



Universidade de Brasília

Programa de Pós-Graduação em Direito

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA, TELEATENDIMENTO E GÊNERO:
UM ESTUDO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO SINTTEL-DF
DE 2009 A 2018**

Milena Pinheiro Martins

**Brasília
2019**

MILENA PINHEIRO MARTINS

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA, TELEATENDIMENTO E GÊNERO:
UM ESTUDO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO SINTTEL-DF
DE 2009 A 2018**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do título de Mestra.

Área de concentração: Direito, Estado e Constituição.

Linha de pesquisa 3: Trabalho, Internacionalização e Sustentabilidade.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado.

Brasília

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

Após sessão pública de defesa desta dissertação de mestrado, a candidata foi considerada aprovada pela banca examinadora.

Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado
(Orientadora – Faculdade de Direito - UnB)

Prof. Dr. José Geraldo de Sousa Junior
(Membro Interno – Faculdade de Direito-UnB)

Prof.^a Dr.^a Renata Queiroz Dutra
(Membro externo – Faculdade de Direito - UFBA)

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira
(Membro externo – UDF)

A Evangelina Reis, minha avó.

AGRADECIMENTOS

O caminho de pesquisa é muitas vezes solitário, mas só se torna possível pelo acolhimento de quem nos cerca. A esse exército, agradeço sem comedimento.

Agradeço, em primeiro lugar, à minha orientadora, Gabriela Neves Delgado, pelo exemplo de professora e pesquisadora que é, generosa com seu conhecimento e, além disso, aberta a trocas, sugestões e novos aprendizados mesmo sendo uma referência consolidada no Direito do Trabalho. Por ter movimentado a Universidade de Brasília com o grupo Trabalho, Constituição e Cidadania, pela confiança que, em tantos momentos, depositou em mim ao longo desse percurso e, sobretudo pela experiência partilhada em sala de aula, por me ter permitido visualizar e compartilhar o trabalho miúdo, persistente e relevante com alunos e alunas de graduação, que me fez admirá-la ainda mais.

Aos professores José Geraldo de Sousa Junior, Renata Queiroz Dutra e Ricardo José Macedo de Britto Pereira, por terem aceitado participar da banca. Ao professor José Geraldo, agradeço por ter representado meu primeiro contato com a perspectiva de um Direito crítico e por ensinar sempre com muito afeto. Ao professor Ricardo, agradeço pelo início do movimento, junto à professora Gabriela, do grupo Trabalho, Constituição e Cidadania, pela inspiração no campo do Direito Coletivo do Trabalho e por ser, sempre, tão disponível.

A Renata Dutra, agradeço pelo exemplo de pesquisadora séria, comprometida, posicionada, generosa e acessível que é, mas também por, antes de ser a professora a quem tanto admiro, ser amiga de tanto tempo, pelos incentivos, por irremediavelmente me fazer rir em todos os momentos, da festa ao desespero, do descanso ao sono acumulado, das viagens extraordinárias aos dias comuns; por nunca soltar minha mão. Nunca vou ser capaz de agradecer à altura.

Agradeço aos servidores da Faculdade de Direito, sempre muito prestativos, especialmente Euzilene, Carlinhos, João, Lia e Valgmar, por resolverem todos os problemas de forma muito comprometida.

Agradeço a todos que formam e viabilizam a universidade pública de qualidade. Que um dia ela possa ser para todos que desejem acessá-la.

Agradeço, ainda, aos batalhadores do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal (Sinttel-DF), pela disposição em colaborar com a

pesquisa, especialmente Brígido Ramos, Geraldo Coan, Clemilton Saraiva, Edvaldo Ferreira e Shirlei Gomes.

Essa trajetória tem raízes que me antecedem em muito. Agradeço, por isso, à minha avó, Evangelina Reis, uma das fundadoras do Partido dos Trabalhadores em sua cidade, lutadora incansável, justa, aguerrida e amorosa. A ela também dedico este trabalho.

A minha mãe, Marileide Pinheiro, minha principal torcedora, pela estrutura afetiva e material que me proporcionou dar todos os meus passos, pelos incentivos e amor incondicional nos momentos de maior cansaço. Ao meu tio Joaquim Pinheiro, pelo exemplo mais antigo de retidão e coerência a que eu tive acesso e, hoje, pelas referências bibliográficas e trocas acadêmicas.

Aos meus parâmetros mais antigos de amizade fiel, Mariana Martins e Danilo Paz, que, em todas as voltas do mundo, sempre me foram morada em tantas partilhas desinteressadas sobre direito, vida, política, feminismo, literatura, cinema e projetos de vida grandes e pequenos. Agradeço também a Cinthya Carvalho, Ennio Cavalcante, Izabel Cordeiro, Iago Tavares e Aline Costa.

A minha família brasiliense, Laís Maranhão, Raissa Roussenq, Pedro Mahin, Renata Fernandes, Sanmya Meneses, Leo Gois, Daniela Tieppo, Alan Douglas, Leo Durans, Bia, Tom e Ben, justamente por serem família, companhia há tanto tempo, com quem sei que posso contar incondicionalmente. Laís, especialmente, minha primeira amiga em Brasília, é tão incrível que parece que nem existe. Obrigada pela rota tão segura e amorosa, pelo cuidado personificado, pelos conselhos certos e pelas dúvidas tiradas em Direito Coletivo do Trabalho.

A minha irmã, Erica Coutinho, pelo entendimento sem dizer palavra alguma, mas também pelas milhões de mensagens trocadas sobre todas as minúcias cotidianas, por me fazer saber todos os dias que eu nunca estou só.

Ao nosso matriarcado, Gabriela Rondon, Saionara König-Reis, Talitha Selvati, Sinara Gumieri, Luna Borges, Laura Senra, Ana Paula Duque, Marina Lacerda, Renata Costa e Bruna Costa por me ensinarem o feminismo que me salvou a vida e por sempre encontrarem um espaço na agenda pra que a gente não se perca. A Gabi e Sica, especialmente, agradeço pelas inúmeras ajudas com metodologia, desde a seleção até os momentos finais de escrita.

Agradeço a Noemia Porto, minha primeira professora de Direito do Trabalho e orientadora de graduação. Nunca vou esquecer do almoço em que ela me instigou a seguir com o projeto; esse incentivo foi fundamental para que ele fosse executado. Agradeço porque ela esbanja firmeza, coragem e personalidade e porque é sempre afiada e precisa.

Foram fundamentais o apoio, a torcida e a amizade sempre leve e salvadora de Carolina Ferreira, Mariana Leal, Clara Cunha, Natália Dino, Ana Laura Ossola e Priscilla Sodré.

Agradeço às professoras Lourdes Bandeira, Tania Mara, Christiane Girard e Debora Diniz e ao professor Cristiano Paixão pela bibliografia apresentada e pelas reflexões críticas nas aulas. Agradeço, por extensão, às turmas de Epistemologia Feminista, Sociologia do Trabalho, Métodos de Pesquisa e Dimensão Histórica do Constitucionalismo.

Agradeço também à turma de graduação de Direito do Trabalho do 1º semestre de 2018, pelas primeiras sementes de experiência com a docência, a acolhida, a confiança e a esperança que me despertaram, especialmente Amanda Conti, Ana Letícia Rodrigues, Ana Luísa Gonçalves, Cláudio Barbosa, Júlia Machado, Nathália Ohofugi, Amanda Carrilho, Fernanda Hormung, Grauther Nascimento, Natalie Alves, Pedro Porto, Raíssa Oliveira, Roberta Arrechea e Vinícius Soares.

Um dos mais importantes significados desse mestrado, no entanto, veio dos momentos que dividi fora de sala com minhas mais novas amigas do peito, Fernanda Lima, Lahis Rosa, Emília Viana e Carolina Couto. Fomos unidas pela institucionalidade, mas a extrapolamos em muito. Obrigada pelas reflexões críticas fora de sala de aula, por serem super-mulheres e inspirarem tanto e por significarem sempre amizade sincera e companheirismo. A caminhada, com elas, foi bem mais leve. Agradeço, às outras amigas e amigos que a UnB me deu, Raquel Santana, Helena Martins, Maria Cecília Lemos, Clara Welma, André Giuriatto, Murilo Bataglia, Rodrigo Portela, Matheus Asmassallan, Maurício Brito, Ana Beatriz Ornelas, Talita Furtado e Maíra Brito. Agradeço, por fim, à Cláudia Paiva, sobretudo nessa reta final, pela sanidade que me inspirou nas vezes em que dividimos as preocupações do fim de escrita, a mesa da BCE e as raias da piscina.

Agradeço a Andreia Marreiro e Gabriela Sá, inspirações que não consigo transpor para palavras. Elas são gigantes, geniais, transformam tudo em que tocam e, de quebra, são amor da cabeça aos pés. Tê-las como inspiração e presença é um privilégio extraordinário.

Agradeço a minhas amigas e meus amigos de longe, pela saudade e pelos encontros que me lembram sempre o que importa. João Gabriel Lopes, Emília Teixeira, Raquel Perrota (e Lulu, e Heleninha), Renata Antão e Vinícius Feitosa, aqui ou lá, são sempre refúgio.

Conduzir uma pesquisa junto com o trabalho como advogada só se tornou possível pela compreensão dos meus sócios e demais colegas com minhas muitas ausências, pelo estímulo diário para que eu persistisse, pelos ouvidos para lamentos em horário comercial e pela alegria do cotidiano compartilhado com a leveza possível. Por isso, agradeço, ao escritório Mauro Menezes & Advogados, especialmente a Mauro Menezes, Monya Tavares, Gustavo

Ramos, Mariana Prandini, Paulo Lemgruber, Veronica Amaral, Sabrina Nazário, Luciana Zanella, Rafaela Possera, Luana Albuquerque, Hugo Fonseca, Isadora Caldas, Júlia Araújo, Danielle Ferreira, Amir Khord, Bruna Costa e as saudosas Lorena Ribeiro, Jessika Castañon, Anna Beatriz Parlato e Arthur Duarte. Tenho que tecer um agradecimento especial a Mariana Prandini, pelo trabalho conjunto, por tentar me ensinar a comer direito, por ter sempre um abraço a postos e por me trazer de volta a ioga, e Monya Tavares e Rafaela Possera, pelo suporte afetivo imprescindível na fase final da escrita.

Aos demais amigos por estarem sempre por perto: Aguirre Talento, Helena Barbosa, Ana Luiza Cantarutti, Tiago Tayar, Thiago Lunar, Ilka Teodoro, Renata Amaral e Nayara Magalhães. Ao canto e ao futebol. A Erika Lula, Cissa Saraiva e Mayra Cotta, pelo espaço de segurança que construímos umas para as outras.

Agradeço, por fim, a todas as trabalhadoras e trabalhadores em teleatendimento, por serem a razão de ser desta pesquisa.

“Parecia-me igual a tantas outras que conheci nos refeitórios populares, no hospital do meu tio Jaime, na casa do vigário onde iam perguntar pelos desaparecidos, na morgue onde iam buscar seus mortos. Disse-lhe que se tinha arriscado muito ao ajudar-me, e ela sorriu. Então, eu soube que o coronel García, e outros como ele, têm os seus dias contados porque não conseguiram destruir o espírito dessas mulheres.”

(Isabel Allende – A Casa dos Espíritos)

RESUMO

Nesta pesquisa são analisadas as interfaces entre o trabalho feminino precário e a organização coletiva de trabalhadores e trabalhadoras em teleatendimento, notadamente no âmbito da negociação coletiva, utilizando-se gênero como chave de leitura. A pesquisa considera as convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal (Sinttel-DF), no período de 2009 a 2018, a partir das categorias gestação, maternidade/ paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero, utilizadas pelo DIEESE/OIT como referências para avaliação dos instrumentos negociais comprometidos com a promoção da igualdade de gênero. A discussão se insere e dialoga com o contexto do avanço do neoliberalismo sobre os contratos de trabalho e sobre a arquitetura constitucional de proteção ao trabalho, destacadamente a partir da reforma trabalhista da Lei n. 13.467/2017.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Negociação Coletiva, Teleatendimento, Gênero.

ABSTRACT

This research aims at analyzing the interface between precarious female labour and the collective organization of telemarketing workers, through the gender perspective, especially in the scope of collective bargaining. The research considers the collective bargaining agreements celebrated by the Union of Telecommunications Workers of the Federal District (Sinttel-DF) from 2009 until 2018, that pertain to the categories of pregnancy, maternity and paternity, family responsibilities, working conditions, training and reskilling, women's health and gender equality. This data was used by Inter-Union Department of Statistics and Socio-Economic Studies - DIEESE / ILO in order to evaluate collective bargaining agreements committed to the promotion of gender equality. The discussion takes part of and dialogues with the context of neoliberalism progress on labour contracts and on the constitutional architecture of labour protection, especially since the 2017 labour reform.

KEYWORDS: Labour, Collective Bargaining, Telemarketing, Gender.

LISTA DE TABELAS

Tabela I - Trabalho feminino no Brasil no século XXI.....	49
Tabela II – Empregos em atividades de teleatendimento.....	68
Tabela III – Instrumentos coletivos analisados.....	82
Tabela IV – Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero.....	85

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

BM – Banco Mundial

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE – Cadastro Nacional de Atividades Econômicas

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EC – Emenda Constitucional

FENATTEL – Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações

FITRATELP – Federação Interestadual dos Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações

FITTEL - Federação Interestadual dos Trabalhadores em Telecomunicações

FMI – Fundo Monetário Internacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPTU – Imposto Predial e Territorial Urbano

ISS – Imposto sobre serviços

LGBT – Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros

MEDIADOR – Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PRN – Partido da Reconstrução Nacional

PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira

PT – Partido dos Trabalhadores

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

SINTTEL – Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações

STF – Supremo Tribunal Federal

SIRACC – Sistema de Registro e Arquivamento de Acordo e Convenção Coletiva

SUS – Sistema Único de Saúde

TELEBRAS – Telecomunicações Brasileiras S.A.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
CAPÍTULO 1 – PANORAMA GERAL DO MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI.	22
1.1. Precarização estrutural do trabalho e nova morfologia.....	22
1.2. Mundo do trabalho e atuação sindical	33
1.3. A feminização do trabalho e a participação das mulheres na dinâmica sindical.....	43
CAPÍTULO 2 - PANORAMA DO MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO NO SETOR DE TELEATENDIMENTO.	52
2.1. A privatização do Sistema Telebras e a reestruturação produtiva no setor de teleatendimento.....	52
2.2. As especificidades do trabalho no setor de teleatendimento	56
2.3. O estudo de Christophe Dejours sobre as telefonistas: pontos de interseção.....	58
2.4. Psicodinâmica do Trabalho: trajetórias de teleatendentes e participação sindical.....	60
2.5. O setor de teleatendimento no século XXI.....	66
CAPÍTULO 3 - A IGUALDADE DE GÊNERO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL (SINTTEL-DF): ANÁLISES E PROPOSTAS	74
3.1. O Sinttel-DF	74
3.2. O objeto: convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sinttel-DF no período de 2009 a 2018.	76
3.3. A base de dados: o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (Sistema MEDIADOR)	80
3.4. Os parâmetros de análise	82
3.5. Resultados da análise.....	86
3.5.1. Gestação	86
3.5.2. Maternidade / paternidade	90

3.5.3. Responsabilidades familiares	96
3.5.4. Condições de trabalho	98
3.5.5. Demais temáticas.....	100
3.6. Algumas notas sobre os resultados observados.....	102
CONCLUSÃO.....	106
Referências bibliográficas	110
APÊNDICE I.....	115
APÊNDICE II.....	126

INTRODUÇÃO

O trajeto desta pesquisa se iniciou em 2017, em um momento de profunda crise política no Brasil. No ano anterior, a ex-presidente Dilma Rousseff (PT) foi alvo de um golpe institucional-parlamentar que preparou o cenário para o período de refluxo que viria a se observar, logo após, no mundo do trabalho.

O ano de 2016 se encerrara com uma curta proposta de reforma trabalhista que se ampliou vertiginosamente até culminar na promulgação da Lei n. 13.467/2017. Essa lei se converteu no maior ataque ao escopo protetivo justrabalhista desde a década de 1990, quando a razão neoliberal fincou raízes no Brasil, deixando atrás de si um legado profundo de desemprego e precarização do trabalho.

A expansão do novo proletariado de serviços¹ foi realidade herdada da década de 1990 e consumada nos primeiros anos do século XXI, na “era do neodesenvolvimentismo”² que, se teve como traço uma melhora dos indicadores de emprego observados nos anos 1990, representou, por outro lado, a consolidação da nova morfologia do trabalho precarizado, fragmentado e baseado em modalidades de contratação flexível, como a terceirização. Nesse contexto, os desafios que se apresentam para a organização sindical são inúmeros, tais como a necessidade de abraçar todo o conjunto da classe trabalhadora para além dos empregados estáveis, integrando toda a sua diversidade³.

Do ponto de vista jurídico, ao longo da história, o Direito do Trabalho tem aparecido como um equacionador de conflitos. Isto é, como ferramenta burguesa, mas com faceta alternativa de proteção e garantia de um patamar civilizatório mínimo de existência⁴. Esse dilema faz questionar em que medida a tradução normativa dos conflitos, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, serve para evitar conflitos maiores, envolvendo greves

¹ ANTUNES, Ricardo, **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, São Paulo: Boitempo, 2018.

² ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/71031>>.

³ ANTUNES, Ricardo, **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 294.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

reputadas políticas – como se todas não o fossem⁵ –, que desafiam a racionalidade burguesa e saem do controle do capital.

Questiona-se em que medida o conteúdo dos instrumentos coletivos negociais, os acordos e convenções coletivas de trabalho, efetivamente tem representado uma vitória da classe-que-vive-do-trabalho ou ao menos uma contenção ao desastre que o capital, sem controle, é capaz de ocasionar nos modos de vida e subjetividades dos trabalhadores.

A pergunta fundamental que guia o início dessa trajetória de pesquisa, portanto, é: qual a importância de continuar tomando por objeto de estudo a negociação coletiva numa era em que todos os tipos de solidariedade parecem se desfigurar e em que parece ganhar o indivíduo sobre a coletividade? A pergunta subsequente, ante a heterogeneidade cada vez mais marcante da classe-que-vive-do-trabalho hoje, sem tradição de participação sindical, é: que vozes esses instrumentos coletivos representam? Quem pauta seus temas? A base das categorias produz normatividade?

Escolheu-se enfrentar esses dilemas a partir da análise da atuação do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal – Sinttel-DF tendo em vista que essa entidade representa, entre outras, uma categoria que reflete a nova morfologia do trabalho no século XXI, a dos teleatendentes. Essa profissão é composta, predominantemente, por jovens, pessoas negras, mulheres, submetidas a trabalho hipercontrolado, marcado pela alta rotatividade, baixas remunerações e adoecimento. Segundo Ruy Braga, esses trabalhadores e trabalhadoras constituem a face do novo precariado⁶.

Optou-se por analisar demandas de igualdade de gênero devido à observação de que, embora esse grupo componha cerca de 70% da categoria de teleatendentes, na média nacional, que coincide com a média do Distrito Federal, as mulheres não ocupam as direções dos sindicatos de trabalhadores em telecomunicações. Estariam suas demandas sendo levadas, apesar disso, às negociações coletivas?

Em um primeiro momento, desenhou-se esta pesquisa por um modelo de métodos múltiplos de coleta de dados. Na primeira fase, por meio de entrevistas qualitativas, buscar-se-ia entender como a diretoria do Sinttel-DF vinha recebendo e encaminhando demandas das mulheres trabalhadoras, ou de que maneira vinha, ou não, incorporando sensibilidade às desigualdades de gênero ao direcionamento das negociações coletivas. Na segunda fase, pelo

⁵ EDELMAN, Bernard, **A legalização da classe operária**, São Paulo: Boitempo, 2016.

⁶ BRAGA, Ruy, **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**, São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

estudo em profundidade do conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho, procurar-se-ia verificar quais preocupações com relação às demandas das trabalhadoras se viram de fato normatizadas nesses instrumentos negociais.

A fase exploratória do campo iniciou-se pela exploração do conteúdo de cartilhas temáticas⁷ elaboradas pelo Sinttel-DF e difundidas por toda a categoria e, em seguida, pela seleção dos informantes-chave para as entrevistas.

Não foi difícil acessar os potenciais entrevistados para o estudo, dado que a pesquisadora é uma das advogadas que assessora o Sinttel-DF e, portanto, não necessitaria de outros guardiões de acesso aos informantes. É importante ressaltar que desde o início da busca pelos sujeitos de pesquisa foram tomados todos os cuidados éticos de explicar que o trabalho de pesquisa se diferencia do trabalho da advocacia, e que não haveria qualquer implicação entre aceitar ou não participar do estudo e o trabalho de assessoria jurídica já prestado. No entanto, é impossível ignorar a posição ambígua como pesquisadora-advogada ao trabalhar com esses sujeitos. O tipo de pesquisa que se buscava realizar pode ser descrito, no campo da metodologia científica, como uma pesquisa “no quintal”⁸. A diretoria do Sinttel-DF compõe o leque dos clientes de trabalho da pesquisadora. Ao mesmo tempo que essa posição torna a pesquisa viável do ponto de vista da possibilidade de realizar a coleta de dados sem intermediários, a partir de uma relação construída previamente, isso também pode gerar vieses na interação com os entrevistados.

A segunda opção foi exatamente o que ocorreu no caso. Não se enfrentaram resistências para acessar os participantes e propor a conversa sobre o projeto de pesquisa. Por outro lado, na entrevista qualitativa desenvolvida na fase exploratória, percebeu-se que o sujeito de pesquisa já antecipava o que se buscava encontrar e confirmava os vieses da pesquisadora. Isso não significa que tenham sido ditas inverdades. Mas, ao se entender a entrevista qualitativa como um relacionamento social, em que se constrói uma relação individualizada com cada participante⁹, os lugares ocupados por quem está de cada lado do binômio da entrevista não é desimportante. Por mais que se tenha adotado um roteiro não-diretivo de perguntas, a biografia da pesquisadora condicionava as possibilidades de resposta do interlocutor, ainda que inadvertidamente.

⁷ Disponíveis em <http://www.sinttel.org.br/cartilhasnova.html>. Acesso em 5 jun. 2018.

⁸ GLESNE, Corrine; PESHKIN, Alan. **Becoming qualitative researchers: An introduction**. White Plains, New York: Longman, 1992.

⁹ YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução de Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.

Importa ressaltar que, conforme registrado no diário de campo, na ocasião, explicou-se que o propósito do trabalho não era o de fazer uma pesquisa de combate às práticas do Sinttel-DF, mas de elencar práticas de inclusão que já vêm sendo adotadas e eventualmente identificar gargalos. Esclareceu-se que seria possível retornar e levar ao sindicato uma devolutiva da pesquisa.

As pesquisas chamadas “no quintal” não perdem seu valor por isso, mas levantam “questões difíceis de poder”, como lembra John Creswell¹⁰. Para seguir com o projeto de entrevistas desta dissertação, seria preciso utilizar outros métodos, especialmente de triangulação das entrevistas com outras fontes de dados, para garantir a validação dos resultados. Essa estratégia não pareceu adequada nem suficiente para o momento desta pesquisa de mestrado. Por essa razão, seguiu-se utilizando a primeira entrevista da fase exploratória apenas como um indicativo de como os diretores do Sinttel-DF reagem à pauta pesquisada, e focou-se no estudo em profundidade em um objeto que permitiria, pela metodologia adotada, garantir resultados confiáveis: **as convenções coletivas de trabalho celebradas pelo sindicato ao longo de um trajeto de 10 anos.**

Em 2007, o Ministério do Trabalho implantou o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, com o objetivo de que a elaboração, transmissão, registro e arquivo dos instrumentos coletivos passasse a ocorrer pela via eletrônica,¹¹ e o Sistema de Registro e Arquivamento de Acordo e Convenção Coletiva – SIRACC para os instrumentos ainda depositados em papel. Em 2009, o uso do MEDIADOR tornou-se obrigatório,¹² passando a conter todos os instrumentos coletivos de trabalho celebrados no Brasil a partir de 2009.

Nos estudos elaborados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para acompanhamento das cláusulas de negociação coletiva relativas a gênero e raça que serviram de base para a formulação dos critérios de análise utilizados na presente pesquisa, a base de dados utilizada foi o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas desenvolvido pelo DIEESE (SACC-DIEESE), que não é o mais adequado à análise que ora se

¹⁰ CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 2 ed, Porto Alegre: Artmed, 2007, p. 189.

¹¹ Cf. Portaria nº 282 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 6 de agosto de 2007, e Instrução Normativa nº 6 da Secretaria de Relações do Trabalho, de 6 de agosto de 2007. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/08/2007&jornal=1&pagina=74&totalArquivos=80>. Acesso em: 25 nov. 2018.

¹² Cf. Instrução Normativa nº 11 da Secretaria de Relações do Trabalho, de 24 de março de 2009. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=25/03/2009&jornal=1&pagina=46&totalArquivos=56>. Acesso em: 25 nov. 2018.

propõe, vez que só contempla os instrumentos coletivos considerados paradigmáticos para as negociações coletivas empreendidas no Brasil. Por esse motivo, o SACC permite vislumbrar um quadro geral de como essas negociações têm avançado em relação ao tema da igualdade de gênero, mas não as condições específicas de determinado setor, por isso não é o mais adequado à pesquisa realizada.

Essa pesquisa se centrou no exame das cláusulas sobre igualdade de gênero em negociação coletiva ao longo de dez anos (período de 2009 a 2018), de modo a averiguar, objetivamente, se a preocupação descrita pelo representante do sindicato refletiu no conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho negociados. A pesquisa também objetiva identificar eventuais lacunas nesses instrumentos, a serem observadas sob parâmetros formulados a partir de revisão bibliográfica.

Optou-se por analisar somente as convenções coletivas de trabalho do período, tendo em vista que, na fase exploratória da pesquisa, percebeu-se a limitação dos acordos coletivos de trabalho celebrados pelo Sinttel-DF a temáticas muito específicas, normalmente ligadas a remuneração e jornada.

Os instrumentos coletivos analisados foram levantados a partir de busca realizada no Sistema MEDIADOR¹³, pelo número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) do Sinttel-DF, das convenções coletivas de trabalho, vigentes ou expiradas, no Distrito Federal. Esses critérios retornaram 14 (catorze) convenções coletivas.

Em relação aos critérios propriamente ditos, as cláusulas foram classificadas com base nos temas gestação, maternidade/ paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero, utilizadas pelo DIEESE/OIT como referências para avaliação da presença de cláusulas relativas a igualdade de gênero em instrumentos coletivos negociais.

A partir dessa delimitação e desses elementos teórico metodológicos, devidamente acompanhada da revisão bibliográfica pertinente, foi empreendida a análise do objeto da pesquisa, com base no seguinte trajeto de pesquisa.

No primeiro capítulo, são delineados os pressupostos teóricos da pesquisa. Inicia-se pela exposição da temática da precarização estrutural do trabalho no século XXI, a partir de uma retrospectiva dos modos de produção capitalista desde a Primeira Revolução Industrial. Faz-se um recorte específico em relação à atuação sindical e aos condicionamentos e limites ocasionados por essas transformações. Por fim, delinea-se a problemática da feminização do

¹³ Consulta em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo> . Acesso em 1º nov. 2018.

trabalho e dos entraves à participação sindical de mulheres, utilizando-se gênero como categoria analítica.

No segundo capítulo, expõe-se a precarização estrutural do trabalho no século XXI a partir das especificidades do setor de teleatendimento. São traçados os percursos da incorporação, no contexto brasileiro, das imposições neoliberais dos países capitalistas de centro, que resultaram na privatização do Sistema Telebrás, na década de 1990, e acarretaram uma nova morfologia para a classe trabalhadora, particularmente para os teleatendentes. Por fim, se utiliza da Psicodinâmica do Trabalho para a compreensão da posição da mulher teleatendente em meio a esse contexto.

No terceiro capítulo, por fim, são apresentados o recorte geográfico e setorial da pesquisa, bem como o objeto, a fonte, os parâmetros de análise formulados a partir de critérios do DIEESE/OIT e os resultados, que intentam aferir o nível de comprometimento do Sinttel-DF com a pauta da igualdade de gênero.

Por fim, são apresentadas as conclusões da pesquisa. Pretende-se verificar qual mulher está abarcada nas convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sinttel-DF, por meio de que temas, e como essa presença confronta, ou não, a nova morfologia do trabalho no setor de teleatendimento.

CAPÍTULO 1 – PANORAMA GERAL DO MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI.

1.1. Precarização estrutural do trabalho e nova morfologia

O Direito do Trabalho começou a ser estruturado em meados do século XIX e modificou-se, ao longo desses quase duzentos anos, junto com as transformações experimentadas pelo Estado Constitucional.

Tais transformações são descritas por Nicolau Sevcenko¹⁴ a partir da metáfora da montanha-russa. A primeira etapa desse passeio, caracterizada por uma “ascensão contínua, metódica e persistente”¹⁵, verificou-se, no curso da história, do século XVI até meados do século XIX, quando, segundo o autor, as elites europeias inauguraram uma fase de avanço tecnológico que lhes permitiu o domínio de forças da natureza, fontes de energia e de diferentes meios de transporte e de comunicação. Após, a fase de queda e perda de certas referências se situa, historicamente, no período da Revolução Científico-Tecnológica que precedeu a virada para o século XX.

Em termos de organização do Estado, esse momento correspondeu à queda da experiência absolutista dos séculos anteriores a partir das revoluções burguesas, do século XVII em diante, marcadamente a Revolução Inglesa e a Revolução Francesa. O Estado Absolutista foi solapado, por fim, pela afirmação plena do capitalismo no século XIX, a partir da Primeira Revolução Industrial, movimento este que remodelou as formas de produção de bens e deu origem à primeira forma de Estado Constitucional Moderno, o *Estado Liberal de Direito*¹⁶.

Essa forma de organização se fundava na propriedade privada e afiançava o que se convencionou chamar de direitos de primeira geração, os direitos individuais e políticos. As classes que já começavam a se delinear pautavam a distribuição desses direitos, que eram assegurados apenas aos proprietários dos meios de produção.

Nesse momento histórico, as relações de trabalho eram tuteladas pelo Direito Civil clássico. Foi nesse contexto, ainda, que os meios de produção e o próprio processo produtivo saíram do controle de quem produzia, gerando-se alienação, e começaram a se visualizar os

¹⁴ SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

¹⁵ *Ibid.*, p. 14.

¹⁶ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2015.

elementos fático-jurídicos da relação de emprego, tais como a subordinação, a não-eventualidade e a onerosidade ¹⁷.

No entanto, a exploração da força de trabalho ainda não encontrava limites claros, o que conduzia a situações extremas, como jornadas muito extensas em condições insalubres, com utilização, inclusive, de trabalho infantil. A concentração de proletários nos ambientes de trabalho, por outro lado, permitiu-lhes a tomada de consciência de sua condição e a formulação dos primeiros lampejos de organização coletiva.

O século XIX, nos países capitalistas de centro, portanto, acabou por se revestir da ação de contramovimentos protetores e do surgimento das primeiras organizações de trabalhadores. Assim, a regulação não-mercantil das relações de trabalho ¹⁸ passou a ser uma necessidade, de modo a barrar o caos social decorrente da garantia formal de liberdade e igualdade entre as pessoas, contrastada pela premência das necessidades econômicas e pela exploração extrema impingida pelos proprietários dos meios de produção.

Essas formas preliminares de organização resultam na *sistematização e consolidação* do Direito do Trabalho ¹⁹, baseado no princípio protetivo, cuja ideia fundante é a de que é preciso se garantir uma desigualdade jurídica que equilibre, minimamente, a desigualdade econômica, característica do capitalismo, existente entre quem detém os meios de produção e quem possui apenas a força de trabalho. Tal movimento demarca a passagem do constitucionalismo clássico para o constitucionalismo social ²⁰.

Nessa fase, como resposta às primeiras organizações operárias, moldou-se o modelo taylorista de gestão do trabalho, cuja finalidade era racionalizar a produção, com maior controle sobre o tempo e o rendimento, que demarcou, de modo mais deliberado, a separação entre planejamento e execução do trabalho ²¹.

Após a Primeira Guerra Mundial, inaugura-se a fase de *institucionalização* ou *oficialização do Direito do Trabalho*, cujos principais marcos são a constitucionalização dos direitos sociais, com a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição de Weimar (1919), e a

¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2015, p. 135.

¹⁸ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique, O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho, **Revista de Direito do Trabalho (RDT)**, p. 185–205, 2008.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

²⁰ CARVALHO NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme, O Direito do Trabalho e o Estado Democrático de Direito: uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador, *in*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Janotti da (Orgs.), **Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista**, São Paulo: LTr, 2016, p. 65–71.

²¹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2015, p. 140.

criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²². A consolidação dessa fase, contudo, só ocorre após a Segunda Guerra Mundial, com o advento do Estado de Bem Estar Social nos países capitalistas de centro.

No que diz respeito à gestão do trabalho, a passagem para o século XX demarcou também a transição do modelo taylorista para o modelo fordista. Conforme destaca Ricardo Antunes²³, os traços principais desse modelo são a produção em massa, por meio da linha de montagem, a adoção do cronômetro taylorista, a fragmentação das funções, a existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas. Assim, constituiu-se e consolidou-se o *operário-massa*.

Politicamente, o otimismo da virada do século XX deu lugar à percepção da potencialidade dos efeitos deletérios das novas tecnologias, com as experiências já mencionadas da Primeira e da Segunda Guerra Mundial, sucedidas pela Guerra Fria e pela instalação de ditaduras nos países periféricos e semi-periféricos.

A metáfora da montanha-russa é completada, no estudo de Sevcenko, pela figura do loop, “sob cuja intensidade extrema relaxamos nosso impulso de reagir, entregando os pontos entorpecidos”²⁴ e cuja principal tendência é abolir a percepção do tempo e obscurecer as referências do espaço. O autor situa essa etapa no momento histórico do final do século XX e início do século XXI, com a Revolução da Microeletrônica, mais veloz que as etapas anteriores e, como consequência, com repercussões difíceis de acompanhar e mensurar. Sevcenko aponta, no entanto, a crítica como contrapartida cultural da técnica, necessária à apreensão dos sentidos dessa nova revolução²⁵.

A dissolução das fronteiras de espaço e tempo, vinculada à intensa conectividade que resulta da Revolução da Microeletrônica, é o efeito fundador do conceito de globalização. Nesse contexto, se, por um lado, para os países de centro, muitos benefícios acompanham o loop, por outro, nos países periféricos e semi-periféricos, aprofundam-se a exploração e as injustiças²⁶.

Quanto aos modelos de gestão do trabalho, até esse período, correspondente a meados da década de 1970, o fordismo se manteve forte. O que ocorreu, então, foi uma crise do petróleo

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 109.

²³ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002

²⁴ SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001, p. 16.

²⁵ *Ibid.*, p. 21.

²⁶ *Ibid.*, p. 21.

que iniciou uma forte crise econômica internacional. Nos países de centro, desestruturou-se o *Welfare State*, o que conduziu a uma ampliação do desemprego estrutural e à implementação de alternativas de trabalho informais. Também foram atingidos por esse processo os países de industrialização intermediária, como o Brasil ²⁷.

