



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISABELA CERQUEIRA DOS SANTOS

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIREITOS FEMININOS: UMA
ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES DA
CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM
TELECOMUNICAÇÕES E OPERAÇÕES DE MESAS
TELEFÔNICAS DA BAHIA**

Salvador
2020

ISABELA CERQUEIRA DOS SANTOS

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIREITOS FEMININOS: UMA
ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES DA
CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM
TELECOMUNICAÇÕES E OPERAÇÕES DE MESAS
TELEFÔNICAS DA BAHIA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Professora Doutora Adriana Brasil
Vieira Wyzykowski

Salvador
2020

TERMO DE APROVAÇÃO

ISABELA CERQUEIRA DOS SANTOS

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIREITOS FEMININOS: UMA
ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES DA
CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM
TELECOMUNICAÇÕES E OPERAÇÕES DE MESAS
TELEFÔNICAS DA BAHIA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2020.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Girleide e Joselito, por serem fonte de amor, cuidado e incentivo e por entenderem os meus momentos de ausência durante a construção deste trabalho.

Ao meu namorado Ives Renan, pela paciência e cuidado durante os momentos de turbulência e por sempre me fazer acreditar na minha capacidade.

Aos meus amigos Antônio, Fernanda e Lukito pela escuta compreensiva, por toda a torcida e mensagens positivas.

Agradeço a minha amiga, Rizia, por trilhar comigo desde o início o percurso tortuoso da vida universitária, com muito carinho, cuidado e compreensão.

E por fim, agradeço as professoras das quais tive o prazer de ser aluna ao longo da graduação e, que de alguma forma contribuíram para construção da mulher/profissional que sou hoje, em especial a minha professora e orientadora Adriana Wyzykwoski, pelo cuidado, dedicação e sensibilidade durante todo o processo de orientação.

“O que é uma mulher? Duvido que alguém possa saber, enquanto ela não se expressar em todas as artes e profissões abertas às capacidades humanas”.

Virginia Woolf

RESUMO

O presente trabalho monográfico dedicou-se a estudar os direitos trabalhistas femininos a luz das negociações coletivas. A popularização das negociações coletivas após a mudança de paradigma ocasionada pela reforma trabalhista, que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado, fez surgir o questionamento sobre a efetividade dos instrumentos coletivos para a garantia e ampliação dos direitos das mulheres. Mulheres essas que vem assistindo a mitigação dos seus direitos em razão da estrutura patriarcal que predomina no modelo social no qual estão inseridas. No entanto, o fomento legal as negociações coletivas contrapõe-se a um cenário de crise de representatividade e enfraquecimento sindical, que tem como um dos seus fatores o fim da contribuição sindical obrigatória. Com isso, observa-se que o ente sindical, que é a expressão da coletividade dos trabalhadores e responsável por negociar em nome desses, encontra-se em uma situação desprivilegiada para negociar direitos trabalhistas, sejam eles femininos ou não. Através da análise dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia, observou-se que embora ao longo dos últimos anos tenha se falado muito em negociações coletivas, na prática essas não vem ocorrendo na medida pretendida, em razão dos efeitos das crises acima mencionadas. No que se refere às negociações voltadas ao direito do trabalho da mulher verificou-se que essas não vêm ocorrendo. Dos instrumentos coletivos analisados apenas um deles se destacou por ampliar as perspectivas dos direitos femininos em sede negocial, enquanto a maioria ocupou-se apenas em reproduzir os direitos legalmente já garantidos.

Palavras-chave: direitos femininos; direito coletivo; negociações coletivas; telecomunicações.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IC	Instrumento Coletivo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A MULHER, O MERCADO DE TRABALHO E O MOVIMENTO FEMINISTA	14
2.1 O MOVIMENTO FEMINISTA E A LUTA POR DIREITOS DAS MULHERES	15
2.2 O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	20
2.2.1 Breve contexto histórico sob a perspectiva brasileira	22
2.2.2 Legislações trabalhistas sobre o trabalho feminino	26
2.3 A REALIDADE ATUAL DO TRABALHO FEMININO	28
2.3.1 Igualdade jurídica	29
2.3.2 Desigualdade fática	31
2.3.3 Ações Afirmativas	32
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DIREITOS FEMININOS	35
3.1 A RELEVÂNCIA E AS FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	37
3.2 DOS DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS	38
3.2.1 Definições e distinções	39
3.2.2 Natureza jurídica	41
3.3 AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E OS INTERESSES TUTELADOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	42
3.3.1 Crise de representatividade e sua importância para negociação coletiva	45
3.3.2 A realidade brasileira: enfraquecimento sindical e negocial pós reforma trabalhista	47
3.4 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA OS DIREITOS DAS MULHERES	50
4 ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES E OPERAÇÕES DE MESAS TELEFÔNICAS DA BAHIA	52
4.1 DA METODOLOGIA	53
4.2 DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES	54

4.3 DAS CLÁUSULAS QUE VERSAM SOBRE O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER	58
4.3.1 Auxílio creche	60
4.3.2 Licença maternidade	63
4.3.3 Estabilidade da gestante	67
4.3.4 Outras cláusulas	69
4.4 DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DOS DIREITOS FEMININOS	70
5 CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS	78

1 INTRODUÇÃO

A busca por posicionamento e consolidação da mulher no mundo social não pode ser considerada linear, tão pouco progressista. Ela é marcada por progressos, mas também por muitos obstáculos, que são frutos de “velhos conhecidos”: o modelo de dominação patriarcal, o machismo, a discriminação, o preconceito, a censura dentre tantos outros mais. Por vezes, a mulher também é surpreendida com o retrocesso daqueles direitos que já lhe haviam sido garantidos.

O Direito do Trabalho, como uma das faces do mundo social em que a mulher busca consolidação, acaba por reproduzir, como era de se esperar, todos os mecanismos de aprisionamento que a mulher enfrenta nesse processo.

Vários são os mecanismos que aprisionam as mulheres, mas o principal deles está relacionado com a desvalorização das suas funções biológicas. Difundiu-se a construção que o fato da mulher ser naturalmente detentora da função reprodutiva define essa função como o seu principal objetivo de vida, sendo reservado a elas o espaço da vida privada, da reprodução, do cuidado com a família, em resumo a vida de dona de casa, enquanto o homem ocupa-se da vida pública, de prestígio e de sustento da sociedade familiar.

A construção desse modelo resulta na divisão sexual do trabalho, e na responsabilização da mulher pelo trabalho produtivo não remunerado, que é explorado fortemente pelo capitalismo.

Esses problemas passam a integrar o meio ambiente laboral quando as mulheres passam a inserir-se no mercado de trabalho, como fruto da necessidade decorrente das graves crises econômicas, ocupando funções ligadas ao trato doméstico, delicadas e repetitivas, consideradas como funções femininas.

As mulheres iniciaram sua atuação no mercado de trabalho em condições precárias e recebendo menores salários, e assim se segue até dos dias atuais. Afinal se as mulheres já estavam acostumadas a trabalhar muito e nada receber não era o mercado capital que iria alterar essa equação.

O movimento feminista surgiu da insatisfação feminina frente às barreiras impostas e explorações perpetradas e tornou-se um grande movimento de emancipação feminina. Esse movimento foi responsável por abrir caminhos, a força, para inserção

da mulher no mundo social, do trabalho, da política e dos espaços de poder, mesmo que a ocupação feminina desses meios ainda não seja o ideal.

Na medida em que a inserção das mulheres no mercado e trabalho passa a ser uma questão de escolha, e não só de necessidade, como o Direito e consequentemente o Direito do Trabalho passam a socorrer as mulheres sobre os seus anseios?

A Constituição Federal e o Direito do Trabalho ocupam-se em conceder às mulheres direitos voltados a maternidade, ao cuidado com os seus filhos, a proteção de suas características “sensíveis femininas”. Esses direitos não são ruins, pelo contrário são muito importantes, mas é importante ressaltar que ser mulher é muito mais do que ser mãe e ser esposa.

Nessa senda, o direito coletivo do trabalho com seu ideal democratizante surge como uma luz no fim do túnel para ampliação e consolidação dos direitos das mulheres, ainda mais numa perspectiva pós reforma trabalhista onde busca-se a prevalência do negociado sobre o legislado.

Nesse cenário, o estudo que ora se inicia, buscará analisar as negociações coletivas e sua função de expansão e consolidação dos direitos femininos à luz dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia.

Com isso, surge o dilema que orienta o presente estudo: a negociação coletiva de trabalho é um instrumento de garantia dos direitos femininos do trabalho? E, além disso, o grande número de mulheres na categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesa telefônicas da Bahia proporciona mais negociações coletivas voltadas ao direito do trabalho da mulher?

Para se chegar à solução adequada para o dilema anteriormente mencionado será utilizado o método hipotético dedutivo de falseamento das hipóteses construídas, através da análise de fontes doutrinárias, legislativas, jurisprudenciais e documentais, de modo a construir uma posição adequada quanto à função das negociações coletivas para o direito do trabalho da mulher.

Desse modo, a pesquisa teórica deste trabalho será predominantemente bibliográfica ao recorrer aos livros, artigos científicos e a legislação para construir uma solução ao problema de pesquisa. Mas também apresenta uma parcela de pesquisa documental ao se propor analisar os instrumentos coletivos vigentes da

categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia.

Cumprir destacar que esse trabalho apresenta relevância jurídica ao tratar sobre o direito do trabalho da mulher, tema sempre muito atual, visto que versa sobre as desigualdades sociais e jurídicas vivenciadas nesse meio. As normas jurídicas que se dedicam ao tema transitam entre um grau de protecionismo e proibicionismo, e por vezes ao tentar sanar a desigualdade entre os gêneros através do tratamento desigual, objetivando alcançar a igualdade material, acaba por criar empecilhos ao trabalho feminino. O presente trabalho busca analisar a trajetória do direito do trabalho da mulher em seus avanços, retrocessos e a luz das novas configurações sociais que vem se desenhando ao longo dos últimos anos, bem como a luz das alterações resultantes da reforma trabalhista no direito coletivo do trabalho.

Ressalta-se que o presente trabalho também apresenta relevância social na medida em que levanta questionamentos e realiza análises pertinentes a busca pela redução das desigualdades e da consolidação dos direitos femininos no mercado de trabalho. As mulheres representam a maioria da população brasileira assim como apresentam um maior nível de escolaridade, mas ainda são minoria no mercado de trabalho formal. Essa configuração não é compatível com o movimento de emancipação das mulheres que cada vez mais lutam para abrir espaços e ocupar os meios sociais, logo os debates sobre redução das desigualdades são cada vez mais pertinentes.

