.

Vamos ficar mobilizados!

Fique atento e jamais aceite qualquer negociação individual que por acaso venha a ocorrer. Lembre-se, o Sinttel é o único representante legal dos trabalhadores, portanto o único responsável pelo processo de negociação com a Telemont. Se ocorrer negociação paralela, denuncie!

Reuniao na segunda,15, vai tratar dos problemas

O encontro, inicialmente agendado para quinta-feira, 11, foi transferido para segunda, 15, a pedido da Telemont. A reunião será às 14 horas, na sede do Sinttel, no Centro de Vitória.

O Sinttel cobrará da nova terceirizada a manutenção do número de postos de trabalho, de salários e benefícios. A Telemont foi contratada pela Oi para operar na planta externa da operadora, em substituição à Gecel que terá seu contrato encerrado até o fim do mês.

A Telemont não é nova no estado. Ela já atua aqui na área de banda larga com tecnologia ADSL, denominado VELOX. Presta serviços também na planta externa da Oi em toda região Centro-Oeste e Norte do país.

Um ponto que o Sinttel vai levantar na reunião é a manutenção do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), assinado no ano passado com a Gecel. "Queremos que todas as cláusulas sejam mantidas e que a nova terceirizada da Oi esteja aberta para o diálogo", lembra o presidente do Sinttel, Nilson Hoffmann.



Com sede em Belo Horizonte, a Telemont confirmou que enviará representantes das áreas de Recursos Humanos e de Relações Trabalhistas para a reunião no Espírito Santo. E, como já combinado em assembléias com os trabalhadores de Vitória, Vila Velha, Cachoeiro de Itapemirim, Colatina e Linhares, é preciso resistir para que as conquistas obtidas sejam mantidas. O Sinttel convocará novas reuniões com os trabalhadores para passar todos os informes e definir ações que forem necessárias.

O Sinttel vai lutar para que todos continuem com seus empregos.

Encerrada Campanha Salarial 2009/2010 na Embratel

As assembleias foram concluídas na segunda-feira, dia 8, em todos os sindicatos filiados à Fenattel. No total, mais de 3 mil trabalhadores participaram da votação, sendo que 2.908 foram favoráveis ao fechamento do Acordo e apenas 431 foram contrários. A redação final está sendo concluída pela Fenattel para posterior encaminhamento à Embratel.

Confira as propostas os resultados por estado:

1) Data base: Em 2009 fica mantida a data base de 1º de Dezembro, ficando garantida a antecipação para 1º de Novembro a partir de 2010.

2) Reajuste Salarial: Correção de 4,20% para os salários até R$ 6.000,00 e incorporação de uma parcela fixa de R$ 252 para salários maiores que R$ 6.000. O reajuste será realizado de forma retroativa a 1º de Dezembro.

3) Tíquete Restaurante: Correção para R$ 16,41 com o fornecimento do benefício.

4) Tíquete Alimentação: Correção do valor para R$ 149 e um crédito adicional de R$ 148,45 em Fevereiro.

5) Auxílio Educação Infantil: Reembolso de R$ 300, mantida a coparticipação da funcionária, até que a criança complete 7 anos ou que termine o 1º ano do ensino fundamental.

6) Auxílio Educação Especial: Reembolso de até R$ 489,17.

7) Antecipação do pagamento do PPR 2009 para 26 de Fevereiro.

Estados	SIM	NÃO
Acre	5	0
Amapá	5	0
Amazonas	45	2
Esp. Santo	60	1
Goiás/Tocantins	54	0
Mato Grosso	30	1
M. Grosso Sul	18	0
Norte Flumin.	12	0
Paraná	159	2
Pernambuco	75	10
Rio de Janeiro	1270	404
São Paulo	1125	7
Santa Catarina	42	4
Roraima	8	0
TOTAL	2908	431

Ações da PL 1.471/84

Recurso da Telemar recusado em Brasília

O processo das ações da PL agora será julgado pelo TRT/ES. A empresa havia ajuizado recurso junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) visando tentar rediscutir a prescrição das ações.

O processo que trata das ações refererente à Participação dos Lucros (PL) dos antigos empregados da Telest (atual Oi Telemar), que estava no Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, volta para o TRT do Espírito Santo. Agora, o processo terá o mérito julgado por aqui. Caberá



ao Tribunal capixaba dizer se os trabalhadores têm direito à revisão no valor das ações.

A futura decisão do TRT/ES, no entanto, poderá ser objeto de novo recurso junto ao TST. O mesmo acontece com o recurso negado no início deste mês em Brasília. Ele também poderá ser questionado pela empresa, através de agravo de instrumento, junto ao Supremo Tribunal Federal (STF). Independente de qualquer decisão superior, o processo será julgado normalmente pelo Tribunal no Estado.