O padrão *fordista/taylorista*, modelo predominante até então, no século XX, baseava-se na produção em massa de mercadorias feitas de forma mais homogeneizada e verticalizada, vinculada à ideia de racionalização do tempo, ou seja, intensificação máxima do ritmo de trabalho e diminuição do tempo livre dos trabalhadores. A produção era, em sua maioria, feita internamente, sem recorrer a outros fornecedores de produtos prontos. O trabalho era reduzido a uma ação mecânica e repetitiva, gerando o processo de “desantropomorfização do trabalho” pela “subsunção real do trabalho ao capital” ²⁸.

A partir dos anos 1970, então, o fordismo, cedeu espaço para a *especialização flexível*, também denominada *acumulação flexível*, cujos principais traços são o desenvolvimento tecnológico característico da Revolução da Microeletrônica e a desconcentração produtiva. Apesar da ilusão de que esse modelo isentaria da alienação do trabalho característica dos modelos taylorista e fordista, Ricardo Antunes discorda dessa posição:

Como a máquina não pode suprimir o trabalho humano, ela necessita de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e a nova máquina inteligente. E, nesse processo, o envolvimento interativo aumenta ainda mais o estranhamento e a alienação do trabalho, amplia as formas modernas da reificação, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma vida autêntica e autodeterminada. ²⁹

Uma das experiências de *acumulação flexível* mais impactantes foi o *toyotismo*, ou *modelo japonês* ³⁰. Esse modelo se originou após a Segunda Guerra Mundial, com vista a superar a profunda crise que atingiu o Japão naquele contexto. Desse período até hoje, o toyotismo adquiriu escala mundial, tendo se constituído uma resposta à crise do fordismo dos anos 1970.

²⁷ ANTUNES, Ricardo, O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho, **Educação, saúde e trabalho**, v. 1, n. 2, p. 53–61, 2003.

²⁸ _____. **Os Sentidos do Trabalho - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 37.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002, p. 163.

³⁰ *Ibidem*, p. 31-42.

O toyotismo, assim, substituiu o fordismo em boa parte do mundo capitalista e se instalou no mundo no pós-crise. Este modelo se diferencia do anterior por ser influenciado por um padrão de acumulação flexível e tecnologicamente avançado, com produção vinculada à demanda, sem estoques, trabalho operário em equipe, princípio *just in time*, melhor aproveitamento possível do tempo, estrutura horizontalizada e foco na atividade central de produção, gerando a terceirização, a flexibilização, a subcontratação, etc. Além disso, utiliza-se de novas técnicas de gestão do trabalho, que envolvem a aparente escuta e participação dos trabalhadores por meio da discussão de seu trabalho e de seu desempenho ³¹.

Em relação aos reflexos estruturais no mundo do trabalho, a especialização flexível, em geral, apoiou-se na flexibilidade “dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”.³² Além disso, teve como características a intensa inovação tecnológica, a ampliação do setor de serviços, a expansão de indústrias para regiões geográficas subdesenvolvidas, a elevação dos índices de desemprego estrutural, a superexploração, a ampliação da informalidade e o retrocesso na ação sindical. Da perspectiva do Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado denomina essa fase de *crise e transição* ³³, quando as vitórias eleitorais de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e de Margaret Thatcher, na Grã-Bretanha, aliadas à crise do período anterior, conduziram à afirmação da desregulação de políticas sociais, inclusive do Direito do Trabalho, como solução.

No plano internacional, o crescimento intenso do setor de serviços esteve ligado a outro fenômeno ³⁴, denominado *offshoring*, ou deslocalização das empresas. Após a crise do petróleo dos anos 1970, buscou-se dinamizar o mercado internacional com medidas liberalizantes que inauguraram o já referido fenômeno da globalização. Grandes corporações puderam se expandir pelo mundo, barganhando benefícios entre os governos, beneficiando-se da expansão dos computadores e das tecnologias ligadas às comunicações e sobrepondo-se, muitas vezes, aos próprios sistemas políticos. O resultado dessa tendência foi o desmonte do Estado de Bem Estar Social, nos países de centro.

³¹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002, p. 54-44.

³² No mundo contemporâneo, a *acumulação flexível* se articula com o *fordismo*. Cf. ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002, p. 29.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 111.

³⁴ SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001, p. 126.

O *offshoring* tem sido condicionado por características tais como a carga tributária, o valor dos salários, o poder de mobilização sindical e os benefícios que o Estado está disposto a conceder. Sob a ameaça de se retirarem e deixarem para trás um enorme contingente de desempregados, essas empresas acabam por pressionar para baixo o conjunto de direitos dos trabalhadores, gerando um rastro de precarização especialmente nos países periféricos e semi-periféricos.

Em termos de mentalidade, uma das grandes mudanças experimentadas após a Revolução Microeletrônica foi a eclosão do que Sevckenko denomina “pensamento único”, fundamento das políticas neoliberais, que se apoiaram na publicidade e no consumismo, “fortalecidos pela desregulamentação dos mercados, pela revolução nas comunicações e pela concentração de renda”³⁵.

No Brasil, a temporalidade de todos esses processos é diversa. A fase de institucionalização do Direito do Trabalho, no país, só teve início na década de 1930 e, não foi precedida por uma fase de maturação político-jurídica ocorrida nos países europeus, denominada fase de *sistematização e consolidação*³⁶. Segundo descreve Giovanni Alves,

O capitalismo brasileiro constituiu-se como um capitalismo hipertardio, dependente, de extração colonial-escravista e via prussiana, no qual, historicamente, o moderno se articulou com o arcaico, e o primado da iniciativa privada se impôs sobre a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais dos trabalhadores. Na verdade, está inscrito no DNA do capitalismo brasileiro o modo oligárquico-patrimonialista de organização da exploração da força de trabalho, com a “Casa Grande” continuando a ser movida insaciavelmente pela busca desenfreada de lucros (...) ³⁷

A estrutura inaugurada na década de 1930 persistiu, em grande medida, até a Constituição de 1988. Nesse momento, a pessoa humana e a temática do trabalho ganham topografia privilegiada no texto constitucional³⁸. A Constituição de 1988 inaugura um novo paradigma que centraliza a figura da proteção ao trabalhador e da função social da propriedade,

³⁵ SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001, p. 126.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 131.

³⁷ ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014, p. 99. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/71031>.

³⁸ DELGADO, Gabriela Neves, A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado, **Revista do TST**, v. 79, n. 2, p. 268–294, 2013.

embora, refletindo as tensões do processo constituinte, consolide possibilidades de flexibilização de direitos via negociação coletiva relativos a salário e jornada³⁹.

Contraditoriamente, apesar das mudanças impingidas pela Constituição em relação ao Direito do Trabalho, a crise mundial iniciada nos anos 1970, aprimorada nos anos 1980, com a ascensão de Ronald Reagan e Margaret Thatcher com sua cartilha neoliberal, repercutiu de maneira mais contundente no Brasil a partir dos anos 1990, conforme se detalhará melhor no capítulo 2.

Tal contradição remete ao lembrete de que a Constituição não é texto estanque, nem utopia autorrealizável. A linguagem constitucional é um “processo dinâmico de autocompreensão ético-política de uma comunidade jurídica”⁴⁰. No caso específico do Direito do Trabalho, Menelick de Carvalho Netto e Guilherme Scotti resgatam a necessidade de que o alvo da proteção jurídica discuta e participe da construção dessa proteção para que ela seja efetiva. Isto é “No Estado Democrático de Direito, (...) a proteção do trabalhador inerente ao Direito do Trabalho não pode desqualificá-lo como sujeito”⁴¹.

No início dos anos 2000, embora a eleição de Lula (PT) tenha representado algumas mudanças no que diz respeito a políticas de diminuição de desigualdades, inaugurou-se, paralelamente, a *era do neodesenvolvimentismo* (2003-2013), quando se experienciou, no país, uma expansão acentuada de formas atípicas de contratação, especialmente a terceirização, seguindo movimento iniciado nos anos 1990. A diferença é que, enquanto nos anos 1990 o capitalismo passou por uma fase de *reestruturação*, com o traço do desemprego, nos anos 2000 a fase que se inaugurou foi de *reorganização*, com queda do desemprego, mas persistência da precariedade laboral⁴².

³⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

⁴⁰ CARVALHO NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme. O Direito do Trabalho e o Estado Democrático de Direito: uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Janotti da (Orgs.). **Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista**. São Paulo: LTr, 2016, p. 65–71.

⁴¹ *Ibid.*, p. 70.

⁴² ALVES, Giovanni, Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito, **Revista do TST**, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014, p. 91.

Os caracteres básicos da organização do trabalho no Brasil no século XXI são a “adoção das novas tecnologias informacional, gestão toyotista e relações de trabalho flexíveis (contrato salarial, jornada de trabalho e remuneração flexível)”, que têm resultado num marcante rastro de adoecimento laboral⁴³.

Ricardo Antunes descreve ainda, como resultado dessa reestruturação do capital, a redução do operariado e uma expansão do setor de serviços e do trabalho assalariado. Essa é marcada pelo fenômeno da *subproletarização*, “presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, ‘terceirizado’, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado (...)”⁴⁴.

Esse processo não acarreta, no entanto, a perda de centralidade da categoria trabalho. Ao longo do século XX, ocorreu que o trabalho, em vez disso, adquiriu uma nova morfologia, assumindo um caráter “polissêmico e multifacetado”. Dessa maneira, com a ascensão de um novo proletariado de serviços, diversificaram-se as formas de subordinação e foram precarizadas as condições de trabalho, sem que se afastasse o caractere fundamental de se tratar de uma relação entre desiguais⁴⁵.

Nesse sentido, afirma Ricardo Antunes que:

Portanto, em vez do *fim do trabalho na era digital*, estamos vivenciando o *crescimento exponencial do novo proletariado de serviços*, uma variante global do que se pode denominar *escravidão digital*. Em pleno século XXI.

(...)

Dadas as profundas metamorfoses ocorridas no mundo produtivo do capitalismo contemporâneo, o *conceito ampliado de classe trabalhadora*, em sua *nova morfologia*, deve incorporar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas.⁴⁶

Essa nova morfologia da classe trabalhadora fez com que, já na passagem do século XX para o século XXI, Antunes cunhasse o termo *classe-que-vive-do-trabalho*, para “dar contemporaneidade e amplitude ao *ser social que trabalha*”⁴⁷, abarcando as mutações que esse

⁴³ *Ibid.*, p. 92.

⁴⁴ ANTUNES, Ricardo, **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**, Campinas: Unicamp, 2002, p. 92.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 30-31

⁴⁷ ANTUNES, Ricardo, **Os Sentidos do Trabalho - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**, São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 101.

grupo vem experimentando desde o final do século XX. Em seu estudo mais recente, o autor confirma essa perspectiva ao afirmar “há uma nova morfologia da classe trabalhadora; dela sobressai o papel crescente do novo proletariado de serviços da era digital”⁴⁸, de que se tratará mais detalhadamente no capítulo 2.

A persistência dessa característica ao longo dos primeiros anos do século XXI denota a continuidade, na era Lula (PT), de algumas políticas herdadas da década de 1990. A diferença em relação ao tratamento das questões trabalhistas é que, enquanto nos anos 1990 a precarização do trabalho estava ligada à informalidade⁴⁹, nos anos 2000, medidas como o Bolsa Família e a política de valorização do salário mínimo, junto com o crescimento econômico, colaboraram para a ampliação do mercado formal de trabalho⁵⁰.

É exatamente nesse ponto que residem as contradições do modelo, já que a expansão de empregos não foi acompanhada, necessariamente, pela expansão de direitos. A precariedade se consolidou especialmente pela tendência de formalização por meio de contratações atípicas, como a contratação terceirizada. Nesse contexto, o *ethos* do capital aparece com sua velha roupa colorida, travestido de novo pelas novas tecnologias e métodos de gestão, mas permeado pela histórica estratégia de rebaixamento de salário e direitos⁵¹.

Esse modelo funcionou bem até que uma crise econômica global atingiu o Brasil e acabou por demandar, ainda no governo Dilma Rousseff (PT), ajustes fiscais que colaboraram para a crise política que já se alastrava desde manifestações de proporção nacional desencadeadas no ano de 2013 a partir da pauta do preço do transporte público.

A característica desse momento é que “os capitais exigem (...) que se realize a demolição completa dos direitos do trabalho no Brasil”⁵², que culminou na promulgação da Lei n. 13.467/2017, a denominada lei da reforma trabalhista, destituída de qualquer proposta que altere a remuneração dos capitalistas. A reforma, portanto, inaugura um período de refluxo trabalhista decorrente do esgarçamento da coalizão operada na era Lula (PT) e descontentamento do capital com a conciliação de classes.

⁴⁸ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 32.

⁴⁹ BRAGA, Ruy, **A rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**, São Paulo: Boitempo, 2017, p. 117.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 99.

⁵¹ ALVES, Giovanni, Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito, **Revista do TST**, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014, p. 94.

⁵² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 269.

Um dos grandes desafios que o sistema jurídico do trabalho vem enfrentando desde o início século XXI diz respeito ao fato de que boa parte da legislação trabalhista foi gestada a partir da relação de trabalho bilateral típica, isto é, baseada na fábrica⁵³. Os avanços tecnológicos, no entanto, projetam uma série de mudanças sobre essa relação, quanto ao local onde o trabalho é executado, aos atores envolvidos, ao tempo despendido, à subjetividade dos trabalhadores e aos elementos externos ao mundo do trabalho, mas que o influenciam diretamente, tais como a globalização, os fluxos migratórios ou as “expectativas culturais e sociais das pessoas em geral e dos trabalhadores em particular”⁵⁴.

A reforma trabalhista acentuou ainda mais essas dificuldades, na medida em que inseriu ou modificou algumas formas de contratação atípica, como a terceirização, o trabalho temporário, o trabalho intermitente e o trabalho em tempo parcial. Com isso, a reforma acabou deixando de fazer frente aos desafios que vinham sendo impostos pela nova morfologia do trabalho e aprofundando a fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho.

A Lei n. 13.467/2017 foi precedida pelo golpe institucional parlamentar de 2016, que depôs a então presidente Dilma Rousseff (PT), e foi seguido pela aprovação de Emenda Constitucional n. 95/2016, que congela os gastos públicos por 20 anos contados da sua promulgação. A tramitação do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista ocorreu em tempo muito reduzido para a profundidade das transformações que impôs, sem o necessário debate público. Além disso, avançou sobre garantias trabalhistas sem a observância do piso protetivo constitucional.

Em contextos assim, as propostas precarizantes vêm acompanhadas de discursos repletos de eufemismos. O discurso da *flexibilização*, para Márcio Túlio Viana, “tem servido para passar uma ideia democrática, moderna e simpática de uma proposta tirana, antiquada e cruel”⁵⁵. A premissa em torno de tal discurso é a de que, para driblar a crise econômica, é necessário abandonar o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

A exposição de motivos do Projeto de Lei n. 6787/2016, que resultou na Lei n. 13.467/2017, apresentava como objetivos das alterações propostas “aprimorar as relações do trabalho no Brasil” e “prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho no

⁵³ RAMALHO, Rosário Palma, **A Economia Digital e a Negociação Coletiva**, Lisboa: Centro de Relações Laborais, 2019.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ VIANA, Márcio Túlio, O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios, **Revista do TST**, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001, p. 878.

país”⁵⁶. O ministro do trabalho à época, Ronaldo Nogueira (PTB), no contexto da proposta de reforma, afirmou que "Não existe divisão de classe no Brasil, todos são brasileiros. E agora estamos unidos contra o pior de todos os problemas de nosso país, que é o desemprego”⁵⁷, na mesma linha do então presidente, Michel Temer (MDB), segundo quem “nós devemos carregar na nossa alma, no nosso coração, no nosso raciocínio, a ideia não apenas da paz entre, digamos, trabalhadores e empregadores, que muitas e muitas vezes eu ouvi aqui afirmações que isto reduz até os litígios trabalhistas, o que termina, por assim dizer, com uma litigiosidade social que tipifica muito as relações de trabalho”.⁵⁸

O repertório básico cria a falsa dicotomia proteção ao trabalhador *versus* empregabilidade e imputa suposto divisionismo à classe trabalhadora. A maquiagem da linguagem modernizante oculta métodos muito antigos de exploração da classe trabalhadora, cujo combate constituiu a própria razão de ser do Direito do Trabalho. A pretexto de se garantirem indicadores de emprego melhores, criam-se postos de trabalho cada vez mais desprotegidos. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Renata Dutra endossam a crítica a essa linguagem, afirmando que,

(...) é preciso lembrar que “modernizar” as relações de trabalho e reduzir a intervenção pública para que as partes privadas negociem livremente é algo que não pode acontecer verdadeiramente quando um dos sujeitos negociadores se encontra asfixiado pela ausência abrupta de recursos. Por isso, fazer alterações que pressuponham diálogo social intenso e atribuir flexibilizações ao campo negocial quando um dos atores está em condições absolutamente vulneráveis não tem nada de moderno ou volitivo.⁵⁹

No que diz respeito às formas de resistência coletiva, a reestruturação produtiva observada desde os anos 1990 acarreta uma transformação nas circunstâncias que fundaram o direito coletivo do trabalho, gestado no âmbito fabril, na reunião de trabalhadores num mesmo local de trabalho e na sua articulação que conduziu à própria gênese do sentido jurídico de proteção ao trabalhador, por exemplo, na experiência inglesa do século XIX.

⁵⁶ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=3932A714BF46E5F85CB91A29A466CC20.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em 10 ago. 2018.

⁵⁷ Declaração extraída de reportagem disponível em <http://www.bbc.com/portuguese/salasocial-38411553>. Acesso em 10 ago. 2018.

⁵⁸ Declaração extraída de reportagem disponível em <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2016/12/governo-anuncia-propostas-para-modernizar-leis-trabalhistas-de-1940.html>. Acesso em 10 ago. 2018.

⁵⁹ Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/direito-do-trabalho-e-preciso-dizer-o-obvio-23112018>. Acesso em 24 nov. 2018.

A importância dessa articulação foi tamanha que os direitos resultantes da organização coletiva de trabalhadores em países de centro acabaram repercutindo como inspiração material das normas estatais em países de forte tradição de normatização heterônoma, como é o caso do Brasil⁶⁰. A nova morfologia do trabalho, no entanto, impõe outros desafios à organização coletiva dos trabalhadores e ao sindicalismo, conforme se aprofundará no tópico a seguir.

1.2.Mundo do trabalho e atuação sindical

O sindicalismo, desde os seus primórdios, situados na tomada de consciência coletiva resultante da hiperexploração característica do período pós Primeira Revolução Industrial nos países de centro, tem sido um fenômeno dual. Ele nasce ao mesmo tempo como reação às condições de trabalho no fim do século XIX e como movimento transformador que reformula as relações sociais⁶¹, primeiro proibido, depois tolerado e por fim reconhecido.

O taylorismo e o fordismo, no entanto, representaram uma forma de controle da resistência operária⁶². Sob a égide do fordismo, “os sindicatos passaram a apresentar dupla faceta: ao mesmo tempo em que reivindicavam melhores salários e condições de trabalho, sucumbiam aos interesses capitalistas da produção”⁶³.

No Brasil, os sindicatos passaram a ser objeto de normatização específica na década de 1930. Em 1931, um decreto federal criou uma estrutura baseada em sindicato único, sujeito ao reconhecimento estatal. Embora, por um breve lapso, a Constituição de 1934 tenha feito vigorar a previsão de liberdade e autonomia sindicais, logo após, com a emergência do Estado Novo, o Direito Coletivo do Trabalho passou a apresentar inspiração autoritária, reservando-se ao Estado o reconhecimento dos sindicatos e alterando-se as respectivas normas para se instituir a unicidade sindical e o imposto sindical compulsório⁶⁴, modelo sindical que ficou conhecido como corporativista⁶⁵, correspondente a uma “vertente jurídico-política que repudia,

⁶⁰ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do TST**, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001.

⁶¹ DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2015, p. 138.

⁶² *Ibid.*, p. 146.

⁶³ *Ibid.*, p. 147.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 70–71.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 129.

frontalmente, a noção e a dinâmica do conflito, que considera incompatível com a gestão sociopolítica da comunidade”⁶⁶.

Os primórdios da legislação sindical no Brasil, porém, remontam ao Decreto n. 979, de 1903, com aplicação restrita à agricultura e às indústrias rurais. O que esse decreto denota é que nem sempre a unicidade sindical pautou a organização coletiva no Brasil. Destaca-se, desse decreto, o seguinte dispositivo:

Art. 2º A organização desses sindicatos é livre de quaesquer restrições ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hipotecas do districto respectivo, com a assignatura e responsabilidade dos administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta, da installação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os sindicatos.

O decreto referido foi editado na vigência da Constituição de 1891, que assegurava a liberdade de associação.

Nota-se, portanto, que a primeira legislação sindical de que se tem notícia no Brasil liberava os trabalhadores de qualquer tipo de restrição, impondo, somente, a publicização dos atos constitutivos, sem determinar, com isso, o controle e interferência estatal sobre sua organização coletiva. Não havia, portanto, a limitação de uma entidade sindical por base territorial que veio a caracterizar o sindicalismo no Brasil em anos subsequentes.

Em relação aos trabalhadores urbanos, o reconhecimento de suas primeiras organizações se deu por meio do Decreto n. 1.637, de 1907. De forma semelhante ao que se deu com o decreto relativo aos trabalhadores rurais, a regra relativa ao proletariado urbano conferia-lhes total liberdade e autonomia de organização, dispensando autorização governamental para tanto e dispondo somente sobre exigências formais.

Entretanto, convém destacar que essa legislação passou a vigor paralelamente ao Código Penal de 1890, que proibia a greve e as manifestações de conflito, e que, logo após, foi promulgado o Código Civil de 1916, que ainda dispunha sobre o contrato de trabalho como um mero contrato de locação de serviços, o que acabava por diminuir a importância dos sujeitos coletivos regulamentados pelos decretos mencionados.

Paralelamente a isso, apesar de haver reconhecimento da total liberdade dos trabalhadores para se organizarem como lhes aprouvesse, a atuação das associações de trabalhadores rurais não era significativa, enquanto as associações de trabalhadores urbanos eram reprimidas, com base especialmente no que previa o Código Penal da época, o que denota

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 129.

as contradições da legislação então vigente. Vale recordar que a formação do Brasil, em relação ao trabalho, foi calcada numa cultura escravista e na existência de leis contrárias à liberdade sindical, apesar da liberdade de organização prevista nos decretos mencionados.⁶⁷

É possível que a autonomia formal delegada aos trabalhadores fosse resultado da influência do liberalismo econômico e da proeminência, no período, dos direitos individuais e da garantia de liberdade formal. Além disso, em decorrência de o fim da escravidão só ter se verificado poucos antes, sem uma efetiva incidência do Estado na realocação dos antigos escravos e na mudança da cultura relativa ao trabalho, a questão dos sindicatos não representava grande importância para os empresários, ante o fato de que a identidade de classe dos trabalhadores brasileiros não estava consolidada.

Observou-se uma mudança em relação a esse aspecto após as greves ocorridas entre os anos de 1917 e 1919, o que conduziu a um aumento da intervenção do Estado nas questões trabalhistas. Nesse período, o Decreto n. 3550, de 1918, criou o Departamento Nacional do Trabalho para “tratar de temas como a regulação laboral, os contratos coletivos, o estabelecimento de sistemas de conciliação e arbitragem”. No ano seguinte, foi editado o Decreto n. 3.724, de 1919, para regular obrigações decorrentes de acidentes de trabalho. A repressão à organização coletiva, por outro lado, acirrou-se com o Decreto n. 4.269, de 1921, que conferia ao governo a prerrogativa de ordenar o fechamento de organizações de trabalhadores, e com o Decreto n. 4.247, do mesmo ano, sobre a expulsão de estrangeiros sindicalistas. Poucos anos depois, em 1926, a Emenda n. 22 à Constituição de 1891 conferiu ao Congresso Nacional competência para legislar sobre trabalho, rompendo com a tendência anterior de se considerar a relação de trabalho como um mero contrato de locação.

Nos anos seguintes, a Revolução de 1930 e a ascensão do governo de Getúlio Vargas representaram um aumento de importância significativo dado às relações entre o Estado e os trabalhadores. Foi a partir desse período que se delineou, de forma mais concreta, o intervencionismo estatal nas relações coletivas de trabalho, estrutura que iria ditar a normatização posterior. Sobre esse período, Sayonara Grillo aponta:

Embora a legislação social no país tenha surgido no pré-1930, após a Revolução adquiriu uma outra intensidade, integrada à perspectiva de criação de bases normativas capazes de impulsionar o desenvolvimento do país, enquanto promovia paralelamente a integração regulada das classes trabalhadoras no cenário público e

⁶⁷ Para uma leitura histórica mais aprofundada sobre a formação do mercado de trabalho brasileiro, a partir da participação ativa de pessoas negras nesse processo, vide ALVES, Raissa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra**. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2019.

construía um ideário de consenso e de harmonia de interesses pretensamente comuns para o desenvolvimento e a consolidação do Estado Nacional.⁶⁸

Embora, desde 1918, existisse o Departamento Nacional do Trabalho, o então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado somente na República Nova, por meio do Decreto n. 19.443, de 1930. O ministério foi constituído com o dever de fiscalizar as relações de trabalho no Brasil e foi responsável por criar a regulamentação para as associações de trabalhadores, o que ocorreu de forma restritiva.

Mesmo com a derrocada da ditadura varguista, não se observaram mudanças significativas no modelo de sindicalismo imposto por Getúlio Vargas, que se manteve intocado até a Constituinte, em 1987 e 1988.

A partir dos anos 1970, os sindicatos enfrentaram uma mistura de cooptação e repressão, o que conduziu a uma subordinação ainda maior dos trabalhadores ao setor empresarial. Uma contradição fundamental desse período atinente à organização coletiva é que, ao mesmo tempo que a Revolução da Microeletrônica passou a demandar a qualificação para operar novas tecnologias, há, por outro lado, um impulso à desqualificação, em decorrência da multifuncionalidade exigida pelo modelo toyotista, que representa um “ataque ao saber profissional dos operários qualificados, a fim de diminuir seu poder sobre a produção e aumentar a intensidade do trabalho (...) como um ataque (...) ao poder de negociação que a qualificação lhes conferia”⁶⁹. Essa crise atingiu também os países periféricos e semi-periféricos, inclusive o Brasil, nas décadas de 1980 e 1990.

Sobre o sindicalismo no Brasil, Armando Boito Jr. expõe que, nos anos 1980, houve “um indubitável fortalecimento e ampliação do movimento sindical”, que teve como marcos, por exemplo, o ressurgimento de grandes greves de massa, a criação da CUT, a suspensão do controle direto das Delegacias Regionais do Trabalho sobre as eleições sindicais e a promulgação da Constituição de 1988⁷⁰.

De fato, os debates constituintes contaram com intensa participação dos movimentos sindicais e viabilizaram que se questionassem as bases do modelo sindical brasileiro⁷¹, que,

⁶⁸ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil Contemporâneo**, São Paulo: LTr, 2008, p. 140.

⁶⁹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002

⁷⁰ BOITO JR., Armando. Reforma e persistência da estrutura sindical. In: **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 45–47.

⁷¹ Cf. LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Liberdade sindical, autonomia e democracia na Assembléia Constituinte de 1987/1988 - uma reconstrução do dilema entre unicidade e pluralidade. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008: “O modelo sindical brasileiro foi construído, ao

contudo, preservou contradições do período anterior, como a unicidade sindical e a contribuição compulsória.⁷² Esse período foi sucedido pelo aprofundamento, no país, de uma “crise cultural importada”⁷³ das tendências neoliberais dos países de centro, que feriam conquistas históricas dos sindicatos, apesar de suas tentativas de resistência.

Isso porque a reestruturação produtiva observada, no Brasil, especialmente a partir dos anos 1990, traz consigo diversas cisões para a classe-que-vive-do-trabalho, entre mais qualificados e menos qualificados, entre homens e mulheres, entre centro e periferia do processo produtivo, entre trabalhadores estáveis e precarizados.⁷⁴ Tal segmentação se reflete na atuação dos sindicatos, perante a dificuldade de agregar trabalhadores tão heterogêneos, que não compartilham um sentimento de classe.

Ao lado dessa questão estrutural, há uma vertente cultural que incide sobre o problema dos sindicatos a partir dos anos 1990, qual seja, “a mentalidade neoliberal globalizada” que “fez nascer práticas individualistas, exacerbando os sentimentos de competitividade no cotidiano das pessoas”⁷⁵. A nova morfologia, portanto, encaminha os trabalhadores para o isolamento, dado o convívio reduzido geográfica e temporalmente uns com os outros e a ampliação das formas de vigilância e controle, elementos que, reunidos, têm o potencial de reduzir as possibilidades de organização coletiva.

Sobre os riscos de isolamento, José Geraldo de Sousa Júnior afirma que:

longo do primeiro governo de Getúlio Vargas, sobre quatro pilares: (i) a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado (por meio da investidura sindical); (ii) a unicidade sindical - ou seja, a imposição legal de sindicato único por categoria; (iii) a contribuição compulsória às entidades; e (iv) a Justiça do Trabalho. Essa estrutura, e o que ela propiciava, permitiu ao Estado, na década de 1930, combinar duas posturas em relação aos trabalhadores: a institucionalização de direitos sociais e a eliminação das formas autônomas de organização profissional. (...) as novas lideranças concentravam seus ataques tão somente nos efeitos mais "policialescos" da estrutura sindical, como a possibilidade de o Ministério do Trabalho depor diretorias ou intervir nas eleições internas. Por outro lado, os pilares daquela estrutura não eram questionados, assim como também permaneceram não-discutidos certos elementos (...)

⁷² Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 133.

⁷⁴ Ricardo Antunes aponta para as temáticas do desemprego, precarização, gênero, etnia, nacionalidade, corte geracional, imaterialidade, qualificação, que convertem o trabalho em “uma das mais explosivas questões da contemporaneidade”. Cf. ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Unicamp, 2002, p. 160.

⁷⁵ DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2015, p. 150.

O alvo desta elaboração teórica é a possibilidade dos movimentos definirem projetos emancipatórios dentro de cenários de globalização pautados pela homogeneização da cultura, a fragmentação da vida societária e reações fundamentalistas. Neste caso, a configuração de movimentos sociais libertários, sensíveis à diversidade cultural e à justiça social, só conseguirão se fortalecer à medida em que articularem dialeticamente as dimensões e práticas sociais apontadas acima.⁷⁶

A mudança na cultura política fincou raízes também na cultura jurídica. Nos anos 1990, observou-se a atuação da Justiça do Trabalho em prol da declaração de abusividade das denominadas greves políticas, apontadas como ilegais e inconstitucionais.

Tal fato se verificou, por exemplo, no julgamento do dissídio relativo à greve dos petroleiros de 1995. O discurso de negação da possibilidade de greves políticas acabou tendo a adesão do próprio movimento sindical que, para defender sua atuação, refutava o caráter político de sua paralisação. Em relação à greve dos petroleiros, o coordenador da Federação Única dos Petroleiros, por exemplo, afirmou se tratar de um movimento “contra o arrocho e as reformas” e “a pauta específica é econômica e social”⁷⁷.

Em relação ao mesmo contexto, conforme expõe Ricardo Lourenço Filho, Miguel Reale declarou, em jornal da época, que “A greve é um direito que tem que ser respeitado, desde que exercido na forma da lei”⁷⁸.

Tal afirmação é consentânea com a desilusão que levou Bernard Edelman a escrever *A Legalização da Classe Operária*. Certo de que a revolução teria fracassado, o autor escreve no prefácio à edição de 2015 de sua obra que sua intenção era demonstrar que as conquistas da classe operária teriam sido derrotas políticas. Elenca, como exemplo, a greve, da qual se tentou extirpar qualquer intenção revolucionária e a criação de comitês de empresa, que “teriam se transformado em aparelhos de discussões e os sindicatos e delegados do pessoal haviam sido conduzidos a gerir os trabalhadores com base num modelo empresarial”⁷⁹.

⁷⁶ SOUSA JÚNIOR, José Geraldo de. **Direito como liberdade: o Direito achado na rua: experiências populares emancipatórias de criação do Direito**. 2008. 338 f. Tese (Doutorado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

⁷⁷ LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Entre continuidade de ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Contituição de 1988 a partir do direito de greve**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 159.

⁷⁹ EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 9.

Edelman traz a relevante percepção de que o direito “cristaliza todas as evoluções sociais, políticas, econômicas, ideológicas; que ele é o instrumento crítico, talvez o mais eficaz, para decodificar uma civilização”⁸⁰, embora o próprio autor admita que o movimento operário não possa ser apreendido por inteiro a partir dessas conquistas, que apenas remetem a uma história jurídica e, com isso, ao ponto de vista burguês sobre esse movimento.

Segundo Edelman, “Assistiremos, então, a uma incrível sofistica, da qual dou ao leitor o esquema: para o direito, as lutas operárias são ‘fato’ que cumpre transformar, a todo custo, em ‘direito’. A contradição se exprime, então, em direito, na relação do fato e do direito”. O objeto de estudo de Edelman é o que ele denomina “conflitos coletivos de trabalho”, incluindo a greve, e sintaxe em torno desse fenômeno, a “astúcia do capital” de “dar à classe operária uma língua que não é sua, a língua da legalidade burguesa”⁸¹. É a mesma linguagem que demanda que os sindicatos só conduzam greves que não agridam essa legalidade e o bem fundamental pelo qual ela preza, qual seja, a propriedade privada.

As mudanças nos sindicatos verificadas a partir dos anos 1990, de institucionalização das entidades sindicais, com distanciamento dos movimentos sindicais autônomos, atuação meramente defensiva e subordinação ao comando patronal⁸², embora não tenham atingido todas as categorias da mesma forma, implicaram uma reformulação do papel da negociação coletiva. Na entrada para o século XXI, alertava Márcio Túlio Viana:

Naturalmente, a realidade não é homogênea. Há categorias (como a dos metalúrgicos), regiões (como o ABC paulista) e até países inteiros (como a Itália) em que os sindicatos conservam uma dose razoável de força, capaz de lhes garantir algumas conquistas em troca de *flexibilizações*. Mas não é essa a regra, especialmente entre nós.

Em termos de tendência (note-se: por ora, é apenas uma tendência), a convenção coletiva passa a servir a outros fins. Ao invés de reduzir os níveis de exploração, e (com isso) legitimar o sistema, começa a legitimar a própria exploração, que o sistema produz.⁸³

A tendência à flexibilidade, para Pinho Pedreira, se apresenta sob dois modelos. O primeiro deles propõe uma completa submissão do contrato de trabalho ao Direito Civil. O outro, o denominado *liberalismo coletivo*, “consiste na faculdade de derrogação das normas de

⁸⁰ EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 11.

⁸¹ *Ibid.*, p. 22.

⁸² ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002, p. 75–76.

⁸³ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do TST**, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001.

ordem pública social do Direito do Trabalho mesmo *in pejus* (em prejuízo dos trabalhadores) por gestão da autonomia coletiva, isto é, mediante convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho”. Nesse caso, “‘flexibilidade’ também significa negação da segurança”⁸⁴.