A construção do presente trabalho, que visa analisar o problema de pesquisa proposto, conta com a divisão em cinco capítulos, dos quais três deles são reservados para o desenvolvimento do tema.

O capítulo dois, primeiro de desenvolvimento, se dedicou a discorrer sobre o movimento feminista como instrumento de luta e alcance dos direitos femininos em seus âmbitos privados, sociais e laborais. Além disso, realizou uma breve incursão histórica, no panorama brasileiro, sobre como se deu a inserção da mulher no mundo laboral, o desenvolvimento dessa trajetória histórica, quais foram as principais conquistas quais as legislações que surgiram ao longo da história e que se dedicaram ao tema. Ao final, chega-se a realidade atual do labor feminino, avaliando as conquistas os desafios enfrentados e as possíveis alternativas de superação destes.

Por sua vez, o capítulo três, segundo do desenvolvimento, apresentou um panorama geral das negociações coletivas, abarcando sua relevância sócio-jurídica, as funções exercidas pelas negociações coletivas. Buscou-se tratar dos diplomas negociais em específico, trazendo suas definições e distinções, bem como qual é a natureza jurídica desses instrumentos. Em seguida, discorreu sobre a autonomia privada coletiva e os interesses tutelados na negociação coletiva a luz da crise de representatividade e do enfraquecimento sindical no país.

Já o capítulo quatro, o último do desenvolvimento, se destinou a análise dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesa telefônicas da Bahia. Realizou-se um levantamento dos diplomas negociais coletivos vigentes, assim como das cláusulas que tratam sobre o direito do trabalho da mulher, debruçando-se sobre o conteúdo dessas cláusulas para chegar-se a relevância das negociações coletivas para o direito laboral feminino.

Por fim, ao final do presente estudo espera-se colaborar com a visão real de como esse fenômeno vem ocorrendo na sociedade e com isso chegar-se a solução do problema de pesquisa proposto.

2 A MULHER, O MERCADO DE TRABALHO E O MOVIMENTO FEMINISTA

O conceito de gênero, independente das particularidades adotadas por diferentes teóricos, constitui uma norma social que incorporada pela sociedade como algo natural passa a delimitar a forma como essa sociedade se organiza e como os seus sujeitos sociais percebem a si mesmo e ao outro. Convencionou-se uma lógica binária de gênero, onde há uma divisão marcada entre o feminino e o masculino. O sujeito masculino é protagonista do espaço público, enquanto cabe ao feminino a responsabilidade por executar as atribuições do espaço doméstico (privado), naturalizando uma divisão sexual do trabalho (OLIVEIRA, 2017).

Essa dualidade entre os gêneros acaba invadindo o âmbito trabalhista e resultando, como já dito, na divisão sexual do trabalho, que delimita a posição das mulheres nas relações de trabalho, não pelo seu mérito, ou por características inerentes ao seu ser feminino, mas sim como cerne da expressão da dominação de gênero e das relações de poder vivenciadas nas sociedades (BIROLI, 2016, p. 725).

Em sua obra sobre a divisão sexual do trabalho, Flávia Biroli (2016), esclarece que a base do patriarcado no sistema capitalista pode ser compreendida como a exploração do trabalho da mulher pelos homens. A influência da dominação de gênero nas relações familiares resultou numa responsabilização desigual do trabalho produtivo não remunerado, aqui entendido como o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos e demais entes familiares, entre homens e mulheres.

A sociedade convencionou responsabilizar a mulher pela realização do trabalho produtivo não remunerado, enquanto o homem era eximido dessa responsabilidade para poder exercer o trabalho produtivo remunerado, no espaço público de grande prestígio, como provedor da família. Dessa forma, as mulheres têm sua força de trabalho apropriada enquanto os homens se beneficiam coletivamente dessa apropriação. O que torna toda situação ainda pior é que essa exploração não se reserva aos limites da casa, as obrigações familiares carregadas pelas mulheres restringem as suas ocupações fora de casa também, resultando na exploração capitalista do trabalho remunerado dessas mulheres (BIROLI, 2016).

Nesse contexto, o feminismo surge como movimento de congruência e união entre as mulheres que se identificam como vítimas da opressão e buscam enfrentar a

dominação do patriarcado para galgar seu espaço e reduzir as desigualdades que se naturalizaram e determinam a organização das sociedades.

À medida que as mulheres passam a romper a bolha e ingressar no espaço público, que por muito lhes foi relegado, novos mecanismos de aprisionamento são criados para tentar conter esse avanço. Um grande exemplo disso está representado na obra de Naomi Wolf, o mito da beleza (1992). Quando mais obstáculos às mulheres conseguem ultrapassar mais rigoroso e cruel se torna o padrão de beleza feminina as quais essas deveriam se encaixar.

Isso não foi diferente no mercado de trabalho, quando mais espaços as mulheres conquistaram mais a estrutura de poder recorreu ao mito da beleza para prejudicar e tentar barrar o progresso das mulheres (WOLF, 1992).

Para além do problema de gênero é preciso também estar atento a outros fatores capazes de aumentar a situação de vulnerabilidade e exploração de algumas mulheres, exemplos disso é a classe e a raça.

Se para as mulheres de classes mais abastadas, que puderam ocupar cargos com um maior grau de relevância, autonomia e remuneração, o trabalho remunerado significou uma ideia de libertação, para as mulheres negras e das classes trabalhadoras, que em sua maioria ocuparam cargos muito precarizados ou eram designadas a realizar os trabalhos domésticos que outras mulheres “deixariam” de realizar, o trabalho remunerado significou a perpetuação de sua exploração, por vezes acentuando ainda mais sua vulnerabilidade (BIROLI, 2016, p.734).

Com isso, o ensinamento de Butler (2003, p.19) se torna ainda mais relevante. O movimento feminista deve estar aberto a uma auto crítica constante para que não acabe reprimido pelas mesmas estruturas de poder das quais se busca emancipar-se.

2.1 O MOVIMENTO FEMINISTA E A LUTA POR DIREITOS DAS MULHERES

A luta pelos direitos das mulheres perpassa um longo processo histórico, iniciada com a tomada de consciência do tratamento desigual a que eram submetidas, bem como da dominação masculina enraizada na sociedade de modelo patriarcal. A partir

dai as mulheres começaram a se unir, buscaram ocupar espaços e organizaram movimentos sociais e políticos pela ampliação dos seus direitos. Culminando em movimentos como o feminismo.

O feminismo surgiu para dar vozes às mulheres, para pautar as demandas, legitimar o espaço de inserção social. As mulheres se organizavam na luta pelo fim da violência, impondo seus direitos aos debates, rompendo a cultura machista e ampliando visibilidade à questão que se refere aos seus direitos, pautadas num processo democrático, visando um rompimento cultural do machismo a elas imposto (CARVALHO, MANDALAZZO, 2014, p.77).

Entretanto, antes de aprofundar na questão do desenvolvimento do feminismo e qual o papel deste para a luta por direitos das mulheres é preciso esclarecer alguns conceitos. O primeiro deles é o conceito de gênero, que sob a ótica feminista não se resume ao gênero biologicamente estabelecido, podendo ser entendido como uma construção sócio cultural que estabelece a distinção entre o feminino e o masculino, variando de acordo com cada época e cada cultura (CARVALHO, MANDALAZZO, 2014, p.74).

Outro esclarecimento que precisa ser feito é sobre a diferença entre movimento feminista e movimento de mulheres. Em suas palavras Mirla Cisne (2015, p.129) esclarece que, à primeira vista, todo movimento feminista é um movimento de mulheres, no entanto a recíproca não é verdadeira. Esses movimentos diferem, em termos teóricos e históricos, no conteúdo de suas reivindicações. Eram considerados movimento de mulheres aqueles que reivindicavam por demandas sociais visando a uma melhora nas condições de vida e de trabalho femininas. Já o movimento feminista era caracterizado pela luta contra opressão e pela liberdade da mulher, adotando pautas relacionadas à sexualidade, violência, autonomia e direitos políticos. No entanto, no Brasil em termos práticos não houve essa distinção delimitada entre ambos, e por vezes a trajetória desses movimentos se confundiram, e suas pautas convergiram. As lutas dos movimentos de mulheres foram incorporadas pelo feminismo, e as bandeira feministas também foram levantadas pelos movimentos de mulheres.

O início da popularização desses movimentos ficou conhecido como a primeira onda do feminismo, encabeçada pelo movimento sufragista, que tinha como pilar a reivindicação dos direitos políticos para que fosse permitido o voto feminino. No Brasil, os primeiros indícios do movimento sufragista se manifestaram no século XIX, alcançando o seu maior destaque em 1920. Nesse momento o feminismo ganhou

uma dimensão nacional e era possível observar sua subdivisão em três vertentes distintas (CISNE, 2015, p. 132).

A vertente considerada mais forte e organizada foi liderada pela feminista Bertha Lutz, que sob a influência do movimento sufragista que ganhava visibilidade nos países centrais, retornou ao Brasil após estudar Biologia na Sorbonne. Aqui chegando iniciou sua campanha de emancipação feminina, reunindo mulheres cultas, de classes econômicas mais altas, que assim como ela estudaram no exterior e foram influenciadas pelo movimento sufragista internacional. As militantes desse grupo buscavam apresentar um discurso moderado, como estratégia para não chocar a elite conservadora (SOIHET, 2013, p.106).

Na opinião de Mirla Cisne (2015, p. 133), o grupo liderado por Bertha Lutz, era de um “feminismo bem-comportado”. Pois, sob uma forte influência liberal, esse grupo pleiteava direitos políticos para as mulheres, no entanto, não confrontavam os sistemas de opressão da mulher, compostos pelo capitalismo e o patriarcado.

Bertha Lutz, também militou pelas condições de trabalho das mulheres mais pobres, sugerindo a criação de associações de classe para as diversas categorias profissionais. Ela ainda propagava o discurso de que sua luta não resultaria apenas em benefícios pessoais para as mulheres, e sim que as mulheres se tornariam instrumentos de progresso do país (SOIHET, 2013, p.106-107).

Por sua vez, a segunda vertente ficou conhecida como “feminismo difuso”, pois era composto por mulheres de vida pública, normalmente jornalistas e escritoras, que não lutavam apenas pelos direitos políticos. Elas reivindicavam o direito a educação, a sexualidade e o divórcio, questões consideradas polêmicas a época. Diferente da vertente anterior essa questionava a dominação masculina como sistema de opressão da mulher, usado para afastar as mulheres do espaço público (CISNE, 2015, p.133).