CANAL DE VOZ

Informativo do Sindicato de Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadoras de Mesas Telefônicas no ES.
Tel.: (27) 3223.4844
Rua Barão de Monjardim, 251, 29010-390 Centro, Vitória – ES
www.sinttel.org
presidencia@sinttel.org
Responsabilidade Editorial
A diretoria
Produção: T&T Comunicação e Publicidade Ltda
Tel.: (27) 3084-5666
Jornalista Profissional
Vívia Fernandes (MTE-ES 447/87)
Tiragem: 2 mil exemplares
Impressão: Gráfica Ita
Tel.: (27) 3222-2499

Terceirização por ter regras que reduzam a precarização

O projeto de Lei 1621/07, de autoria da CUT e do deputado Vicentinho (PT-SP), estabelece regras claras para a terceirização, como vínculo empregatício com a contratante e todos os direitos iguais com trabalhadores diretos, incluindo salários e benefícios.

A terceirização de mão-de-obra é hoje um grande problema para os trabalhadores. Os salários são mais baixos, as condições de trabalho precárias, se comparada à empresa que contrata esta mão-de-obra.

Isso poderá mudar se o Projeto de Lei da CUT e do Vicentinho for votado e virar lei, no Congresso Nacional.

O projeto de lei propõe:

1) Proibição da terceirização em atividade fim. Puxando a sardinha para a nossa brasa, se vingar, o projeto atingirá em cheio os Calls Centers.

2) A responsabilidade solidária da empresa que toma o serviço da prestadora de serviço, a "terceirizada". Se a prestadora não paga direitos trabalhistas, ou vai à falência, ou faz qualquer tipo de fraude, ambas serão penalizadas a contratante e a contratada. Isso fará com que as empresas pensem bem antes de terceirizar.

3) igualdade de condições de trabalho, inclusive de proteção à saúde do trabalhador, de salário, de jornada. Ou seja, não poderá haver salários diferentes para trabalhadores terceiros e diretos, como acontece hoje.

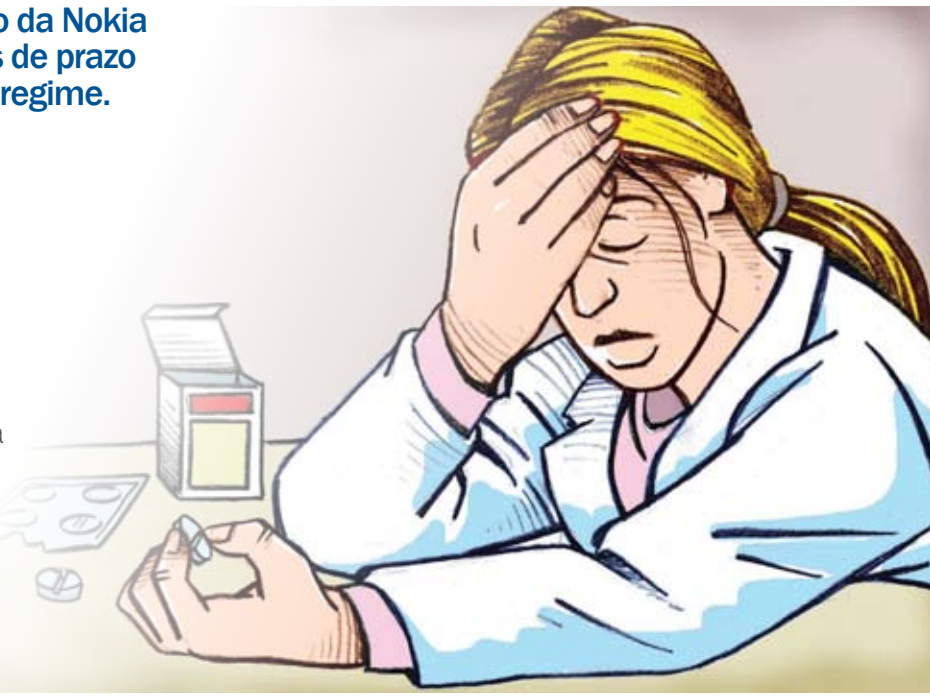
4) Direito à informação prévia do sindicato que antes de qualquer projeto de terceirização, a contratante obrigatoriamente tem que informar ao sindicato quais os setores e porque ela pretende terceirizar, quais são os impactos disso na empresa, quantos trabalhadores serão afetados, enfim, responder a uma série de critérios.

Melhora nos Calls Center

Com esse projeto, os Calls Center terão que contratar trabalhadores de forma direta. A Brasil Center, por exemplo, teria de ser primarizada (contratação direta pela Embratel). Isso porque o projeto da CUT e do Vicentinho proíbe a terceirização na atividade fim. Ou seja, se a Embratel vende seus serviços por telefone, ela mesma terá que contratar pessoal para fazer isso.