A ideia de eliminar patamares mínimos, sob o pálio da revalorização da vontade coletiva, resulta tanto da ideologia neoliberal dominante desde os anos 1990, quanto da dificuldade de construção de sentimento de pertencimento frente às múltiplas formas de trabalho desenvolvidas na contemporaneidade.

No limiar do século XXI, com a expansão das formas de contratações atípicas, persiste a fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho, especialmente pela difusão da terceirização como estratégia empresarial:

O disfarce da relação de emprego oculta a subalternidade estrutural do trabalho ao capital e reforça a concorrência entre os próprios trabalhadores. Portanto, a terceirização não se restringe a ser um mecanismo de rebaixamento salarial, mas é um mecanismo de ocultação ideológica que descaracteriza o conflito antagônico capital versus trabalho.⁸⁵

Assim, a “era do declive civilizatório do capital”⁸⁶, quando a precarização é tamanha que o capitalismo já não consegue realizar sua promessa civilizatória, vem ainda acompanhada da deterioração da consciência de classe que enfraquece a atuação de entes coletivos.

O papel moderador que caracterizou boa parte da história sindical, no Brasil, ao longo do século XX, não se alterou significativamente no século XXI⁸⁷, devido, basicamente, à expansão das formas atípicas de contratação e à adesão de grandes segmentos sindicais ao governo.

A negociação coletiva no período teve, basicamente, o efeito de interferir na recomposição do poder de compra dos trabalhadores, garantindo-lhes ganhos salariais acima da inflação⁸⁸. O sindicalismo apostou em garantir uma relação privilegiada com o governo federal

⁸⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 36.

⁸⁵ ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito, **Revista do TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014.

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ BRAGA, **A rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**, São Paulo: Boitempo, 2017, p. 101.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 102-103.

e “afastou parte das lideranças sindicais das demandas provenientes de bases sociais formadas por um proletariado precarizado cada dia mais jovem e feminino”⁸⁹.

Numa análise voltada para os países de centro, Bernard Edelman menciona o Direito como chave de leitura ao expor que o arrefecimento da ideologia revolucionária, a queda da extinta União Soviética, a transformação da China em grande economia capitalista, entre outras mudanças, caminham paralelamente à “submissão do direito do trabalho ao direito da concorrência” e, mais recentemente, no caso da França, à discussão de uma reforma trabalhista em que

Tratar-se ia de substituir o contrato de trabalho que protege o mais frágil – o trabalhador – contra o mais forte – a empresa –, impondo-lhe contrapartidas – regulação das dispensas, respeito das convenções coletivas –, por um contrato de direito comum em que tudo se negocia, por mútuo acordo, com plena independência.
90

Importante observar, como pontua Sayonara Grillo, que o avanço do neoliberalismo importou modificações no papel das negociações coletivas. Se antes eram voltadas à ampliação e constante oxigenação do Direito do Trabalho, sob o neoliberalismo figuram como instrumento de flexibilização dos direitos trabalhistas.

Sayonara Grilo situa historicamente a discussão:

Importa apreender que se institutos e instituições jurídicas são datados, expressões (atrasadas ou avançadas) de seu tempo, e em maior força, também são transitórios, certas configurações dos direitos do trabalho, as demandas, necessidades e resistências ensejam as relações de trabalho, permanecem e mesmo metamorfoseadas constituem fundamentos para construção e reconstrução das relações laborais⁹¹.

Na realidade contemporânea do mundo do trabalho, atribuem-se à esfera da negociação entre sujeitos coletivos trabalhistas as “inovadoras funções” de flexibilizar o Direito do Trabalho, instrumentalizar a gestão da empresa, especificar a aplicação do imperativo legal, e, ao fim, a função legislativa (no sentido de derrogar ou substituir leis)⁹².

⁸⁹ BRAGA, A **rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**, São Paulo: Boitempo, 2017, p. 104–105.

⁹⁰ EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 11.

⁹¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008, p. 64.

⁹² *Ibid.*, p. 118.

Acompanha esse processo a proliferação de instâncias de negociação, que ocasiona a descentralização do exercício da autonomia coletiva dos trabalhadores, a qual passa a atender demandas cada vez mais específicas de trabalho de cada empresa, em detrimento da unidade e fortalecimento coletivo.

De acordo com Sayonara Grillo, é justamente nesse novo cenário que são construídas novas relações entre o negociado e o legislado, com a *derrogação in pejus*:

As grandes tendências de reconfigurações institucionais na regulação laboral se exprimem por meio de técnicas normativas específicas. No esquema tradicional, enquanto as relações entre lei e convênio coletivo estabeleciam uma possibilidade de derrogação *in mellius* e de inderrogabilidade *in pejus* das regras estatais, exprimindo a característica de plasticidade aquisitiva do Direito laboral, hoje esta relação se modifica. E, por isso, a luta operária sempre buscou afirmar a prevalência do pactuado coletivamente sobre o legislado, e contemporaneamente repensa tal relação complexa.⁹³

A recomposição da negociação coletiva, associando-a ao recuo da legislação heterônoma, desnatura o papel propulsor que fora ocupado nos primórdios do Direito do Trabalho. Justifica-se, quase que como uma rendição, essa nova e principal funcionalidade, em imperativos econômicos pelos quais outros sujeitos e agentes econômicos não se responsabilizam. Esse elemento compõe, como observa Dutra, a crise do direito do trabalho⁹⁴.

No caso específico do Brasil, o processo de desregulamentação e flexibilização foi acirrado a partir da reforma trabalhista de 2017. Primeiro, pela fragilização das entidades sindicais, ocasionada pelo fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Segundo, pela institucionalização do negociado sobre o legislado, ressalvadas apenas as matérias constitucionais. Ainda, as propostas do governo Bolsonaro (PSL) relativas ao trabalho, de criar a carteira de trabalho verde e amarela, cujo significado corresponde ao descrito acima por Edelman, de substituir o contrato de trabalho por um contrato de direito comum, e de desmontar ou enfraquecer as estruturas institucionais básicas de proteção ao trabalho, pretendem aprofundar ainda mais essa tendência. Tanto no período pré-reforma como durante a disputa eleitoral de 2018, a tentativa de silenciar o conflito capital *versus* trabalho tem representado o léxico fundamental para que a classe-que-vive-do-trabalho se identifique cada vez menos como classe e, com isso, enfraqueça suas possibilidades de resistência.

⁹³ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008, p. 120.

⁹⁴ DUTRA, Renata Queiroz. Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios da proteção social. **Revista do TST**, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out./dez. 2016.

Se não confrontado de forma contundente, esse movimento do capital criará um ciclo vicioso que, fragmentando ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho, só contribuirá para acentuar a fragilização da atuação sindical, na medida em que, onde a lei não é imperativa, mas meramente dispositiva, não há possibilidade de os sindicatos negociarem sem o risco de perder muito, por mais fortes que sejam⁹⁵. E, enfraquecendo-se a atuação sindical, tornar-se-ia mais difícil fazer frente a novas propostas de aprofundamento da precariedade do trabalho.

A reorganização coletiva, embora difícil, é, portanto, urgente. É necessário, dentre tantos desafios, que os sindicatos se apresentem efetivamente representativos, sobretudo em relação à participação das mulheres na dinâmica sindical. Segundo Ricardo Antunes:

Os sindicatos devem compreender, dada a nova morfologia do trabalho, outras dimensões decisivas do *ser social* que estão presentes no cotidiano do trabalho e que têm forte perfil inter-relacional. Referimo-nos aqui às dimensões de *gênero, geração, raça e etnia*. Dado o significativo processo de *feminização* da classe trabalhadora, torna-se imperioso que os sindicatos articulem as questões de *classe* com aquelas referentes ao *gênero*, a fim de possibilitar às *mulheres-trabalhadoras* o direito vital de auto-organização. Devem reconhecê-las como parte decisiva do mundo do trabalho, a fim de reverter um quadro no qual, historicamente, elas estiveram excluídas do espaço sindical dominado pelos homens-trabalhadores que prevaleciam na fábrica fordista.⁹⁶

É o que se passará a detalhar no próximo tópico.

1.3. A feminização do trabalho e a participação das mulheres na dinâmica sindical.

A definição de gênero que se usará nesta pesquisa é retirada do clássico ensaio de Joan Scott publicado no final da década de 1980:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder.⁹⁷

⁹⁵ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do TST**, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001.

⁹⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 294-295.

⁹⁷ SCOTT, Joan Wallach, Gênero: uma categoria útil de análise histórica, **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71–99, 1995, p. 86.

Gênero é, portanto, uma categoria relacional que, no mundo do trabalho, refere-se à constatação de que mulheres vivenciam o trabalho e o sindicalismo de forma distinta dos homens, conforme se abordará neste tópico.

Em 2010, revisando o ensaio original, Joan Scott confirma a importância desse conceito para a análise histórica. Trata-se de uma categoria que não induz enfoques fixos para os termos homem e mulher, mas, sim, um pensamento crítico sobre como se produzem significados para os corpos sexuados nas relações um com o outro e como esses significados se modificam⁹⁸. Assim, evitam-se os perigos da essencialização do sujeito mulher, multifacetado.

Remonta a meados do século XX a tendência a que mulheres passassem a ocupar mais postos de trabalho formais na Europa e América Latina. Esse fenômeno ficou conhecido como feminização do trabalho. Ao mesmo tempo, no entanto, verificou-se que esses postos eram mais precários.⁹⁹

Cláudia Mazzei alerta que “a divisão social e sexual do trabalho, na configuração assumida pelo capitalismo contemporâneo, intensifica fortemente a exploração do trabalho, fazendo-o, entretanto, de modo ainda mais acentuado em relação ao mundo do trabalho feminino”¹⁰⁰.

Mais recentemente, embora venha crescendo a participação feminina em profissões intelectuais, mantém-se a tendência à ocupação, por mulheres, de postos mais vulneráveis e precarizados¹⁰¹ com menores remunerações¹⁰².

A desigualdade de gênero no mundo do trabalho tem por base ideológica o estereótipo segundo o qual os homens são provedores primários dos lares¹⁰³, que resulta na conclusão de que, ainda que as mulheres exerçam trabalho externo, convém que seus salários sejam inferiores¹⁰⁴ – o que se descola da realidade que apresenta crescente número de famílias,

⁹⁸ SCOTT, Joan Wallach, Gender: Still a Useful Category of Analysis?, *Diogenes*, v. 57, n. 1, p. 1–14, 2010.

⁹⁹ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei, *A Feminização no Mundo do Trabalho*, Campinas: Autores Associados, 2004.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ HIRATA, Helena, Globalização e Divisão Sexual do Trabalho numa Perspectiva Comparada, *in*: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.), *Trabalhos Flexíveis, Empregos Precários?: Uma Comparação Brasil, França, Japão*, São Paulo: Edusp, 2009, p. 145–167.

¹⁰² DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Anuário das mulheres brasileiras*. São Paulo: DIEESE, 2011, p. 92.

¹⁰³ COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone, *Estereótipos de Gênero – Perspectivas Legales Transnacionales*, Bogotá: Profamilia, 2010, p. 67.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 28.

monoparentais ou não, chefiadas por mulheres,¹⁰⁵ para quem o salário feminino “é frequentemente imprescindível para o equilíbrio do orçamento familiar”¹⁰⁶.

A concepção de família varia com a classe e com a raça. As configurações familiares variam entre mulheres populares e burguesas, por exemplo¹⁰⁷. Por isso, é necessário questionar os estereótipos que conduzem a um pagamento menor a mulheres. Tal pensamento é uma ameaça às relações de poder estabelecidas. Como define Patricia Hill Collins: “mães fortes são (...) ameaçadoras, pois elas contradizem visões patriarcais das relações de poder da família”¹⁰⁸.

O estereótipo das mulheres não-provedoras, tão facilmente falseável, tem sua razão de ser: sem o trabalho feminino doméstico, que sustenta a vida e cria novos contingentes de trabalhadores, não seria possível que o capital realizasse seu ciclo produtivo¹⁰⁹. Isto é, “a desigualdade entre os segmentos parece estar operando como uma precondição para a aceleração do crescimento econômico”¹¹⁰.

Todo esse contexto contraria mandados legais, constitucionais e convencionais. A Consolidação das Leis do Trabalho já previa que, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderia igual salário, sem distinção de sexo. Determinação semelhante foi introduzida na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil na década de 1960. Finalmente, a Constituição replicou esse direito à isonomia no trabalho, elevando-o ao estandar de direito fundamental. Legislação esparsa da década de 1990 detalhou e ampliou os critérios constitucionais.

¹⁰⁵ O Censo do IBGE de 2010 demonstra que, em 2000, 22,2% dos lares brasileiros tinham responsável do sexo feminino, contra 37,3% em 2010. Resultados disponíveis em <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000010435610212012563616217748.pdf>. Acesso em 20 jan. 2018.

¹⁰⁶ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei, As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho?, in: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.), **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**, São Paulo: Boitempo, 2009, p. 187–212.

¹⁰⁷ KERGOAT, Danièle, Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais, **Novos estudos – CEBRAP**, n. 86, p. 93–103, 2010, p. 96.

¹⁰⁸ COLLINS, Patricia Hill, Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro, **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, 2016, p. 104.

¹⁰⁹ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **A Feminização no Mundo do Trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 76.

¹¹⁰ HIRATA, Helena. Globalização e Divisão Sexual do Trabalho numa Perspectiva Comparada. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.). **Trabalhos Flexíveis, Empregos Precários?: Uma Comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: Edusp, 2009, p. 145–167.

Mesmo quase na segunda década do século XXI, esses mandados continuam pendentes de efetivação. As mulheres ainda ganham, em média, 76% do que ganham os homens, embora sejam mais instruídas.¹¹¹

Apesar da crescente inserção feminina no mundo do trabalho, os sindicatos têm encontrado dificuldade para vocalizar suas demandas específicas. Em estudo de 1991, Elisabeth Souza-Lobo¹¹² afirmava a dificuldade de participação feminina nesses espaços, seja porque as mulheres os consideravam espaços masculinos, seja porque destinavam seu tempo livre – isto é, o tempo fora do posto de trabalho formal – ao trabalho doméstico. Além disso, experiências específicas com a organização de mulheres trabalhadoras¹¹³ denotam o silenciamento de suas pautas em relação aos pleitos gerais dos sindicatos e há percepção das mulheres a esse respeito.

São exemplos a própria reivindicação de que a tensão entre família e carreira (ou, no caso, participação política) deixe de ser indicada inteiramente como uma questão privada, de modo que a solução desse impasse também possa passar pelo sindicato. Outro exemplo de reivindicação específica é de que a biologia deixe de influenciar gênero, “como, por exemplo, quando a capacidade das mulheres de ficarem grávidas foi usada para restringir seu emprego”¹¹⁴.

Em entrevista mencionada por Elisabeth Souza-Lobo, publicada em 1982, uma operária afirma: “quando eu ia abrir a boca os diretores diziam (eram 22 pessoas, né, incluindo eu, no caso 21 homens): deixa pra lá”¹¹⁵.

¹¹¹ Em 2016, 16,9% das mulheres tinham Ensino Superior completo, contra 13,5% dos homens. Os dados do desnível salarial e da instrução são da PNAD - Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>

¹¹² SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistências**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 110.

¹¹³ Como exemplo, no ano de 1978, logo antes das grandes greves do ABC, realizou-se em São Bernardo o 1º Congresso da Mulher Metalúrgica, ocasião em que as mulheres, que representaram extenso crescimento no setor ao longo da década de 1970, reuniram-se para tratar especificamente de suas pautas. A contratação dessas mulheres casava com a política de arrocho salarial, na medida em que seu salário correspondia, em média, a metade dos salários masculinos. Apesar da reivindicação por igualdade desenhada no Congresso, na greve de 1978 tal pauta não foi abarcada com intensidade. Segundo explica Elisabeth Souza-Lobo, o pleito dos grevistas por igualdade salarial para aqueles que exercessem os mesmos trabalhos, embora tenha aparência de pauta por igualdade de gênero, referia-se ao fato de que havia indústrias metalúrgicas com cerca de 90 níveis salariais, que possibilitava que se promovessem promoções arbitrárias sem uma equivalente mudança de atribuições. Cf. SOUZA-LOBO, Elisabeth, **A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistências**, São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

¹¹⁴ SCHIENBINGER, Londa. **O Feminismo Mudou a Ciência?**. Bauru: Edusc, 2001, p. 42.

¹¹⁵ SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistências**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 140.

Trata-se de paradoxo das relações sociais de sexo definido por Danièle Kergoat: as mulheres enfrentam, simultaneamente, melhoria em sua situação, ao mesmo tempo que se observa a persistência da divisão sexual do trabalho que condiciona e explica as exclusões delineadas acima¹¹⁶.

Esse quadro não parece ter se transformado profundamente. Levantamento do IBGE de 2001 sobre indicadores sociais de sindicatos no Brasil expressava uma tendência de maior participação feminina na diretoria dessas entidades. No entanto, à época, ainda havia significativos 35% de sindicatos com diretoria exclusivamente masculina e, mesmo naqueles de diretoria mista, baixa participação de mulheres nos três cargos mais importantes: presidente, primeiro-secretário e primeiro-tesoureiro¹¹⁷ (IBGE, 2002, p. 55). Esse quadro é descrito por Ricardo Antunes da seguinte forma:

Dentre tantas consequências dessa divisão sexual do trabalho, posso lembrar, a título de exemplo, que frequentemente os sindicatos excluem do seu espaço as mulheres trabalhadoras, além de mostrarem-se incapazes também de incluir os trabalhadores *terceirizados e precarizados*. Ocorre que a classe trabalhadora moderna é crescentemente composta por esses segmentos diferenciados, mulheres e terceirizados e/ou precarizados (e ainda mais frequentemente por *mulheres terceirizadas*), que são parte constitutiva central do mundo do trabalho.¹¹⁸

A provável consequência dessa sub-representação é uma discrepância entre o discurso institucional dos sindicatos, expresso em acordos e convenções coletivas de trabalho, e o discurso das mulheres que compõem as categorias por eles representadas. A necessidade de que os sindicatos sejam mais representativos, inclusive como forma de atraírem sua base e fortalecerem sua luta, é fundamental à sua sobrevivência neste século XXI¹¹⁹.

Elisabeth Souza-Lobo já afirmava, no início da década de 1990, a existência de uma “assimetria entre o discurso sindical e o discurso das operárias”¹²⁰, atribuindo-a à diferença de

¹¹⁶ KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos* – CEBRAP, n. 86, p. 93–103, 2010.

¹¹⁷ Pesquisa disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica/9092-pesquisa-sindical.html?=&t=sobre>. Acesso em 20 jan. 2018.

¹¹⁸ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 108.

¹¹⁹ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 294-295.

¹²⁰ SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistências*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 125.

vivências no mundo do trabalho – uma heterogeneidade que ainda persiste¹²¹ –, a gerar diferença também nas “formas de consciência e combatividade”¹²².

Isto é, as relações sociais de sexo, uma tensão que constitui grupos de interesses antagônicos¹²³, operam não só no campo do direcionamento dos postos de trabalho ou na divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, mas, ainda, na forma como se organizam trabalhadores e trabalhadoras.

Em relação ao setor de telecomunicações, de que se tratará mais detalhadamente no capítulo 2, observa-se que o fenômeno do assalariamento feminino no Hemisfério Sul, na década de 1990, caminhou junto com o crescimento de atividades tais como a informática e o *telemarketing*, decorrentes do desenvolvimento de novas tecnologias, expansão de redes e financeirização da economia¹²⁴.

Foi um caminho traçado, mais uma vez, por estereótipos segundo os quais as mulheres teriam características como “a paciência, a capacidade de ouvir, a delicadeza no trato com os clientes e, por fim, a conclusão de que todos, homens e mulheres, preferem falar ao telefone com uma mulher”¹²⁵.

O setor de teletendimento, assim, foi incrementado por postos de trabalho predominantemente *part time*, com intensos ritmos e aumento da exploração da força de trabalho, ocupado por maioria de mulheres, seguindo a tendência de feminização do mundo do trabalho em diversos ramos.

A tabela abaixo, formulada a partir de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), antigamente ligada ao Ministério do Trabalho e, atualmente, ao Ministério da Economia, permite visualizar que a expansão de postos formais de trabalho feminino foi uma realidade que continuou se verificando ao longo do século XXI, mesmo num contexto de retração dos empregos formais a partir de 2016.

¹²¹ HIRATA, Helena. **Globalização e Divisão Sexual do Trabalho numa Perspectiva Comparada**. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.). *Trabalhos Flexíveis, Empregos Precários?: Uma Comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Edusp, 2009, p. 145–167.

¹²² SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistências**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, p. 130.

¹²³ KERGOAT, Danièle, *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*, in: HIRATA, Helena; ET AL (Orgs.), **Dicionário crítico do feminismo**, São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67–75.

¹²⁴ HIRATA, Helena. **Globalização e Divisão Sexual do Trabalho numa Perspectiva Comparada**. In: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.). *Trabalhos Flexíveis, Empregos Precários?: Uma Comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Edusp, 2009, p. 145–167.

¹²⁵ VENCO, Selma, *Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?*, in: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.), **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**, São Paulo: Boitempo, 2009, p. 161.

Tabela I - Trabalho feminino no Brasil no século XXI

Ano	Masculino	Feminino	% de trabalho feminino
2017	25.912.235	20.369.355	44,01%
2016	25.797.585	20.262.613	43,99%
2015	27.061.695	20.999.112	43,69%
2014	28.133.650	21.437.860	43,25%
2013	28.003.631	20.944.802	42,79%
2012	27.302.180	20.156.532	42,47%
2011	26.908.359	19.402.272	41,90%
2010	25.752.758	18.315.597	41,56%
2009	24.135.025	17.072.521	41,43%
2008	23.234.981	16.206.585	41,09%
2007	22.246.439	15.360.991	40,85%
2006	20.865.545	14.289.704	40,65%
2005	19.832.111	13.406.506	40,33%
2004	18.845.717	12.561.859	40,00%
2003	17.740.944	11.803.983	39,95%
2002	17.265.351	11.418.562	39,81%

Fonte: Elaboração pela autora com base nos dados da RAIS disponíveis em <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>

Paralelamente à expansão do setor de teleatendimento e à feminização dos postos de trabalho do referido setor, importa destacar que, como referido no tópico anterior, inaugurou-se, a partir do fim do governo de Dilma Rousseff (PT), uma fase *ultraneoliberal*, em que o capital exige “a demolição completa dos direitos do trabalho no Brasil”¹²⁶ e, nessas fases, tende-se a precarizar ainda mais as condições de trabalho da mulher. Empresas terceirizadas, por exemplo, costumam abrigar mais fortemente mulheres, pessoas negras em geral e jovens, não porque atuem com preocupação social, mas porque “esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego”.¹²⁷

Nesse contexto, as formas de organização de trabalhadores e trabalhadoras são questão essencial para o mundo do trabalho, especialmente dada a tentativa de alargamento, inclusive *in pejus*, dos poderes da negociação coletiva¹²⁸.

¹²⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 269.

¹²⁷ ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014.

¹²⁸ Observa-se, no entanto, que a negociação coletiva, se ocorrer em prejuízo do trabalhador, “se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica e teleológica no Direito Coletivo do

A negociação coletiva de trabalho se converte, portanto, em instrumento fundamental para que se alcance a igualdade no trabalho, vez que “por meio dela é possível reforçar e ampliar direitos previstos em lei, bem como criar novos mecanismos normativos para estabelecer a igualdade real, a proteção e o incentivo ao trabalho feminino”¹²⁹.

É também por meio da negociação coletiva que se alcança um relativo equilíbrio das relações assimétricas estabelecidas entre empregado e empregador.

Assim, não é ocasional que os trabalhadores submetidos aos processos fordista-taylorista alimentassem conjuntamente o desejo por sua autonomia individual, o que, conforme explica Dutra, dava azo a um sentimento coletivo “impulsionador da organização dos trabalhadores em prol da reivindicação de direitos e da participação na organização do processo do trabalho”¹³⁰. Esses trabalhadores apresentaram resistência aos processos replicados nos modelos em questão, o que, inclusive, contribuiu para o seu desfazimento, a partir da crise global de 1970.

A resposta a essa crise, a seu turno, materializou-se, entre outros, na própria desregulação do trabalho: “o novo ideal do capital seria produzir mais e melhor, sem o custo que uma estrutura produtiva completa e permanente acarreta”¹³¹.

Um dos reflexos dessa nova forma de produzir foi o já mencionado sistema *just in time*, que traduziria, assim, a combinação entre outras maneiras de acumulação flexível do capital com o modelo toyotista. Este, a seu turno, ofereceu aos trabalhadores novas formas de organização, tais como, a priorização das atividades realizadas em equipe, além da produção horizontalizada e descentralizada a outros trabalhadores (“terceiros”).

A migração do modelo fordista para o *just in time* teve como consequências, ainda, o desaglutinamento dos trabalhadores, o que diminuiu a força de atuação dos sindicatos e suas condições organizativas, impulsionadas pela nova morfologia do trabalho no século XXI, fragmentado e heterogêneo.

As características acima narradas estruturaram uma nova racionalidade, a partir dos anos 1970, centrada na precarização do trabalho, na já mencionada fragmentação sindical, na

Trabalho” (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1639). A Constituição deve ser a chave de leitura sobre as possibilidades que a Lei n. 13.467/2017 tentou impingir.

¹²⁹ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da relação entre a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e a representação sindical. In: **Seminário Direito e Democracia**, 2013, Florianópolis. Anais do Seminário Direito e Democracia 2012. Florianópolis: PET/DIREITO/UFSC, 2013. p. 119-134.

¹³⁰ DUTRA, Renata Queiroz. **Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios da proteção social**. *Revista do TST*, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out./dez. 2016.

¹³¹ *Ibid.*

“alienação, insegurança e desempoderamento dos trabalhadores”¹³², culminando na grande valorização da autonomia e desenvolvimento individuais, assim como na diminuição do valor e importância da negociação coletiva, de tal modo que esta deixou de ser utilizada exclusivamente como uma das formas de reforçar e ampliar os direitos previstos em lei.

Diante desse cenário, em função da absorção dos influxos neoliberais de desregulamentação dos direitos, a negociação coletiva adquiriu novas características, tornando-se instrumento de consecução das propostas de flexibilização dos comandos protetivos legais, conduzindo, em última análise, aos ensejos de substituição destes últimos por instrumentos negociais.

A negociação coletiva se tornou, assim, um dos instrumentos centrais para a flexibilização dos direitos, deixando, em grande medida, de ser articulada como mecanismo de resistência da classe trabalhadora. Os sindicatos tampouco absorveram essa nova classe-que-vive-do-trabalho, apta, talvez, a apresentar-lhes novas estratégias de organização.

Para Kergoat, o que modifica as relações sociais de sexo são as práticas sociais, não as relações intersubjetivas. Reside aí a importância da participação no sindicato para que o grupo social “mulheres” se aproprie “de outras maneiras de pensar e agir”¹³³.

Convém ressaltar, contudo, que a presença de mulheres em espaços de representação não é garantia de que sejam pautados temas relacionados às suas demandas e necessidades. Trata-se somente de condição habilitante, que aumenta a probabilidade de que questões de seu interesse sejam consideradas ¹³⁴. Daí porque, a despeito da baixa participação de mulheres na direção nos sindicatos, em geral, e no Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal (Sinttel-DF), em particular, serão analisadas, nesta pesquisa, a presença de cláusulas relativas à igualdade de gênero nos instrumentos coletivos entabulados por essa entidade.

A análise objetiva de qual o conteúdo dessas cláusulas será formulada no capítulo 3.

¹³² DUTRA, Renata Queiroz. **Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios da proteção social**. *Revista do TST*, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out./dez. 2016.

¹³³ KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos* – CEBRAP, n. 86, p. 93–103, 2010.

¹³⁴ FRANCESCET, Susan, ¿Promueven las cotas de género los intereses de las mujeres? – el impacto de las cuotas em la representación sustantiva de las mujeres, *in*: TOBAR, Marcela Ríos (Org.), **Mujer y política – el impacto de las cuotas de género en América Latina**, Santiago: FLACSO-IDEA internacional, 2008, p. 61–96.

CAPÍTULO 2 - PANORAMA DO MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI: A PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO NO SETOR DE TELEATENDIMENTO.

2.1. A privatização do Sistema Telebras e a reestruturação produtiva no setor de teleatendimento.

Segundo Selma Venco, as primeiras centrais de teleatendimento surgiram nos anos 1960, “como simples escritórios de recebimento de reclamações, cujos trabalhadores tinham uma limitada quantidade de informações para exercer sua atividade”¹³⁵.

Conforme já se tratou no capítulo anterior, logo após esse período, no final da Guerra Fria, ocorreu o que se denominou Revolução da Microeletrônica. Segundo Sevckenko, no ano de 1975, “os circuitos integrados alcançaram o pico de 12 mil componentes”¹³⁶. Esse avanço tecnológico foi apropriado por dois líderes que reivindicavam os méritos da suposta vitória do capitalismo, Ronald Reagan e Margareth Thatcher. Segundo Sevckenko,

Foi esse contexto fortuito que proporcionou os meios para que Reagan-Thatcher consolidassem a agenda conservadora, retraindo a ação do Estado em favor das grandes corporações e do livre fluxo de capitais, abalando os sindicatos, disseminando o desemprego, rebaixando a massa salarial e concentrando renda. Foi a grande epidemia mundial das privatizações, das reengenharias, das flexibilizações e das megafusões entre grandes empresas. Apoiada na dramática mudança tecnológica, essa onda foi tão poderosa que acabou forçando a alteração do discurso das oposições.¹³⁷

Um outro elemento importante desse contexto foi a criação do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial (BM), no fim da Segunda Guerra Mundial, com o propósito de auxiliar na reconstrução dos países de centro atingidos pela guerra e, por outro lado, de apoiar países em desenvolvimento ou cuja marca do colonialismo ainda era muito presente. No fim da década de 1970, com a crise do petróleo, a realidade nos países em desenvolvimento e das ex-colônias foi de hiperinflação. O recurso ao FMI e ao BM revelou-se condicionado a um conjunto de contrapartidas afinadas com a prática neoliberal em expansão. Para receberem auxílio, esses países deviam se comprometer com um pacote de medidas de

¹³⁵ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. Universidade Estadual de Campinas, 2006, Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 14.

¹³⁶ SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo, Companhia das Letras, 2001, p. 37.

¹³⁷ *Ibid*, p. 40.

austeridade, incluindo, por exemplo, a privatização das estatais e a desregulamentação e flexibilização de direitos trabalhistas para barateamento dos custos com mão-de-obra ¹³⁸.

Essa tendência, que pressionava para que os Estados saíssem de cena e entregassem o controle às forças de mercado, alcançou o Brasil na década de 1990. Ainda no governo de Fernando Collor (PRN), foi sancionada a Medida Provisória n. 155/90, convertida, posteriormente, na Lei n. 8.031/90, que criou o Plano Nacional de Desestatização, cujos objetivos delineados em seu artigo 1º carregavam a carga semântica liberalizante herdada do contexto internacional.

Nesse sentido, o artigo mencionava, por exemplo, que havia “atividades indevidamente exploradas pelo setor público” que deveriam ser transferidas à iniciativa privada. Além disso, utilizava figuras que acabavam por atribuir ao Plano um aspecto positivo, tais como a perspectiva de diminuição da dívida pública, de retomada de investimentos, da “modernização do parque industrial do país”, da liberação da Administração Pública para atividades em que a presença estatal era considerada fundamental e do fortalecimento do mercado de capitais.

Durante os governos Fernando Collor (PRN) e Itamar Franco (PMDB), foram privatizadas empresas estratégicas, tais como a Usiminas (1991), a Companhia Siderúrgica Nacional (1993) e a Embraer (1994).

A tendência privatizante se acirrou especialmente durante os governos de Fernando Henrique Cardoso (PSDB), que trabalhou pela consolidação da agenda neoliberal já instalada nos anos anteriores. Em 1997, foi privatizada a Vale do Rio Doce e, no ano seguinte, o Sistema Telebrás. Esse movimento coincidiu com o momento em que as centrais de atendimento, que então já contavam com ainda mais incremento tecnológico, deixaram de ser simples escritórios de recebimento de reclamações para se tornarem “verdadeiros núcleos de comunicações e até serviços de verificação de satisfação, de ‘fidelização’ do cliente, de conquista de novos clientes, de racionalização do fluxo telefônico etc.” ¹³⁹.

A quebra do monopólio estatal das comunicações ocorreu em 1995, quando foi aprovada a Emenda Constitucional n. 8, que possibilitou à União a outorga de concessões para exploração dos Serviços de Telecomunicações. A Lei n. 9.295/96, continuando o trajeto, autorizou a outorga de concessão para serviço móvel celular e, finalmente, a Lei n. 9.472/97 –

¹³⁸ SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo, Companhia das Letras, 2001, p. 153.

¹³⁹ VENCO, Selma, **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**, Universidade Estadual de Campinas, 2006, Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 15.

denominada Lei Geral de Telecomunicações – enumerou as diretrizes para o que denominou “a reestruturação e a desestatização das empresas federais de telecomunicações”.

Todas essas medidas prepararam terreno para a privatização do Sistema Telebrás em 1998, que ocorreu nos seguintes termos:

A privatização do Sistema Telebrás ocorreu no dia 29 de julho de 1998 através de 12 leilões consecutivos na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro – BVRJ, pela venda do controle das três holdings de telefonia fixa, uma de longa distância e oito de telefonia celular, configurando a maior operação de privatização de um bloco de controle já realizada no mundo. Com a venda, o governo arrecadou um total de R\$ 22 bilhões, um ágio de 63% sobre o preço mínimo estipulado.¹⁴⁰

A privatização do Sistema Telebrás está intrinsicamente ligada à configuração atual do trabalho no setor de teletendimento. Isso porque, no início das atividades das centrais de teletendimento no Brasil, elas se concentravam em grandes centros urbanos, como São Paulo e Rio de Janeiro, ao redor do mercado consumidor¹⁴¹. A privatização levada a cabo em 1998 reduziu custos e possibilitou a transferência dessas centrais para outras cidades, mediante incentivos da mesma ordem daqueles encontrados no plano internacional (*offshoring*), tais como redução de aluguéis, de gastos com vale-transporte e de impostos.¹⁴²

Ricardo Antunes descreve os efeitos, no mundo do trabalho, da privatização das telecomunicações:

Como sabemos, a privatização das telecomunicações acarretou um processo intensificado de terceirização do trabalho, comportando múltiplas formas de precarização e de intensificação dos tempos e movimentos no ato laborativo. Desenvolvia-se, então, uma clara confluência entre a terceirização do trabalho e sua precarização, dentro da lógica da *mercadorização* dos serviços que foram privatizados.¹⁴³

A privatização do setor de telecomunicações foi acompanhada de sua desnacionalização e financeirização. Observou-se, assim, que “as empresas transnacionais que aqui aportaram trouxeram consigo a ideia de empresa enxuta, de articulação e gestão do

¹⁴⁰ Informação disponível em <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/desestatizacao/processos-encerrados/Privatizacao-Federais-Telecomunicacoes>. Acesso em 20 fev, 2019.

¹⁴¹ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. Universidade Estadual de Campinas, 2006, Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 46.

¹⁴² *Ibid.*, p. 47.