Já a terceira vertente, em oposição à primeira, ficou conhecida como a do “feminismo malcomportado”, pois adotavam uma postura mais radical em suas lutas. Essa vertente foi articulada no movimento anarquista e posteriormente no comunista. Sua composição era de mulheres intelectuais e trabalhadoras. Esses grupos não restringiam suas lutas aos direitos políticos das mulheres e confrontavam diretamente a classe dominante ao confrontar o patriarcado e o capitalismo, pois,

percebiam a dominação masculina através desses fatores, tendo como base a exploração das mulheres (CISNE, 2015, p. 133-135).

Durante a primeira onda do feminismo no Brasil, as conquistas foram mais contidas, merecendo destaque o direito ao voto feminino que foi incorporado na Constituição de 1934 em seu art. 108 (CISNE, 2015, p.135).

Rachel Soihet (2013, p.109) entende que mesmo o movimento sufragista não tendo sido um movimento de massas, ele merece destaque pela sua forma de organização, e oferece uma avaliação sobre o movimento:

De forma similar aos diversos movimentos feministas internacionais na mesma época, o feminismo liderado por Bertha Lutz sofreu limitação no que tange ao alcance de seu objetivo assumido: a liberação feminina. Escaparam aos ideais do movimento vários dos fatores que impediriam plenamente, tal liberação. Aceitava-se o exercício de certas atividades como mais adequadas à mulher por significarem uma “extensão de suas funções maternas” [...]. Mantinha-se, dessa forma, em grande medida a força das ideias que impunham a divisão das atribuições entre mulheres e homens, comprometendo a total emancipação feminina. Enfim, a conquista de novos direitos de participação na política não implicava uma reformulação no âmbito das obrigações familiares distintas para mulheres e homens.

Essa primeira onda do feminismo começou a perder força, tanto no Brasil quanto na Europa e nos Estados Unidos, a partir da década de 1930, e considera-se que só reapareceu com relevância na década de 1960 (PINTO, 2010, p.16).

Ocorre que, entre as décadas de 1940 e 1950, as mulheres de diferentes classes passaram a se organizar em grupos chamados de clubes de mães, com o objetivo de lutar contra a carestia. Nos bairros pobres, as lutas desses clubes voltavam seu olhar para melhorias nos serviços públicos, como saúde e educação. Os clubes de mães receberam apoio da Igreja Católica. Na concepção de Mirla Cisne (2015, p.135), esses clubes representavam a essência do feminismo, mesmo que esse não fosse o seu objetivo, à medida que proporcionava a junção de mulheres que reivindicavam mudanças e melhores condições pra suas classes, permitindo que muitas passassem a ocupar os espaços públicos e políticos.

Alguns anos depois, o movimento feminista passou a tomar uma nova forma. Com início da ditadura militar em 1964, as mulheres feministas passaram a se organizar e incorporar o movimento pela anistia. Muito embora essa fase seja marcada pela dor da prisão política e da tortura que sofreram muitas mulheres, foi também nesse momento que as mulheres passaram a se identificar e emergir socialmente como sujeitos públicos e ser político (CISNE, 2015, p.136).

Muitas mulheres que demonstravam oposição à ditadura tiveram que sair do país, banidas ou fugidas para não serem presas e torturadas. Nesse momento de exílio muitas delas beberam da influência do movimento feminista que ocorria em outros países, participando de grupos de consciência feministas. A participação nos grupos proporcionava troca de experiências, resultando na valorização das mulheres e criando uma identificação coletiva, o que ajudou no processo de tomada de consciência da mulher enquanto ser político (PEDRO, 2013, p.121).

Nos anos 1970 que o feminismo conseguiu se consolidar como movimento social. O movimento foi construído e organizado por mulheres para ampliar suas vozes, não sendo mais aceito que homens falassem em nome das mulheres. As feministas ocuparam as ruas para reivindicar os seus direitos sociais e entenderam que só lutar por igualdade em um sistema patriarcal não era o suficiente. O corpo feminino foi redescoberto, e conhecer do seu corpo trouxe poder as mulheres que passaram a controlar o seu próprio destino. Infelizmente, mesmo com a crescente mobilização política das mulheres as pautas feministas não foram incorporadas nas discussões acadêmicas e tão pouco nos ambiente sindicais, os problemas da desigualdade sexual só eram discutidos quando pautados pelas próprias mulheres (CISNE, 2015, p.138-139).

Em constante transmutação no tempo, uma década depois o movimento assumia novos contornos.

A década de 1980 é marcada por um feminismo mais institucionalizado, especialmente, por meio dos Conselhos da Condição da Mulher e Delegacias da Mulher, além da presença feminina em cargos eletivos. O feminismo acadêmico também marca essa década, com destaque para as pesquisas na área da saúde e violência contra a mulher. Os anos 1980 anunciavam as bases do processo de institucionalização do feminismo. Ao recrutar mulheres para o Estado, muitas feministas acabaram se comprometendo com diferentes governos e perdendo sua autonomia (CISNE, 2015, p.140).

É importante frisar que o feminismo que se construía nesse momento no Brasil sofria de uma peculiaridade em relação aos outros países. As diversas mazelas políticas e sociais enfrentadas no país compeliavam as mulheres a assumir outras lutas consideradas “gerais”, como por exemplo, a luta contra a ditadura ou por mudanças sociais, ao mesmo tempo que enfrentavam as lutas feministas “específicas”. Mesmo assumindo essa “dupla jornada” as feministas sofriam críticas e eram acusadas de tirar o foco das lutas “principais” que realmente importavam com o seu movimento. As críticas vinham normalmente dos militantes de esquerda e dos grupos políticos

de oposição ao regime militar. Com o tempo alguns desses grupos políticos e movimentos de esquerda tentaram cooptar as integrantes do movimento feminista (PEDRO, 2013, p.122).

Apesar de mostrar as caras na década de 1980 foi nos anos 1990 que a institucionalização do feminismo atingiu o seu ápice com o processo de “onguização”. A expansão as Organizações não Governamentais em âmbito nacional passa a fomentar o feminismo profissionalizado, uma releitura do feminismo bem-comportado, em oposição ao feminismo como movimento social. Essa nova configuração enfrenta dificuldades em atuar com autonomia perante o Estado e dos organismos financiadores das ONGs, numa tentativa de interferir e minar os movimentos sociais (CISNE, 2015, p.141).

Nascido da insatisfação feminina e encabeçado pelas mulheres de classes mais abastadas, o movimento feminista no Brasil apresenta um importante papel nos avanços femininos nos âmbitos sociais e políticos, bem como no desenvolvimento dos direitos trabalhista das mulheres como será possível identificar ao longo da presente pesquisa.

2.2 O PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A luta pela inserção laboral feminina está intimamente ligada à tentativa de consolidação da mulher no próprio mundo social, que por vezes encontra obstáculos nas estruturas de poder, reflexo da dominação masculina e do patriarcado que influenciaram os mecanismos de organização da sociedade. Popularizou-se um modelo de organização social que preza pela dicotomia entre o público e o privado, sendo o ambiente privado, do lar e do cuidado da família destinado à mulher, enquanto o espaço público, de grande prestígio e valor social, deve ser ocupado apenas por figurantes do sexo masculino. Essa dicotomia dificultou o acesso feminino ao espaço público, e quando as mulheres passaram a adentrar ao mercado de trabalho passaram a ser acusadas de abandono dos seus lares, tornando-se vítimas de preconceito e discriminação (D’OLIVEIRA, CAMARGO, 2019, p.27).

Matos e Borelli esclarecem que a trajetória das mulheres no mercado de trabalho não pode ser vista como linear e muito menos como totalmente progressista. O

percurso foi marcado por resistência, obstáculos e algumas fases de avanço, mas com muita luta e subversão a ordem às mulheres vem conquistando espaço e marcando presença no mundo do trabalho (2013, p.63).

No entanto, apenas conquistar espaço não é suficiente. Calil (2007, p.2) demonstra a importância da busca por igualdade no labor feminino, visto que as mulheres vêm sendo historicamente discriminadas no mercado de trabalho e embora tenham conquistado diversos dispositivos normativos que lhes garanta igualdade formal, na realidade vivencia-se um mundo de desigualdades.

Finalmente, como muito bem preceituam Bertolin e Kamada (2012): “Corrigir discriminações, no que diz respeito ao trabalho feminino, não pode significar apenas o aumento da presença de mulheres no mercado de trabalho, mas a superação dos espaços de segregação que as têm condenado”.

Ao logo desse tópico será estudado como esses fatores impactaram na inserção feminina no âmbito laboral e qual o contorno assumido pelo Direito do Trabalho da mulher do seu início até dos dias atuais.

2.2.1 Breve contexto histórico sob a perspectiva brasileira

Os primeiros vestígios da atividade laborativa brasileira ocorreram durante o período de Brasil Colônia, mesmo não se podendo falar ainda de uma economia brasileira propriamente dita, visto que as colônias foram incorporadas ao Reino de Portugal, e os colonos que aqui habitavam eram proibidos de comercializar com outros países que não a metrópole, a atividade agrícola figurou como atividade econômica principal desse período. Durante o período de Brasil colônia a população que aqui habitava era composta principalmente por colonos que vinham de Portugal tentar a sorte e por aqueles que foram exilados pela prática de algum crime, com isso, o tráfico de escravos tornou-se a principal fonte de mão de obra para o trabalho nas grandes lavouras, logo a grande maioria da mão de obra feminina da época era formada por mulheres escravizadas (CALIL, 2007, p.7).

Além do trabalho principal nas lavouras, as mulheres passaram a se destacar em algumas atividades como as de doceiras, rendeiras, costureiras e no comércio ambulante, essa última atividade era desempenhada por algumas mulheres livres e

por cativas a mando dos seus proprietários, popularizando-se a expressão “negras de tabuleiro” para identificar as mulheres que realizavam essa atividade (CALIL, 2007, p.8).

O advento do período do Brasil Império não trouxe mudanças significativas para a economia e política do país, a mão de obra massiva ainda continuava sendo composta por escravos. No entanto, foi durante esse período que se observou o crescimento da classe burguesa, e como a Constituição Política do Império não trouxe regulamentos que prestigiassem as mulheres, corroborou-se para que os costumes da época delimitasse o papel da mulher como o de cuidado e servidão a casa e a família, sendo essas relegadas ao espaço privado enquanto aos homens pertenciam os espaços públicos de prestígio. Ocorre que, o papel da mulher dedicada exclusivamente ao cuidado do lar era privilégio apenas das classes mais abastardas, as mulheres de famílias pobres e as escravas, só restava à opção de trabalhar para garantir o seu sustento, enfrentando todo preconceito imposto por uma sociedade patriarcal (CALIL,2007, p.10).