Jornada de 12 x 36h na Nokia Siemens esfola trabalhadores

O Ministério Público do Trabalho (MPT) brecou a intenção da Nokia de implantar a jornada de 12 por 36 horas. Deu 90 dias de prazo para a empresa apresentar alternativa mais viável de regime.



Atendendo uma denúncia de excesso de horas extras na Nokia Siemens, o MPT acionou a empresa para que acertasse a situação. A saída encontrada pela empresa não foi nada original. Resolveu implantar o regime de jornada 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso.

Como notícia ruim corre rápido, logo o Sinttel tomou conhecimento das intenções da Nokia. Imediatamente acionou sua assessoria jurídica que alertou que a nova escala de trabalho, 12x36h, não é aceita pelo MPT. As longas jornadas, na avaliação do Ministério Público, são prejudiciais à saúde do trabalhador, acarretam acidentes e doenças ocupacionais. Desta forma, o sindicato jamais aceitará jornada especial na Nokia Siemens.

Jornada de oito horas garantida em lei

A jornada de trabalho de oito horas, ou 44 horas semanais, tem fundamento científico. Estudos mostram efeitos nocivos de uma longa jornada, como estafa e fadiga. A CLT, inclusive, proíbe que se façam mais do que duas horas extras de trabalho por dia. Esta foi uma forma encontrada pela legislação para proteger a saúde mental e física do trabalhador. Vale lembrar, inclusive, que se encontra em discussão no Congresso Nacional proposta dos trabalhadores de reduzir a jornada para 40 horas semanais.

Troca de jornada não elimina excesso de trabalho

Não é de hoje que o Sinttel acompanha a situação de excesso de jornada na Nokia. O trabalhador que está de sobreaviso, não consegue sequer tempo para o descanso. Ele conclui a jornada normal, mas tem que iniciar outra em função da quantidade de acionamento que atende.

A empresa resolveu, então, adotar outra jornada com intuito de diminuir as horas extras. Porém, o sistema proposto nada mais é do que a substituição de uma jornada excessiva por outra. Alguns trabalhadores deduziram que vale aderir ao turno especial, até porque o adicional noturno previsto no ACT é de 37,14%. No entendimento de alguns colegas, compensaria a perda da diminuição de horas extras, o que não é verdade.

Esse, inclusive, foi um dos argumentos usados pela empresa para convencer os trabalhadores. A empresa chegou ao ponto de contratar mais gente para atuar na nova jornada. O Sinttel entrou em ação, solicitou audiência no Ministério Público do Trabalho, o que ocorreu no último dia 02/02. Ficou acertado que a Nokia e o sindicato apresentem em 90 dias uma alternativa à jornada de 12hx36h.

Em reunião com os trabalhadores, o Sinttel sugeriu a formação de uma comissão para estudar uma proposta a ser apresentada à Nokia. Os trabalhadores serão informados sobre esta proposta antes que ela seja levada ao conhecimento da empresa. Com a discussão da renovação do ACT 2010/2011 este assunto será um dos pontos a ser tratado na mesa de negociação.

Estações da Oi não oferecem segurança e nem higiene

Desde que a Nokia Siemens assumiu o novo contrato da Oi, ou seja, Planta Interna incluindo manutenção predial, os problemas que existiam parece que ampliaram. A falta de limpeza e higiene nas estações não atendidas (ELR'S) virou estações abandonadas. Quando chegam nestas estações os trabalhadores da Nokia Siemens que prestam serviços para a Oi, não podem sequer lavar as mãos. Usar os banheiros então nem pensar pois a água não existe.

Além disso nas estações de Guarapari, Carapina, Cachoeiro de Itapemirim, Linhares e Colatina as dificuldades são outras. Como não tem serviço de vigilância, à noite a situação fica muito mais perigosa. "Dá medo porque a gente não sabe o que vai encontrar pela frente", desabafou um trabalhador. Não bastasse isto, os elevadores estão desligados, dificultando o trabalho dos técnicos que precisam levar equipamentos e instrumentos até as salas onde estão os equipamentos de transmissão e comutação, por exemplo.

Como agora a manutenção e conservação é toda da Nokia Siemens, é responsabilidade da empresa também oferecer condições dignas de trabalho para os empregados.

Mas a pior situação estão



vivendo os trabalhadores do prédio da Rua do Rosário. Os trabalhadores estão tendo que tirar dinheiro do bolso para comprar água para beber. Tudo parece ser medida de economia, mas a custa dos trabalhadores, o que é um absurdo. Também no prédio do Rosário, existe um problema antigo com os elevadores. Hoje um deles encontra-se desligado e o outro vive com problemas obrigando as pessoas a subirem escadas para chegarem até os seus postos de trabalho.