¹⁴³ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 79.

trabalho por meio de redes e uma forte demanda por flexibilidade em suas relações produtivas (...)”¹⁴⁴. Outro caractere da reestruturação produtiva trazido pela remodelação do setor e já aludido no capítulo 1 diz respeito à cisão entre um número reduzido de empregados mais qualificados desempenhando funções relacionadas e um contingente maior de trabalhadores em funções menos qualificadas, nem sempre condizentes com sua formação, com contratos de trabalho mais precários, pulverizados em empresas subcontratadas ¹⁴⁵.

Esse movimento, no mundo do trabalho, tem se afinado com o contexto descrito no capítulo 1 de que no século XXI, até 2016, no Brasil, experimentou-se uma extensão do emprego formal, mas acompanhada de uma tendência à precariedade e à fragilização de direitos. As contradições não param aí. Há uma incongruência também entre o “uso de tecnologias do século XXI com condições de trabalho do século XIX”¹⁴⁶.

A nova morfologia do trabalho resultante diz respeito à emergência do grupo conhecido como infoproletariado, constituído pelos trabalhadores do setor de serviços com empregos resultantes da expansão dos setores de tecnologias da informação e comunicação. No Brasil, esse grupo se constitui, em grande medida, pelos teleoperadores, cujo surgimento é descrito por Ricardo Antunes e Ruy Braga da seguinte forma:

A busca pela máxima rentabilidade dos ativos nessas empresas [que compraram o Sistema Telebras] produziu um ciclo aprofundado de terceirizações, comportando múltiplas formas de precarização do trabalho, além de modos exarcebados de intensificação dos tempos e movimentos no ato laboral. Em termos práticos, é da confluência entre a terceirização e a precarização do trabalho com um novo ciclo de negócios associado às tecnologias informacionais e à mercadorização dos serviços sob o comando da mundialização financeira que nascem os teleoperadores brasileiros. ¹⁴⁷

O surgimento do trabalho em teleatendimento também é marcado pela predominância na contratação de mulheres, conforme se abordará no tópico 2.2.

Para além da questão estrutural descrita, a Psicodinâmica do Trabalho, campo que será descrito adiante, oferece ferramentas importantes para a compreensão do perfil que tem se consolidado no setor de teleatendimento. Antes, portanto, da análise específica do setor, será

¹⁴⁴ DUTRA, Renata Queiroz, **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers**, São Paulo: LTr, 2014, p. 73.

¹⁴⁵ *Ibid.*, p. 74.

¹⁴⁶ ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy, **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**, São Paulo: Boitempo, 2009, p. 10.

¹⁴⁷ *Ibid.*, p. 10.

traçado, em tópico adiante, um paralelo com a situação das telefonistas, cuja profissão precede o surgimento das teleatendentes.

2.2. As especificidades do trabalho no setor de teleatendimento

Segundo os dados mais recentes da RAIS, em 31/12/2017, em todo o Brasil, havia 314.909 mulheres trabalhadoras ativas no setor de teleatendimento¹⁴⁸ (também denominadas teleoperadoras), o que representava 69,83% da categoria. No mesmo período, no Distrito Federal, havia registrados 5.170 trabalhadores em teleatendimento, sendo 3.596 mulheres, ou seja, 69,56% da categoria, um número muito próximo da média nacional.

Os trabalhadores e trabalhadoras em teleatendimento são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal (Sinttel-DF), que engloba, além da categoria referida, todo o setor de telecomunicações¹⁴⁹. Apesar da composição majoritariamente feminina do setor de teleatendimento, a gestão do sindicato do quadriênio de 2016 a 2020 – diretoria efetiva, suplentes, delegados representantes junto à federação e conselho fiscal – é integralmente masculina.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Segundo o IBGE, estão englobados nesse setor:

- “ - as atividades de centros de recepção de chamadas e de respostas a chamadas dos clientes com operadores humanos e distribuição automática de chamadas
- as atividades baseadas em sistemas de integração telefone-computador
- os sistemas de resposta vocal interativa ou métodos similares para o recebimento de pedidos e fornecimento de informação sobre produtos
- o atendimento telefônico a solicitações de consumidores ou de atendimento a reclamações

Esta classe compreende também:

- os centros de emissão de chamadas telefônicas que usam métodos para vender ou promover mercadorias e serviços a possíveis clientes (telemarketing)
- os centros de emissão de chamadas telefônicas para a realização de pesquisas de mercado e de opinião pública e atividades similares”.

Conferir <https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?view=classe&tipo=cnae&versao=9&classe=82202>. Acesso em 10/2/2019.

¹⁴⁹ Segundo o artigo 1º do estatuto do Sinttel, são representados pelo sindicato “trabalhadores em telecomunicações, telefonia móvel, centros de atendimentos, call centers, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet (provedores), serviços troncalizados de comunicação, radio chamadas, telemarketing, projetos, construção, instalação e operação de equipamentos e meios físicos de transmissão de sinal, similares e operadores de mesas telefônicas na base territorial compreendida pelo Distrito Federal”. Disponível em

¹⁵⁰ Para além da questão da evidente sub-representação feminina, convém pontuar que, quando se fala em uma representação de teleatendimento incluída no setor mais amplo de telecomunicações, como é o caso do Distrito Federal, também há sub-representação dos teleoperadores e teleoperadoras no sindicato. Dentre outros motivos, tal se deve ao fato que será tratado adiante de que a categoria é representada por um grande contingente de jovens, em geral, sem experiência política consistente. Cf. nesse sentido, BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015**. E-Book. ISBN 8575593102, 9788575593103, especificamente o título “O sindicalismo no setor de telemarketing”.

Algumas hipóteses podem ser desenhadas em relação a essa sub-representação. Uma delas seria de que os empecilhos que obstruem a participação de mulheres em outros espaços políticos também estão presentes nos sindicatos. Por outro lado, pode-se apontar um descrédito em relação à atuação sindical e a mobilização em torno de outras estratégias coletivas, sejam elas conscientemente politizadas ou não. Há também a possibilidade que a precariedade específica do setor de teleatendimento seja percebida, mas que haja um medo generalizado de mobilização premido pelas necessidades específicas dos operadores e operadoras. É possível, ainda, que as trajetórias de vida dessas trabalhadoras pautem o medo de mobilização, a descrença na atuação sindical, o sentido de pertencimento àquele trabalho ou a própria percepção das violações sofridas.

Em *A Política do Precariado*, Ruy Braga descreve o grupo dos teleoperadores como “composto por trabalhadores jovens, não qualificados ou semiquilificados, terceirizados, sub-remunerados (recebendo entre um e dois salários mínimos) e inseridos em relações trabalhistas que bloqueiam sua organização coletiva”, sintetizando que se trata de “um verdadeiro retrato do precariado pós-fordista em condições sociais periféricas”¹⁵¹, ou da nova morfologia do trabalho resultante da reestruturação produtiva dos anos 1990, de que se tratou no capítulo 1, com suporte em Ricardo Antunes¹⁵².

Braga inicia, ainda, um desenho sobre a trajetória majoritária dos teleoperadores e teleoperadoras: geralmente, eles e elas vêm da informalidade e não possuem experiência sindical preliminar. Trata-se de um “vasto contingente de trabalhadores jovens, especialmente mulheres e negros, em busca de uma primeira oportunidade no mercado formal de trabalho”. Além do recorte geracional, racial e de gênero exposto, Braga pontua ainda que muitas empresas de *call center* têm se deslocado para o Nordeste, onde há uma “conhecida tendência à informalização do trabalho”, o que torna o vínculo de teleatendente ainda mais sedutor para quem vivencia essa realidade.¹⁵³

Para além do perfil dos trabalhadores e trabalhadoras, quanto ao dia-a-dia, as características do trabalho em si, Cláudia Mazzei Nogueira, em *O Trabalho Duplicado*, descreve que “A rotina das teleoperadoras é exaustiva e pesada. As ações são repetitivas e

¹⁵¹ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

¹⁵² ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

¹⁵³ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

submetidas a um rigoroso controle por parte da empresa, o que pode gerar, muitas vezes, problemas de ordem física e psicológica”.¹⁵⁴

A estrutura rígida de controle que permeia a atividade de *telemarketing* e retira dos trabalhadores e trabalhadoras poder de decisão sobre suas rotinas, segundo Nogueira, “acaba por prejudicar e/ou impedir que ela desenvolva estratégias para adaptar o trabalho desenvolvido à sua realidade, sendo gerados, em grande medida, sentimentos de insatisfação e inutilidade, interferindo na motivação e nos desejos (...)”¹⁵⁵.

Aqui se pode fazer uma ponte entre essa constatação e a frustração descrita por Christophe Dejours quando o autor trata do “real do trabalho”. Segundo Dejours:

Como esse hiato irreduzível entre a realidade, de um lado, e as prescrições e os procedimentos, de outro, se deixa conhecer pelo sujeito que trabalha? Sempre sob a forma de *fracasso*: o real se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sobre ele – o real. O mundo real resiste. (...) O real se deixa conhecer pelo sujeito sob o efeito de surpresa desagradável, ou seja, de um modo *afetivo*.¹⁵⁶

Além da frustração que é decorrência quase automática de um trabalho excessivamente prescrito, os adoecimentos, tanto físicos quanto psíquicos são uma constante no setor. No entanto, Ruy Braga, ainda em *A Política do Precariado*, destaca um recorte específico para essas enfermidades, ressaltando que “as mulheres encontram-se acentuadamente mais expostas ao processo de adoecimento do que os homens”. Braga também pontua que, para além do adoecimento físico, “o regime de trabalho predominante no setor tem produzido doenças semelhantes àquelas descritas por Le Guillant em seu clássico estudo realizado em 1956: dores de cabeça, crises de choro, irritabilidade, zumbidos nos ouvidos e pensamento obsessivo”.¹⁵⁷

2.3. O estudo de Christophe Dejours sobre as telefonistas: pontos de interseção.

Em sua obra *A Loucura do Trabalho*, Christophe Dejours enuncia que “A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento

¹⁵⁴ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **O trabalho duplicado - a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006, p. 45.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p. 48.

¹⁵⁶ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação (Tomo II)**. Brasília: Paralelo 15, 2012, p. 25.

¹⁵⁷ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

condicionado favorável à produção”, de modo que “O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo”¹⁵⁸. Para ilustrar sua afirmação, o autor se utiliza do exemplo das telefonistas – no feminino, tal como no livro. No contexto do estudo, editado pela primeira vez na França em 1980, trata-se, evidentemente, de serviço diferente do trabalho das atuais teleatendentes.

No entanto, há aproximações entre as profissões que permitem aproveitar o estudo em análise relativa às teleatendentes, vez que, para além do uso do mesmo instrumento telemático, repetem-se até hoje as estratégias de controle descritas por Dejours, especialmente a vinculação a um procedimento específico que tenta impedir que se lance mão de qualquer tipo de criatividade no exercício cotidiano das tarefas. Repete-se também a possibilidade de que as trabalhadoras sejam “escutadas sem saber a qualquer momento”¹⁵⁹, a atribuição de notas, o estigma em torno do trabalho, a possibilidade de que venha a consistir em primeiro emprego de muitas.

Outro ponto de contato é o fato de que, no quadro descrito por Dejours, muitas trabalhadoras eram das Antilhas e sofriam racismo a partir do reconhecimento de seu sotaque. Trata-se de modalidade de estigmatização à qual as teleatendentes de que trata esta pesquisa também estão sujeitas dado, em escala global, o deslocamento de *call centers* para países periféricos e semi-periféricos – o *offshoring* que se abordou no capítulo 1 – e, no caso do Brasil o notório deslocamento das empresas de teleatendimento para o Nordeste ¹⁶⁰.

A primeira afirmação colhida em pesquisa com telefonistas mencionada por Dejours é contundente: “O trabalho nos deixa idiotas”. Seguem-se a ela diversas afirmações sobre o procedimento engessado que acompanhava o trabalho das telefonistas.

Das entrevistas, ressalta-se, como um dos aspectos presentes, aquele que diz respeito “à hierarquia, ao comando, ao controle e à organização do trabalho”¹⁶¹. Os relatos da pesquisa denotam um trabalho acompanhado de vigilância estrita, que pode ocorrer a qualquer momento, de modo que se encontra, como reflexo na personalidade das trabalhadoras, uma autovigilância também muito severa.

¹⁵⁸ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992, p. 96.

¹⁵⁹ *Ibid.*, p. 98.

¹⁶⁰ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

¹⁶¹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992, p. 101.

Trata-se de quadro muito semelhante àquele descrito por Cinara Lerrer Rosenfield em relação ao trabalho de teleatendentes:

O trabalho de atendente de call center é marcado por um forte controle do tempo das ligações e das pausas, dos movimentos e gestos (vide o fio do fone que prende à PA) e do próprio processo de trabalho (gravação das ligações, escuta e supervisão em tempo real, auditorias, controle do volume de vendas em tempo real e indução a vender mais para atingir as metas).¹⁶²

São, portanto, profissões igualmente marcadas pela hierarquia, controle, vigilância, exigências de meta e ritmo, atrelamento a *scripts* e sobretudo estigmatização.

Dejours aponta que “O condicionamento constitui, de certa maneira, a sintomatologia da neurose marcada pela organização do trabalho”. O autor conclui, assim, que nessa modalidade de ocupação, tudo encaminha para reações agressivas, que, por sua vez, geram culpa e um trabalho mais veloz; desse modo, no setor de telefonia, o sofrimento psíquico “é o próprio instrumento para obtenção do trabalho”¹⁶³.

O interesse da organização do trabalho nesse caso não reside, no entanto, no sofrimento por si, mas nos mecanismos de defesa que as trabalhadoras criam contra esse sofrimento e que as tornam mais produtivas. Dejours descreve que “A única saída para a agressividade, aliás bem restrita, é trabalhar mais depressa”¹⁶⁴, de modo que o controle aparece, aí, como uma tecnologia de poder.

Trata-se, finalmente, de um tipo de trabalho que não tem um seduzir de gestão, mas um imperativo de obediência. Assim, a possibilidade de se constituir uma identidade profissional em que se tenha certo equilíbrio entre condições de trabalho e remuneração e valorização do tipo de emprego é desfavorecida. Há um contingente tão grande de pessoas precisando desse tipo de emprego, para sair seja da desocupação, seja da informalidade, que a captura da subjetividade acaba se tornando dispensável.

2.4. Psicodinâmica do Trabalho: trajetórias de teleatendentes e participação sindical.

¹⁶² ROSENFELD, Cinara Lerrer. A identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória, *in*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**, São Paulo: Boitempo, 2009.

¹⁶³ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992, p. 101-103.

¹⁶⁴ *Ibid.*

Dado o cenário posto, tanto do perfil de teleatendentes quanto de caracteres específicos da profissão, chega-se a um ponto em que traçar as trajetórias pode permitir entender a questão do déficit de representação, nos sindicatos que representam o setor, daquelas que compõem, em média, 70% dos postos de trabalho em teleatendimento.

Antes, porém, convém conceituar Psicodinâmica do Trabalho. No segundo tomo de Trabalho Vivo, Christophe Dejours define esse campo como

uma disciplina clínica que se sustenta na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental. É, em seguida, uma disciplina teórica que se esforça por inscrever os resultados da pesquisa clínica da relação com o trabalho em uma teoria do sujeito que observe, a um só tempo, a psicanálise e a teoria social.¹⁶⁵

É interessante, portanto, pensar a Psicodinâmica do Trabalho como uma observação das relações de trabalho e dos seus entrelaçamentos com o meio e com a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras.

Importa destacar que a Psicopatologia do Trabalho, por outro lado, enfatizava o adoecimento causado pelo trabalho¹⁶⁶. A Psicodinâmica do Trabalho compõe uma mudança de perspectiva nesse sentido, quase como um desenvolvimento do campo da Psicopatologia, pois também considera os mecanismos de defesa e a normalidade como elementos. No entanto, a atual organização do trabalho no setor de teleatendimento, conforme descrito no tópico anterior, calcada em ritmo, metas, cobranças excessivas, scripts, controle e estigma, faz com que a Psicodinâmica do Trabalho, ao propor a análise dos entrelaçamentos entre meio e subjetividade, nesse caso, acabe voltando os olhos para o adoecimento físico e psíquico ocasionado pelo meio, isto é, para as repercussões patologizantes da organização do trabalho.

Ao analisar a interseção entre “história pessoal, familiar e social de um indivíduo”¹⁶⁷, Vincent de Gaulejac ordena também diversos planos sob os quais se pode ver o indivíduo que articulam esse entrelaçamento. Assim, pontua que:

- *o indivíduo é produzido pela história*: sua identidade é construída, de um lado, a partir dos acontecimentos pessoais por ele vividos e que formam a trama de sua

¹⁶⁵ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação** (Tomo II). Brasília: Paralelo 15, 2012, p. 23.

¹⁶⁶ Em *A Loucura do Trabalho*, Dejours definia o objeto da psicopatologia do trabalho do seguinte modo: “é precisamente isto que deve ser estudado pela psicopatologia do trabalho; o que acontece com a vida psíquica do trabalhador desprovido de sua atividade intelectual pela organização científica do trabalho!” Cf. DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992, p. 43.

¹⁶⁷ GAULEJAC, Vincent de. **A Neurose de Classe – trajetória social e conflitos de identidade**. São Paulo: Via Lettera, 2014, p. 23.

biografia, de sua história singular e única e, de outro, a partir dos elementos comuns à sua família, ao seu meio, à sua classe de pertencimento que o posicionam como um ser sócio-histórico.

- *o indivíduo é um ator da história*: se o indivíduo pode ser considerado como produto da história, ele é, igualmente, seu produtor. Ele é portador de historicidade, isto é, da capacidade de intervir em sua própria história; função que o posiciona como sujeito em um movimento dialético entre o que ele é e o que ele se torna: *o indivíduo é produto de uma história na qual ele busca se tornar sujeito*.
- *o indivíduo é produtor de histórias*: por sua atividade fantasmática, sua memória, sua palavra e sua escrita, o homem opera uma reconstrução do passado, como se quisesse, diante do não controle do seu curso, ao menos dominar o sentido.¹⁶⁸

No caso do teleatendimento, todas essas dimensões adquirem caracteres muito particulares. Conforme se verá, há uma história mais ou menos comum aos teleoperadores e teleoperadoras, tanto em termos de história familiar como de ocupações pretéritas, que enquadram a dimensão do indivíduo produzido pela história. Nesse contexto, também é comum que esses indivíduos estejam buscando qualificação e encarem o trabalho no teleatendimento com ares de transitoriedade. Além disso, no ambiente de trabalho, mesmo quando não se engajam na luta sindical, traçam estratégias de reação coletiva a determinados elementos da formação do trabalho. Emergem, aí, ora como atores, ora como produtores de história.

Sobre as trajetórias pessoais de teleatendentes, Selma Venco traça o seguinte quadro:

Analisando-se as trajetórias pessoais e profissionais dos entrevistados, constata-se que todos se tornaram teleoperadores por falta de outras oportunidades de emprego. A maior parte dos que foram ouvidos ingressou no mercado aos quinze anos, em atividades profissionais variadas e, invariavelmente, no trabalho informal. Foram auxiliares em serviços, distribuidores de panfletos, babás etc.¹⁶⁹

Segundo Ruy Braga, ainda, o setor é composto, em grande medida, por filhas de trabalhadores domésticas que veem o trabalho no setor de *call center* como porta para a formalização¹⁷⁰.

Assim, segundo a autora, o momento de ingresso na profissão é descrito, por vezes, como um momento de sonho, já que traz consigo garantias ilusórias de um emprego formal antes inimagináveis, embora pouco tempo depois essa aspiração seja dirimida.

Para além dos percursos pessoais, Selma Venco também revela as trajetórias familiares que, via de regra, esses trabalhadores e trabalhadoras partilham. Nesse sentido:

¹⁶⁸ *Ibid.*, p. 24.

¹⁶⁹ VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 153–171.

¹⁷⁰ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 109.

À luz das colocações de [Daniel] Bertaux, as trajetórias pessoais dos teleoperadores revelam a hereditariedade preconizada pelo autor: em sua grande maioria, são filhos de pais com ocupações profissionais de especialização básica e de baixa remuneração (...) Todos os entrevistados pertencem a famílias de classe média baixa, com pais que possuem um nível de escolaridade muitas vezes abaixo do elementar e profissões que são, comumente, as de costureira, motorista, operário, merendeira etc.¹⁷¹

Selma Venco ressalta, ainda, a afirmação de empresários de que não contratam quem venha de família de classe média e média-alta, dada a possibilidade de que, ante o clima de pressão que caracteriza o setor, essas pessoas abandonem rapidamente os postos por não precisarem deles. Quem permanece são esses trabalhadores e trabalhadoras descritos, vindos de trajetórias de informalidade e de contextos familiares de necessidades mais prementes. Algumas dessas pessoas entregam-se ao ritmo para sobreviver; outras só conseguem sobreviver graças à manutenção de certa autonomia mental. Os mecanismos de defesa variam¹⁷².

Daí se extrai que, embora no início do vínculo de trabalho se configure o sonho de fruição de direitos básicos, a estrutura massacrante da gestão logo o carrega de insatisfações e instiga a criação de mecanismos de defesa, embora esses não sejam enxergados, necessariamente, no sindicato.

Todos esses fatores reverberam exatamente na participação das mulheres nos sindicatos. Para fazer essa ponte, importa ressaltar o diagnóstico que Selma Venco faz sobre quem são as pessoas que se ativam no setor de teleatendimento, a partir de duas perguntas fundamentais: “por que mulheres?” e “por que não homens?”.

À primeira, Venco responde que as respostas “são integralmente relacionadas às ditas qualidades da mulher socialmente erigidas, como a paciência, a capacidade de ouvir, a delicadeza no trato com os clientes e, por fim, a conclusão de que todos, homens e mulheres, preferem falar ao telefone com uma mulher”, o que configura, afinal, uma forma de desvalorização do seu trabalho¹⁷³.

¹⁷¹ VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 153–171.

¹⁷² DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992, p. 44.

¹⁷³ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 161.

Quanto aos homens, a autora retoma o conceito de relações sociais de sexo de Danièle Kergoat, tratado no capítulo anterior¹⁷⁴, segundo o qual as relações sociais desafiam destinos biológicos, criando relações de poder que, no campo do trabalho, confinam a experiência feminina a um local menos valorizado, seja econômica, seja simbolicamente, que o local do trabalho masculino.

Assim, Selma Venco destaca que os homens “não são educados na família e na sociedade para se submeterem ou para obedecerem e esses aspectos não atendem aos princípios de uma organização do trabalho taylorista (...)”¹⁷⁵.

Há um contexto maior no qual se insere essa análise específica, já descrito por autores como Ricardo Antunes, Cláudia Mazzei Nogueira e Helena Hirata, conforme tratado no capítulo 1. Trata-se de precarização, marcadamente, do trabalho feminino. É comum que se destinem a mulheres empregos mais mal remunerados, com base no estereótipo de que elas não são provedoras – a despeito do que vêm demonstrando as Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio (PNAD), do IBGE¹⁷⁶ – e de que, como cuidadoras, convém que trabalhem mais em profissões *part time*, como a de teleoperadoras.

Essas mulheres enfrentam dificuldades significativas se buscam unir-se aos sindicatos. Na estrutura sindical brasileira, nota-se “a reduzida possibilidade de acesso das mulheres a cargos de direção do sindicato, bem como a dificuldade de inserção das pautas e reivindicações das trabalhadoras que superem a visão da mulher apenas enquanto mãe”.¹⁷⁷

Por outro lado, perceber a origem dessas mulheres, os outros trabalhos em que se empenharam, tal como o trabalho doméstico, e suas trajetórias familiares, pode fornecer pistas sobre a percepção de violações que é ou não capaz de causar mobilização subjetiva suficiente para que se busquem reações coletivas. Nesse sentido, Renata Dutra, em pesquisa realizada em Salvador, descreve que:

¹⁷⁴ KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos estudos – CEBRAP*, n. 86, p. 93–103, 2010.

¹⁷⁵ VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 153–171.

¹⁷⁶ Segundo a PNAD/IBGE, em 1995 havia 9.555.110 famílias chefiadas por mulheres em todo o Brasil, o que correspondia a 22,9% do total. Em 2015, esse número havia saltado para 28.614.895 das famílias, equivalente a 40,5% do total. Cf. http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html. Acesso em 10 jan. 2019.

¹⁷⁷ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. “O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da relação entre a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e a representação sindical”. In: *Seminário Direito e Democracia*, 2013, Florianópolis. Anais do Seminário Direito e Democracia 2012. Florianópolis: PET/DIREITO/UFSC, 2013. p. 133.

As diferentes trajetórias dos operadores escutados interferem decisivamente na sua percepção sobre direitos: enquanto que aqueles que se originavam de ocupações ainda mais precárias (como o trabalho doméstico, por exemplo), encaravam as condições de trabalho como razoáveis e não observavam, nas condutas empresariais desajustadas, senão dissabores, aqueles que pela trajetória familiar e escolar projetam colocações mais qualificadas, demonstram, a partir de sua posição, uma concepção de cidadania mais aprofundada e incompatível como as condições praticadas nos *call centers*.¹⁷⁸

Conforme já mencionado, é esperado que, nessa dimensão, um dos mecanismos de defesa apresentados por essas trabalhadoras seja entregar-se ao ritmo, impelidas pelas necessidades materiais mais imediatas, sem refletir mais profundamente sobre as violações de que são alvo. Conforme menciona Renata Dutra, “A reflexão de Dejours [em A Banalização da Injustiça Social] no sentido de que as práticas de resignação se traduzem, muitas vezes, em defesas subjetivas contra uma ordem de coisas reputada inexorável, é útil para pensar a conclusão ora apresentada”¹⁷⁹.

Além disso, é possível que elas se desidentifiquem com uma profissão hipercontrolada e excessivamente prescrita, o que lhes cassa, em alguma medida, o senso de coletividade.

Por outro lado, conforme já mencionado neste tópico, é possível também que as trajetórias familiares e os percursos profissionais dessas trabalhadoras pautem o medo de participação. Na pesquisa de Renata Dutra, um dos achados é de que a palavra medo aparece frequentemente nas entrevistas realizadas com teleatendentes – “medo de perder o emprego e o medo da punição por justa causa, que, na visão dos operadores, representa ‘sujar a carteira’ de trabalho (...)”¹⁸⁰.

Nesse caso, medo e vergonha podem estar imbrincados. Em *As Origens da Vergonha*, Gaulejac pontua que:

A pobreza, como dissemos, não é humilhante em si mesma. Mas força o indivíduo a aceitar, para sobreviver, múltiplas violências humilhantes. Obriga a suportar trabalhos cansativos e pouco qualificantes, condena a pedir ajuda, induz uma relação de dependência.¹⁸¹

¹⁷⁸ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 259.

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 219.

¹⁸⁰ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 217.

¹⁸¹ GAULEJAC, Vincent de. **As Origens de Vergonha**. São Paulo: Via Lettera, 2006, p. 89.

Nesse caso, há a possibilidade de que as mulheres da categoria carreguem histórias familiares assim e vejam-se reproduzindo o mesmo padrão, dado o imperativo de terem um trabalho e ante o fato de que é esse tipo de trabalho formal que se lhes apresenta.

Por fim, é possível simplesmente que estratégias defensivas se manifestem de outros modos, tais como outras formas de mobilização coletiva no local de trabalho, por exemplo, à parte dos sindicatos. São exemplos incentivos mútuos, conversa no intervalo, demonstração de entendimento do sofrimento do outro.

Nessa direção, uma dinâmica relacionada ao gênero descrita por Ruy Braga é

a existência de um comércio informal de lanches saudáveis, bolos e salgados, além de bijuterias, cosméticos e roupas, especialmente comum entre as teleoperadoras, [que] não apenas contribui para reforçar a renda mensal, mas ajuda a criar entre os trabalhadores redes horizontais e difusas de comunicação, acionadas durante protestos, paralisações ou mesmo greves.¹⁸²

Há mecanismos de defesa que impedem o adoecimento, à parte das práticas sindicais, mais distanciadas do dia-a-dia do local de trabalho, embora importantes em outras dimensões de luta. E talvez porque, aqui, aderir ao sindicato é identificar-se em definitivo com uma categoria da qual esperam livrar-se logo,¹⁸³ da qual têm vergonha e à qual não se quer pertencer.

A Psicodinâmica do Trabalho, assim, permite entender, no caso das teleatendentes, o entrelaçamento entre o trabalho, suas trajetórias e o sofrimento que a gestão lhes acarreta. A essa análise, pode-se agregar o poder de incidência das práticas sindicais sobre o cenário, especialmente se os sindicatos são capazes de apreender a complexidade daquelas que representam.

2.5. O setor de teleatendimento no século XXI.

Os conceitos fundamentais relativos ao setor de teleatendimento foram descritos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Reunidos no subgrupo de código 422, relativo

¹⁸² BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 109, p. 113.

¹⁸³ Selma Venco expõe que “Alguns dos depoimentos [colhidos em sua pesquisa], especialmente os das mulheres, expõem um certo descontrole emocional diante da não inclusão de seus nomes nas listas de demitidos”. Cf. VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Editora Boitempo, 2009, p. 169.

aos trabalhadores de informações ao público, encontram-se os operadores de telefonia (código 4222), definidos como aqueles que:

Operam equipamentos, atendem, transferem, cadastram e completam chamadas telefônicas locais, nacionais e internacionais, comunicando-se formalmente em português e/ou línguas estrangeiras. Auxiliam o cliente, fornecendo informações e prestando serviços gerais. Podem treinar funcionários e avaliar a qualidade de atendimento do operador, identificando pontos de melhoria.¹⁸⁴

Os operadores de telefonia incluem telefonistas (operador de centro telefônico, operador de mesa telefônica, operador de pabx, telefonista bilíngue), teleoperadores, monitores de teleatendimento (monitor de apoio ao teleatendimento, telefonista-líder, telefonista-monitor) e operadores de rádio-chamada.

Os operadores de telemarketing (código 4223) incluem, por sua vez, trabalhadores do ativo, do receptivo, de ambos e o telemarketing técnico. Suas atividades são descritas, no CBO, da seguinte forma:

Atendem usuários, oferecem serviços e produtos, prestam serviços técnicos especializados, realizam pesquisas, fazem serviços de cobrança e cadastramento de clientes, sempre via teleatendimento, seguindo roteiros e scripts planejados e controlados para captar, reter ou recuperar clientes.

Ainda segundo o CBO, os operadores de telemarketing

Atuam como assalariados, com carteira assinada ou como autônomos, em empresas que prestam serviços de teleatendimento a terceiros. No mercado, essas empresas são denominadas de: birô de teleatendimento, call centers, customer centers, contact centers. Também trabalham em serviços de teleatendimento de uma empresa, denominados de teleatendimento in house, cuja operação mais conhecida é o serviço de atendimento ao consumidor (sac).

O Anexo II da Norma Regulamentadora n. 17 (NR 17), do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, aprovado pela Portaria n. 9, de 30 de março de 2007 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que define normas de ergonomia, utiliza os termos teleatendimento e telemarketing como sinônimos. Segundo a referida normativa,

1.1.2. Entende-se como trabalho de teleatendimento/telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

¹⁸⁴ Fonte: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorEstrutura.jsf> . Acesso em 10 fev. 2019.

Partindo das definições acima, os termos *teleatendimento* e *telemarketing* serão adotados nesta pesquisa como sinônimos, ainda que, a rigor, teleatendimento seja gênero e telemarketing, espécie. A definição da NR 17 corresponde ao gênero, enquanto o telemarketing diz respeito às atividades de marketing exercidas via teleatendimento.

Os teleatendentes, ou atendentes de telemarketing, podem trabalhar em *call centers* ou em outros tipos de estabelecimentos, como os descritos acima na CBO. Segundo a NR 17, “Entende-se como call center o ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador”.

De 2006, a partir de quando a RAIS classifica a quantidade de empregos formais por setor, mais que dobraram os empregos em atividades de teleatendimento, que ultrapassaram a cifra de 450.000,¹⁸⁵ conforme se verifica da tabela abaixo:

Tabela II – Empregos em atividades de teleatendimento

Ano	Empregos em teleatendimento
2017	450.950
2016	444.549
2015	463.555
2014	489.555
2013	445.938
2012	421.984
2011	391.217
2010	355.270
2009	316.377
2008	314.393
2007	261.175
2006	206.072

Fonte: Elaboração pela autora com base nos dados da RAIS disponíveis em <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>

Embora a partir de 2015 se tenha observado uma leve queda na quantidade de empregos no setor, tal alteração de tendência correspondeu, também, a uma queda no total de empregos como um todo no Brasil. Isto é, mesmo com o decréscimo de cerca de 7,89% do

¹⁸⁵ Segundo Renata Dutra, no entanto, há estudos que indicam que essa cifra pode ultrapassar 1 milhão, se contabilizados os trabalhadores em telemarketing de empresas de ramos diversos. Cf. DUTRA, Renata Queiroz. Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers. São Paulo: LTr, 2014.

empregos no setor, de 2014 a 2017, ainda é expressiva a quantidade de trabalhadores e trabalhadoras em teleatendimento, que correspondem a cerca de 0,97% do total de empregos formais, consideradas todas as ocupações.

Os números vão ao encontro da afirmação de que, a onda de formalização de emprego, na era Lula (PT), mencionada no capítulo 1, teve destaque especialmente no grupo dos teleatendentes, que, segundo Ruy Braga, sintetiza os principais caracteres do mundo do trabalho nos últimos anos: “formalização, baixos salários, terceirização, significativo aumento do assalariamento feminino, incorporação de jovens não brancos, ampliação do emprego no setor de serviços e elevação da taxa de rotatividade do trabalho”¹⁸⁶.

De fato, segundo dados da RAIS, em dezembro de 2017, 61,77% dos trabalhadores ganhavam de 1 a 1,5 salário mínimo; 69,83% eram mulheres e 45,57% tinham entre 18 a 24 anos de idade.

Especificamente sobre o alto número de mulheres no setor, isso se dá pelos caracteres de processo de feminização do trabalho já descritos no capítulo 1, que impelem as mulheres, como grupos mais vulneráveis, a trabalhos mais precarizados e mal remunerados.

Em relação ao tempo do emprego, a RAIS revela que, em dezembro de 2017, 19,74% dos trabalhadores tinham de 6 a 11,9 meses no emprego; 21,78% de 12 a 23,9 meses no emprego; 13,59% de 24 a 35,9 meses no emprego; 12,80% de 36 a 59,9 meses no emprego. Esses dados sinalizam para a alta rotatividade no setor, com a maior parte da categoria com no máximo 5 anos no emprego.

Segundo Renata Dutra, a alta rotatividade decorre dos pedidos de demissão, impulsionados pelas péssimas condições de trabalho, e também pelo que Ruy Braga denomina “ciclo do teleoperador” – o período de 20 a 24 meses em que o trabalhador é contratado, aprende a forma do trabalho, recebe a remuneração diferenciada pelo alcance das metas e, finalmente, enfrenta a baixa da produtividade ou mesmo adoecimentos decorrentes do “endurecimento das metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos coordenadores de operação, os baixos salários e a negligência por parte das empresas em relação à ergonomia e à temperatura do ambiente”¹⁸⁷. Outro fator que impulsiona a alta rotatividade é a pirâmide ocupacional do

¹⁸⁶ BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

¹⁸⁷ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 118.

setor¹⁸⁸, com poucos postos intermediários de chefia, fator que estreita as possibilidades de ascensão.