Algumas décadas depois da independência do Brasil, o fim da escravidão causou uma ruptura com o modelo da mão de obra até então empregado, bem como provocou uma transformação política que resultou na implantação de um novo regime no país, iniciando-se assim o período do Brasil República.

No começo do novo regime, a agricultura continuava sendo a principal atividade econômica do país que estava em crescente expansão nas fronteiras agrícolas, demandando uma expansão de mão de obra para além dos escravos recém-libertos, resultando então no processo de imigração de europeus para o trabalho na área rural. Os novos trabalhadores já saíam de seu país com um acordo firmado com o dono da fazenda onde iriam trabalhar. Chegando ao Brasil, nem todos os imigrantes permaneceram nas fazendas, aumentando assim o fluxo de abandono do campo para vida na cidade, fomentando a urbanização das cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo (CALIL,2007).

A nova corrente de migração interna e a crescente urbanização ocorrem simultaneamente ao início de um tímido processo de industrialização no país.

A intensificação da migração interna, o desenvolvimento da industrialização e o crescimento da urbanização ocorreram num ritmo acelerado em um curto espaço de

tempo o que ocasionou grandes mudanças no cenário econômico e social, resultando em um novo perfil populacional. Esse novo perfil populacional era composto em sua maioria por ex-escravos e imigrantes que haviam deixado os campos. Era também expressiva a presença feminina nessa nova configuração populacional, muitas das mulheres eram chefes de família e que diferentemente das mulheres burguesas da época precisavam trabalhar para prover o sustento da família, reconfigurando assim a presença feminina no universo do trabalho tanto na cidade quanto no campo (MATOS,BORELLI,2013, p.63).

Durante a expansão da industrialização houve uma predileção pela mão de obra feminina e infantil, pois a essas eram pagos salários inferiores aos que eram pagos aos homens trabalhadores. Essa predileção, no entanto, era resguardada apenas a alguns setores, como os de fiação e tecelagem, reproduzindo-se o ideal de que as mulheres eram capacitadas apenas para realizar trabalhos que envolvessem maior delicadeza e cuidado, de repetição massiva e longe dos trabalhos considerados braçais e que exigiam certa força física (MATOS, BORELLI, 2013, p.64).

As autoras supramencionadas esclarecem, que apesar de receber remuneração inferior a dos homens, não havia distinção quanto à jornada de trabalho, que durava de 11 a 14 horas para trabalhadores de ambos os sexos, bem como as condições degradantes de trabalho as quais esses trabalhadores eram submetidos. Muito embora as mulheres tenham cumprido um importante papel na luta para melhorar essas condições de trabalho, com o tempo as atividades que eram prioritariamente realizadas por elas passaram a ser desprestigiadas social e economicamente.

Diante desse contexto de trabalhadores atuando em condições degradantes e de grande pressão exercida pelos operários surgiram às primeiras normas protecionistas voltadas ao trabalho da mulher.

A bem da verdade é, que essa nova legislação que visava à proteção do trabalho da mulher, acabou por criar normas proibicionistas, dificultando a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho por reforçar a ideia de fragilidade e vulnerabilidade destas. Além disso, o trabalho feminino passou a ser considerado mais oneroso para os empregadores (MATOS, BORELLI, 2013, p.64).

Cumprir destacar, que o trabalho feminino a época embora crescente nos estabelecimentos fabris não se resumia a estes. O aumento da população urbana

também proporcionou o aumento de oportunidades na atividade comercial tanto na implantação de pequenos e médios estabelecimentos como também no comércio de rua. As mulheres ganharam destaque no trabalho em armazéns, açougues e quitandas, estabelecimentos esses que por vezes eram conhecidos pelos nomes de suas proprietárias. Também era comum que mulheres se destacassem no comércio de rua como vendedoras de frutas, verduras e legumes, principalmente as mulheres imigrantes que vendiam os excedentes da produção das chácaras localizadas próximas aos centros urbanos (MATOS,BORELLI, 2013,p.64).

Não obstante, havia mulheres que exerciam suas atividades em seu próprio domicílio. Algumas cozinhavam doces, salgados e petiscos, sob encomenda, para clientes específicos ou para que fossem vendidos nas ruas. Outras transformavam suas residências em pensão. Havia ainda aquelas que trabalhavam para empresas, oficinas ou intermediários das suas próprias casas, realizando atividades manuais como costura, bordado e tricô. Essas formas de ocupação tornavam-se uma alternativa para aquelas que encontravam dificuldades na inserção no mercado de trabalho, mas também para aquelas que precisavam de uma atividade sem jornada determinada, e sem horário fixo, pois era mais possível de conciliar com as atividades de mãe e dona de casa (MATOS, BORELLI, 2013, p.64).

O preconceito e a luta por inserção no mercado de trabalho infelizmente não se restringia a um recorte de gênero, desde os primórdios da atividade laborativa do país mulheres negras enfrentam também um recorte de raça, sendo essas mulheres lançadas a condições de trabalhos ainda mais degradantes e com pior remuneração.

Em locais onde a presença das imigrantes era significativa, as mulheres negras tinham mais dificuldade em encontrar trabalho, pois, por conta do preconceito, os patrões preferiam contratar o serviço das brancas. Com isso, as negras acabavam se concentrando em postos ainda menos valorizados e pior remunerados como os de doméstica, cozinheira, lavadeira e catadora de restolhos (MATOS,BORELLI, 2013, p.65).

Anos se passaram, o país passou por grandes transformações em sua forma de governo, mas pouco se alterou o papel da mulher no mercado de trabalho.

Como já vinha ocorrendo nos anos anteriores, a década de 50 foi marcada por um período de grande crescimento urbano e industrialização. Durante esse período houve também um aumento na variedade dos produtos que eram fabricados nacionalmente. Merece destaque o avanço da produção de utensílios domésticos, criados com o objetivo de facilitar o trabalho realizado em casa. Isso, conjuntamente

com o processo de absorção industrial de produtos que antes eram produzidos em casa, gerou um desprestígio do trabalho doméstico. A nova realidade impulsiona a inserção da mulher no mercado de trabalho formal, para que essas realizassem funções compatíveis com a nova configuração social, assumindo um novo papel na sociedade e participando mais economicamente nas necessidades familiares, muito embora sua renda fosse, na maioria dos casos, inferior e complementar a do seu companheiro (CALIL,2007).

A mão de obra feminina passou a ser incorporada principalmente no setor de serviços, que vinha evoluindo. Todavia, assistiu-se a um incremento da segmentação social dos postos e das funções exercidas pelas mulheres, de acordo com sua posição econômica. Para as mulheres de classe mais abastadas o trabalho assumia uma função de mais prestígio, como uma forma de contribuição ao orçamento familiar, mas que normalmente era interrompido para que essa voltasse ao seu lar e pudesse cumprir sua função essencial de ser mãe. Já para as mulheres das classes mais pobres o seu trabalho, muitas vezes, era única fonte de renda para as necessidades da sua família, e continuava não sendo visto com bons olhos (CALIL,2007, p.34).

O aumento da presença feminina no âmbito laboral, ainda que bem mais aceita que anteriormente, não ocorreu de forma isenta de preconceitos.

Nos estabelecimentos bancários, comerciais e de seguros, as mulheres foram incorporadas em postos na telegrafia, telefonia, contabilidade e como escriturárias, secretárias, guarda-livros, entre outros cargos burocráticos de menor status. A difusão da máquina de escrever abriu para as mulheres o promissor ofício de datilógrafa. Todos esses empregos demandavam preferencialmente moças solteiras (consideradas mais disponíveis), ágeis, assíduas, dóceis e submissas. [...] Entretanto, conforme as mulheres que se empenhavam em melhorar sua formação profissional ocupavam, cada vez mais, os postos de trabalho nos serviços de escritório, os salários pagos por esses serviços foram sendo rebaixados (MATOS, BORELLI, 2013, p.67).

Apesar do preconceito, e da segregação social do trabalho da mulher. O reconhecimento da importância do papel que a mulher passou a exercer na sociedade, em função do seu trabalho, compeliu ao advento do Estatuto da Mulher Casada, retirando do ordenamento vigente a condição de relativamente incapaz da mulher casada, assim como, retirou do marido o poder de autorizar o trabalho de sua esposa (CALIL, 2007, p.35).

Em 1964 o país foi surpreendido com a imposição de um golpe militar. A Constituição até então vigente foi substituída por uma nova promulgada em 1967.

Algum tempo depois a EC nº 1 de 17 de outubro de 1969 reformou quase que completamente a Constituição de 67. Mas uma coisa que ambas tinham em comum era a proteção ao trabalho da mulher. Proíbiam a diferenciação salarial por motivo de sexo ou estado civil e garantiam a licença remunerada a gestante. A Carta de 1967 também trouxe inovações como, por exemplo, ao proibir diferentes critérios de admissão baseados em características como o sexo, cor ou estado civil (CALIL,2007, p.36).

Por fim, Lea Calil (2007, p.44) esclarece que na década de 70 intensificou-se a participação feminina no mercado de trabalho em razão do contexto de expansão da economia e do processo de industrialização correndo em ritmo acelerado. Já na década seguinte assistiu-se a explosão de uma forte crise econômica ocasionada pela falência do modelo escolhido pelo regime militar. Dessa forma, a recessão e o intenso aumento da inflação foi a guinada final para incorporação definitiva da força de trabalho feminino no mercado de trabalho.

2.2.2 Legislações trabalhistas sobre o trabalho feminino

As primeiras normas voltadas a proteger o trabalho das mulheres surgiram no contexto do trabalho fabril, onde os trabalhadores atuavam em condições degradantes, acarretando uma grande pressão dos operários para melhorar suas condições de trabalho e regulamentação de suas atividades.

Foi o caso, por exemplo, da lei 1.596 de dezembro de 1917, do estado de São Paulo, que visava reorganizar o serviço sanitário do Estado, passando a ser proibido que mulheres e menores de 18 anos realizassem serviços noturnos nas fabricas, bem como foi proibido o trabalho da mulher durante o ultimo mês da gravidez e o primeiro do puerpério (SÃO PAULO, 1917).