Além disso, o ar condicionado não está funcionando, e neste período de extremo calor todos estão sofrendo muito com esta situação. Será que temos que passar por tudo isto?

Não concordamos que trabalhar tem que ser à base de sofrimento das pessoas. Estamos cobrando das empresas para que estes problemas sejam sanados o mais rápido possível.

8 de Março: Dia Internacional da Mulher

Elas marcham pela igualdade

Há 100 anos se comemora oficialmente o Dia Internacional da Mulher. A data foi proposta em 1910, mas somente na Conferência das Mulheres Comunistas, realizada em Moscou, em 1921, foi adotado oficialmente. O dia 8 de Março celebra a greve das costureiras de 1917.

Ao invés de pensar que o 8 de Março nasceu de uma luta derrotada, de morte de 129 operárias nos EUA, a história mostra na verdade uma greve vitoriosa de tecelãs russas, feita de forma espontânea e autônoma.

Conquistas

No Brasil, as mulheres têm uma trajetória não menos vitoriosa. Conquistaram o direito ao voto, estão no mercado de trabalho, lutaram pela democracia nos longos anos da ditadura militar, lutaram pelos direitos humanos, combateram a violência de gênero, o desemprego e a precarização do modelo neoliberal . Foram às ruas e às urnas exigir a igualdade na lei e na vida.

Foto: Tânia Trento



Sob sol e chuva uma grande passeata mobilizou a capital, Vitória

Licença-maternidade

Neste trajeto, outras conquistas foram alcançadas, com destaques para a proibição da discriminação sexual no trabalho; o direito a posse da terra em nome da mulher rural; a lei Maria da Penha para fazer frente à violência doméstica, e a reforma no Código Civil, para citar as de maior impacto.

Outra grande conquista foi a licença-maternidade e, mais recentemente, a ampliação da licença maternidade de quatro para seis meses.

Portanto, a data comemora o processo de revolução e de crescimento das mulheres. É mais um momento de reflexão dos problemas do seu dia a dia. Conquistas se devem à força de mulheres que, nos vários momentos da história da humanidade, resistiram.

A luta é contínua. A cada dia, muitas mulheres são mortas por seus namorados, companheiros e maridos. Outras tantas são ameaçadas, espancadas, violentadas moral e fisicamente.

Lei Maria da Penha

A Lei Maria da Penha é resultado dos esforços do movimento feminista e dos movimentos sociais pela efetivação dos direitos humanos. Desde sua aprovação, a violência contra a mulher passou a ser considerada "grave" e punida com rigor. Diferente da lei anterior onde o agressor pagava uma cesta básica, hoje ele pode ser preso em flagrante e medidas protetivas podem ser acionadas para defender a vida e a integridade física e psicológica das mulheres.

A Lei Maria da Penha criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, estabelecendo medidas para a prevenção, assistência e proteção às mulheres em situação de violência. A sua adoção rompe com o silêncio que acoberta 70% dos homicídios de mulheres no Brasil. Segundo a ONU, a violência contra a mulher na família representa a principal causa de lesões em mulheres entre 15 e 44 anos.

Sinttel cobra licença-maternidade de seis meses

A ampliação da licença-maternidade de quatro para seis meses, constará das negociações dos Acordos Coletivos (ACT) neste ano

A partir deste ano, as trabalhadoras poderão ter o prazo de licença-maternidade ampliado de quatro para seis meses. A mudança só vale para as empresas que aderirem ao programa Empresa Cidadã, que prevê como contrapartida o abatimento de impostos.

Atualmente, a legislação obriga o pagamento da licença-maternidade nos quatro primeiros meses após o nascimento da criança. Durante esse tempo, as empresas continuam pagando o salário às mães e depois abatem totalmente os valores das contribuições ao INSS. O cadastro no programa Empresa Cidadã será feito no site da Receita Federal. As mães têm até 30 dias após o parto para pedir ao empregador a ampliação da licença.



Ela tem direito ao salário integral. A medida também vale para casos de adoção. O objetivo é garantir o aleitamento e o bom desenvolvimento do bebê.

A garantia de estabilidade no trabalho de até um mês após o fim da licença-maternidade continua sendo a mesma, não importando se período é de 120 ou 180 dias.

A empresa que conceder o benefício poderá abater a despesa do Imposto de Renda. O benefício não se estende aos funcionários de empresas que fazem a declaração do Imposto de Renda pelo sistema de lucro real(no Simples Nacional), que foram excluídos na lei.

A licença de seis meses atendeu a recomendações médicas e a uma reivindicação antiga de diversas entidades de classe e movimentos sociais. De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde), a mãe deve amamentar o bebê por no mínimo seis meses e preferencialmente até dois anos.