Quanto à escolaridade, segundo os dados da RAIS, em dezembro de 2017, 78,65% dos trabalhadores em teleatendimento tinham Ensino Médio Completo, 8,40% tinham Ensino Superior Incompleto e 9,57% Ensino Superior Completo. O dado, segundo Renata Dutra, é acidental¹⁸⁹, decorrente do fato de que a carga horária de 6 (seis) horas definida pela NR 17 permite a compatibilização entre estudos e trabalho¹⁹⁰. De todo modo, costuma-se exigir, no mínimo, o Ensino Médio completo, embora o trabalho desenvolvido seja caracterizado pela falta de conteúdo¹⁹¹. Observe-se, ainda, que a escolarização não se reverte em melhorias das condições de trabalho no setor.

As metas excessivas e a exigência de cumprimento de scripts são também uma característica do setor. Os scripts acabam por esvaziar o trabalho de sentido e a obediência a eles é objeto de vigilância estrita por parte dos supervisores. O cumprimento das metas interfere na remuneração e na concessão de prêmios ou folgas, mas seu descumprimento acarreta punições severas e humilhações. A forma de exigência de cumprimento das metas redundando em assédio moral acentuado.

O assédio também pode vir dos consumidores, ainda que decorrente da forma de organização do trabalho. Uma das condições relatadas por Selma Venco¹⁹², por exemplo é a de *atendimento híbrido flexível*, isto é, aquele em que os trabalhadores são contratados para o atendimento ativo, mas passam ao atendimento receptivo¹⁹³ no caso de haver muitos clientes em espera. Ao fazê-lo, costumam ser destratados, seja porque já os atendem após longo tempo

¹⁸⁸ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 34.

¹⁸⁹ DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers**. São Paulo: LTr, 2014, p. 79.

¹⁹⁰ Apesar da carga reduzida, há bastante rigor em relação aos atrasos, que podem gerar descontos ou punições, quanto às pausas e quanto às faltas. Cf. DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁹¹ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 30.

¹⁹² *Ibid.*

¹⁹³ Selma Venco explica que o atendimento receptivo é “aquele que recebe ligações dos clientes e dá orientações, informações, suporte técnico ou prestação de serviços”, enquanto o ativo “é praticamente sinônimo de venda”. Cf. VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 17 e p. 20.

em linha, seja porque não têm formação específica para o tipo de atendimento em que são lançados¹⁹⁴.

Todas essas condições de trabalho são geradoras de intenso adoecimento no setor. Segundo descreve Renata Dutra,

As queixas variam desde dores de cabeça frequentes, gastrite, ganho de peso excessivo, problemas urinários, dores nas colunas e nos membros superiores (bursites, tendinites, LET, síndrome do túnel do carpo), problemas respiratórios (rinites, sinusites e alergias de modo geral), conjuntivites, inflamações oculares, dores de garganta, laringites, pólipos na garganta, afonia, rouquidão, problemas de pressão arterial, até quadros como depressão, transtorno de ansiedade, síndrome do pânico, crises de choro, além de irritação e estafa. A respeito das condições de trabalho, há registro comum dos trabalhadores no sentido de que a atividade é submetida a muito estresse, oriundo das cobranças pelas metas, pelo cumprimento do tempo de trabalho e também da dificuldade da relação com os consumidores.¹⁹⁵

Para Ruy Braga, as experiências de discriminação e de adoecimento são mais comuns entre mulheres¹⁹⁶, inclusive porque são elas o alvo preferencial em situações de assédio sexual, por parte dos superiores hierárquicos, dos seguranças e vigilante das empresas e até mesmo dos consumidores¹⁹⁷.

Uma outra marca do setor de teleatendimento é o deslocamento de centrais entre países (o já mencionado fenômeno do *offshoring* ou deslocalização) ou dentro do país. Selma Venco descreve que um fator que impulsionou a atividade foi a própria possibilidade de “terceirização internacional”¹⁹⁸ da atividade, que garante às empresas redução de custos (aluguéis, impostos e salários), a possibilidade de lidar com um direito do trabalho mais flexibilizado e com organizações de trabalhadores com menos tradição de mobilização.

Esses fatores garantem às empresas um aumento de competitividade. Assim, verificou-se, mundialmente, o deslocamento de *call centers* dos Estados Unidos para a Índia e

¹⁹⁴ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 21-22.

¹⁹⁵ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 115.

¹⁹⁶ BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 113.

¹⁹⁷ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 113-114.

¹⁹⁸ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 39.

Paquistão¹⁹⁹, semelhante ao que já se observava em relação as empresas de telefonia, nos anos 1980, mencionadas no item 2.3. Essas possibilidades inauguram uma nova forma de divisão internacional do trabalho. Não há, contudo, efetiva integração mundial, mas o mero deslocamento de trabalhos mais precários para países periféricos.

A possibilidade de que as empresas se movimentem com relativa facilidade pressiona os direitos para baixo, mesmo nos países centrais, sob ameaça de que as empresas se desloquem, deixando detrás de si um rastro de desemprego. Nesse sentido, Selma Venco²⁰⁰ dá o exemplo de trabalhadores suecos que aceitaram ter seu salário reduzido em 10% para que suas atividades não fossem transferidas para a Estônia.

Internamente, no Brasil, o mesmo fenômeno tem se repetido nos últimos anos. Durante os governos Lula (PT), a região Nordeste teve um aumento de 277,12% no número de teleoperadores, o que fez com que, em 2009, ultrapassasse, pela primeira vez, a região Sul em número de trabalhadores empregados nessa atividade.²⁰¹

Em 2017, o Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintelmark) encomendou uma pesquisa envolvendo 628 empresas do setor de *call center*. O estudo revela que o deslocamento de empresas para o Norte e Nordeste, que tem se verificado sobretudo desde 2010, não tem razões humanísticas ou sociais, mas meramente econômicas. O coordenador da pesquisa menciona fatores tais como “redução de alíquota de ISS, isenção de IPTU para empresas, além da diminuição do tempo de deslocamento do colaborador para o trabalho”²⁰².

Renata Dutra expõe outro fator: a busca por locais onde há remuneração média mais baixa, o que permite, segundo a autora, “a instrumentalização das desigualdades regionais”. A fluidez das empresas também é utilizada como forma de garantir deslocamentos para regiões com menor tradição nas mobilizações coletivas²⁰³, numa categoria já marcada inexperiência

¹⁹⁹ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 42.

²⁰⁰ *Ibid.*, p. 44

²⁰¹ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

²⁰² Disponível em <http://www.sintelmark.org.br/index.php/release-es/306-release-2017/2658-carga-tributaria-tira-contact-centers-de-sao-paulo-para-o-nordeste-setembro>. Acesso em 10 fev. 2019.

²⁰³ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 86-87.

política, dado o fato de ser composta por um grande contingente de jovens recém-chegados ao mercado²⁰⁴.

Todo esse quadro demonstra a contradição já apontada no capítulo 1, relativa ao crescimento do emprego formal acompanhada de precariedade estrutural marcada pela expansão de formas de contratação atípica, fenômeno que encontra terreno ainda mais fértil a partir da Lei n. 13.467/2017. No que interessa a esta pesquisa, observa-se uma afetação nas dinâmicas sindicais, que sofrem significativa interferência de novas formas de contratação²⁰⁵, exatamente num momento em que sua atuação pode ser decisiva para frear o rebaixamento de direitos.

Em sua pesquisa mais recente, Ricardo Antunes delinea, nesse contexto, uma série de desafios fundamentais à sobrevivência e revitalização dos sindicatos. Nesse sentido, aponta para a necessidade de que as entidades sindicais abracem a nova morfologia do trabalho com todas as dimensões presentes no cotidiano do trabalho, o que passa, por exemplo, pela urgência de que as questões de classe e gênero sejam articuladas coletivamente²⁰⁶. No setor de teleatendimento, que emprega uma expressiva quantidade de mulheres, essa questão se torna ainda mais premente.

É o que se abordará no próximo capítulo.

²⁰⁴ BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

²⁰⁵ DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers**. São Paulo: LTr, 2014, p. 76.

²⁰⁶ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 294-295.

CAPÍTULO 3 - A IGUALDADE DE GÊNERO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DISTRITO FEDERAL (SINTTEL-DF): ANÁLISES E PROPOSTAS

3.1. O Sinttel-DF

O Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal – Sinttel-DF foi fundado em 1984, como desdobramento da Associação Profissional de Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Distrito Federal, que contava inicialmente com 20 membros-fundadores²⁰⁷. Nas primeiras eleições sindicais, ocorridas em 1985, já havia cerca de 1500 filiados.²⁰⁸

Logo após sua criação, em 1985, o Sinttel-DF e os sindicatos de Minas Gerais, Bahia, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Pernambuco, desligaram-se da Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações (FENATTEL) e constituíram um “bloco independente”. Já naquele ano, os referidos sindicatos “comandaram as primeiras mobilizações em prol de uma luta unificada nacionalmente, negociando em separado com o governo e a Telebrás”²⁰⁹ e, no ano seguinte, constituíram a Federação Interstadual dos Trabalhadores em Telecomunicações (FITTEL). Segundo Sávio Cavalcante, a criação da FITTEL foi responsável por uma mudança no padrão do sindicalismo relacionado ao setor de telecomunicações, que vinha de um período de imobilismo.

Desde então, o sindicato participou de momentos emblemáticos da história política brasileira, tais como o “Fora Collor” e as manifestações contra a privatização do Sistema Telebrás. Mais recentemente, posicionou-se contra a Lei n. 13.467/2017.²¹⁰

Atualmente, encontra-se vinculado à Federação Interstadual dos Trabalhadores e Pesquisadores em Serviços de Telecomunicações (Fitratelp).

Embora a denominação do Sinttel-DF faça alusão apenas a trabalhadores em telecomunicações, o artigo 1º do Estatuto da entidade prevê uma representação mais ampla, que abarca:

²⁰⁷ Informações disponíveis em: <http://sinttel.org.br/sinttelfrente.pdf>. Acesso em 19 fev. 2019.

²⁰⁸ Informações disponíveis em: <http://www.sinttel.org.br/sindicato/niver/index.html>. Acesso em 19 fev. 2019.

²⁰⁹ CAVALCANTE, Sávio Machado, **Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil: a busca (fracassada) à social-democracia**. 2006. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, Campinas, 2006.

²¹⁰ Vide <http://www.sinttel.org.br/noticia3.asp?ID=2120> ; <http://sinttel.org.br/noticia.asp?ID=2061> . Acesso em 10 jan. 2019.

trabalhadores em telecomunicações, telefonia móvel, centros de atendimentos, call centers, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte de internet (provedores), serviços troncalizados de comunicação, radio chamadas, telemarketing, projetos, construção, instalação e operação de equipamentos e meios físicos de transmissão de sinal, similares e operadores de mesas telefônicas na base territorial compreendida pelo Distrito Federal.

As últimas eleições do Sinttel-DF ocorreram em abril de 2016. A chapa única, eleita numa votação que contou com 3914 eleitores, tomou posse em 10 de dezembro de 2016 para um mandato de quatro anos.²¹¹ A Diretoria, embora não tenha nenhuma mulher em sua composição, começou a demonstrar preocupação com temas relativos a diversidade, tais como aqueles que Ricardo Antunes apontou como cruciais à centralização dos sindicatos, conforme indicado no capítulo 2²¹². Essa preocupação se expressou na elaboração de algumas cartilhas temáticas sobre raça, gênero e direitos das pessoas LGBT, por exemplo.²¹³

Em entrevista realizada na fase exploratória da pesquisa (Apêndice I), um dos diretores do Sinttel-DF afirmou que, quando esses temas começaram a ser fomentados pelo sindicato, os trabalhadores e trabalhadoras passaram a entender que, na entidade, haveria espaço para suas questões. O entrevistado completou que a intenção na formulação do material era demonstrar “uma linguagem de sindicato que (...) o trabalhador e a trabalhadora chegasse aqui dentro e enxergasse nos nossos materiais, na nossa comunicação, no nosso diálogo, um acolhimento”.

Essas preocupações são fundamentais para que o Sinttel-DF se mostre efetivamente representativo, na medida em que, segundo os dados da RAIS, no Distrito Federal havia, em dezembro de 2017, 5.170 trabalhadores em teleatendimento no Distrito Federal, sendo 69,56% deles mulheres.

²¹¹ Informações disponíveis em <http://www.sinttel.org.br/imprensa/noticia.asp?offset=154&ID=2017> e em <http://www.sinttel.org.br/imprensa/boletins/2016/084.pdf>. Acesso em 10 jan. 2019.

²¹² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 294.

²¹³ Disponível em <http://www.sinttel.org.br/cartilhaswebn.asp>. Acesso em 10 jan. 2019.

Tal esforço é crucial à sobrevivência do sindicato especialmente no contexto pós reforma trabalhista, que tornou facultativo o imposto sindical²¹⁴ e, ao mesmo tempo, instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado.^{215 216}

Paralelamente a esse esforço simbólico, o intuito da análise efetuada neste capítulo é verificar em que medida a preocupação com questões de gênero tem se refletido, efetivamente, no conteúdo das negociações coletivas encabeçadas pelo Sinttel-DF.

3.2. O objeto: convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sinttel-DF no período de 2009 a 2018.

Numa espécie de genealogia da resistência coletiva, Márcio Túlio Viana enumera os fatores que levaram ao surgimento do Direito do Trabalho como ramo autônomo, como a reunião de trabalhadores por longos períodos nas fábricas e a contradição engendrada a partir daí, na medida em que o sistema aprendeu a institucionalizar a resistência em seu favor²¹⁷, conforme detalhado no capítulo 1.

Desse modo, Viana conclui que, embora parte significativa das normas de Direito do Trabalho tenham origem heterônoma, ao menos de forma mediata, as reivindicações operárias influenciaram no conteúdo dessas normas. Para o autor, o direito estatal, “Mesmo quando apenas copiava soluções de outros países, de algum modo exprimia a luta de classes travada ali, tentando se antecipar a elas em seu próprio território”²¹⁸.

Embora o artigo referido tenha sido escrito no início do século XXI, passadas quase duas décadas, inaugura-se um ciclo muito semelhante ao ali descrito, em que o Direito do Trabalho ganha contorno de Direito Civil, sendo pressionado a se despir da principiologia, calcada sobretudo no paradigma simbolizado pela Constituição de 1988, que justifica a sua

²¹⁴ Vide alterações nos artigos 578 e 579 da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. O Supremo Tribunal Federal reputou constitucionais os referidos dispositivos, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5794, julgada em 26/6/2018 (acórdão não publicado até a finalização desta pesquisa).

²¹⁵ Vide artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei n. 13.467/2017. Embora, do sistema constitucional trabalhista, possa-se extrair que a negociação coletiva não pode se dar em prejuízo dos trabalhadores (DELGADO, M. G.; DELGADO, 2017, p. 248-253), esse sentido constitucional ainda precisará ser disputado.

²¹⁶ Para um aprofundamento sobre as repercussões da reforma trabalhista para as negociações coletivas, vide PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Brito, A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho, **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 21, n. 41, p. 53-76, 2018.

²¹⁷ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do TST**, v. 67, n. 3, p. 47-63, 2001.

²¹⁸ *Ibid.*

própria existência. A Lei n. 13.467/2017 coroa discursos que foram muito frequentes ao longo dos anos 1990, que arrefeceram, ao menos dentro da institucionalidade, nos anos 2000 e que agora retornam travestidos de modernização, conforme se tratou no capítulo 1.

Esses discursos, aliados à fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho e dos avanços da reforma trabalhista sobre as garantias relativas ao Direito Coletivo do Trabalho, contribuem para enfraquecer o papel dos sindicatos e debilitá-los como via de afirmação da cidadania da classe-que-vive-do-trabalho.

Apesar disso, é importante rememorar que as negociações coletivas continuam sendo fonte formal de Direito do Trabalho. Patrícia Pelatieri, em artigo sobre a presença de cláusulas relativas à igualdade de gênero em normas coletivas, justifica a importância de seu estudo na medida em que “Como a negociação coletiva é um poderoso instrumento para, na prática, conseguir a redução das desigualdades do mercado de trabalho, as mulheres sindicalistas têm investido sistematicamente neste espaço”²¹⁹.

Essa posição se alinha com o que afirma Mauricio Godinho Delgado, segundo quem “a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil”, desde que não seja transfigurada pela transmutação em “mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora”²²⁰.

No mesmo sentido, o DIEESE e a OIT, na publicação *Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil* destacou que, “Por meio dela [da negociação coletiva], é possível avançar na ampliação dos direitos e benefícios previstos em lei e na sua cobertura, assim como instituir novos direitos.”²²¹. O estudo seguinte, publicado em 2011, menciona que o direito à negociação coletiva e à liberdade sindical constam da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada pela OIT em 1998, como dimensões fundamentais

²¹⁹ PELATIERI, Patrícia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.), **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade**, São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017, p. 125–141.

²²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

²²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229480.pdf>.

à garantia de trabalho decente e que “a igualdade de gênero e raça é uma dimensão estratégica do trabalho decente”²²².

Ángela Figueruelo Burrieza e Marta León Alonso, ao responderem à pergunta sobre a eficácia de convênios coletivos para a consecução de igualdade real entre homens e mulheres, também apontam que esse tipo de instrumento tem eficácia preventiva, ordenadora (que estabelece direitos em casos de conflitos) e sancionadora. Outro elemento diz respeito ao fato de que os instrumentos coletivos adaptam a lei à realidade profissional concreta, sendo dotados, portanto, de um valor metajurídico. Por fim, eles auxiliam no controle do poder empregatício em relações individuais, tanto impedindo condutas discriminatórias como obrigando a adoção de medidas ativas em favor da igualdade²²³.

A importância do objeto de estudo reside, ainda, no fato de que as negociações coletivas consistem em “estratégia de longo prazo”²²⁴, já que podem alterar condições de trabalho e remuneração. Além disso, as cláusulas acordadas por determinada categoria podem servir de “parâmetro para todos os trabalhadores”²²⁵.

Além desses dois fatores, é preciso anotar que a reforma trabalhista reforça a importância da negociação coletiva. Isso porque o artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/2017, passou a prever uma série de hipóteses em que normas coletivas prevalecerão sobre a lei.²²⁶

²²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

²²³ FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; LEÓN ALONSO, Marta. Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional. *In: Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva - Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Albacete: Editorial Bomarzo, 2011, p. 11–30.

²²⁴ PELATIERI, Patrícia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. *In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.), Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade*, São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017, p. 125–141.

²²⁵ *Ibid.*

²²⁶ Embora se possa argumentar, aqui que o princípio da adequação setorial negociada imponha limites à negociação coletiva, que não pode se dar em prejuízo do trabalhador.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

Apesar dos retrocessos instituídos pela Lei n. 13.467/2017 no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, não se pode descurar da ideia de que, conforme já mencionado, no capítulo 1, a conhecida gênese do Direito do Trabalho levou-o a se estruturar em torno de um princípio protetivo, consubstanciado, no ordenamento pátrio, nos fundamentos constitucionais de melhoria das condições de vida do trabalhador e valor social do trabalho.

Não se nega que, paradoxalmente, a Constituição misturou tendências normativas, na medida em que, embora tenha preconizado os fundamentos referidos acima, assumiu a flexibilização de alguns direitos pontuais por norma coletiva²²⁷. No entanto, mesmo tal flexibilização sempre presumiu contrapartidas que promovessem alguma forma de compensação aos trabalhadores.

Assim, é inconcebível pensar que uma reforma que, por várias frentes, apenas tratou de reduzir o patamar protetivo, encontre amparo constitucional. Por esse motivo, é preciso continuar pensando, sob a perspectiva da Constituição de 1988, na negociação coletiva como instrumento que visa a fortalecer e expandir a garantia de não-discriminação, apesar dos inúmeros desafios que se põem à frente dos sindicatos como obstáculo à realização desse mandado.

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

²²⁷ Art. 7º

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Portanto, justifica-se a escolha do objeto da presente pesquisa, as convenções coletivas de trabalho firmadas pelo Sinttel-DF, uma vez que a negociação coletiva é uma importante instância de verificação sobre os temas que movem as lutas dos trabalhadores e das trabalhadoras e se tornou ainda mais relevante a partir da Lei n. 13.467/2017.

3.3. A base de dados: o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho (Sistema MEDIADOR)

A CLT prevê em seus artigos 613 a 615²²⁸, procedimentos específicos para o registro formal, junto ao Ministério do Trabalho²²⁹, de acordos e convenções coletivas de trabalho. Tais procedimentos, originalmente, envolviam o envio de cópias físicas dos instrumentos coletivos às Superintendências Regionais do Trabalho (SRT's), bem como a afixação de cópias autenticadas em locais visíveis aos interessados em seu conteúdo.

Em 2007, o Ministério do Trabalho implantou o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, com o objetivo de que a elaboração, transmissão, registro e arquivo dos instrumentos coletivos passasse a ocorrer pela via eletrônica.²³⁰ Também criou o Sistema de Registro e Arquivamento de Acordo e Convenção Coletiva – SIRACC para os instrumentos ainda depositados em papel. Por fim, previu que os acordos e convenções coletivas de trabalho depositados pelos dois sistemas seriam disponibilizados para consulta, por quaisquer

²²⁸ Redação original:

Art. 613. Os contratos coletivos serão celebrados por escrito, em três vias, em emendas nem rasuras, assinadas pelas diretorias dos sindicatos convenentes, ficando cada parte com uma das vias e sendo a outra via remetida, dentro de 30 dias da assinatura, ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para homologação, registo e arquivamento.

Art. 614. As cópias autênticas dos contratos coletivos serão afixadas, de modo visível, dentro de sete dias contados da data em que forem assinados, nas sedes das entidades sindicais e nos estabelecimentos para os quais tenham sido ajustados.

Art. 615. Compete ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ou à autoridade por ele designada, homologar os contratos coletivos, devendo o seu registo e arquivamento ser processado no Departamento Nacional do Trabalho e nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de acordo com as instruções expedidas pelo ministro.

²²⁹ A primeira denominação dada pela CLT à pasta foi Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em alterações posteriores no dispositivo, alterou-se a denominação para Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério do Trabalho e Previdência Social. A partir de janeiro de 2019 até o final desta pesquisa, as atribuições relativas a trabalho passaram a ser incumbência do Ministério da Economia e do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Dadas as inúmeras alterações, será utilizada apenas a terminologia simplificada Ministério do Trabalho para as referências anteriores à sua extinção.

²³⁰ Cf. Portaria nº 282 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 6 de agosto de 2007, e Instrução Normativa nº 6 da Secretaria de Relações do Trabalho, de 6 de agosto de 2007. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=07/08/2007&jornal=1&pagina=74&totalArquivos=80>. Acesso em: 25 nov. 2018.

interessados, no site do Ministério do Trabalho. Em 2009, o uso do MEDIADOR passou a ser obrigatório.²³¹ O sistema tornou-se, portanto, uma importante base de dados, uma vez que passou a conter todos os instrumentos coletivos de trabalho celebrados no Brasil a partir de 2009.

Nos estudos elaborados pelo DIEESE, em parceria com a OIT, para acompanhamento das cláusulas de negociação coletiva relativas a gênero e raça que serviram de base para a formulação dos critérios de análise que fundamentaram a presente pesquisa, utilizou-se base de dados distinta, o SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas desenvolvido pelo DIEESE, que não é o mais adequado à análise que ora se propõe.

Isso porque, de 1993 a 2002, esse sistema abrangia 94 unidades de negociação²³², distribuídas por 14 estados. A partir de 2003, passou a abranger 220 unidades de negociação em 18 estados, abarcando instrumentos coletivos considerados paradigmáticos para as negociações coletivas empreendidas no Brasil.

É, portanto, um sistema interessante para análise de um panorama mais geral sobre negociação coletiva no Brasil, mas, por não conter todos os instrumentos coletivos do país, não é a base de dados ideal quando se pretende realizar uma investigação como a ora proposta, correspondente à análise de todos os instrumentos de um sindicato específico num lapso de tempo recortado (2009 a 2018, como será explicitado a seguir).

Os estudos do DIEESE/OIT mencionados, inclusive, fazem essa ressalva, ao destacarem que as análises ali apresentadas foram realizadas a partir de instrumentos coletivos selecionados, de modo que não são passíveis de generalização, embora sejam úteis para compreender como, de forma geral, as negociações coletivas no Brasil têm avançado em relação à temática de gênero.

Assim, para os propósitos da presente pesquisa, o Sistema MEDIADOR é o mais adequado, uma vez que todos os instrumentos coletivos celebrados no Brasil desde 2009 encontram-se disponíveis para consulta, sem qualquer recorte prévio.

²³¹ Cf. Instrução Normativa nº 11 da Secretaria de Relações do Trabalho, de 24 de março de 2009. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=25/03/2009&jornal=1&pagina=46&totalArquivos=56>. Acesso em: 25 nov. 2018.

²³² Definida no próprio documento (OIT, 2009) como “cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores da qual deve resultar a regulamentação das condições de remuneração e de trabalho”. Cf. http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229480/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 dez. 2018.

3.4. Os parâmetros de análise

Conforme já se tratou, na fase exploratória da pesquisa, um diretor do Sinttel-DF afirmou, em entrevista (Apêndice I), que, há alguns anos, vinha se robustecendo a postura do sindicato de ir além da questão do “embate entre o capital e o trabalho” e assumir uma “preocupação mais específica com os grupos, com a diversidade”. Desse ímpeto, resultou, por exemplo, o lançamento das cartilhas mencionadas no item 3.1.

O entrevistado afirmou, ainda, que, especialmente após a reforma trabalhista “os sindicatos terão que ter uma visão muito mais ampliada das necessidades dos trabalhadores”, que extrapole o ponto de vista financeiro.

Assim, o objetivo desta pesquisa é o de analisar a evolução de cláusulas sobre igualdade de gênero em negociação coletiva ao longo de dez anos (período de 2009 a 2018), de modo a averiguar, objetivamente, como esses temas estão refletidos no conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho negociados. A pesquisa também objetiva identificar eventuais lacunas nesses instrumentos, a serem observadas sob parâmetros formulados a partir de revisão bibliográfica.

Optou-se por analisar somente as convenções coletivas de trabalho do período, tendo em vista que, na fase exploratória da pesquisa, percebeu-se a limitação dos acordos coletivos de trabalho celebrados pelo Sinttel-DF a temáticas muito específicas, normalmente ligadas a remuneração e jornada.

Os instrumentos coletivos analisados foram levantados a partir de busca realizada no Sistema MEDIADOR²³³, pelo número do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica do Sinttel-DF, das convenções coletivas de trabalho, vigentes ou expiradas, no Distrito Federal. Esses critérios retornaram 14 (catorze) convenções coletivas (Apêndice II), numeradas a seguir:

Tabela III – Instrumentos coletivos analisados

Nº	Número do registro	Vigência
1	DF000038/2009	01/01/2009 - 31/12/2009
2	DF000058/2010	01/01/2010 - 31/12/2010
3	DF000609/2010	01/01/2011 - 31/12/2011
4	DF000009/2012	01/01/2012 - 31/12/2012

²³³ Consulta em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em 1º nov. 2018.

5	DF000009/2013	01/01/2013 - 31/12/2013
6	DF000023/2014	01/01/2014 - 31/12/2014
7	DF000282/2015	01/05/2014 - 30/04/2016
8	DF000156/2015	01/01/2015 - 31/12/2015
9	DF000599/2015	01/05/2015 - 30/04/2017
10	DF000075/2016	01/01/2016 - 31/12/2016
11	DF000579/2016	01/05/2016 - 30/04/2018
12	DF000205/2017	01/01/2017 - 31/12/2017
13	DF000777/2017	01/05/2017 - 30/04/2018
14	DF000212/2018	01/01/2018 - 31/12/2018

Em relação aos critérios propriamente ditos, Ángela Figueruelo Burrieza e Marta León Alonso propõem a divisão das cláusulas em cinco grandes categorias: compromisso de cumprir a legalidade; declarações gerais de igualdade; declarações particulares de igualdade; conceituais; e de habilitação para ações positivas ²³⁴.

Ao longo de pouco mais de 10 anos, o DIEESE, em parceria com a OIT, publicou estudos de acompanhamento de cláusulas relativas à igualdade de gênero em negociações coletivas, no Brasil, propondo uma gama maior de critérios, que se adotaram nesta pesquisa.

A primeira pesquisa dessa modalidade realizada pelo DIEESE foi feita no ano de 1987, por solicitação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, e englobou contratos coletivos firmados em 1985 e 1986 ²³⁵. Seguiu-se, em 1997, um estudo referente aos anos de 1993 a 1995,

²³⁴ O compromisso de cumprir a legalidade diz respeito a meras enunciações de intenção de cumprir normas que antecedem a contratação coletiva. As declarações gerais de igualdade afirmam o compromisso com a igualdade de gênero, mas não contêm ações práticas que direcionem para esse objetivo. As declarações particulares de igualdade fazem referência a determinadas matérias em que há discriminação de forma mais reiterada, como salários. As cláusulas conceituais são aquelas que trazem definições sobre o tema da igualdade de gênero, como o que é discriminação, por exemplo. Finalmente, as cláusulas de habilitação para ações positivas define ações conscientes em prol da eliminação de certas situações discriminatórias. Nas convenções coletivas estudadas, adotou-se a classificação transversalmente, apenas para enunciar quais cláusulas apenas cumprem a lei e quais a extrapolam, vez que esse padrão de cláusulas declaratórias ou conceituais não foi verificado nas convenções analisadas. Cf. FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; LEÓN ALONSO, Marta. Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional, *in*: **Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva - Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León**, Albacete: Editorial Bomarzo, 2011, p. 11-30.

²³⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229480.pdf>.

solicitado pelo Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional.

O próximo período analisado foi o de 1996 a 2000, já no âmbito de um projeto de iniciativa da OIT. Esse estudo permitiu uma análise comparativa em relação ao período anterior e, além disso, proporcionou o cotejo com instrumentos coletivos de outros países da América Latina. Houve, ainda, um estudo publicado em 2009, referente ao período de 2001 a 2006, e o último, publicado em 2011, correspondente aos anos de 2007 a 2009 ^{236 237}.

Segundo o estudo da OIT publicado em 2011, os critérios que vêm sendo adotados nas análises do DIEESE/OIT foram definidos em um seminário ocorrido em 1997, referente ao primeiro estudo da série histórica referida acima. O seminário contou com a participação de 29 sindicalistas de centrais sindicais que existiam à época (Central Única dos Trabalhadores – CUT; Central Geral dos Trabalhadores – CGT; Confederação Geral dos Trabalhadores – CGT; Força Sindical – FS e Social Democracia Sindical – SDS). Em face de debates promovidos pela OIT para expansão do estudo para outros países latino-americanos, na pesquisa seguinte foi inserido o tema Responsabilidades Familiares ²³⁸.

Alguns dos critérios gerais definidos pela OIT estão enumerados adiante:

Algumas das condições básicas para a igualdade podem ser asseguradas a partir dos dispositivos de acordos e convenções coletivas, tais como a adoção de planos e procedimentos que contribuam a tornar efetivo o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor, a ampliação da igualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados, a eliminação de mecanismos discriminatórios em processos de seleção, a garantia e a ampliação da licença maternidade e de outros mecanismos de promoção do equilíbrio entre trabalho e família. ²³⁹

A análise completa dos estudos resultou na tabela de critérios a seguir, consistente na reprodução das tabelas utilizadas pela DIEESE/OIT nas publicações de 2009 e 2011, acrescentados critérios extraídos do restante do texto dos referidos estudos.

²³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

²³⁷ O Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho da OIT foi encerrado em 2013, por falta de verba, o que inviabilizou a continuidade dos estudos.

²³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>

²³⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229480.pdf>.

Tabela IV – Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual

	Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação

Fonte: OIT. Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil. Brasília: OIT, 2009 e OIT. Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009. Brasília: OIT, 2011. (com alterações)

3.5. Resultados da análise

A série histórica representada pelas 14 convenções coletivas de trabalho elencadas (Apêndice II) permite antever que não há uma constância, tampouco uma linearidade na alteração do número de cláusulas relativas à igualdade de gênero contidas nos referidos instrumentos. A média de cláusulas foi de 5,2 por instrumento coletivo. As convenções 1, 2, 3 e 4 continham 3 cláusulas cada, sendo as que apresentaram o menor número. A convenção 12 foi a que apresentou o maior número, qual seja, 10 cláusulas.

Feito esse panorama geral, será analisada, especificamente, a presença de cada um dos critérios elencados nos instrumentos selecionados, que podem ser visualizados, mais detalhadamente, no Apêndice II.

3.5.1. Gestação

A cláusula de estabilidade provisória da gestante apareceu em todas as convenções. Na maior parte delas, o texto era o seguinte:

Estabilidade Mãe
ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE
Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.

É importante lembrar que o artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais (ADCT) transitórias já garante à empregada gestante estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Considerando que o período de licença-maternidade obrigatório é de quatro meses e que, pelo ADCT, há garantia de emprego até cinco meses após o parto, a conclusão a que se chega é que a cláusula redigida no formato acima repercute numa garantia de no máximo até um mês além do que o ADCT já assegura.

A garantia do ADCT está alinhada ao artigo 391-A da CLT, segundo o qual “A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”.

Em quatro convenções coletivas (7, 9, 11 e 13), a previsão de estabilidade provisória da gestante é um pouco distinta. Nessas convenções, o texto é o que se segue:

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

As EMPRESAS assegurarão a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 90 (noventa) dias após o término da garantia prevista no ADCT – Art. 10º - II – b, da Constituição Federal.

§ 1º - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT.

§ 2º - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

A diferença de prazo em relação às demais é significativa. Garantem-se 90 dias para além do prazo já previsto pelo ADCT. Ao contrário do texto da cláusula presente nas demais convenções coletivas, no entanto, a concessão do benefício é condicionada à entrega de atestado médico. Ou seja, dentro do tema Gestaçã, nesses casos, além do tipo de cláusula “estabilidade da gestante”, tem-se também vinculação com o critério “atestado médico de gravidez”.

No instrumento de número 14, por fim, a previsão relativa a esse critério é de meramente de que “As empresas assegurarão o emprego da gestante, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 60 (sessenta) dias após o parto”. Não há qualquer previsão de prazo diferente daquele previsto no ADCT.

Com isso, percebe-se que ora se protege de forma mais ampliada gestante, ora se retrocede a uma proteção mais limitada.

Para além disso, a questão que se põe é a de que bem se visa a proteger com essa garantia. Em relação a esse aspecto, cumpre lembrar que a garantia constitucional de licença-maternidade, em sua redação original, refere-se apenas às gestantes. Em 2016, porém, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 778.889, o Supremo Tribunal Federal decidiu por equiparar o prazo de licença adotante ao prazo de licença gestante como derivado lógico da igualdade entre filhos adotados e biológicos enunciada no artigo 227, § 6º, da Constituição. É importante também pensar, nesse sentido, a quem se dirige a garantia de estabilidade-gestante e se não seria extensível às mães adotantes o mesmo raciocínio em relação à garantia de estabilidade provisória.

Nas convenções 7, 9, 11, 13 e 14, contudo, o sindicato pareceu se distanciar dessa exegese, a partir do ponto em que o atestado médico se converte em exigência para concessão do direito assegurado pela cláusula coletiva negociada.