Posteriormente, em 1923 surgiu o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, através do decreto de nº 16.300. Tal regulamento dedicou o seu capítulo VI para tratar das questões referentes às mulheres, onde previu dentre outras coisas, a faculdade de repouso da mulher durante o período de trinta dias antes e trinta dias depois do parto, repouso esse que deveria ser atestado por médico do estabelecimento ou pelo médico particular da operaria, contendo a provável data do

parto. O mesmo decreto criou a organização pelas indústrias de caixas para ajudar as mães pobres e também, visando à proteção das crianças, estabeleceu a necessidade de instalação de creches ou salas de amamentação próximas as indústrias em que as mães trabalhassem para que essas pudessem se ausentar por dois ou três intervalos regulares para amamentação dos filhos (BRASIL, 1923).

Mas, foi apenas no ano de 1943 que se assistiu o nascimento da Consolidação das Leis do Trabalho, que veio ao mundo sob a forma do decreto-lei nº 5.452 de 1ª de maio de 1943.

A CLT surgiu sob a égide da Constituição Federal de 1937 e foi criada para reunir a legislação trabalhista que crescia esparsa e de forma desordenada, diferente para cada categoria profissional. No entanto, novos dispositivos legais também foram adicionados a esta (CALIL, 2007).

A nova legislação trabalhista dedicou um dos seus capítulos para a proteção do trabalho da mulher. Trouxe institutos sobre a duração e condições do trabalho, dos períodos de descanso, da proteção à maternidade, dentre outros. No tocante ao conteúdo eram os mesmos da legislação já existente (CALIL, 2007, p. 28).

Sob o olhar criterioso de Calil (2007) é possível perceber que a CLT buscava proteger a saúde, a moral e a capacidade reprodutiva da mulher, pontos convenientes para manutenção da posição subsidiária que a mulher ocupava na sociedade. As normas de proteção à saúde da mulher baseavam-se na inferioridade física feminina em relação ao homem, critério esse definido por meio de embasamento científico duvidoso, mas que impactava diretamente na realização do trabalho feminino. Era vedado a estas a realização de horas extraordinárias sem que apresentassem atestado médico autorizando. Também era exigido atestado médico para que a mulher pudesse realizar trabalho noturno, que, geralmente, lhes era vedado. Para o trabalho noturno, além da autorização médica exigia-se atestado de bons antecedentes criminais, buscando amparo na tese de proteção da saúde e da moral da empregada.

Outro exemplo da dominação masculina perpetuada na CLT era o determinado no parágrafo único do artigo 446. Ao marido cabia a faculdade de pleitear a rescisão do contrato de trabalho da sua mulher, quando a sua continuação de alguma forma atrapalhasse o pleno exercício dos afazeres domésticos.

Além de lidar com as normas protecionistas revestidas de cunho proibicionistas, que acabavam por vetar ou dificultar o acesso das mulheres a vários postos de trabalho, essas ainda eram fadadas a receber salários inferiores aos dos homens, sob a justificativa de que a adoção de certas medidas de higiene e proteção impostas em lei, que deveriam ser adotadas nos estabelecimento que as empregava, onerava o trabalho feminino. Embora essas sejam normas que regulamentam o início da atividade laboral feminina formal será observado ao longo da presente pesquisa que alguns dos efeitos decorrentes da criação dessas normas seguem os mesmos até os dias atuais.

2.3 A REALIDADE ATUAL DO TRABALHO FEMININO

Bertolin e Freitas (2019, p.89) demonstram que desde o início da era da globalização se assistiu um aumento da absorção pelo capitalismo do trabalho feminino em serviços precarizados, em modalidades de trabalho de tempo parcial e desregulamentado, trazendo novos contornos para a divisão sexual do trabalho.

A fragilidade do trabalho feminino também se destaca sob a ótica da terceirização. A terceirização ressurgiu no Brasil, no contexto da era globalizada, como mecanismo de luta para manutenção e ampliação de empregos. Além de se apresentar como meio para recuperação econômica, social e política minadas pela competitividade globalizada. A face real da terceirização, em contraposição a sua face ficcional, é composta por mulheres em risco, com suas condições de trabalhos mitigadas e seus salários reduzidos (BERTOLIN, FREITAS, 2017, p.93).

Muito embora atualmente seja evidente a inserção feminina no mercado de trabalho e muitas sejam as conquistas das mulheres tanto no âmbito normativo quanto na transformação gradual da organização social. Essa inserção ainda contrasta com as exclusões postas por novas barreiras impostas as mulheres.

As mulheres se destacam na ocupação de cargos precários, de tempo parcial, com condições de trabalhos degradantes e por vezes sem acesso aos direitos trabalhistas mínimos estabelecidos na CLT. Além disso, o trabalho feminino é o primeiro a ser dispensado diante dos cortes das corporações ou em situações de crise econômica.

Prova disso se encontra nos dados divulgados pelo IBGE referentes ao ano de 2019 sobre o módulo Rendimento de Todas as Fontes, da PNAD Contínua, onde se observou que os homens tiveram um rendimento mensal médio de 28,7% maior do que das mulheres. Verificou-se também que as mulheres representavam mais da metade (52,4%) da população em idade de trabalhar, mas se tratando da parcela da população que efetivamente trabalha são os homens que representam a maioria (56,8%) (BARROS,2020).

Contra-pondo-se aos dados acima mencionados o estudo sobre Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, divulgado pelo IBGE em 2018, constatou que as mulheres estão sendo mais escolarizadas do que os homens.

O levantamento de dados sobre Outras Formas de Trabalho do ano de 2019, resultado da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, PNAD Contínua, revelou o porquê das mulheres mesmo constituindo maior parte da população em idade de trabalhar e sendo mais escolarizadas ainda não são a maioria no mercado de trabalho. A pesquisa demonstrou que as mulheres dedicam cerca de 20 horas semanais em funções que não contam como ocupação e não são remuneradas, entre essas funções encontram-se os afazeres domésticos, os cuidados pessoais e o trabalho voluntário (GANDRA,2020, p.1).

Com isso constata-se que embora a inserção feminina no âmbito laboral seja uma realidade concreta ela não ocorre em sua plenitude, visto que muitas mulheres que poderiam estar sendo incluídas continuam exercendo atividades produtivas não remuneradas que impedem a sua consolidação no mercado de trabalho formal.

2.3.1 Igualdade jurídica

Nascida após a ruptura do período de regime militar, a Constituição Federal de 1988 surgiu sob o estigma de Constituição cidadã, pois pela primeira vez na história das constituições priorizou os direitos e garantias fundamentais. Fator esse de grande relevância após um período devastador de violação desses direitos (CALIL,2007, p.49).

A preocupação com a garantia dos direitos fundamentais se destaca por todo o texto constitucional. Em seu artigo 5º, a Carta Magna estabelece um dos princípios de maior relevância para garantia desses direitos, o da igualdade, estabelecendo que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza “(BRASIL, 1988). O constituinte, no entanto, vai além e demonstra sua preocupação em reduzir as desigualdades que por muito assolaram a vida social e, apesar de já ter garantido de forma geral que todos são iguais, entende por bem destacar em seu inciso I que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL,1988).

Outrossim, a Constituição de 88, também delimita em seu artigo 3ª inciso IV, que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a eliminação do preconceito e da discriminação em razão do sexo.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2012, p.9) esclarece que o princípio da igualdade posto na CF de 1988 é voltado tanto para o aplicador da lei quanto para o legislador que no momento da construção de uma nova lei deve assegurar-se que está dispensa tratamento igualitário às pessoas.

O autor segue esclarecendo que o destaque dado pela Carta Magna ao repúdio de certos tipos de discriminação, como é o caso da vedação a desequiparação por motivo de sexo, resultou da identificação de elementos na realidade social que poderiam tornar-se fonte de discriminação. Esses elementos exigiram do legislador a aplicação de um tratamento diferenciado a certos indivíduos em situações específicas para que o princípio da isonomia seja alcançado em sua forma plena.

Nesse cenário, concretizar o princípio constitucional da igualdade não consiste em tratar a todos de forma igual, sem respeitar as suas diversidades, é preciso ir além e despende tratamento desigual aos desiguais, respeitando suas diversidades e particularidades (CALIL,2007, p.85).

Como já foi mencionada, a Constituição de 1988 se preocupou em garantir a igualdade formal, que no contexto do seu nascimento foi de grande relevância para abolição de muitos privilégios, também se preocupou em alcançar a igualdade material, à medida que tenta despende um tratamento diferenciado aqueles que precisam para assim se alcançar a igualdade (PIOVESAN,2008, p.888). Mas será

que apenas a força vinculante da norma constitucional é suficiente para promover a igualdade das mulheres que por muito foram oprimidas e vulnerabilizadas?

2.3.2 Desigualdade fática

Hoje, após mais de trinta anos de existência da Carta Magna que delimitou a igualdade entre homens e mulheres perante a lei, pouco se avançou no sentido de libertar as mulheres das desigualdades e discriminação que sofrem nas relações de trabalho.

Mesmo com a norma constitucional e o avanço da legislação infraconstitucional procurando “promover a igualdade de condições de empregabilidade, de salário e de acesso a cargos, funções e promoções entre homens e mulheres” (CALIL,2007, p.62) as desigualdades persistem.

As mulheres que trabalham atualmente sofrem com as precarizações das relações de trabalho, enfrentam preconceitos de colegas de trabalho do sexo masculino, de seus superiores, enfrentam maiores obstáculos para progredir na carreira e alcançar postos de chefia, são mais suscetíveis a sofrer assédio moral ou sexual e ainda tem seu trabalho visto com mais fácil de ser descartável. Como se não pudesse piorar, o trabalho feminino também é visto como de menor valor, as mulheres ainda recebem menos que os homens mesmo quando exercem as mesmas funções, prática essa já vedada por lei, mas continua amplamente difundida (CALIL,2007,p.93).

Para além dessas desigualdades as mulheres ainda sofrem com a desigualdade social, sofrendo discriminação no mercado de trabalho por conta de suas características naturais, como a sua função reprodutiva. Enfrentam forte desigualdade política, na medida em que se encontram pouco representadas politicamente e ainda tem dificuldade de inserção nos espaços coletivos decisórios, como os sindicatos, bem como no alcance de cargos de poder nesse meio (LIMA, C., 2018, p.6).

Ademais, existem as desigualdades horizontal e formal. A desigualdade horizontal se manifesta na feminização do trabalho, as mulheres são designadas para cargos e funções tidos como femininos, que reforçam a responsabilidade de cuidado

doméstico e patriarcal da mulher. Já a desigualdade vertical se manifesta quando o número de mulheres que ocupam cargos de chefia no mercado de trabalho é expressivamente menor do que o de homens (LIMA, C., 2018, p.7).

Cresce a inserção de mulheres no mercado informal de trabalho não regulamentado, enquanto homens prevalecem na ocupação de cargos formais e de categoriais bem regulamentadas. Corroborando com o estigma do trabalho precarizado das mulheres. As mulheres inseridas nessa forma laboral ainda enfrentam maiores dificuldades ao tentar retornar ao mercado formal de trabalho, por conta dos longos períodos de afastamento, normalmente em face da gestação ou da necessidade de atender outras demandas familiares (BERTOLIN, FREITAS, 2017).

“As segregações e exclusões a que as mulheres têm estado sujeitas no espaço da produção são reflexos da sua condição subalterna no espaço reprodutivo, em que boa parte do trabalho desenvolvido por elas é prestado gratuitamente” (BERTOLIN, FREITAS, 2017, p.97).

Muito embora seja clara a preocupação do legislador Constitucional e também do legislador infra constitucional em preservar a igualdade entre homens e mulheres juridicamente, a realidade fática é permeada por brechas e novas barreiras que mantém a mulher em situação de desigualdade em relação ao homem no mercado de trabalho, demonstrando que as normas generalizadas embora de muita importância no momento de sua edição não se mostraram suficientes para garantir a igualdade entre os sexos.

2.3.3 Ações afirmativas

Como visto, mesmo com todo o esforço legislativo para tentar se alcançar uma igualdade fática entre os dispare, na realidade as desigualdades prevalecem. Nessa ótica, torna-se imperativo que as mulheres, ou as violações de direitos sofridas pelas mulheres, sejam tratadas com medidas específicas e diferenciadas (PIOVESAN, 2008, p.888).

Para Joan Scott (2005, p.26), as ações afirmativas podem ser vistas “como um esforço para equilibrar interesses contrários: de direitos e de necessidade; de indivíduos, grupos e do bem coletivo da nação”.

Nessa mesma perspectiva, Flávia Piovesan (2008, p.890), acredita que “as ações afirmativas objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos socialmente vulneráveis”.

Dessa forma, as ações afirmativas podem ser consideradas mecanismos de discriminação positiva que visam tratar os desiguais na medida de suas desigualdades, para assim alcançar a igualdade material perante a realidade fática. Estudos apontam que as ações afirmativas surgiram nos Estados Unidos, na década de 60, objetivando combater o racismo promovendo ações de inclusão das minorias até então subjugadas (LERINA, 2019, p.67).

A Constituição Federal Brasileira de 88 demonstra em suas normas a necessidade de tratamento isonômico e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Mais do que isso, o constituinte brasileiro compreende que para que essa igualdade de oportunidades entre os sexos seja alcançada é preciso fomentar ações afirmativas de proteção à mulher, e ao seu trabalho, como bem delimitado no artigo 7º, inciso XX, que garante “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Ou seja, no Brasil, as ações afirmativas de proteção ao labor feminino ganham uma perspectiva constitucional. Na legislação infraconstitucional essas medidas ainda são escassas, e enquanto essa promoção não se homogeneíza a nível local o país pode buscar apoio em legislações internacionais internalizadas, como é o caso da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (LERINA, 2019, p.68).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, é o primeiro tratado internacional que protege amplamente os direitos humanos da mulher. Essa Convenção foi promulgada no Brasil em 2002 por meio do decreto nº 4.377. Logo em seus artigos iniciais a Convenção já demonstra o que defende a repreensão de qualquer forma de discriminação, e promoção de igualdade entre os gêneros.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher também destina um artigo específico para tratar sobre a necessidade de ações afirmativas por parte dos seus Estados membros, como forma de promoção da igualdade entre os sexos, e que essas medidas não serão consideradas discriminatórias.

Artigo 4º

1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

2. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção destinada a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória. (BRASIL, 2002).

Valido ressaltar, que conforme expresso na Convenção acima referenciada, a adoção de ações positivas não consiste apenas na criação de novas leis e medidas de proteção ao direito da mulher, é preciso também corrigir as distorções presentes na legislação, que de alguma forma impeça o gozo dos direitos femininos de forma fluida. Lerina (2019, p.67) exemplifica com as alterações realizadas na CLT, por meio das revogações promovidas pela Lei 7.855/89, das normas que se revestiam de caráter protetivo, mas que em verdade dificultavam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a exemplo disso o dispositivo que requeria autorização do marido ou do pai para que a mulher pudesse trabalhar.

Além de coibir as ações que de alguma forma dificultem o acesso da mulher ao mercado de trabalho, ou provoque certa desigualdade entre os sexos, o artigo 373-A da CLT, em seu parágrafo único, com a redação incluída pela Lei n. 9.799, estabelece a possibilidade de adoção de ações temporárias que “visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher” (BRASIL, 1943).

Por sua vez, o artigo 390-E, prevê a possibilidade de ações afirmativas conjuntas entre as pessoas jurídicas e as entidades de formação profissional, sindicatos e outros, para incentivar o trabalho da mulher. Demonstrando que as ações afirmativas não precisam ser realizadas apenas pelo poder público, podendo ser fomentas também pelas empresas.

Importante salientar, que as ações afirmativas fazem parte de um processo que deve voltar a sua atenção as minorias e a superação dos modelos sociais impostos, para que assim se alcancem o objetivo de que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de ingresso, promoção e continuidade que os homens no mercado de trabalho. A adoção dessas medidas deve ser contínuas e progressivas, até que o sexo não seja uma barreira que defina o destino das mulheres (LERINA, 2019, p. 69).

Por fim, constatou-se ao longo deste capítulo que o tratamento diferenciado destinado a certos grupos que por fatores sociais vivenciam algum tipo de discriminação é compatível com o princípio Constitucional da Igualdade e que inclusive a própria Carta Magna esboça a possibilidade de implantação de ações afirmativas para se alcançar esse dito princípio. Foi esclarecido também que essas medidas não precisam decorrer apenas de normas heterônomas, mas que podem também advir de normas autônomas resultado da colaboração entre os empregados organizados coletivamente e dos empregadores. Diante disso, o próximo capítulo trata sobre as negociações coletivas e como essas podem ser mecanismos eficazes para estabelecer condições de trabalho que visem alcançar a igualdade fática entre os sexos.

3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIREITOS FEMININOS

A relação de emprego pode ser compreendida, em certa medida, como uma relação de poder entre desiguais, na qual existe uma parte mais forte, composta pelo empregador, e uma parte mais vulnerável, composta pelos empregados (SILVA, IGREJA, 2015, p.22). Essa disparidade entre as partes é mais facilmente identificada no direito individual do trabalho, no entanto está também se manifesta no âmbito coletivo do Direito do Trabalho. A atuação coletiva dos trabalhadores tenta colocá-los em paridade com os empregadores para o exercício da autonomia privada coletiva, mas não resulta no desaparecimento dessas desigualdades.

No plano coletivo, além dos mesmos apelos à liberdade e à igualdade, enfatiza-se o velho discurso de que a união faz a força, ou mais precisamente de que basta a união para fazer a força. No entanto, entre o sindicato e a empresa, repete-se hoje a desigualdade que sempre existiu – em grau maior, é evidente – em nível individual (VIANA, 2017).

Isso ocorre, pois a desigualdade da relação material permite que o empregador tutele o seu próprio interesse, unilateralmente, impondo aos empregados certas condutas ou condições para que ele possa alcançar os resultados que deseja. Nessa medida, o empregador não precisa de proteção para que satisfaça os seus interesses, pois isso se dá naturalmente, em contrapartida, o empregado precisa da tutela do Estado para satisfação do seu interesse, visto que se depara com a supressão dos seus direitos por atos do empregador (MAIOR, 2015, p.8).

Nessa perspectiva, para que se tenha um mínimo de equilíbrio/equivalência entre as partes que se vinculam por meio do contrato de trabalho, é preciso que sejam concedidos direitos àqueles que não tem poder, que se encontram em situação de vulnerabilidade, nesse caso os empregados, para que estes consigam lidar com o poder emanado pelo outro polo da relação (GIORDANI, 2018, p.128).

No direito individual do trabalho esses direitos são garantidos através das normas de proteção do trabalhador e do trabalho, já no âmbito juscoletivo se dá através da união de forças entre os trabalhadores, que se organizam coletivamente para negociar suas condições de trabalho.

Quando se fala da mulher trabalhadora, essa desigualdade se torna ainda mais alarmante. A mulher, via de regra, já entra no mercado de trabalho em condições desvantajosas, visto que a divisão sexual do trabalho resguarda as mulheres espaços marcados pela inferioridade hierárquica, pela remuneração inferior a do homem, e pelas funções que se aproximam da função maternal e de cuidado familiar impostas a mulheres (SILVA, IGREJA, 2015, p.39).

A posição ocupada pela mulher no mercado de trabalho influencia diretamente nas pautas de interesses femininos que são levadas para discussão, ou seja, as pautas com as reivindicações femininas são constantemente desconsideradas. Nessa medida, a negociação coletiva, importante instrumento de autorregulação, embora tenha grande potencial de expansão e consolidação dos direitos do trabalho da mulher e conseqüente redução de desigualdades, não vem apresentando disposições nesse sentido (SILVA, IGREJA, 2015, p.39), conforme será melhor elucidado no capítulo 4 desta pesquisa.

Isto posto, conclui-se que a negociação coletiva apresenta uma importante função democratizante das relações de trabalho, assim como se apresenta como um

terreno fértil para impulsionar a expansão dos direitos do trabalhador e da trabalhadora. Como isso de fato tem funcionado na prática é o que será debatido ao longo deste capítulo.

3.1 A RELEVÂNCIA E AS FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Alice Monteiro de Barros (2012, p.1001) discorre sobre a importância dos instrumentos coletivos para o alcance do equilíbrio entre o capital e o trabalho, visto que a negociação coletiva pode proporcionar tanto o aumento da produtividade quanto a melhoria nas condições de trabalho, beneficiando ambas as partes do pacto negocial.

A autora salienta ainda que as normas resultantes da negociação coletiva são mais flexíveis e específicas do que as normas previstas na legislação trabalhista, com isso, as normas coletivas tendem a atender melhor as necessidades específicas dos trabalhadores na medida em que conseguem acompanhar as transformações sociais que não podem ser acompanhadas tão rapidamente pelas normas heterônomas.

Por fim, a autora demonstra a importância da negociação coletiva para o sindicato com sendo “uma afirmação do seu poder e da faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores” (BARROS, 2012, p.1001). A importância concebida pela autora a negociação coletiva está relacionada às funções de pacificação de conflitos, controle de mercado e melhorias das condições sociais e laborais exercidas pela negociação coletiva.