Na classificação de Ángela Figueruelo Burrieza e Marta León Alonso, as cláusulas relativas à estabilidade da gestante extrapolam o mero compromisso de cumprir a legalidade²⁴⁰, exceto na convenção 14, que apenas replica o comando constitucional.

Destaca-se que a Lei Complementar n. 146/2014 estendeu a estabilidade da gestante a quem detenha a guarda do filho em caso de falecimento da genitora. Além disso, a Lei n. 13.509/2017, que acrescentou à CLT o artigo 391-A da CLT, em 2013, garantiu que o empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção também goze da mesma estabilidade, mas não há previsão a esse respeito nos instrumentos coletivos analisados, nem no tópico da gestação, nem naquele relativo à maternidade e paternidade.

Nos instrumentos de número 12 e 14, há uma previsão, repetida em outro instrumentos, de que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços. A especificidade, nesse caso, é que há um parágrafo na cláusula correspondente que garante às empregadas grávidas a possibilidade de se transferirem para a empresa sucessora, mediante declaração expressa, garantindo-se o cumprimento da cláusula relativa à estabilidade.

²⁴⁰ FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; LEÓN ALONSO, Marta. Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional, *in*: **Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva - Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León**, Albacete: Editorial Bomarzo, 2011, p. 11-30.

O fato de que essa cláusula é uma das duas únicas que se repetem em todos os instrumentos analisados diz sobre quem é o sujeito mulher abraçado pelos instrumentos coletivos de trabalho do setor, ligado à figura materna e do cuidado, conforme se tratará mais detalhadamente adiante.

Apesar desse papel, não foram observadas, na série analisada, quaisquer cláusulas relacionadas aos seguintes critérios: função compatível à gestante; horário de trabalho da gestante; exame pré-natal; atestado médico de gravidez; primeiros socorros para parto; informações sobre riscos à gestante.

Não há nenhuma cláusula relativa a condições de segurança e salubridade, o que se torna uma questão a observar, na medida em que, desde a Lei n. 13.467/2017, tem-se permitido às gestantes trabalho em condições insalubres, desde que haja um atestado médico que lhes autorize.²⁴¹

Outro tipo de disposição em relação às gestantes, não listado nos critérios enumerados com base nos estudos do DIEESE/OIT, diz respeito à garantia de tíquete alimentação mesmo para quem se encontrar em licença-gestante.

Essa cláusula está presente nos instrumentos de número 7, 9 e 11. Não há obrigação legal relacionada ao fornecimento de alimentação a empregadas que se encontrem em licença, de modo que aqui, também, é extrapolado o mero compromisso de cumprir a legalidade.

As cláusulas relativas a gestação se tornam particularmente importantes, no caso do Sinttel-DF, tendo em vista que o setor de teleatendimento é especialmente caracterizado pelo hipercontrole do trabalho, o que, por vezes, reflete-se inclusive na tentativa de controle dos corpos das trabalhadoras. Garantir estabilidade à gestante e, no caso, desses dispositivos, estendê-la, é afirmar o valor constitucional da proteção da liberdade dessas trabalhadoras e da proteção de sua escolha reprodutiva.²⁴²

²⁴¹ CLT, Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

²⁴² Conferir, nesse sentido, o acórdão prolatado pelo Tribunal Superior do Trabalho no processo RR - 755-28.2010.5.03.0143, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 10/09/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/09/2014. Uma empresa de telemarketing havia imposto a suas trabalhadoras uma espécie de escala de gravidez, estabelecendo uma fila de preferência, formalizada em planilha, “no intuito de conciliar as gravidezes das empregadas com o atendimento das demandas de trabalho”. A empresa foi condenada

3.5.2. Maternidade / paternidade

Em todos os instrumentos da série analisada, há cláusula relativa à licença-paternidade.

Sobre esse tema, destaca-se que há uma luta histórica dos movimentos de mulheres pela extensão de licença-paternidade²⁴³, como forma de tentar garantir um mínimo reequilíbrio entre homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho de cuidado. Isso, principalmente, porque o fenômeno da feminização do trabalho descrito no capítulo 2 não tem vindo acompanhado da redistribuição de trabalho doméstico²⁴⁴. A garantia e extensão da licença-paternidade, portanto, é fundamental ao tema da igualdade de gênero.

A licença-paternidade é direito decorrente do 7º, XIX, da Constituição. O artigo 10, § 1º do ADCT previu que o prazo de afastamento seria de cinco dias até que sobreviesse lei complementar. No entanto, após mais de trinta anos de promulgação da Constituição de 1988, o artigo 7º, XIX, continua sem regulamentação.

O prazo de cinco dias, *versus* os cento e vinte dias de licença-maternidade (que a Constituição denominou de licença-gestante, mas que tem sido estendido a outros tipos de maternidade), é retrato fiel dos estereótipos²⁴⁵ que permeiam a visão de família – heterossexual e com filhos – em que compete à mãe, prioritariamente, o trabalho de cuidado. O prazo, portanto, não abarca a diversidade de formações familiares possíveis, o que é particularmente relevante quando se trata do setor de teleatendimento, que alberga, por diversos fatores, grande contingente de população LGBT²⁴⁶.

Nos instrumentos analisados, embora todos contenham cláusula relativa a licença-paternidade, todos também replicam o comando do ADCT de que o prazo de afastamento será de apenas 5 dias.

pelo TST a indenizar a trabalhadora reclamante, por “se preocupar exclusivamente com o atendimento de suas necessidades produtivas, constringendo as decisões reprodutivas das trabalhadoras”.

²⁴³ TELES, Maria Amélia de Almeida, **Breve história do feminismo no Brasil**, São Paulo: Brasiliense, 1999.

²⁴⁴ Segundo dados da PNAD de 2015, os homens têm uma jornada média semanal de 46,1 horas, somando a jornada despendida no trabalho principal e nos afazeres domésticos. Para as mulheres, a soma resulta em 53,6 horas trabalhadas por semana. Dados disponíveis em http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_uso_tempo.html. Acesso em 10 jan. 2019.

²⁴⁵ COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Estereótipos de Gênero – Perspectivas Legales Transnacionales**. Bogotá: Profamilia, 2010.

²⁴⁶ VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 153–171.

No entanto, nos instrumentos de número 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 e 12, a previsão é de que a concessão da licença se dê a partir do primeiro dia útil subsequente ao nascimento do filho, o que amplia, embora discretamente, a previsão do ADCT, que não menciona dias úteis.

Os instrumentos de número 7, 9, 11 e 13, por sua vez, contêm a seguinte previsão:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;

Nos instrumentos mencionados, portanto, as convenções coletivas nada mais fizeram que garantir o compromisso de cumprimento da legalidade²⁴⁷.

A redação do dispositivo relativo à licença-paternidade no instrumento de número 14, embora não mencione o ADCT, replica, na essência o comando dos instrumentos 7, 9, 11 e 13.

Em relação à licença-maternidade, as únicas menções acontecem nos instrumentos de número 7, 9, 11 e 13, na cláusula relativa à estabilidade da gestante. Nesses casos, as cláusulas apenas reforçam comando legal, ao disporem que “Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias”.

A licença maternidade e paternidade voltam a ser citadas em cláusulas relativas a encargos sociais e trabalhistas em alguns dos instrumentos, mas sem qualquer acréscimo de direitos. Trata-se apenas de previsões de valores dos encargos respectivos.

A partir de releituras do que implica família e cuidado, a Lei n. 11.770/2008 instituiu o Programa Empresa Cidadã, destinado, inicialmente, à prorrogação de licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, de 120 para 180 dias. Em 2016, a Lei n. 13.257/2016 proporcionou, também, a extensão da licença-paternidade em 15 dias além dos 5 já previstos no ADCT.

Note-se que os instrumentos analisados não acolheram as previsões de extensão, apenas garantindo os prazos já estipulados na Constituição. Algumas cláusulas, como descrito, contêm pequena extensão de direitos no que diz respeito à licença-paternidade, ao proporcionarem que a contagem do prazo de afastamento se dê somente a partir do primeiro dia útil.

²⁴⁷ FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; LEÓN ALONSO, Marta. Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional. *In: Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva - Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Albacete: Editorial Bomarzo, 2011, p. 11-30.

Sobre a concessão de auxílio creche, é pertinente explicar, antes de mais nada, porque, embora as creches beneficiem pais e mães, essa questão ainda se põe como uma garantia de igualdade de gênero. Dada a má distribuição do trabalho doméstico de que já se tratou neste tópico, proporcionar às mães a partilha do cuidado dos filhos, com entidades privadas ou com o Estado, proporciona-lhes ingressar e avançar no mundo do trabalho de forma mais igualitária. Assim, o direito à creche tem sido pauta desde movimentos de mulheres de bairros, em plena ditadura, até primeiros grandes congressos de mulheres sindicalistas²⁴⁸. A pauta permanece atual.

Nesse sentido, segundo o DIEESE/OIT:

A existência de local que garanta as condições necessárias para o cuidado com os filhos com relação à saúde, higiene, segurança, alimentação, educação e bem-estar é essencial para que as mulheres possam se inserir e se manter no mercado de trabalho. Nesse sentido, a conquista do movimento sindical de garantias relacionadas à creche é um passo importante na promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.²⁴⁹

Ainda, de acordo com pesquisa realizada por Denise Lima:

(...) se vislumbra na negociação coletiva de trabalho um instrumento de potencial relevância no estímulo de uma reconfiguração da *divisão sexual do trabalho doméstico*, a partir da promoção do compartilhamento das responsabilidades familiares, dentre essas as atividades ligadas aos *cuidados* com os filhos menores.²⁵⁰

Na análise feita por Denise Lima, nota-se que existem três tipos de previsão relativas a creche em normas coletivas de trabalho. A primeira delas estende o benefício apenas a trabalhadoras do sexo feminino; a segunda, a ambos os sexos, instituindo algum tipo de condição para a extensão do benefício a trabalhadores do sexo masculino. A terceira, por fim, concede a ambos os sexos o benefício, indistintamente e sem qualquer condicionante²⁵¹.

Nos instrumentos ora analisados, há previsão de concessão de auxílio-creche naqueles de número 8, 10, 12 e 14.

²⁴⁸ TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

²⁴⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

²⁵⁰ LIMA, Denise Sousa da Silva. A negociação coletiva de trabalho como instrumento para a efetivação da igualdade de gênero: uma investigação sobre o direito ao auxílio-creche como prática de democratização do cuidado. **Revista do TST**, v. 84, n. 1, p. 102–126, 2018.

²⁵¹ *Ibid.*

A redação do dispositivo é a seguinte, com pequenas alterações entre um e outro apenas no que diz respeito aos valores (destaques não presentes nos originais):

Auxílio Creche

AUXÍLIO CRECHE/SIMILIARES

As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, **e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos**, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2015, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.

(...)

Parágrafo Terceiro – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício **será concedido a apenas um dos pais**, não sendo devido de forma cumulativa.

Parágrafo Quarto – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no caput desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado e a empresa contratada fica desobrigada do cumprimento desta obrigação até que seja concedido pelo órgão o benefício em questão.

A primeira questão que se observa é que a utilização da expressão “e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos” entre vírgulas, denota que a detenção da guarda como condicionante para a concessão do benefício diz respeito, exclusivamente, aos empregados do sexo masculino. As empregadas prescindem dessa condição.

Trata-se, assim, de cláusula pertinente ao segundo bloco na classificação proposta por Denise Lima²⁵², já que a convenção coletiva permite compreender da cláusula, *a priori*, que as mulheres são as detentoras primeiras do direito ao auxílio-creche, como responsáveis prioritárias pelo cuidado com os filhos.

Contudo, caso haja casais entre os empregados da empresa, presume-se a possibilidade de concessão do benefício a quaisquer dos pais, sem qualquer condicionante que não o fato de que o outro não deve receber o mesmo auxílio.

²⁵² LIMA, Denise Sousa da Silva. A negociação coletiva de trabalho como instrumento para a efetivação da igualdade de gênero: uma investigação sobre o direito ao auxílio-creche como prática de democratização do cuidado. **Revista do TST**, v. 84, n. 1, p. 102–126, 2018.

Nos instrumentos de número 12 e 14, observa-se, ainda, a possibilidade de que o gasto com auxílio-creche seja demonstrado mediante juntada de comprovante de pagamento de babá. Embora não seja o objeto desta pesquisa, é importante destacar que o emprego doméstico tem sido ferramenta de perpetuação da divisão sexual do trabalho, ao liberar mulheres para o trabalho produtivo mediante mera transferência de trabalho reprodutivo para outras mulheres.

Por fim, sobre esse aspecto, destaca-se que a garantia extrapola o mero compromisso de manter a legalidade. Isso porque a Constituição, em seu artigo 7º, XXV, determina que são direitos dos trabalhadores “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas”, embora não determine se compete ao Estado, às empresas ou a ambos concedê-las. Por outro lado, a previsão legal referente ao auxílio-creche é a do artigo 389, § 1º, da CLT, segundo o qual as empresas com pelo menos trinta mulheres deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. O artigo 389, § 2º, determina ainda que tal exigência poderá ser suprida por meio de creches mantidas pela empresa ou garantidas mediante convênio.

As cláusulas dos instrumentos 8, 10, 12 e 14 vão além da previsão legal, na medida em que permitem a extensão do auxílio a empregados do sexo masculino (embora ainda mediante condicionantes), o que já decorreria de uma interpretação sistemática do artigo 389 da CLT à luz do artigo 7º, XXV, da Constituição. Por outro lado, as cláusulas garantem o auxílio até que a criança complete 6 anos de idade, o que vai muito além da garantia da CLT, que diz respeito apenas ao período de amamentação, e ultrapassa em um ano a previsão constitucional.

Quanto à questão de dependentes com deficiência, observa-se que os instrumentos 7, 9, 11 e 13 contêm previsão de concessão de auxílio aos filhos com deficiência, que, nas convenções analisadas, são denominados “filho excepcional”.

O texto do dispositivo do instrumento número 7, é o seguinte:

AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As EMPRESAS concederão uma cesta básica por mês, correspondente a 4 (quatro) tíquetes refeição de R\$ 17,03 (dezesete reais e três centavos) cada, aquele empregado que tiver filho excepcional, desde que comprovado na forma legal.

§ Único – Entende-se como excepcional aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, comprovado por atestado idôneo, expedido por profissional especializado e sujeito a averiguação por parte das empresa.

As previsões dos instrumentos número 9, 11 e 13 são praticamente as mesmas, mas impõem a condição de que se comprove que o filho viva sob guarda ou dependência do empregado.

Ao contrário do que se verificou em relação ao auxílio creche, nenhuma das cláusulas restringiu o direito ao auxílio para filhos com deficiência às mulheres. Na classificação proposta para Denise Lima, as previsões equivaleriam ao terceiro bloco de cláusulas, portanto.

Segundo o DIEESE/OIT,

Muitas pessoas com deficiência, adultos e crianças, necessitam de cuidados especiais e, em muitos casos, esses cuidados, além de exigirem um aporte financeiro, também demandam disponibilidade de tempo. Para as trabalhadoras e trabalhadores com dependentes deficientes é mais uma vez colocada a dificuldade de conciliação entre a jornada de trabalho e o cumprimento das responsabilidades familiares. Apesar da importância de garantias que assegurem condições para o exercício da assistência e cuidado aos dependentes deficientes, não existe nenhuma legislação sobre o tema.²⁵³

No mesmo sentido do que já se pontuou em relação ao auxílio-creche, considera-se que as cláusulas caminham na direção da garantia de igualdade de gênero, já que a disponibilidade de tempo para cuidado de que trata a OIT, via de regra, ainda fica a cargo das mulheres da família²⁵⁴.

Pelo fato de não existir legislação específica sobre o tema, essas cláusulas extrapolam o mero compromisso de cumprimento da legalidade.

Por fim, observa-se que não há, nos instrumentos analisados, quaisquer cláusulas relacionadas aos seguintes critérios: estabilidade pai; garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante); acompanhamento de filhos; auxílio-natalidade; garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos).

Contudo, as demais garantias que, ao fim, desoneram as mulheres do dever de cuidado, importam particularmente ao Sinttel-DF, tendo em vista a divisão sexual do trabalho que ainda sobrecarrega as mulheres e considerando-se a composição majoritariamente feminina do setor de teleatendimento no Distrito Federal.

²⁵³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>. OIT, Organização Internacional do Trabalho, **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**, Brasília: OIT, 2011.

²⁵⁴ Conforme já mencionado, segundo dados da PNAD de 2015, os homens têm uma jornada média semanal de trabalho total de 46,1 horas, contra 53,6 horas das mulheres. Dados disponíveis em http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_uso_tempo.html. Acesso em 10 jan. 2019.

3.5.3. Responsabilidades familiares

Os instrumentos 5, 6, 8, 10, 12 e 14 contêm cláusulas sobre responsabilidades familiares, definidas pelo DIEESE/OIT como aquelas que “apresentam garantias explicitamente direcionadas aos cuidados aos dependentes e perpassam o âmbito da liberação para o acompanhamento de familiares que requeiram atenção à saúde e outras situações peculiares, ou da extensão de benefícios aos dependentes da trabalhadora e do trabalhador”²⁵⁵.

Sobre esse tema, o estudo menciona ainda questões estruturais relativas à persistência da divisão sexual do trabalho já indicadas nos tópicos anteriores:

A dificuldade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares é presente no cotidiano de muitos trabalhadores e principalmente de trabalhadoras. As mulheres passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança na redistribuição das responsabilidades familiares e tarefas domésticas, tampouco produziu-se um aumento significativo na oferta de serviços públicos de apoio a estas atividades. As mulheres continuam sendo percebidas como as responsáveis exclusivas ou principais pelas atividades de cuidado, como consequência, as estratégias de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar permanecem privadas e femininas: algo que diz respeito às famílias e, no interior delas, às mulheres.²⁵⁶

A questão já foi reconhecida, no âmbito da OIT, na Convenção nº 156, de 1981²⁵⁷, aplicável a “homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir”. No entanto, conforme mencionado nos estudos do DIEESE/OIT, são sobretudo as mulheres que ficam incumbidas dessas tarefas, tanto é que a convenção menciona como um de seus propósitos o de estabelecer “uma efetiva igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores”.

Nos instrumentos coletivos analisados, as cláusulas relativas a responsabilidades familiares estão presentes nos de número 5, 10 e 12 e dizem respeito ao abono de ausências

²⁵⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

²⁵⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

²⁵⁷ A Convenção nº 156 não foi ratificada pelo Brasil, mas pode constituir, ao menos, inspiração material, especialmente no âmbito da negociação coletiva, de que trata esta pesquisa.

para acompanhamento de filhos em consultas médicas e acompanhamento escolar. O texto, na íntegra, é o seguinte:

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:

d) 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho melhor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.

A CLT traz disposição semelhante apenas em relação às consultas médicas, em seu artigo 473, XI, segundo o qual o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo ao salário, “por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica”. Não há previsão semelhante em relação ao abono para acompanhamento escolar²⁵⁸.

A cláusula, portanto, extrapola o mero compromisso de cumprimento da legalidade, na medida em que, quanto às consultas médicas, estende a possibilidade de faltas de um dia por ano para três dias por semestre, além de ampliar a idade do filho cujo acompanhamento é necessário de 6 para 12 anos. Quanto ao acompanhamento escolar, conforme pontuado, sequer há qualquer previsão na CLT ou em outro diploma nesse sentido.

Ainda em relação ao tema, ressalta-se que os instrumentos número 6, 8, 10, 12 e 14 incluem menção sobre Salário Educação na cláusula sobre encargos sociais, definindo alíquotas, mas não garantem nenhum direito propriamente dito a esse respeito.

Nos instrumentos analisados, não há cláusulas sobre os seguintes critérios: auxílio-educação; assistência à saúde²⁵⁹; auxílio-dependentes.

A importância de cláusulas relativas a responsabilidades familiares converge com o que já foi pontuado em relação à maternidade/ paternidade: são cláusulas importantes para o Sinttel-DF, representante de uma categoria com composição majoritária de mulheres, que ainda vivem o ônus da divisão sexual do trabalho.

²⁵⁸ O Projeto de Lei nº 2322/2015, em tramitação, propõe acrescentar ao art. 473 da CLT o inciso X, com o seguinte texto: “Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: X – até oito horas por semestre para acompanhamento pedagógico dos filhos ou dependentes legais na escola, mediante declaração de comparecimento” Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4DBDFC18174775BA6FE9FA01C8F91255.proposicoesWebExterno1?codteor=1359652&filename=PL+2322/2015 . Acesso em 26 fev. 2019.

²⁵⁹ Nos instrumentos de número 7, 9, 11 e 13, há previsão de plano de saúde para dependentes, mas não há nenhuma informação sobre custeio que permita inferir a obrigatoriedade de cessão, pelas empresas, aos dependentes. O instrumento de número 14, inclusive, é explícito nesse sentido, informando que o plano das empresas é extensível aos dependentes mediante custeio integral pelo empregado.

3.5.4. Condições de trabalho

A questão das condições de trabalho é especialmente relevante para o setor de teleatendimento, conforme tratado no capítulo 2, especialmente para as mulheres, que são mais vitimadas por adoecimento físico e psíquico no setor²⁶⁰. Por esse motivo, algumas cláusulas, embora aplicáveis aos trabalhadores tanto do sexo feminino quando do sexo masculino, estão incluídas nesta análise.

Os instrumentos de número 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10 e 12 contêm cláusula com o seguinte teor, com algumas variações de redação:

CUMPRIMENTO DA NR 17²⁶¹

As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.

Os instrumentos 8, 10 e 12 mencionam ainda a necessidade de cumprir a Norma Regulamentadora nº 5, referente à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Na mesma linha, os instrumentos número 8, 10, 12 e 14 também contêm disposição voltada ao compromisso, por parte das empresas, de empreenderem esforços para difundir informações sobre medidas de segurança e Medicina do Trabalho, de estimularem a prática de ginástica laboral para prevenção de LER/DORT e de realizarem exames médicos periódicos.

Essas são as típicas normas que constituem mero compromisso de cumprir a legalidade, pois já trazem, em si, a definição do dispositivo a ser observado. Seu propósito é meramente a demarcação simbólica desse encargo, o que ganha relevo numa profissão marcada pelo descumprimento da NR 17²⁶².

Em relação ao tema do assédio moral, os instrumentos de número 12 e 14 contêm disposições a respeito, com o seguinte teor:

CONSTRANGIMENTO MORAL

As Empresas manterão em sua política interna, orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.

²⁶⁰ Conferir, nesse sentido, BRAGA, 2017; DUTRA, 2014; DUTRA, 2018.

²⁶¹ Norma regulamentadora que “visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”.

²⁶² Conferir o item “Indicadores de precarização social do trabalho”, em DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

A cláusula acima é importante em termos de garantia de igualdade de gênero especialmente porque no mundo do trabalho, em geral, e no teleatendimento, em particular, o assédio moral encontra em mulheres um alvo preferencial²⁶³. Dada a própria morfologia do trabalho em teleatendimento, baseado em excessiva prescrição, cláusulas como a transcrita acima se tornam extremamente relevantes.

A determinação de difusão de orientações de conduta é consentânea com as cláusulas acompanhadas pelo DIEESE/OIT, que registra que “A maioria das cláusulas dispõe acerca da realização de atividades para conscientização dos trabalhadores sobre a prática de assédio moral”.

Não há legislação específica a respeito do assédio moral, embora o artigo 483 da CLT delineie algumas hipóteses que, observadas sistematicamente, podem configurá-lo. A prescrição de condutas direcionadas a coibir o assédio moral tampouco é obrigatória, motivo pelo qual a cláusula transcrita acima extrapola o mero dever de observância da legalidade.

Por fim, sobre condições de trabalho, ressalta-se a presença, nos instrumentos 7, 9, 11 e 13, de cláusula com o seguinte teor:

As EMPRESAS manterão nos locais de trabalho instalações sanitárias, chuveiros e vestiários, com separação por sexo, em perfeitas condições de higiene.

§ Único – As EMPRESAS fornecerão garrafa térmica de 05 (cinco) litros para equipes que fazem serviços de campo, com o objetivo de se abastecerem de água potável. Para os empregados que trabalham nas centrais telefônicas serão instalados bebedouros.

Cláusulas como a descrita acima podem ser classificadas como pertinentes ao tema da igualdade de gênero na medida em que reproduzem e, com isso, reforçam determinações de capítulo específico sobre o trabalho da mulher, especificamente o artigo 389, II e III da CLT. Portanto, nesse caso, visam ao mero compromisso de cumprir a legalidade.

Não foram constatadas, nas convenções analisadas, cláusulas relativas a jornada de trabalho, direito de trabalhar sentada, revista de pessoal, controle para uso do banheiro, assédio sexual²⁶⁴, fornecimento de absorventes e fornecimento de sapatos e meias.

²⁶³ Cf. BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. São Paulo: LTr, 2015.

²⁶⁴ A inclusão de cláusulas relativas a assédio sexual seria particularmente importante no setor de teleatendimento, vez que essa conduta é sofrida, pelas trabalhadoras, por parte não só de seus superiores, como de vigilantes das empresas e consumidores, conforme mencionado no capítulo 2. Cf. DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

As cláusulas descritas neste tópico são relevantes para o setor de teleatendimento, na medida em que as condições de trabalho experimentadas pelos teleatendentes e pelas teleatendentes são um dos caracteres que condicionam o alto índice de adoecimento da categoria e que a posicionam como exemplo base do precariado do século XXI descrito por Ruy Braga.

Contudo, uma ausência se faz muito evidente. Conforme mencionado no início deste capítulo, o Sinttel-DF formulou cartilhas direcionadas a nichos específicos de sua base. A cartilha voltada às mulheres trata, especificamente, da temática do assédio sexual. O tema, no entanto, ainda não foi transposto para as convenções coletivas firmadas pela categoria.

3.5.5. Demais temáticas.

Não foram verificadas, nas convenções analisadas, cláusulas relativas ao exercício do trabalho (qualificação e treinamento); saúde da mulher (prevenção do câncer ginecológico, aids, licença-aborto, estabilidade aborto, retorno de licença-maternidade) e sobre equidade de gênero (garantias contra a discriminação).

As questões relacionadas à saúde da mulher são aquelas “sem vinculação com a defesa da função reprodutiva”²⁶⁵. Desse modo, a grande importância de cláusulas desse tipo, além da proteção à saúde em si, é a perspectiva simbólica de se assumir uma proteção à mulher trabalhadora independentemente de seus papéis tradicionais.

As garantias de equidade de gênero, por outro lado, dizem respeito à mera enunciação de proibição de discriminações específicas, replicando garantia já existente na Constituição, na Convenção nº 111 da OIT e na CLT. Assim, cláusulas com esse tema teriam, também, importância simbólica. Segundo Ángela Figueruelo Burrieza e Marta León Alonso, parte da doutrina trabalhista entende que cláusulas desse tipo não têm valor normativo, já que não enunciam direitos ou obrigações concretas. As autoras, no entanto, defendem que “sí tienen eficacia jurídica, ya que sirven de parámetro para interpretar y aplicar el resto de las cláusulas convencionales”. Ou seja, para as autoras, cláusulas gerais de igualdade são instrumentais e exercem uma função ordenadora e pedagógica, que facilita a tomada de consciência²⁶⁶.

²⁶⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

²⁶⁶ FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; LEÓN ALONSO, Marta. Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional. In: **Propuestas para la**

Por fim, a questão relativa ao exercício do trabalho, qualificação e treinamento não tem resposta simples quando se trata do setor de teleatendimento. Ao analisar a temática da educação profissional oferecida pelas empresas de telemarketing, Selma Venco conclui que “as expectativas quanto à formação dos funcionários ultrapassam o plano cognitivo, abrangendo aspectos da arquitetura disciplinar e revelando, portanto, o entendimento de que a escola deveria formar indivíduos dóceis”²⁶⁷ A ideia, assim, não parece ser garantir formação efetiva, mas constituir “base para transformar o educando carente em força de trabalho disciplinada”.²⁶⁸

No mesmo sentido, Sirlei Marcia de Oliveira que os espaços de formação têm dupla acepção, destinando-se a treinar novos atendentes²⁶⁹ sem experiência e a ofertar um treinamento “‘comportamental’ visando envolver os trabalhadores para o alcance dos objetivos da empresa”.²⁷⁰

Embora o treinamento tenha essa acepção negativa, é importante também observar que, em sua pesquisa, Sirlei Marcia de Oliveira constatou “a predominância do sexo masculino nas áreas destinadas à venda”, que levaria à conclusão de que “há uma segmentação discriminatória nessa carreira, pois, justamente onde as possibilidades de remuneração são melhores, as mulheres estão menos presentes”.

Desse modo, cláusulas relativas ao exercício do trabalho, no setor de teleatendimento, podem ter um uso importante para possibilitar o acesso de mulheres teleatendentes a cargos mais bem remunerados.

A ausência de cláusulas relacionadas ao exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero, à vista disso, constituem lacunas importantes nas convenções coletivas de trabalho analisadas.

igualdad de género en la negociación colectiva - Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León, Albacete: Editorial Bomarzo, 2011, p. 11–30.

²⁶⁷ VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 86.

²⁶⁸ SEGNINI *apud* VENCO, Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006, p. 96.

²⁶⁹ Relembra-se aqui, novamente, o perfil jovem do setor, de modo que o trabalho em teleatendimento, para muitos, é a primeira oportunidade de trabalho formal. Nesse sentido, Sirlei Marcia de Oliveira recorda ainda que “No Brasil, o grande número de trabalhadores na área de teleatendimento é composto por jovens, na maioria mulheres e iniciantes: 45% dos jovens operadores estão em seu primeiro emprego. No momento de ingresso recebem um treinamento de até 45 dias antes de iniciar o trabalho”. Cf. OLIVEIRA, Sirlei Marcia de. Os trabalhadores das Centrais de Teleatividades no Brasil: da ilusão à exploração. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoprolétaires: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 113–135.

²⁷⁰ OLIVEIRA, Sirlei Marcia de. Os trabalhadores das Centrais de Teleatividades no Brasil: da ilusão à exploração. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoprolétaires: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 113–135

3.6. Algumas notas sobre os resultados observados.

Da análise empreendida nessa pesquisa, nota-se que não há linearidade nas garantias relativas à igualdade de gênero firmadas pelo Sinttel-DF. Isto é, uma vez previstas em determinada convenção coletiva de trabalho, não há garantia de que serão reproduzidas nas demais negociações da categoria. As conquistas não necessariamente se integram à prática sindical. Nos últimos 10 anos, elas têm sido oscilantes.

As únicas exceções dizem respeito à estabilidade gestante e à licença paternidade, que se repetiram em todos os instrumentos analisados. Mas, mesmo nesses casos, foram observadas variações em relação aos prazos para gozo da estabilidade e aos marcos temporais de início de contagem do prazo de licença paternidade.

Diversas cláusulas extrapolam as exigências legais. São elas aquelas relativas à estabilidade gestante, licença paternidade, auxílio creche, auxílio para filhos excepcionais, abono para acompanhamento de filhos em consultas médicas e acompanhamento escolar e conscientização sobre assédio.

As demais (licença maternidade, normas relativas a condições de trabalho, conhecimento da NR 17 e NR 5, difusão de informações sobre medidas de segurança e medicina do trabalho, manutenção de instalações sanitárias com separação por sexo e de bebedouros nos locais de trabalho), embora apenas correspondam aos comandos de lei, como aquelas relativas às condições de trabalho, têm forte importância simbólica num trabalho marcado pela precarização e pelo adoecimento.

Estão ausentes cláusulas relativas a diversas temáticas: função compatível à gestante; horário de trabalho da gestante; exame pré-natal; atestado médico de gravidez; primeiros socorros para parto; informações sobre riscos à gestante; estabilidade pai; garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante); acompanhamento de filhos; auxílio-natalidade; garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos); exercício do trabalho (qualificação e treinamento); saúde da mulher (prevenção do câncer ginecológico, aids, licença-aborto, estabilidade aborto, retorno de licença-maternidade) e sobre equidade de gênero (garantias contra a discriminação). Há todo um campo a ser explorado pelo Sinttel-DF.

Por outro lado, as cláusulas mais repetidas são aquelas relativas à estabilidade da gestante e à licença-paternidade, isto é, relacionadas à temática da maternidade e paternidade.

O que se percebe, portanto, é que o sujeito mulher presente nas negociações coletivas do Sinttel-DF ainda é a mulher mãe e cuidadora, uma figura que reforça estereótipos de gênero e que diz sobre as relações sociais de sexo, delineadas por Danièle Kergoat, que acarretam sobrecarga de horas trabalhadas por mulheres.

Na disposição relativa ao auxílio creche, o pressuposto é que ainda é da mulher, primordialmente, a tarefa de cuidado. Pode não estar embutido aí um juízo de valor, mas apenas uma leitura estrutural já que, de fato, dados oficiais demonstram que as mulheres ainda se ocupam mais das tarefas domésticas²⁷¹. A questão que se põe é se a mudança de discurso do sindicato pode impulsionar também uma mudança de mentalidade.

Nesse sentido, por exemplo, outras cláusulas analisadas, especificamente aquelas relativas ao auxílio aos filhos excepcionais e ao acompanhamento escolar e de consultas médicas, são voltadas ao alívio da carga de trabalho de cuidado que ainda compete às mulheres e à viabilização de sua presença em trabalhos não domésticos. Por outro lado, ao não distinguirem entre homens e mulheres como seus destinatários, apontam para um discurso mais igualitário. Há, aí, uma dupla dimensão favorável a igualdade de gênero: estrutural e simbólica.

A mulher predominante nas convenções coletivas de trabalho analisadas nesta pesquisa tem uma representação limitada.

Primeiro, porque não está presente nas mesas de negociação²⁷². Conforme já se tratou no capítulo 1, embora a presença de mulheres em espaço de poder não seja garantia de que seus temas serão pautados, trata-se, ao menos, de condição habilitante para a expansão dessa discussão. A presença, ou não, de mulheres em espaços de decisão opera no plano simbólico²⁷³. Há um binômio sensível entre a condição de precarização das trabalhadoras e o baixo impulso à participação que, por sua vez, contribui para a preservação daquela condição precarizada.

Em segundo lugar, porque as garantias que lhe são estendidas, embora importantes, reforçam um lugar social coerente com a percepção da persistência da divisão sexual do trabalho, particularmente no setor de teleatendimento. Regina Stela Vieira sintetiza o problema afirmando que a realidade do sindicalismo no Brasil é permeada pela “reduzida possibilidade

²⁷¹ Vide os dados da PNAD já mencionados.

²⁷² Conferir, nesse sentido, MARTINS, Milena Pinheiro; ALVES, Raissa Roussenq. Em busca da participação igualitária: a implementação das cotas de gênero nas eleições sindicais e o exemplo da CUT. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo Macedo de Brito (org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2014, pp. 298-313.

²⁷³ FRANCESCHET, Susan. ¿Promueven las cotas de género los intereses de las mujeres? – el impacto de las cuotas em la representación sustantiva de las mujeres. In: TOBAR, Marcela Ríos (Org.). **Mujer y política – el impacto de las cuotas de género en América Latina**. Santiago: FLACSO-IDEA internacional, 2008, p. 61–96

de acesso das mulheres a cargos de direção do sindicato, bem como a dificuldade de inserção das pautas e reivindicações das trabalhadoras que superem a visão da mulher apenas enquanto mãe²⁷⁴.