A negociação coletiva exerce a função de pacificação de conflitos, pois atua como instrumento autocompositivo capaz de encontrar soluções eficientes para os conflitos sociais coletivos entre empregadores e empregados que surgem como decorrência da relação de emprego (DELGADO, 2019, p.1541).

Já a função de controle de mercado exercida pela negociação coletiva decorre de sua capacidade de ajustar certos aspectos específicos que resultam de situações atípicas e pontuais que não são atendidas diretamente pelas leis gerais (Delgado, 2019, p.1542). Um exemplo disso é a possibilidade da negociação coletiva dispor

sobre condições de trabalho que auxiliem as empresas a superarem momentos de crise econômica sem que aja o encerramento da atividade e conseqüentemente a conservação dos empregos.

Uma característica peculiar e importante sobre a negociação coletiva é que ela é capaz de criar normas jurídicas, isso faz com que o direito coletivo do trabalho seja um dos poucos ramos jurídicos que possui poder normativo, poder esse que normalmente se concentra no Estado. Esse poder de gerar normas jurídicas que vão regulamentar os contratos trabalhistas das bases representadas na negociação coletiva demonstra a sua importância para o Estado democrático de direito (DELGADO, 2019, p.1540).

Ademais, ao exercer sua função de melhoria das condições sociais e laborais a negociação coletiva pode contribuir para a efetivação do direito fundamental da Dignidade da pessoa humana. A própria Constituição Federal de 1988 consolida a relevância do valor social do trabalho como forma de garantir a Dignidade Humana “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho” (Art. 6º,CF) e a valorização do ser humano na ordem econômica “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna” (art. 170, CF) (WOLOWSKI, SILVA,2016).

Para além das funções já mencionadas, os instrumentos negociais também podem cumprir um papel de democratização dentro do âmbito da própria empresa. Em outras palavras, o acordo coletivo de trabalho além de definir as condições de trabalho deve nortear a resolução de conflitos na própria empresa, evitando com isso desde logo a violação a direitos dos trabalhadores (DELGADO; PEREIRA, 2017, p.93).

No entanto, embora sejam claras a importância e as funções da negociação coletivas alguns fatores, que serão demonstrados ao longo do capítulo, tendem a obstar o alcance das negociações coletivas.

3.2 DOS DIPLOMAS NEGOCIAIS COLETIVOS

As negociações coletivas são instrumentos do direito coletivo do trabalho que tem o poder de gerar normas coletivas, essas normas decorrem normalmente das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho. Esse poder normativo reforça a ideia de autonomia e de particularidade do Direito do Trabalho frente aos demais ramos do Direito (DELGAGO, PEREIRA, 2017, p. 85).

A Convenção 154 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, sobre o incentivo à negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1992, preceitua em seu artigo 2º o que considera como negociação coletiva.

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregados, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) Fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez (BRASIL, 2019, ANEXO LIII).

Alice Monteiro de Barros (2012, p.989) define que “a negociação coletiva é modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”.

Na mesma senda, Mauricio Godinho (2019, p.1641) preceitua que a negociação coletiva é uma “formula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social”.

A autocomposição é um método de solução de conflitos e se caracteriza pela solução do conflito ocorrer entre as próprias partes, sem a necessidade de intervenção de outros agentes para pacificação da controvérsia (DELGADO, 2019, p.1641).

No Brasil atual os instrumentos que concretizam as negociações coletivas são: a convenção coletiva do trabalho e o acordo coletivo de trabalho.

3.2.1 Definições e distinções

A consolidação das leis do trabalho define em seu artigo 611, *caput* a convenção coletiva de trabalho como sendo “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, as relações individuais de trabalho” (BRASIL, 1943).

Dessa forma, a convenção coletiva é um ajuste intersindical, entre sindicato(s) dos trabalhadores e sindicato(s) dos empregadores, a fim de estipular sobre as condições de trabalho aplicáveis, sendo sua eficácia *erga omnes*, ou seja, seus efeitos são aplicáveis a toda a categoria (BARROS, 2012, p.994).

Conforme Godinho Delgado (2019, p.1652), a convenção coletiva apresenta uma dubiedade intrigante na medida em que são contratos sociais que produzem regra jurídica.

Ato contínuo, o parágrafo primeiro do artigo 611 da CLT trata do acordo coletivo como sendo um ajuste entre os “sindicatos representativos de categorias profissionais [...] com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho” (BRASIL, 1943).

Em outras palavras, o acordo coletivo é um ajuste das condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa realizado entre o sindical profissional e empresa(s). Com isso, os seus efeitos são *inter partes*, se aplicam apenas as partes acordantes (BARROS, 2012, p. 994).

A Constituição Federal de 88 em seu artigo 8º, VI, considera “obrigatória à participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. No entanto, já se pacificou o entendimento de que essa obrigação prevista na norma constitucional se restringe a entidade sindical obreira, pois o empregador, independente de estar agrupado em entidade sindical, ostenta caráter coletivo em razão de sua própria natureza. Justificando-se com isso a ausência da necessidade da presença do sindicato empresarial no âmbito do acordo coletivo de trabalho (DELGADO, 2019, p.1652).

Cumprido destacar, que independente da abrangência e dos sujeitos pactuantes de cada um dos diplomas coletivos negociados, ambos geram normas jurídicas típicas,

por trazerem em suas características a generalidade, impessoalidade e abstração (DELGADO, PEREIRA, 2017, p.86).

Antes da lei nº 13.467/17 a CLT determinava que a convenção coletiva, quando mais favorável ao trabalhador, prevaleceria sobre o acordo coletivo. Preponderando nesse caso o grau de proteção existente na norma coletiva negociada. No entanto, a reforma trabalhista alterou completamente a lógica, dessa forma a nova redação dada ao artigo 620 da CLT determina que a partir da sua edição as condições firmadas nos acordos coletivos de trabalho devem sempre prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho.

3.2.2 Natureza jurídica

A natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos carrega certa peculiaridade na medida em que são acordos de vontade, decorrentes da autonomia privada coletiva, que tem capacidade de gerar normas jurídicas.

As teorias que tentam justificar a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos são agrupadas por Vólia Bomfim Cassar (2017) em três grandes blocos, o das teorias civis, o das teorias mistas e o das teorias jurídico-social.

O grupo das teorias civis englobam a teoria do mandato, a teoria da gestão de negócios ou quase contrato, a teoria da estipulação em favor de terceiro, a teoria da personalidade moral fictícia e a teoria da representação legal (CASSAR, 2017, p.1269).

Mauricio Godinho Delgado (2019, p.1695) atesta a ineficiência das teorias civilistas, pois estas não se atentam a relevância do caráter normativo dos diplomas negociais coletivos.

Por sua vez, o grupo das teorias mistas engloba as teorias do pacto social, da solidariedade necessária e do uso e costume industrial (CASSAR, p.1270). Diferentemente das teorias anteriores essas reconhecem a importância do caráter normativo dos diplomas coletivos, mas pecam ao desvincular-se da natureza contratual pertinente a esses diplomas.

Já as teorias jurídico-sociais englobam as teorias da instituição corporativa, regulamentar e da lei delegada (CASSAR, p.1270). Nas palavras de Mauricio Godinho “a ideia de contrato (acordo de vontades) desaparece por completo destas explicações teóricas, que enfatizam a realidade normativa dos diplomas coletivos, embora sem os subordinarem à vontade dos sujeitos contratantes” (2019, p.1696).

A teoria que melhor dispõe sobre a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos, segundo o autor acima mencionado, é a teoria do contrato social normativo, pois esta teoria determina que os diplomas coletivos são pactos de origem societária, firmados por seres coletivos, aos quais a ordem jurídica resolveu atribuir aptidão para gerar regras normas jurídicas. Em outras palavras, os diplomas coletivos negociados são “pactos sociais geradores de normas jurídicas” (DELGADO, 2019, p.1694).

Essa relevante capacidade normativa dos instrumentos contratuais coletivos decorrem da individualidade do próprio direito coletivo do trabalho que divide com o Estado a capacidade de gerar normas jurídicas.

3.3 AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E OS INTERESSES TUTELADOS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Sayonara Grillo da Silva (2008, p.242) explica que a autonomia coletiva consiste na manifestação de um poder social da classe trabalhadora que, ao ser incorporado pelo direito passa por um processo de juridificação/constitucionalização que lhe atribui características de princípio jurídico, o qual servirá de fundamentação para negociação coletiva. Nas palavras da autora “A autonomia coletiva, ao ser constitucionalizada, se integra a um conjunto de valores previstos na própria Constituição e se apresenta como um meio para a realização de fins constitucionalmente previstos” (2008, p.243).

Ademais, a autora esclarece que a autonomia coletiva só foi reconhecida no país pela ordem constitucional em 1988 “quando admitiu a existência de um poder social da classe trabalhadora e buscou juridificá-lo por meio de uma entidade jurídica, no caso, o sindicato” (2008, p.242).

Diante disso, é possível compreender porque o direito coletivo do trabalho em muito se entrelaça e até mesmo se confunde com a própria atividade sindical. O artigo 8º da Constituição Federal de 1988 que é considerado como um dos principais dispositivos sobre o direito coletivo trata justamente da liberdade sindical (KALIL,2013). Outro ponto que se torna relevante para o presente trabalho, é que o reconhecimento da autonomia coletiva se dá através da inclusão do inciso VI no Art. 8º da Carta Magna, tornando obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

No que se refere à autonomia privada coletiva Walküre Lopes Ribeiro da Silva (2007, p.141) compreende que o ordenamento pátrio dispõe aos grupos sociais a possibilidade de poder ajustar os seus próprios interesses, assim como é permitido aos sujeitos individuais. No entanto, a autonomia privada individual e a autonomia privada coletiva diferenciam-se quanto aos fins perseguidos, enquanto a primeira visa à satisfação do interesse individual do sujeito singularmente considerado, a segunda busca atingir a satisfação do interesse coletivo pertinente a um determinado grupo.

O autor ainda preceitua que a autonomia privada coletiva esta intimamente relacionada à liberdade sindical e que, nesse contexto a autonomia privada coletiva remete a um tipo de liberdade voltada a regular os interesse dos indivíduos envolvidos coletivamente (SILVA,2006, p.260).

No ordenamento jurídico pátrio a lei exercia um papel predominante na regulamentação do trabalho, em razão de sua experiência corporativa. No entanto, a evolução da legislação trabalhista vem ocasionando uma crescente valorização da autonomia privada coletiva com a conseqüente alteração da relação entre as fontes do Direito do Trabalho (SILVA, 2007, p.139).