No mesmo sentido, em pesquisa realizada em Porto Alegre, Ecléia Conforto concluiu que “as disposições coletivas (...) ainda versam, majoritariamente, sobre temas que envolvem a gestação, a maternidade e a paternidade, ou seja, ainda não avançaram para abranger outras temáticas não intrinsecamente ligadas à geração e manutenção da vida”²⁷⁵.

Essa percepção se estende às convenções coletivas celebradas pelo Sinttel-DF nos últimos 10 anos e denotam o muito que já se percorreu em direção à igualdade de gênero no setor, especialmente nos anos analisados, situados no contexto do século XXI, em que os sindicatos pautaram majoritariamente questões patrimoniais²⁷⁶.

A persistência de silêncios ou de atuação tímida em relação a temas que extrapolam a condição de mulher-mãe, contudo, sinaliza para a existência de um longo saldo a preencher pela frente. Aqui reside a importância da utilização de gênero como categoria analítica, na medida em que investigar as negociações, sob essa perspectiva, permite antever a persistência de locais, para homens e mulheres, que pautam as prioridades do sindicato no contexto da negociação coletiva. O perigo da essencialização do sujeito mulher apontado por Scott²⁷⁷ continua presente.

O fato de que o Sinttel-DF representa a categoria de teleatendentes, que detém um contingente significativo de mulheres no Distrito Federal, em situação de precarização de direitos, torna ainda mais significativo o eventual enfrentamento desses silêncios. A categoria de teleatendentes tem ganhado centralidade nas análises sobre o mundo do trabalho no Brasil do século XXI²⁷⁸, empregando cada vez mais pessoas. A importância do rearranjo de como a temática de gênero tem sido pautada, portanto, é importante não só dentro dos limites de atuação

²⁷⁴ VIEIRA, Regina Stela Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da relação entre a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e a representação sindical. In: **Seminário Direito e Democracia**, 2013, Florianópolis. Anais do Seminário Direito e Democracia 2012. Florianópolis: PET/DIREITO/UFSC, 2013. p. 119-134.

²⁷⁵ CONFORTO, Ecléia. **Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005**. Tese (Doutorado em Economia). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009, p. 116.

²⁷⁶ BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 102-103.

²⁷⁷ SCOTT, Joan Wallach. Gender: Still a Useful Category of Analysis? **Diogenes**, v. 57, n. 1, p. 1-14, 2010.

²⁷⁸ Ruy Braga utiliza a categoria como retrato do precariado Cf. BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

do Sinttel-DF, mas também da perspectiva das possibilidades de que esse enfrentamento repercuta, positivamente, em outras categorias.

CONCLUSÃO

Nessa pesquisa, foram analisadas as interfaces entre o trabalho feminino precário e a organização coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras, notadamente no âmbito da negociação coletiva no contexto do século XXI, marcado pelo acirramento da fragmentação da classe-que-vive-do-trabalho

Alinhada a esse fator estrutural, a persistência de uma linguagem neoliberal, ou, além, ultraliberal²⁷⁹, que nega a luta de classes, opera no plano simbólico no sentido da desestruturação da organização coletiva de trabalho. Conforme aponta Renata Dutra, a razão neoliberal, no mundo do trabalho, resulta em fragmentação das identidades coletivas, seja porque os trabalhadores se dividem entre centrais e precários, seja porque precisam de esforço individual para o alcance de metas²⁸⁰. No setor de teleatendimento, intensamente marcado pela terceirização e por forte controle hierárquico, essa realidade é bastante evidente e tem significativo potencial de prejuízo à organização e mobilização coletiva.

As crises de desproteção trabalhista e social são especialmente deletérias para as mulheres, que, dada a persistência de uma divisão social do trabalho que lhes impõe em média 7,2 horas semanais de trabalho a mais que os homens, acabam por absorver o que o Estado deixa de prover às famílias.

Esse contexto demanda um olhar apurado para a organização coletiva, para o setor de teleatendimento e para trabalho feminino.

A presente pesquisa tomou por objeto as convenções coletivas de trabalho celebradas pelo Sinttel-DF no período de 2009 a 2018, considerando as categorias utilizadas por estudos formulados pelo DIEESE, em parceria com a OIT, como referências para avaliação dos instrumentos negociais aptos a promover a igualdade de gênero.

O setor de teleatendimento foi eleito pelo caráter feminino da força de trabalho que emprega e por sua representatividade em relação ao conjunto do precariado, como categoria que cresceu vertiginosamente no século XXI, tornando-se representativa de como se apresenta a classe-que-vive-do-trabalho hoje.

²⁷⁹ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

²⁸⁰ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 77.

A análise não é permeada pela ingenuidade de se achar que as vias da regulação não estão seriamente comprometidas²⁸¹. Mas, na medida em que as negociações coletivas ainda são fonte formal de Direito do Trabalho, particularmente no contexto em que a Lei n. 13.467/2017 prescreve a prevalência do negociado sobre o legislado, reside a importância de refletir sobre elas e problematizar seus comandos.

Diante do avanço do neoliberalismo, resgatar as potencialidades dos sindicatos é fundamental, nos termos propostos por Ricardo Antunes²⁸². É preciso, também, repisar os sentidos constitucionais da negociação coletiva, que não pode se converter em um “superpoder da sociedade civil, apto a desconsiderar, objetivamente, os princípios humanísticos e sociais da própria Constituição Federal”. Sem perder de vista o piso dos direitos fundamentais, a negociação coletiva representa um “instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil”²⁸³.

Vale ainda pensar em como, ainda que ausentes nas direções dos sindicatos, a presença das mulheres no setor de teleatendimento força a celebração de cláusulas voltadas à igualdade de gênero, como demonstra o conteúdo explorado.

Tal constatação conduz à resposta de uma das questões formuladas no início da pesquisa. A despeito da ausência de mulheres na diretoria do Sinttel-DF na gestão de 2016 a 2020, suas demandas têm, sim, sido levadas em conta. E são demandas particularmente importantes, sobretudo no contexto vivenciado desde 2016, caracterizado por reformas estruturais no conjunto da proteção social oferecida pelo Estado que tendem a sobrecarregar as mulheres, em termos financeiro e de tempo. A ocupação dessas lacunas via negociação coletiva, portanto, é essencial às possibilidades de inserção, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho.

Por outro lado a prevalência de cláusulas relativas a maternidade e paternidade sobre as demais desenha, nas convenções coletivas de trabalho negociadas pelo Sinttel-DF, uma mulher condizente com um estereótipo específico vinculado à maternidade, alinhada à persistente divisão sexual do trabalho que se verifica no século XXI, vinculada à visão da mulher trabalhadora como mero componente complementar no sustento de famílias centradas

²⁸¹ DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 77.

²⁸² ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

²⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 1639.

em papéis tradicionais de masculino e feminino. Portanto, o que os instrumentos coletivos vocalizam ainda é uma visão de mulher mediada pelo olhar masculino.

Nessa linha, estimular uma reversão desse cenário, seja, eventualmente, pelo incentivo à participação de mulheres na direção do Sinttel-DF pela via de ação afirmativa²⁸⁴, seja pela negociação de outros tipos de cláusulas direcionadas à igualdade de gênero que não reforcem o estereótipo da mulher-mãe, pode se revelar uma estratégia da classe trabalhadora ainda que num contexto de enfraquecimento dos sindicatos. Isto é, as estratégias dos sujeitos inviabilizados para terem voz podem inspirar um movimento maior de rearticulação coletiva.

Menelick de Carvalho Netto e Guilherme Scotti sustentam que, no Estado Democrático de Direito, em decorrência do processo de aprendizado resultante da própria vivência social, “há de se considerar que mesmo aquele que dependa de proteção no âmbito do trabalho deve poder discutir e participar ativamente da construção dessa proteção, já que ela não pode se configurar precisamente como uma tutela desqualificadora da própria condição de sujeito daquele que afirma proteger”, devendo assim possibilitar, ao mesmo tempo, a autogestão de interesses, o reconhecimento e a afirmação de sua autonomia, de sua cidadania. Prosseguem os autores afirmando que, “para que essa autonomia possa encontrar o seu livre curso, é imprescindível resgatar a confiança dos trabalhadores nesta mediação, na contramão de gestões sindicais que muitas vezes trabalham em nome do interesse próprio, em detrimento do coletivo que afirmam representar.”²⁸⁵

No contexto que se avizinha para o mundo do trabalho, fortalecer a resistência coletiva é questão urgente. Desde 2016, tem-se experimentado um refluxo em relação às garantias do Direito do Trabalho, ao qual os sindicatos não têm conseguido resistir após um longo período de participação da burocracia estatal, na era Lula (PT), que acarretou, em muitas esferas, um desaprendizado sobre estratégias de luta. Reaprender a mobilização coletiva envolve repensar que vozes os sindicatos têm representado e quem tem sido excluído de suas discussões, seja da perspectiva dos temas que são pautados, seja da perspectiva de quem os pauta. Envolve repensar quais estratégias estão envelhecidas e que ardis esse grande grupo excluído dos espaços sindicais tem a apresentar às velhas formas do fazer político.

²⁸⁴ MARTINS, Milena Pinheiro; ALVES, Raissa Roussenq. Em busca da participação igualitária: a implementação das cotas de gênero nas eleições sindicais e o exemplo da CUT. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo Macedo de Brito (org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2014, pp. 298-313.

²⁸⁵ CARVALHO NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme. O Direito do Trabalho e o Estado Democrático de Direito: uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador. In: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Janotti da (Orgs.). **Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista**. São Paulo: LTr, 2016, p. 65-71.

No caso específico do teleatendimento, é premente que se refaça o trajeto da categoria, resgatando sobretudo sua história de mobilização nos anos 1990, mas, agora, pela absorção de pautas e métodos desprovidos de uma mediação do olhar masculino, sob pena de que os sindicatos em geral e, particularmente, os sindicatos de trabalhadores em teleatendimento, sejam confinados a uma posição incapaz de abarcar toda a complexidade da questão de gênero que caracteriza a classe-que-vive-do-trabalho. Num contexto de crescente afirmação das mulheres no espaço público, aliada à expansão dos postos formais de trabalho feminino, os sindicatos já não podem se abster de abraçar essa diversidade.

Referências bibliográficas

ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90–105, jul./set. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/71031>>.

ALVES, Raissa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra**. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Unicamp, 2002.

_____. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Educação, saúde e trabalho**, v. 1, n. 2, p. 53–61, 2003.

_____. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____. **Os Sentidos do Trabalho - Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOITO JR., Armando. Reforma e persistência da estrutura sindical. *In*: **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BORGES, Lara Parreira de Faria. **Espiando por trás da persiana: um olhar sobre a discriminação traduzida em assédio moral organizacional contra mulheres**. São Paulo: LTr, 2015.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: Do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

_____. **A rebeldia do precariado - trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.

FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela; LEÓN ALONSO, Marta. Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional. *In*: **Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva - Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2011, p. 11–30.

CARVALHO NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme. O Direito do Trabalho e o Estado

Democrático de Direito: uma reflexão sobre o individual e o coletivo no exercício da autonomia do trabalhador. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Janotti da (Orgs.). **Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista**. São Paulo: LTr, 2016, p. 65–71.

CAVALCANTE, Sávio Machado. **Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil: a busca (fracassada) à social-democracia**. 2006. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, Campinas, 2006. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279274/1/Cavalcante_Savio_M.pdf>.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, 2016.

CONFORTO, Ecleia. **Mulher e negociação coletiva: uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005**. Tese (Doutorado em Economia). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18820/000729370.pdf?sequence=1>>.

COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. **Estereótipos de Género – Perspectivas Legales Transnacionales**. Bogotá: Profamilia, 2010.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução de Luciana de Oliveira da Rocha. 2 ed, Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez - Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação (Tomo II)**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Revista do TST**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 268–294, abr/jun 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/39829>>.

_____. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário das mulheres brasileiras**. São Paulo: DIEESE, 2011.

DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers**. São Paulo: LTr, 2014.

_____. Entre a normatização estatal e a negociação coletiva: os desafios

da proteção social. **Revista do TST**, Brasília, v. 82, n. 4, p. 272-301, out./dez. 2016.

_____. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRANCESCHET, Susan. ¿Promueven las cotas de género los intereses de las mujeres? – el impacto de las cuotas em la representación sustantiva de las mujeres. *In*: TOBAR, Marcela Ríos (Org.). **Mujer y política – el impacto de las cuotas de género en América Latina**. Santiago: FLACSO-IDEA internacional, 2008, p. 61–96.

GAULEJAC, Vincent de. **A Neurose de Classe – trajetória social e conflitos de identidade**. São Paulo: Via Lettera, 2014.

_____. **As Origens de Vergonha**. São Paulo: Via Lettera, 2006.

GLESNE, Corrine; PESHKIN, Alan. **Becoming qualitative researchers: An introduction**. White Plains, New York: Longman, 1992.

HIRATA, Helena. Globalização e Divisão Sexual do Trabalho numa Perspectiva Comparada. *In*: GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.). **Trabalhos Flexíveis, Empregos Precários?: Uma Comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: Edusp, 2009, p. 145–167.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos estudos – CEBRAP**, n. 86, p. 93–103, 2010.

_____. Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. *In*: HIRATA, Helena *et al* (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009, p. 67–75.

LIMA, Denise Sousa da Silva. A negociação coletiva de trabalho como instrumento para a efetivação da igualdade de gênero: uma investigação sobre o direito ao auxílio-creche como prática de democratização do cuidado. **Revista do TST**, Brasília, v. 84, n. 1, p. 102–126, jan./mar. 2018.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Entre continuidade de ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical, autonomia e democracia na Assembléia Constituinte de 1987/1988 - uma reconstrução do dilema entre unicidade e pluralidade**. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/3605>>.

MARTINS, Milena Pinheiro; ALVES, Raissa Roussenq. Em busca da participação igualitária: a implementação das cotas de gênero nas eleições sindicais e o exemplo da CUT. *In*: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo Macedo de Brito (org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo:

Ltr, 2014, pp. 298-313.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **A Feminização no Mundo do Trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2004.

_____. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 187–212.

_____. **O trabalho duplicado - a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

OLIVEIRA, Sirlei Marcia de. Os trabalhadores das Centrais de Teleatividades no Brasil: da ilusão à exploração. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 113–135.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229480.pdf>.

_____. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229488.pdf>.

PELATIERI, Patrícia. Evolução nos instrumentos normativos das cláusulas de gênero nas últimas décadas. *In*: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). **Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover igualdade**. São Paulo: Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres, 2017, p. 125–141. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web.livro_-1.pdf>.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto, A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho, **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 21, n. 41, p. 53–76, 2018.

RAMALHO, Rosário Palma. **A Economia Digital e a Negociação Coletiva**. Lisboa: Centro de Relações Laborais, 2019. Disponível em: <<https://www.crlaborais.pt/documents/10182/341209/Estudo/d0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486>>.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. A identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

SCHIENBINGER, Londa. **O Feminismo Mudou a Ciência?** Bauru: Edusc, 2001.

SCOTT, Joan Wallach. Gender: Still a Useful Category of Analysis? **Diogenes**, v. 57, n. 1,

p. 1–14, 2010.

_____. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71–99, 1995.

SEVCENKO, Nicolau. **A corrida para o século XXI: no loop da montanha-russa**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

_____; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho (RDT)**, p. 185–205, 2008.

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo de. **Direito como liberdade: o Direito achado na rua: experiências populares emancipatórias de criação do Direito**. 2008. 338 f. Tese (Doutorado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistências**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 153–171.

_____. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing**. 2006. Tese (Doutorado) Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, 2006. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/252671>>.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do TST**, v. 67, n. 3, p. 47–63, 2001.

_____. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio. **Gênesis**, p. 878–883, jul./set. 2001.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. O trabalho da mulher e a crise do sindicalismo: análise da relação entre a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e a representação sindical. *In*: **Seminário Direito e Democracia**, 2013, Florianópolis. Anais do Seminário Direito e Democracia 2012. Florianópolis: PET/DIREITO/UFSC, 2013. p. 119-134.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução de Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.

APÊNDICE I

Transcrição de entrevista

Entrevista realizada dia 13/6/2018, às 11h, na sede do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal (Sinttel-DF), Brasília-DF, com um diretor e um funcionário do sindicato.

Entrevistados: D, como se denominará o Diretor entrevistado; F, como se identificará o funcionário.²⁸⁶ A pesquisadora está identificada pela letra P.

P - Eu só vou te fazer umas perguntas, mas você pode também ficar à vontade pra fugir do tema.

D - Eu vou fazer um panorama geral. O que que acontece? Quando a gente chegou aqui no Sinttel, é claro que sempre houve uma vontade, e já teve experiências de trabalhadoras que já foram inclusive da Direção do Sinttel, que eram mulheres. Agora, os sindicatos de uma forma geral, eu diria que depois de 1988, eu acho que aí sim a participação da mulher já foi um pouco mais efetiva, mas até então ela era muito aqui e ali, não tinha uma relação de protagonismo. E aí isso também levava pra dentro da categoria a mesma coisa; não tinha essa preocupação de dizer assim “ah, vamos fazer alguma coisa voltada para as mulheres”, “vamos fazer alguma coisa para essas questões de gênero”, de uma forma geral. Nós começamos aqui um dia, eu conversando com o Evandro... Evandro Sada que é um jornalista nosso aqui também que não está mais aqui no Sinttel, mas depois se você quiser conversar com ele, é um jornalista muito legal, um cara que mantém a história, tem um histórico do Sinttel, muito legal. Depois o F tem o contato dele, Evandro Sada.

F -Ele trabalhou aqui por 16 anos.

D - Ele é um jornalista, trabalhou por 16 anos, então ele tem inclusive uma noção dessa coisa da entrada do protagonismo das mulheres dentro do ambiente de telecom também. Então,

²⁸⁶ Embora a entrevista não tenha sido concedida sob condição de anonimato e tenha sido colhido, de forma oral, o consentimento dos entrevistados para o uso do conteúdo, a pesquisadora optou por não identificá-los, por um cuidado ético de não expor uma única pessoa, considerando que foi interrompido esse percurso da pesquisa e a entrevista passou a pertencer apenas à fase exploratória. Desse modo, individualizar os entrevistados e localizar neles a questão do viés de que se tratou na introdução seria injusto, na medida em que esse viés decorre da relação de poder da pesquisa, que se torna ambígua a partir da localização da pesquisadora de assessora jurídica do sindicato.

quando foi há uns 3 anos atrás, 3 anos, 4 anos, nós começamos aqui a conversar. Eu via muita cartilha falando de direito dos trabalhadores, aquela coisa toda, mas não tinha cartilhas muito focadas pra públicos muito específicos. Então, por exemplo, um dos maiores problemas que a gente sabe hoje que tem dentro de empresas e principalmente na área de *call center* é o assédio moral e o assédio moral para, inclusive para o público de mulheres, as mulheres inclusive são muito assediadas. A gente tem, inclusive você pode ver depois nos boletins do Sinttel, tem um último boletim. Então, aí o que que acontece, nós fizemos, você vai ver um caso de boletins, tem um boletim aí, ele está aberto, tá lá dentro.

P - No site.

C - No site, um boletim que a gente inclusive enfrentou essas questões de assédio moral e sexual de trabalhadoras. Então, aí a partir desse boletim, se você olhar, ele é depois desse processo que a gente começou a levar para o meio dos trabalhadores temas muito mais transversais. Vamos dizer assim, sem aquela coisa de falar só do direito do trabalhador e da trabalhadora, mas começar a falar de temas que incomodavam esses trabalhadores. Então, essas cartilhas, não sei se você está aí com elas...

P - Eu vi, eu tenho uma aqui.

D - Nós já começamos a falar de temas muito transversais. Por que? A gente começou a falar de questões de assédio moral, a questão do LGBT de uma forma muito aberta. Nós começamos a falar da problemática da questão racial, nós fizemos um trabalho voltado pra isso. Por que? A gente começou a falar de temas que não eram do “mundo sindical”, porque o mundo sindical de uma forma geral tinha muito só aquele embate entre o capital e o trabalho, mas não tinha uma preocupação mais específica com os grupos, com a diversidade, vamos dizer assim. Então, era um ambiente muito machista, muito de enfrentamento de só de dizer que “o capital é isso”, e “os trabalhadores são isso”, então “trabalhadores” era igual nessa história quando a gente tá na televisão e as pessoas se referem, de uma forma geral, o homem na terra, o homem, o homem. Aí o cara diz “não, mas eu tô falando do homem de uma forma geral, engloba a mulher” e tal, mas não, a gente vê que nunca teve uma preocupação onde a gente pudesse entender melhor quais seriam as reais preocupações das trabalhadoras mulheres, dessa diversidade que a gente tem dentro da categoria pra gente dialogar diretamente com públicos que na hora você olhava para ele e era como se fosse um boi no pasto, “ah, esse aqui é só o meu gado”, “a minha categoria”, tudo uma coisa despersonalizada. Nós começamos a trabalhar essa diversidade por que? Porque de uns tempos, com essa revolução que nós tínhamos, que nós temos e que estamos passando; uma revolução, eu diria, de valores. E aí, o que acontece? Aquilo que para mim hoje são valores pétreos, para outros grupos esses valores estão sendo ressignificados.

Ressignificados no sentido de eles entenderem porque talvez aqueles valores estão muito voltados para uma sociedade extremamente escravocrata e que ela diz o seguinte “esses são os meus valores”, mas esses valores são os mesmos pra todo mundo? Eles têm a mesma leitura para todos? Então, diante disso, a gente começou a ver: qual é a pauta? A gente, na hora de montar a pauta, normalmente só vinha “reajuste salarial”.

P - As pautas de negociação.

D - É! As pautas de negociação: reajuste salarial, recomposição de perdas, reajuste do *ticket* alimentação, reajuste disso, disso e daquilo, mas não tinha uma preocupação, era uma coisa uniforme... como se aquilo tivesse impacto e atendesse a todos. Então, depois dessas situações que a gente começou a ver o público com olhar de gênero, você começou a se preocupar com uma pauta muito mais diversificada. Então a gente se preocupou com a creche. Por que que tinha que ter creche? Mas era creche na empresa ou o valor da creche? E a creche, por que que o valor tem que ser aquele valor da creche? Por que que não é um valor menor? Qual é o valor de mercado? O quanto que uma trabalhadora sofre pra trabalhar, pra entrar no mercado de trabalho porque não tem creche? O Estado não fornece isso a contento, não tem isso em um número adequado. Então, começou-se a preocupar, dizer assim “creche era só pra mulheres”. Mas não tem homens... homens que também são pai e que são os “pãe”, ele também não têm direito à creche? Não tem os grupos que se juntam hoje, depois de toda essa questão de mudança de um olhar mais ampliado para essa questão do que que é casal? Isso não tem que ser visto? Ah! Outra coisa das trabalhadoras e dos trabalhadores: um olhar diferente pra essa questão de “ah, quantos meses...”, “creche é isso que está na lei e ponto final, é 4 meses, e dane-se o resto”, mas não tem um aspecto de cidadania das empresas que ela pode aumentar de 4 para 6 meses? Então, onde é que a gente vai colocar isso aí? Então, um olhar todo mais diversificado. Essas questões dos casais, sejam hétero ou os casais homossexuais, vamos dizer assim, de uma forma geral, como é que você contempla esses grupos? Porque você tem no *call center*, a maior parte do que você tem no *call center* você tem esse público, e tem mulheres. E aí, eu ia fazer um diálogo lá para eles de categoria com olhar extremamente machista, dizendo “seguinte, não, é isso aí que está aí”? Como é que eu ia olhar para eles e dizer assim “cara, eu te vejo, eu te entendo, diz para mim o que é que tem coisas tuas que eu posso buscar pra isso...”. Então, esse diálogo mais diversificado, mais inclusivo, de gênero, vamos dizer assim, foi para poder fazer com que a gente retomasse a conexão com os trabalhadores, porque os sindicatos também eles tiveram uma conexão muito grande no passado e foram perdendo essa conexão porque eles não tinham um diálogo, só tinham um diálogo pra todos, mas não tinham um diálogo que, na hora que ele olhasse naquele grupo, ele dizia assim “opa, ali tem uma pessoa que o meu diálogo não

vê” e ele às vezes até balança a cabeça e diz que não está entendendo nada daquilo. Então aí a gente começou a diversificar a linguagem. Essa diversificação da linguagem também se produziu na hora da formatação da pauta porque quando eu comecei (“eu”, que estou dizendo, é a entidade). Quando a entidade começou a fomentar esses temas, começaram essas pessoas a se identificarem e dizerem assim “cara, então lá tem espaço pra mim, tem espaço pra os problemas que eu estou vivenciando, tem espaço para as minhas doenças, para as minhas tristezas, para as minhas alegrias. Tem espaço para as minhas perguntas que eu não tenho resposta”. Então, dialogar com esses públicos foi nesse sentido. E a gente também fez com que aqui no sindicato, de alguma forma, fosse quebrando o estereótipo de um sindicalista machista, um cara que não entende nada, um cara que só entende de uma linguagem muito tosca, vamos dizer assim, uma linguagem só de que ele é trabalhador, “eu sou representante”, mas antes de mais nada trazer para cá um sindicato, uma linguagem de sindicato que o trabalhador chegasse aqui dentro, o trabalhador e a trabalhadora, chegasse aqui dentro e enxergasse nos nossos materiais, na nossa comunicação, no nosso diálogo, um acolhimento. Então esse foi um papel que eu dizia assim “a gente está agora num sindicato, vamos dizer assim, a gente está tentando fazer isso”. A gente tá conseguindo! É fazer um sindicato mais acolhedor, inclusivo, cidadão, um sindicato voltado pros aspectos mais contemporâneo que é olhar pra cidadania dessas pessoas, olhar esse cara não como um ser trabalhador, trabalhadora, mas olhar para dentro do ser do ponto de vista e dizer assim “que que ele quer? Como que eu devo ouvi-lo? Qual é o diálogo que tenho que estabelecer com eles?”. Então, a gente começou a trabalhar alguns pilares aqui dentro do sindicato que vai ao encontro dessas questões que nós estamos falando, de um pilar “olhar o trabalhador”, o pilar trabalhador, trabalhador na sua diversidade. Depois a gente olhar esse trabalhador como cidadão lá na rua. Ele é trabalhador na relação capital X trabalho, mas ele é um cidadão muito mais completo lá fora, que ele é pai, ele é mãe, ele é político, ele é representante comunitário, ele é uma série de coisas. E aí a gente olhou e disse assim “cara, como é que eu vou fazer com que eu estabeleça esse diálogo para que eu tenha esse cara e ele não me olhe mais como só O Sindicato”. Você já viu que maioria das pessoas... “o sindicato é pra que?”, “ah, sindicato é só pra ir lá fazer esses diálogos de resolver o meu problema salarial”. E a gente tá agora tentando migrar pra um sindicato onde eu tô agora tentando falar dos aspectos da cidadania e envolvida nesse cara mais completo. Aí nós fomos lá mexer nos temas de cidadania. Nos temas da cidadania, aí entra esses temas. Quando vou lá mexer nesses temas da cidadania eu tenho que fazer com que ele enxergue que eu to trabalhando com ele não só um sindicalista, mas um cara que entende ele e que dialoga com ele de uma forma muito mais completa. Então, o que que acontece? A gente tá fazendo essa interação para que? Nós vivemos

um problema sério, nós estamos vivendo um problema sério com a sociedade brasileira. Nós estamos nas ruas, você está vendo nas ruas. A gente fala muito de conexões: que a Internet conectou, que a Internet fez isso, que a Internet fez aquilo. A Internet fez a conexão física, mas ela não fez ainda a conexão lúdica, que é o cara juntar as informações e dizer assim “qual é o meu papel?”. Sabendo o que a gente tá vendo na rua, o sujeito diz assim “ah, eu não tenho nada a ver com isso... aí é greve do fulano, eu não to nem aí pra isso”. Por que? Porque os próprios trabalhadores foram trabalhados só para gerir a sua individualidade, “a minha categoria. O que você é?”, “ah, eu sou professor”, “eu sou telefônico”, “eu sou isso”. E aí eu me pergunto, aí às vezes a gente para e se pergunta. Esses dias estávamos aqui e uma discussão: o trabalhador de telecomunicações não tem tudo a ver com o trabalhador de energia elétrica? O trabalhador de energia elétrica não tem tudo a ver com o professor? Eles todos não têm tudo a ver um com o outro? Mas não, eles trabalharam as coisas de uma forma segmentada, egoísta e que eles estão vendo o seguinte: pra a gente resolver as questões que às vezes diz respeito a um grupo eu também preciso colaborar porque se eles não estão bem, eu também não vou estar bem. Um exemplo: a questão dos caminhoneiros. Uma greve de caminhoneiros, claro que fomentada por grupos também que a gente sabe que aí tem uma greve de patrões e empregados, que esse também é um outro risco que a gente pode correr daqui pra frente não só na questão dos caminhoneiros, mas podem grupos de interesses econômicos, caras do agronegócio, mas estamos aí diante de uma situação que os caminhoneiros, os patrões fomentaram uma coisa, o governo atendeu uma situação, entre aspas, ele sabia que não podia: aumentou a tabela em 80% e aí agora os patrões “Opa! Calma aí, não é bem assim não, eu não posso pagar”. Um jogo que os caras fizeram para pressionar o governo e, assim, grupos de interesse, grupos econômicos mobilizaram pra isso e, quando se viu, o que tem de caminhoneiros autônomos em relação ao que tem de caminhoneiros explorados por empresas é gigantesco. Então, você tá vendo que a gente tem que começar a entender: um trabalhador, quando é visto pelo seu sindicato, na sua categoria, você tem que envolvê-lo nesses aspectos que eu falei dele enquanto um ser muito mais completo e que ele não é só um cara que tá ligado a uma questão simplesmente de relação capital X trabalho. Ele é um cidadão que tá lá na rua também. Quando ele sai da empresa ele vira um outro cara, ele é um outro personagem. E aí, você tem que trabalhar os aspectos de cidadania pra dizer o seguinte: quando vem a reforma trabalhista, eu tenho que dizer pra ele “olha, por que a gente perdeu a história da reforma trabalhista e de alguma forma barramos a reforma previdenciária?”. Porque a gente conseguiu dialogar com todos ao mesmo tempo e aí, o que que aconteceu? Você tinha nesses aspectos da relação capital X trabalho uma coisa muito fragmentada aonde o trabalhador nunca foi informado que o que ele tinha de direitos não tinha

sido uma conquista de que alguém chegou lá e disse: agora melhoramos tudo. Não. Aquilo foi fruto de uma mobilização pra que no Brasil, lá antes de Vargas, de alguma forma aquelas categorias foram se mobilizando e o próprio mundo passou por uma transformação e aí o trabalho escravo teve que ser substituído por uma mão de obra onde as pessoas recebiam pelo que efetivamente entregavam. Então aí os direitos sociais foram aos poucos sendo conquistados, mas de uma hora pra outra nós fomos atacados nisso. Por que? Porque faltou no passado esse mecanismo que a gente fala hoje de olhar para os trabalhadores de uma forma muito mais completa, não ficar olhando pra trabalhador como uma figura que está ali para fazer um embate somente entre capital e trabalho. Não. Ele está também para que eu mobilize ele para enxergar o quanto toda essa relação capital X trabalho, se ela não for muito bem entendida ela vai impactar na sua vida lá na comunidade, ela vai impactar na sua sobrevivência, ela vai impactar na sua vida do ponto de vista de lazer, de cultura, de acesso a todas essas questões. Então. A gente agora tá começando, nós fizemos um trabalho de uma transversalidade que estamos falando a questão dos aspectos da mulher e aí voltando para esses aspectos do assédio moral, nós já fizemos uma cartilha para a mulher, nós já fizemos uma cartilha para meio ambiente. Você pensa assim “o que tem a ver meio ambiente com sindicato?”, “Tudo!”. Tudo, porque, por exemplo, se nós tivéssemos trabalhado os trabalhadores lá na sua origem, desde quando começou esses movimentos de defesa do planeta, de cuidar da água, de cuidar de todos esses aspectos, nós hoje teríamos trabalhadores muito mais preocupados com as indústrias que poluem, estaria na pauta não ele pensando somente que ele queria receber o seu salário no final do mês. Pega Mariana. Eu estava vendo um documentário lá de Mariana, o que aconteceu com o rompimento das barragens. Mais de 40 mil pessoas e, desse escopo aí, mais de 15 mil pessoas dependiam das explorações que tinham lá na região, e esses trabalhadores em tese sabiam do que acontecia, sabiam do risco, mas não nunca falavam porque eles nunca foram estimulados a pegar o seu sindicato e dizer assim “tem um problema, tem um risco, se aquela barragem romper, tá tendo um problema lá, se ela romper vai matar minha família, vai matar os meus parentes”. Então, eram os trabalhadores extremamente desconectados e é isso que nós estamos trazendo para a discussão.

P - Deixa eu te fazer uma pergunta sobre essa cartilha, que é a do assédio sexual. Na de raça, por exemplo, tem aqui atrás que ela foi lançada em maio de 2017, só que essa aqui eu não achei data, vocês sabem a data?

D - Não, mas a gente tem arquivo. Elas todas são nesse período. O F tem.

P - Mas já foi nessa gestão?

D - Sim.

P - Que começou em 2016, né? Você que fez a parte gráfica dela já?

F - Não, foi o Evandro que fez. O Evandro ficou aqui até ano passado, por volta de abril.

D - A do meio ambiente você pega no site, tá?

P - Ótimo, obrigada.

D - Essa “respeita as minas”, você tá vendo a linguagem?

P - É uma linguagem que é mais informal.

D - Que é a nossa preocupação aqui hoje: dialogar com essas pessoas na medida do seu ambiente.

P - Essa gestão de vocês é de 2016 a 2020, certo?

D - Isso.

P - No processo de mobilização da chapa, quando vocês começaram a mobilizar a chapa? Como essa discussão se deu lá na chapa? Vocês têm arquivos com as propostas que vocês apresentaram?

D - O F tem.

D - Porque na realidade é o seguinte: essa preocupação... ela está toda no escopo do que a gente já lá nesse período já dialogava com os trabalhadores e isso veio para a nossa, vamos dizer assim, a gente começou a ter uma preocupação muito mais humana. Por exemplo, nós começamos, claro que já tinha uma preocupação muito grande. Nosso sindicato, na realidade sempre foi muito acolhedor, desde a sua origem.

(...)

P - Foi sua a ideia da cartilha?

D - Não. A ideia da cartilha, porque o seguinte: quando eu cheguei aqui, eu comecei a trabalhar com o [menciona outro Diretor] nessa área de *call center*. (...) ele tinha um projeto aqui, tinha não, temos um projeto chamado Sinttel Itinerante que foi idealizado por ele. O projeto do Sinttel Itinerante ele já trazia para dentro do sindicato esse viés contemporâneo, vamos dizer assim, apesar do sindicato ter essas aberturas de cuidar dessas questões. Nosso sindicato sempre teve uma preocupação com o humano, tanto é que umas das... nós temos aqui uma entidade que já está com a gente há muitos anos, que é uma entidade que cuida dos portadores do vírus do HIV, que chama FALE, que fica no Recantos das Emas. O nosso sindicato sempre trabalhou essa questão de um olhar para essas pessoas que nunca tiveram um olhar mais dedicado. Então, eu diria o seguinte: o sindicato, o nosso sempre foi muito diferenciado. Se você olhar a história do sindicato, do Sinttel, ele sempre foi muito diferenciado, ele teve sempre um olhar muito para os trabalhadores, um olhar mais ampliado para os trabalhadores. Quando eu falo de sindicatos de uma forma geral, é que o olhar que eu tenho é esse, mas quando você olha aqui pro nosso

micromundo, o Sinttel teve essas questões. Então, quando vêm as cartilhas, nós tínhamos aqui um jornalista que tava há mais de 15 anos aqui no sindicato. Ele sempre teve um olhar muito transversal.

P - Que é o Evandro.

D - O Evandro. Acho que é legal você conversar com ele também para ele falar um pouco dessa história. Evandro Sada. E aí quando eu cheguei aqui, comecei a provocá-lo. Eu disse assim “nós temos que ter um olhar mais transversal, eu não consigo mais dialogar lá na base somente com esses temas que a gente tem, ou do tema do embate, mas a gente precisa cativar as pessoas pra que tenham um olhar diferente do sindicato”. Isso aí hoje se tornou não mais uma questão desse olhar, mas uma situação impositiva. Os sindicatos, com isso, inclusive com esse momento que estamos vivendo, que toda essa reforma trabalhista mexeu nisso aí, então os sindicatos terão que ter uma visão muito mais ampliada das necessidades dos trabalhadores... das trabalhadoras, necessidades não só do ponto de vista financeiro, mas uma necessidade de um olhar pra ele muito mais completo, da sua cidadania. Então ele tem que trabalhar esses aspectos que a gente já mencionou aqui. Se ele não fizer essa questão e não mergulhar nesse acolhimento, que não é mais só um acolhimento do ponto de vista das suas demandas imediatas, mas sim das suas demandas futuras e lá na sua vida na sua moradia, a gente se desconecta, entende? Então eu hoje vejo que esse trabalho das cartilhas, que a gente estabeleceu essa linguagem fez com que... e faz com que a gente seja um veículo de entendimento pra eles. Por exemplo: as questões dos negros, a questão do racismo. A gente fala que a gente não é um país racista, mas na realidade nós somos, tanto é que quando você chega com uma cartilha, por exemplo, em um *call center* hoje você tem mais negros mulheres trabalhando no *call center*. Isso me assustou, porque tem lá: mulheres, negros e o público LGBT. E aí você olha que tudo isso é parte de uma mesma situação, uma situação de preconceito, de falta de inclusão... respeito, o cara lutando pra se afirmar na sociedade, a questão de exclusão mesmo, que se você olha de uma forma geral, o LGBT que tá lá é o cara excluído pela família, excluído pela sociedade e ele tá pegando aquele dinheiro às vezes pra pagar a sua moradia, a sua alimentação e ainda buscar um mecanismo de estudo, e por isso que a gente começou a preocupar em dizer assim “gente, a gente não consegue ir nesse embate do salário do cara, mas a gente consegue trabalhar”. Então, quando você vai lá no *call center* que você trabalha isso você olha e diz assim “Por que que eu tenho que olhar pro negro, pra mulher, pro público LGBT?”, de que forma, se eu não consigo aumentar o salário, mas em que outras coisas, que que é premente pra ele? Porque o salário dele já é comprometido com outras questões. E aí, há outras questões, a alimentação dele, a sobrevivência. Isso você olha, quando você vê você diz assim “cara, nós temos que buscar outros mecanismos pra ajudar

esse trabalhador não só na questão do aumento do salário, mas nós temos que buscar benefícios sociais pra suplantarem as dificuldades que ele tem no dia a dia, entende?”. Então, o benefício social quando você tá lá preocupado com o vale alimentação, com a creche pras mulheres, quando você tá preocupado com tudo isso, você tá olhando essa diversidade nas suas especificidades. Então, o cara olha pra você e diz assim “os cara tão me vendo”. Quando eu entrego uma cartilha, não uma cartilha pra falar do racismo, mas uma cartilha pra empoderar aquela pessoa e dizer assim “cara, não tenha medo, não tenha vergonha, vá pra cima, olha quantos dos seus fizeram história e continuam fazendo história e mudaram o seu perfil. Você não pode ficar numa situação dessa”. Quando você tá falando pras mulheres, pras “minas”, como a gente falou aí, quando a gente tá falando pra ela, a gente tá dizendo assim “nós temos um olhar legal pra você, eu não te olho mais como um objeto, eu te olho como um ser que é muito mais completo e que eu exijo que os caras que estão aqui, o patrão, o teu coordenador, o teu amigo, a tua amiga, todo mundo que tá nisso tem que te respeitar, porque você não gosta de ser tratada de determinada forma”. Quando você põe uma cartilha da diversidade, e você vai lá e fala praquela público que você tá lá, eu não gosto muito da expressão, mas a gente tem que usar, quando você vai lá, as lésbicas, os gays, hoje você tá numa outra situação que é [a dos] transgênero. Você vê no *call center* muita menina, muito menino num corpo de menina e aí eu tenho que dialogar com ele “e aí”? Não tenho, eu tenho que respeitá-lo, ele quer conversar comigo de homem pra homem. E eu não tenho que ficar lá olhando se ele tem, qual é o sexo, qual é o órgão sexual dele. Eu tenho que olhar ele como ele é. Então, acabar com esse preconceito. Quando ele vem aqui no sindicato “poxa, aqui dentro tem um negócio que fala comigo”. As pessoas aqui no sindicato também, os nossos trabalhadores, os nossos diretores passam a ser, de alguma forma, motivados a olhar praquela pessoa e olhar não de uma forma preconceituosa, mas olhar ele pela demanda que ele tem. Então, esse olhar que a gente tá falando, do sindicato, eu diria que a gente tá fazendo um sindicato com um olhar da diversidade, da completude dos trabalhadores e ele como um ser muito mais amplo do que simplesmente um cara que a gente olha e “você é de que categoria?”. Não. “Você é o cara que trabalha no setor de telecom. O cara e a cara, e as outras situações, que trabalha no setor de telecom e que tem uma visão da sua importância enquanto trabalhador de telecom, tem uma visão de quanto o seu setor é importante pra sociedade e o quanto o seu papel é importante pra sociedade e essa sociedade tá sendo trabalhada pra lhe ver não só como o cara que sobe num poste, não como um cara que tá lá do outro lado que às vezes você liga pra um trabalhador, uma trabalhadora e você xinga ele, põe a culpa nele e às vezes ele tá lá e é tão trabalhador quanto você. Então, tentar mostrar esse outro lado que a gente não mostra. É por isso que a gente tem essas

preocupações. Quando você chega pra ser atendido numa loja de telecom, você tem lá a maioria dos atendentes são do público LGBT. E você vê que ele é diferenciado, porque ele sabe te atender, ele inclusive tem uma, ele se impõe nessa relação porque ele as vezes até, se ele não sabe te tratar ou você não sabe tratá-lo, ele tem que tomar cuidado, mas é uma pessoa solícita, preparada. Por que? Porque vive uma vida difícil do ponto de vista da aceitação, mas é uma vida bela enquanto pessoa. E aí o sindicato tem que começar a dialogar aqui na base pra que ele aprenda a se, pra ele entender que ele é um ser e que, independente da sua situação, ele é mais completo do que aqueles que dizem que são completos. Então a gente tem que, aqui, trabalhar isso. Quando você me falou de mulheres eu falei assim “não, as mulheres elas estão não mais incluídas na nossa discussão pelas suas dificuldades, ‘o sexo frágil’”. Não. A gente tá entendendo agora, olhando, dando a elas apoio e linguagem para que elas vençam, pra que elas se coloquem como trabalhadoras, como qualquer pessoa num ambiente de trabalho. Não é porque ela é mulher que o cara vai ter que ficar lá “ai, não vou falar com fulano porque ela é isso”. Não. Você tem que respeitá-la não como mulher, você tem que respeitá-la como trabalhadora, como um ser muito mais completo. A mesma coisa é esses públicos. O homem, é a mesma coisa, vamos fazer agora uma cartilha pro homem. Alguém vem dizer assim “mas uma cartilha pro homem?”. Sim! Por que? Porque o homem está doente e boa parte das doenças que nós temos na sociedade é em função do machismo e o homem precisa ser trabalhado para que ele tenha um olhar primeiro da sua fragilidade, que ele é frágil também. Ele é frágil também. Ele só foi preparado pra caçar, mas quando ele se vê diante de uma situação de fragilidade, ele é um ser igualzinho o outro. Não é porque ele é homem. E outra: o homem também, nós precisamos trabalhar os aspectos que ele negligencia a sua vida em função desse papel que foi imposto a ele de que ele é forte, de que ele é caçador, de que ele é isso, que ele é aquilo. Não. A gente tem os maiores problemas de doença hoje do homem: doenças de origem sexual, doenças psicológicas, doenças psicossomáticas e que estão nesses outros trabalhadores, mas que esses, que estão nos outros gêneros que a gente já falou aqui, mas esse gênero “homem”, às vezes eu fico dizendo assim “cara, nós temos que cuidar das mulheres que estão sendo vítima de violência, vítima de uma série de questões”, eu disse “uai, mas quem é o violentador?”. Nós temos que trabalhar, não botá-lo na cadeia ou deixá-lo chegar numa situação extrema, como a gente viu essa questão do Setor O em Ceilândia do PM, do policial que matou a namorada. Ele matou a namorada que não era mais namorada, ele matou ela porque ela era pra ele, ele foi educado pra olhar o outro, seja ele de qualquer gênero, como se fosse um objeto... um troço de posse. “É meu, é minha, se não for meu não é mais de ninguém”. Então, essa discussão que quando a gente aqui tá falando, a gente tem que empoderar as mulheres, mas a gente tem que

tratar os homens. Tratar os homens por que? Por que que as mulheres estão sendo empoderadas? Porque os homens não aprenderam a respeitar as suas companheiras. A gente tem que começar a ver um outro lado, porque não adianta, eu tenho que empoderar as mulheres, mas eu também tenho que fazer com que as mulheres também saibam cuidar dos seus homens, quais seus homens? Seus filhos, suas filhas. E tem um outro, que é o seu companheiro, porque ele é uma sequência de erros. Se você tem um violentador... seja ele em qualquer aspecto de gênero, ele é também uma vítima de um processo e a gente tem que trabalhar esse processo. As mulheres têm um papel muito importante nessa questão. Elas não podem criar os filhos e os homens e, quando o filho amadurece, ela não pode botar ele lá e dizer assim “você é um caçador”. E eu já vi, eu presencio diversas mães que na hora que o filho tá pegando a filha da outra, ele tá certo, agora, quando outro vem pegar a sua filha e faz essas atrocidades, ela diz assim “uai, mas o que que aconteceu?”. É só você olhar de forma inversa. Então, pais e mães, sejam eles de qualquer gênero, nós temos que tratar a origem. Se eu quero cuidar das mulheres, isso não é um pensamento machista, é um pensamento de uma situação que eu tenho que olhar de uma forma como um processo. Eu não posso cuidar das mulheres que estão sendo vítimas de abusos e de todas as outras questões, vítima do abuso e do machismo porque isso não nasceu com as mulheres, isso nasceu com a sociedade e que tem o homem, eu não diria de uma forma generalizada, mas que tem um homem também doente, que precisa ser cuidado.

APÊNDICE II

Análise das convenções coletivas de trabalho firmadas pelo Sinttel-DF de 2009 a 2018.

1) DF000038/2009 - 01/01/2009 - 31/12/2009

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)	Outras normas de pessoal CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc: a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade.
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal	CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR 17

	Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

2) DF000058/2010 - 01/01/2010 - 31/12/2010

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade	Outras normas de pessoal CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc:

	Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)	a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direito de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR 17 As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

3) DF000609/2010 - 01/01/2011 - 31/12/2011

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal	Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE

	Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)	CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc: a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	Saúde e Segurança do Trabalhador Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR 17 As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.

Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

4) DF000009/2012 - 01/01/2012 - 31/12/2012

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)	CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc: a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subseqüente, considerando este benefício como licença paternidade;

Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	Saúde e Segurança do Trabalhador Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR 17 As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

5) DF000009/2013 - 01/01/2013 - 31/12/2013

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto	Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60

	Informações sobre riscos à gestante	(sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc:</p> <p>a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;</p> <p>Outras Disposições</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis por cento), conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.</p> <p>Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade</p>

		<p>do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.</p> <p>B3 – Licença Maternidade/Paternidade – 0,70%</p> <p>B3 – Licença Maternidade/Paternidade Licença Maternidade Considerando que 38,05 % dos trabalhadores na área de Asseio, Limpeza e Conservação são mulheres e a taxa de fecundidade é de 1,96%, que a proporção de homem do DF é de 47,81 % e a proporção de homens em idade de procriação é de 61%.</p> <p>Duração do Benefício 120 dias Coeficiente de incidência $\{(38,05 \% \times 1,96 \% \times 47,81 \% \times 61,00\%)\}$ 0,2175 Taxa de incidência entre as mulheres 3,00% Percentual $(0,2175 \times 3,00\%) \times 100\% = 0,65 \%$ Licença Paternidade A constituição Federal (Art. 7º, Inciso XIX) garante ao trabalhador o direito a licença paternidade, fixando a duração, até que a lei venha a discipliná-la, em 05 (cinco) dias.</p>
--	--	---

		<p>Quantidade de dias da Licença 05 dias</p> <p>Percentual anual de empregados que utilizam esse benefício 3,00%</p> <p>Percentual $\{(5/275) \times 3,00\% \} \times 100\% = 0,05\%$</p>
Responsabilidades familiares	<p>Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares</p> <p>Auxílio-educação</p> <p>Assistência à saúde</p> <p>Auxílio-dependentes</p>	<p>Outras Disposições</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis por cento), conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.</p> <p>Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal</p>

		como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT. A5 – Salário Educação (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. 3.142/99 e Art. 212, § 5º da Constituição Federal) – 2,50%
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

6) DF000023/2014 - 01/01/2014 - 31/12/2014

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.

<p>Maternidade/ paternidade</p>	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências dos empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc:</p> <p>a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;</p> <p>Outras Disposições</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis por cento), conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.</p> <p>Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta</p>
---------------------------------	--	--

		<p>Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.</p> <p>B5 – Licença Maternidade – 0,02% B6 – Licença Paternidade – 0,10%</p>
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	<p>Outras Disposições</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de</p>

		<p>Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,46% (setenta e oito vírgula quarenta e seis por cento), conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.</p> <p>Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.</p> <p>A5 – Salário Educação (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. 3.142/99 e Art. 212, § 5º da Constituição Federal) – 2,50%</p>
Condições de trabalho	<p>Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias</p>	<p>Saúde e Segurança do Trabalhador Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais CLÁUSULA VIGÉSIMA - CUMPRIMENTO DA NR 17 As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir a Norma</p>

		Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) do MTPS em sua totalidade para seus empregados telefonistas, atendentes de telemarketing, etc.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

7) DF000282/2015 - 01/05/2014 - 30/04/2016

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE As EMPRESAS assegurarão a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 90 (noventa) dias após o término da garantia prevista no ADCT – Art. 10º - II – b, da Constituição Federal. § 1º - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT. § 2º - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

		<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO</p> <p>§ 7º - Serão fornecidos tíquetes para quem estiver em licença gestante (integralmente conforme lei) e durante as licenças médicas e afastamento por acidente de trabalho serão fornecidos tíquetes por um período de até 90 (noventa) dias.</p>
<p>Maternidade/ paternidade</p>	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL</p> <p>As EMPRESAS concederão uma cesta básica por mês, correspondente a 4 (quatro) tíquetes refeição de R\$ 17,03 (dezesete reais e três centavos) cada, aquele empregado que tiver filho excepcional, desde que comprovado na forma legal.</p> <p>§ Único – Entende-se como excepcional aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, comprovado por atestado idôneo, expedido por profissional especializado e sujeito a averiguação por parte das empresas.</p> <p>Faltas</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:</p> <p>a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no</p>

		decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS As EMPRESAS manterão nos locais de trabalho instalações sanitárias, chuveiros e vestiários, com separação por sexo, em perfeitas condições de higiene. § Único – As EMPRESAS fornecerão garrafa térmica de 05 (cinco) litros para equipes que fazem serviços de campo, com o objetivo de se abastecerem de água potável. Para os empregados que trabalham nas centrais telefônicas serão instalados bebedouros.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

8) DF000156/2015 - 01/01/2015 - 31/12/2015

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)	Auxílio Creche CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE/SIMILIARES As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2015, desde que o

		<p>cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Os valores somente serão pagos aos funcionários a partir do efetivo repasse do tomador dos serviços.</p> <p>Parágrafo Segundo – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.</p> <p>Parágrafo Terceiro – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.</p> <p>Parágrafo Quarto – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no caput desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado e a empresa contratada fica desobrigada do cumprimento desta obrigação até que seja concedido pelo órgão o benefício em questão.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:</p> <p>a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho,</p>
--	--	--

		<p>iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;</p> <p>Outras Disposições</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 79,02%, conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.</p> <p>Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e</p>
--	--	--

		608 da CLT. B5 – Licença Maternidade B6 – Licença Paternidade
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	Outras Disposições CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 79,02%, conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Vigésima Quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer

		<p>modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.</p> <p>A5 – Salário Educação (Art. 15 da Lei nº. 9.424/96, Art. 2º do Decreto nº. 3.142/99 e Art. 212, § 5º da Constituição Federal)</p>
Condições de trabalho	<p>Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias</p>	<p>Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE</p> <p>As EMPRESAS envidarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/DF, desde que por ele solicitadas, envolvendo:</p> <p>a) Comunicações de acidentes de trabalhos; b) Ergonomia dos Postos de Trabalho; c) CIPA; d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.</p> <p>Parágrafo Segundo - As EMPRESAS realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames</p>

		<p>médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.</p> <p>Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DA NR 17 E DA NR 05</p> <p>As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade</p>
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

9) DF000599/2015 - 01/05/2015 - 30/04/2017

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Auxílio Alimentação CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO § 7º - Serão fornecidos tíquetes para quem estiver em licença gestante (integralmente conforme lei) e durante as licenças médicas e afastamento por acidente de

		<p>trabalho serão fornecidos tíquetes por um período de até 90 (noventa) dias.</p> <p>Estabilidade Mãe CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE</p> <p>As EMPRESAS assegurarão a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 90 (noventa) dias após o término da garantia prevista no ADCT – Art. 10º - II – b, da Constituição Federal.</p> <p>§ 1º - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT.</p> <p>§ 2º - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.</p>
Maternidade/ paternidade	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL</p> <p>As EMPRESAS concederão uma cesta básica por mês, correspondente a 4 (quatro) tíquetes refeição de R\$ 18,56 (dezoito reais e cinquenta e seis centavos) cada, aquele empregado que tiver filho excepcional, que viva devidamente sob sua guarda e dependência.</p> <p>§ Único – Entende-se como excepcional aquele que não apresentar condições mínimas de independência e</p>

		<p>autocuidado, comprovado por atestado idôneo, expedido por profissional especializado e sujeito a averiguação por parte das empresas.</p> <p>Faltas CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos: a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;</p>
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS As EMPRESAS manterão nos locais de trabalho instalações sanitárias, chuveiros e vestiários, com separação por sexo, em perfeitas condições de higiene. § Único – As EMPRESAS fornecerão garrafa térmica de

		05 (cinco) litros para equipes que fazem serviços de campo, com o objetivo de se abastecerem de água potável. Para os empregados que trabalham nas centrais telefônicas serão instalados bebedouros.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

10) DF000075/2016 - 01/01/2016 - 31/12/2016

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao	Auxílio Creche CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE As empresas que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado

	<p>pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 188,00 (cento e oitenta e oito reais), para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2016, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Os valores somente serão pagos aos funcionários a partir do efetivo repasse do tomador dos serviços.</p> <p>Parágrafo Segundo – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.</p> <p>Parágrafo Terceiro – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.</p> <p>Parágrafo Quarto – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no caput desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao</p>
--	---	--

		<p>Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.</p> <p>Parágrafo Quinto - O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá.</p> <p>Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências: a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade; (...)</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica</p>
--	--	---

		<p>convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Sexagésima Quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.</p> <p>4.3 Afastamento Maternidade</p> <p>A Afastamento Maternidade</p> <p>B Incidência do submódulo 4.1 sobre Afastamento Maternidade</p> <p>4.5 Composição do Custo de Reposição do Profissional Ausente</p> <p>C Licença Paternidade</p>
--	--	---

Responsabilidades familiares	<p>Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares</p> <p>Auxílio-educação</p> <p>Assistência à saúde</p> <p>Auxílio-dependentes</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:</p> <p>d) 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho melhor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer</p>
------------------------------	---	--

		<p>constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto na Cláusula Sexagésima Quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT.</p>
Condições de trabalho	<p>Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias</p>	<p>Saúde e Segurança do Trabalhador Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DA NR 17 E NR 05 As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE</p> <p>As empresas enviaarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/DF, desde que por ele solicitadas, envolvendo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Comunicações de acidentes de trabalhos; b) Ergonomia dos Postos de Trabalho; c) CIPA;

		<p>d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.</p> <p>Parágrafo Segundo - A Ginástica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde que seja com consentimento formal do mesmo. Caso contrário a Ginástica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.</p> <p>Parágrafo Terceiro - Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.</p> <p>Parágrafo Quarto - As empresas realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva,</p>
--	--	---

		fornecendo cópia dos resultados aos empregados.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

11) DF000579/2016 - 01/05/2016 - 30/04/2018

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	<p>Auxílio Alimentação CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO § 7º - Serão fornecidos tíquetes para quem estiver em licença gestante (integralmente conforme lei) e durante as licenças médicas e afastamento por acidente de trabalho serão fornecidos tíquetes por um período de até 90 (noventa) dias.</p> <p>Estabilidade Mãe CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE As EMPRESAS assegurarão a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 90 (noventa) dias após o término da garantia prevista no ADCT – Art. 10º - II – b, da Constituição Federal.</p>

		<p>§ 1º - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT.</p> <p>§ 2º - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.</p>
Maternidade/ paternidade	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO AO FILHO EXCEPCIONAL</p> <p>As EMPRESAS concederão uma cesta básica por mês aquele empregado que tiver filho excepcional, que viva devidamente sob sua guarda e dependência conforme abaixo:</p> <p>a) A partir de 1º de maio de 2016 até o dia 31 de agosto de 2016 o valor será de R\$ 77,96 (setenta e sete reais e noventa e seis centavos);</p> <p>b) De 1º de setembro de 2016 até o dia 30 de novembro de 2016 o valor será de R\$ 79,44 (setenta e nove reais e quarenta e quatro centavos);</p> <p>c) A partir de 1º de dezembro de 2016 o valor passará para R\$ 81,68 (oitenta e um reais e sessenta e oito centavos);</p> <p>§ Único – Entende-se como excepcional aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, comprovado por atestado idôneo, expedido por profissional</p>

		<p>especializado e sujeito a averiguação por parte das empresas.</p> <p>Faltas</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:</p> <p>a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;</p>
Responsabilidades familiares	<p>Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares</p> <p>Auxílio-educação</p> <p>Assistência à saúde</p> <p>Auxílio-dependentes</p>	
Condições de trabalho	<p>Jornada de trabalho</p> <p>Direto de trabalhar sentada</p> <p>Revista de pessoal</p> <p>Controle para uso do banheiro.</p> <p>Assédio sexual</p> <p>Assédio moral</p> <p>Fornecimento de absorventes</p> <p>Fornecimento de sapatos e meias</p>	<p>Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS</p> <p>As EMPRESAS manterão nos locais de trabalho instalações sanitárias, chuveiros e vestiários, com separação por sexo, em perfeitas condições de higiene.</p> <p>§ Único – As EMPRESAS fornecerão garrafa térmica de 05 (cinco) litros para equipes que fazem serviços de campo, com o objetivo de se abastecerem de água potável. Para os empregados que</p>

		trabalham nas centrais telefônicas serão instalados bebedouros.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

12) DF000205/2017 - 01/01/2017 - 31/12/2017

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE Quando do retorno da licença maternidade, a empresa garantirá o emprego por 60 (sessenta) dias, salvo justa causa. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À CONTINUIDADE Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública, ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da anterior sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando-se que

		<p>as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.</p> <p>Parágrafo Quarto – O benefício contido nesta cláusula de continuidade é extensível à empregada grávida mediante declaração expressa da anuência dessa à transferência para a empresa sucessora, na qual também deverá obrigatoriamente constar a anuência do SINTTEL, competindo à empresa sucessora a manutenção de sua estabilidade legal já prevista na Cláusula 18ª(Décima Oitava) de (Estabilidade Provisória da Empregada Gestante).</p>
Maternidade/ paternidade	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos Dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>Auxílio Creche CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE</p> <p>As EMPRESAS que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais) para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2017, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio semelhante para os mesmos filhos.</p>

		<p>Parágrafo Primeiro – Os valores somente serão pagos aos funcionários a partir do efetivo repasse do tomador dos serviços.</p> <p>Parágrafo Segundo – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.</p> <p>Parágrafo Terceiro – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.</p> <p>Parágrafo Quarto – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no caput desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.</p> <p>Parágrafo quinto - O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente até o dia 10 do mês subsequente ao do pagamento da mensalidade da creche/babá.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:</p>
--	--	---

		<p>a) 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento de filho, iniciando-se no 1º dia útil subsequente, considerando este benefício como licença paternidade;</p> <p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for à modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Sexagésima Quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal</p>
--	--	--

		<p>como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT</p> <p>ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas</p> <p>Submódulo 4.1 – Encargos Previdenciários e FGTS:</p>
Responsabilidades familiares	<p>Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares</p> <p>Auxílio-educação</p> <p>Assistência à saúde</p> <p>Auxílio-dependentes</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:</p> <p>d) 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho melhor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.</p> <p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas Empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de 78,38% (setenta e oito vírgula trinta e oito por cento) conforme planilha de cálculo, abaixo descrita. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade</p>

		<p>do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão TCU nº. 775/2007 deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto da Cláusula Sexagésima Quarta desta Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto, nos Art. 607 e 608 da CLT</p> <p>ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS</p> <p>Módulo 4: Encargos Sociais e Trabalhistas</p> <p>Submódulo 4.3 – Afastamento Maternidade</p> <p>A Afastamento Maternidade 0,02%</p> <p>B Incidência do submódulo 4.1 sobre Afastamento Maternidade 0,01%</p> <p>Submódulo 4.5 – Custos de Reposição do Profissional Ausente</p> <p>C Licença Paternidade 0,10%</p>
Condições de trabalho	<p>Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias</p>	<p>Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Assédio Moral CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONSTRANGIMENTO MORAL As Empresas manterão em sua política interna, orientações de</p>

		<p>conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.</p> <p>Saúde e Segurança do Trabalhador Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA NR 17 E NR 05</p> <p>As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE</p> <p>As EMPRESAS evidenciarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/DF, desde que por ele solicitadas, envolvendo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Comunicações de acidentes de trabalhos; b) Ergonomia dos Postos de Trabalho; c) CIPA; d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal. <p>Parágrafo Primeiro - Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a</p>
--	--	--

		<p>fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.</p> <p>Parágrafo Segundo – A Ginastica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde que seja com consentimento formal do mesmo. Caso contrário a Ginastica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.</p> <p>Parágrafo terceiro - Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.</p> <p>Parágrafo Quarto - As EMPRESAS realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.</p>
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

13) DF000777/2017 - 01/05/2017 - 30/04/2018

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	Estabilidade Mãe CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE As EMPRESAS assegurarão a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 90 (noventa) dias após o término da garantia prevista no ADCT – Art. 10º - II – b, da Constituição Federal. § 1º - A prova de encontrar-se a empregada em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo SUS ou por instituição oficial, ficando, de qualquer forma, a empregada obrigada a entregar o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT. § 2º - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.
Maternidade/ paternidade	Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)	CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL As EMPRESAS concederão uma cesta básica por mês, correspondente a 4 (quatro) tíquetes refeição de R\$ 20,42 (Vinte reais e quarenta e dois centavos) cada, aquele empregado que tiver filho excepcional, que viva devidamente sob sua guarda e dependência. § Único – Entende-se como excepcional aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, comprovado

		<p>por atestado idôneo, expedido por profissional especializado e sujeito a averiguação por parte das empresas</p> <p>Faltas CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos: a) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, considerando-se esse benefício como licença paternidade nos termos do parágrafo Único do Art. 10 do ADCT da Constituição Federal;</p>
Responsabilidades familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares Auxílio-educação Assistência à saúde Auxílio-dependentes	
Condições de trabalho	Jornada de trabalho Direto de trabalhar sentada Revista de pessoal Controle para uso do banheiro. Assédio sexual Assédio moral Fornecimento de absorventes Fornecimento de sapatos e meias	Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS As EMPRESAS manterão nos locais de trabalho instalações sanitárias, chuveiros e vestiários, com separação por sexo, em perfeitas condições de higiene. § Único – As EMPRESAS fornecerão garrafa térmica de 05 (cinco) litros para equipes que fazem serviços de campo, com o objetivo de se

		abastecerem de água potável. Para os empregados que trabalham nas centrais telefônicas serão instalados bebedouros.
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	

14) DF000212/2018 - 01/01/2018 - 31/12/2018

TEMA	TIPO DE CLÁUSULA	
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Horário de trabalho da gestante Exame pré-natal Atestado médico de gravidez Primeiros socorros para parto Informações sobre riscos à gestante	<p>Estabilidade Mãe CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE</p> <p>As empresas assegurarão o emprego da gestante, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 60 (sessenta) dias após o parto.</p> <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE</p> <p>Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, inclusive as</p>

		<p>gestantes e todos os demais funcionários que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade funcional, a exemplo de CIPA, ou qualquer tipo de estabilidade, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.</p> <p>Parágrafo Quarto – O benefício contido nesta cláusula de continuidade é extensível à empregada grávida mediante declaração expressa da anuência dessa à transferência para a empresa sucessora, na qual também deverá obrigatoriamente constar a anuência do SINTTEL, competindo à empresa sucessora a manutenção de sua estabilidade legal já prevista em cláusula própria (Estabilidade Provisória da Empregada Gestante).</p>
Maternidade/ paternidade	<p>Licença-maternidade Licença-paternidade Estabilidade pai Garantias à lactante (licença-amamentação, intervalos para amamentação, jornada de trabalho da lactante) Creche Acompanhamento de filhos dependentes com deficiência Auxílio-natalidade Garantias na adoção (licença à mãe, adotante, licença ao pai adotante, estabilidade adotantes, creche para filhos adotivos)</p>	<p>Auxílio Creche CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE</p> <p>As EMPRESAS que não mantêm creches em suas dependências ou convênios reembolsarão, mediante apresentação de recibo, as despesas efetuadas por suas empregadas, e/ou empregado que tem a guarda judicial individual ou compartilhada dos filhos, devidamente comprovada ou declarado no imposto de renda a partir do término do licenciamento compulsório até 01 (um) dia</p>

		<p>antes de a criança completar 6 (seis) anos de idade (CF, Art. 07º XXV), o valor mensal de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) para cada criança matriculada, a partir de 01/01/2017, desde que o cônjuge ou companheiro(a) não receba, de outra fonte, auxílio- semelhante para os mesmos filhos.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Os valores somente serão pagos aos funcionários a partir do efetivo repasse do tomador dos serviços.</p> <p>Parágrafo Segundo – O valor do reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais, ainda que as empresas venham a adotar condição mais favorável ao estipulado nesta cláusula.</p> <p>Parágrafo Terceiro – As empresas que apresentem no seu quadro de empregados, casais de funcionários que tenham filhos que se enquadrem na hipótese tratada no caput, o benefício será concedido a apenas um dos pais, não sendo devido de forma cumulativa.</p> <p>Parágrafo Quarto – Caso o Tomador, que não mantenha creche em suas dependências, não repasse o valor do auxílio estipulado no caput desta Cláusula para as empresas, os Sindicatos convenientes se comprometem a realizar gestão conjunta junto ao Tomador, para possibilitar o fiel cumprimento do convencionado.</p> <p>Parágrafo quinto – O recibo/nota fiscal deverá ser entregue no Departamento de Administração de Pessoal da empresa impreterivelmente até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do pagamento</p>
--	--	---

		<p>da mensalidade da creche/babá.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:</p> <p>a) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;</p>
Responsabilidades familiares	<p>Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares</p> <p>Auxílio-educação</p> <p>Assistência à saúde</p> <p>Auxílio-dependentes</p>	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS</p> <p>As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências:</p> <p>d) 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.</p>
Condições de trabalho	<p>Jornada de trabalho</p> <p>Direto de trabalhar sentada</p> <p>Revista de pessoal</p> <p>Controle para uso do banheiro.</p> <p>Assédio sexual</p> <p>Assédio moral</p> <p>Fornecimento de absorventes</p> <p>Fornecimento de sapatos e meias</p>	<p>Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades</p> <p>Assédio Moral</p> <p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONSTRANGIMENTO MORAL</p> <p>As Empresas manterão em sua política interna, orientações de conduta comportamental a seus supervisores, gerentes e dirigentes, para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético contra seus subordinados.</p> <p>Saúde e Segurança do Trabalhador</p>

		<p>Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DA NR-17 E NR-05</p> <p>As empresas prestadoras de serviços se comprometem a cumprir o anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia) e da Norma Regulamentadora nº 05 (CIPA) do M.T.E, em sua totalidade.</p> <p>CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE</p> <p>As EMPRESAS evidenciarão esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de segurança e Medicina do Trabalho ao SINTTEL/DF, desde que por ele solicitadas, envolvendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Comunicações de acidentes de trabalhos; b) Ergonomia dos Postos de Trabalho; c) CIPA; d) Ginásticas e exercícios laborais adotados, visando prevenir ocorrência de doenças ocupacionais, inclusive com programas de conservação vocal. <p>Parágrafo Primeiro - Visando prevenir doenças ocupacionais, as empresas ficam obrigadas a fornecer e incentivar a prática de exercício laboral, sendo este, realizado por profissional especializado em DORT/LER e disponibilizado a todos os empregados, inclusive no turno da noite.</p> <p>Parágrafo Segundo - A Ginastica Laboral poderá ser realizada no intervalo de descanso do trabalhador, desde</p>
--	--	--

		<p>que seja com consentimento formal do mesmo. Caso contrário a Ginástica Laboral deverá ser realizada mediante pausa específica para o determinado fim.</p> <p>Parágrafo terceiro - Comprometem-se, ainda, a desenvolver e adotar programas de saúde, visando prevenir doenças como a DORT/LER e os casos de depressão/Stress, arcando com os custos de manutenção dos referidos programas.</p> <p>Parágrafo Quarto - As EMPRESAS realizarão exames médicos periódicos conforme definido em seu PCMSO, sem ônus, para todos os empregados, os exames médicos admissionais, periódicos e inclusive por ocasião da rescisão contratual ou no prazo de sua validade previsto na norma regulamentadora respectiva, fornecendo cópia dos resultados aos empregados.</p>
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento	
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico Aids Licença-aborto Estabilidade aborto Retorno de licença-maternidade	
Equidade de gênero	Garantias contra a discriminação	