O legislador constitucional não se preocupou em estabelecer de forma clara e precisa um sistema de hierarquia entre as fontes heterônomas e autônomas do Direito do Trabalho. Nesse mesmo caminho a CLT também não trazia (até a reforma trabalhista) nenhum dispositivo que tratasse especificamente qual deveria ser o nível hierárquico adotado, ressaltando-se os limites impostos às normas heterônomas estatais proibitivas (DELGADO, PEREIRA, 2017, p.97).

O princípio da adequação setorial negociada, que trata das possibilidades e dos limites jurídicos das negociações coletivas, permite que normas autônomas juscoletivas prevaleçam sobre as normas gerais heterônomas desde que as normas autônomas coletivas implementem um padrão de direitos, aqueles que são por elas englobados, superior do que o previsto na norma geral heterônoma aplicável aquelas situações, e/ou quando as normas autônomas coletivas apenas ultrapassem os limites dos direitos trabalhistas parcialmente indisponíveis (DELGADO, 2019, p.1679).

Isso acontece, pois a produção de normas autônomas coletivas encontra limites no princípio da indisponibilidade de direitos, ou seja, certas parcelas trabalhistas são consideradas indisponíveis. Dessa forma, as negociações coletivas devem inferir apenas nas parcelas que sejam relativamente indisponíveis, justificando-se assim os critérios adotados pelo princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2019, p.1679).

O Tribunal Superior do Trabalho vem adotando posicionamentos reiterados no sentido de estabelecer limites à autonomia negocial no que se refere a algumas matérias específicas, como as normas de caráter previdenciário, normas de caráter fiscal, processual e de medicina e segurança do trabalho (DELGADO, PEREIRA, 2017, p.90).

Ademais, não é suficiente apenas se observar o critério da indisponibilidade relativa para configurar as possibilidades das negociações coletivas, pois ainda que as parcelas relativamente indisponíveis possam ser negociadas, a redução das condições de trabalho devem se valer de medidas compensatórias como forma de preservação da proteção ao trabalho e ao trabalhador previstas na Carta Magna (DELGADO, PEREIRA, 2017, p.97).

Ocorre que, a reforma trabalhista provocou uma modificação desse entendimento ao fomentar a prevalência do negociado sobre o legislado. Desde então o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador vem sendo mitigado em nome da preponderância da autonomia privada coletiva, objetiva-se com isso que as negociações coletivas prevaleçam mesmo nos casos em que estabeleçam condições menos favoráveis ao trabalhador, sob a justificativa de estar ampliando a sua liberdade negocial. No entanto, cumpre destacar que diante do cenário atual vivenciado, permeado pela crise de representatividade e do enfraquecimento

sindical (temas que vão ser desenvolvidos nas próximas seções) a autonomia privada coletiva, em verdade, encontra-se enfraquecida.

3.3.1 Crise de representatividade e sua importância para negociação coletiva

Mauricio Godinho Delgado (2019, p.1590), define sindicato como sendo “entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, “lato sensu”, e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos”.

Nesse mesmo sentido, para Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2006, p.262) a representação consiste na função precípua dos sindicatos “o sindicato surgiu pra representar pessoas físicas ou jurídicas e toda atividade por ele desenvolvida fundamenta-se no instituto da representação”.

Cumpre realizar aqui uma distinção entre representação sindical e representatividade sindical, enquanto a representação sindical está relacionada à importância jurídica do cumprimento dos requisitos formais para que certa entidade sindical possa representar determinada categoria a representatividade sindical está mais voltada à importância social do sujeito coletivo obreiro exprimir de fato a vontade coletiva da categoria que este representa (NASCIMENTO, 2012).

A representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta-voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas, mais legítima estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação (KAUFMANN, 2010, p.118).

O já mencionado artigo 8º da CF determina que seja livre a associação profissional e sindical. Logo em seguida, em seu inciso I tangencia o princípio da liberdade sindical ao vedar a intervenção estatal na organização sindical. Ocorre que, na sequência do próprio artigo, no inciso II o texto constitucional também veda a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional por base territorial.

Nas palavras de Marcus Kaufmann (2010, p.114) “a liberdade existente nos meandros do art. 8º, inciso V, da Constituição Federal só se refere à possibilidade de filiação, ou não, de um indivíduo a um sindicato. Não se trata de liberdade de e para uma livre e voluntária representação”.

Por sua vez, Walküre Silva (2006, p.264) conclui que no Brasil “não há plena democracia na esfera das relações sindicais, uma vez que a disposição constitucional fixa os critérios para a organização de sindicatos e determina que a representação sindical seja conferida a apenas uma entidade”.

Ou seja, a própria norma que concede a liberdade sindical a restringi de maneira exacerbada, causando um descompasso no modelo sindical brasileiro. Resultando em um modelo sindical fraco, com ausência de uma liberdade de fato, bem como da representatividade da classe trabalhadora, ocasionando um impacto negativo também para as negociações coletivas (WOLOWSKI, SILVA, 2016).

Fato interessante sobre a realidade pátria é que mesmo com a imposição da unicidade sindical e as limitações à criação de sindicatos o número de novos sindicatos se multiplica exponencialmente. Para Marcus Kaufmann (2016, p.173) esse fato decorre justamente da não interferência do estado na livre associação, e na facilidade que se encontra na criação de novas categorias econômicas e/ou profissionais, pensadas a *posteriori* para justificar a constituição de novos entes sindicais.

Dessa forma, a representação sindical meramente formal decorrente da construção normativa pátria somada à criatividade e facilidade de formação de novas categorias, para justificar a criação de novos sindicatos, resultou no país que mesmo adotando o sistema de unicidade sindical tem cada vez mais sindicatos que representam cada vez menos pessoas e, com menos qualidade. Esses fatores levaram a uma imersão em uma crise de representatividade sindical (SILVA, 2006, p.270)

Milhares de sindicatos, detentores de mera representação legal e formal, lançam-se à representação privada de categorias sem que, obviamente, tenham condições de representá-las com um mínimo de decência e satisfação, afastados que estão das bases, escondidos que estão em saletas de prédios obscuros, ou não, nos centros urbanos, muitas vezes dividindo o espaço com outros tantos sindicatos de cartório, de gaveta, que, em condomínio, sustentam um(a) pobre profissional do secretariado (KAUFMANN, 2010, p.128).

O afastamento dos sindicatos das bases das categorias que eles representam causa um impacto direto nas negociações coletivas do trabalho, visto que os sindicatos estão cada vez mais distantes dos interesses e necessidades dos trabalhadores e não levam a frente pleitos vinculados a esses interesses. Essa situação ainda era reforçada, antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, pela vigência da

contribuição sindical obrigatória na folha de pagamento do trabalhador, que garantia aos sindicatos receita recorrente e conseqüente afastamento da necessidade de se atender as demandas dos trabalhadores para garantir sua existência. Embora o fim da contribuição sindical compulsória seja um marco importante para o rompimento de praticas corporativista o modo como esta foi extinta provocou conseqüências para o enfraquecimento sindical e conseqüentemente para representação sindical como será avaliado no tópico subseqüente.

Com isso, mesmo com a Lei nº 13.467/2017 tendo extinguido a contribuição compulsória, tornando-a facultativa, alguns autores defendem que a liberdade sindical só será alcançada de forma plena quando o Brasil abandonar a unicidade sindical e adotar o pluralismo sindical, onde se permitira que dentro da mesma base territorial formem-se mais de um sindicato representativo de uma mesma categoria profissional ou econômica (COSTA, 2019). Caberia então aos membros de cada categoria escolher a qual sindicato deseja filiar-se.

3.3.2 A realidade brasileira: enfraquecimento sindical e negocial após reforma trabalhista

Até pouco tempo atrás, antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, à norma Constitucional previa a contribuição sindical como obrigatória na folha de pagamento do trabalhador, o que privava o trabalhador da sua representatividade de fato, visto que, independente da atuação ativa dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores esses tinham sua sobrevivência e o seu sustentos garantidos pela contribuição sindical compulsória (WOLOWSKI, SILVA 2016, p.136).

Nessa medida a contribuição sindical obrigatória constituía a principal fonte de custeio dos sindicatos, que até então estavam acomodados sem se preocupar com a captação de filiados ou a qualidade de sua representação, pois a unicidade sindical somada à contribuição compulsória permitia a sua existência tranquila, sem a necessidade de se engajar para uma representação de fato (SILVA, 2017, p.820).

Ocorre que, o modo como o fim da obrigatoriedade desta contribuição foi implementada, sem o fim da unicidade sindical, sem a substituição do critério da

categoria para organização sindical e sem um plano de transição, provocou uma fragilização dos sindicatos (SILVA, 2017, p.821). Ou seja, a contribuição compulsória criada e utilizada pelos governos para tornar os sindicatos, de certo modo, menos combativos contraditoriamente foi extinta com a mesma intenção, minar as forças das organizações sindicais (GIORDANI, 2018). Cumpre destacar que não se defende aqui a continuidade da contribuição sindical obrigatória, apenas critica-se a forma como ocorreu sua extinção.

A verdade é que a crise do sindicalismo não é algo recente, de algumas décadas para cá os sindicatos vivenciam inúmeros problemas de ordem interna e nacional. Vários são os fatores que vêm afetando o sindicalismo e, em certa medida provocando o seu enfraquecimento, Marcus Kaufmann (2016, p.178) elenca esses elementos como sendo:

- (I) a queda relativa e absoluta do número de trabalhadores sindicalizados;
- (II) dificuldades de representação, por parte de organizações sindicais, de camadas de assalariados cada vez mais heterogêneas e refratárias à padronização dos salários e demais benefícios;
- (III) baixa disposição, por parte dos trabalhadores, de participar das mobilizações determinadas pelas lideranças sindicais;
- (IV) queda da taxa de greves;
- (V) diminuição do número de trabalhadores cobertos por instrumentos coletivos de trabalho; e
- (VI) geral enfraquecimento do poder sindical (KAUFMANN, 2016, p. 178).

Para o autor acima mencionado um dos problemas do enfraquecimento e da perda de representatividade dos sindicatos nacionais é como isso vai impactar nas negociações coletivas. Que com essa perda tende a sucumbir, deixando de cumprir a sua função de garantia de direitos trabalhistas e de emancipação social. O que torna difícil a discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado.

O cenário vivenciado pós reforma trabalhista permite uma desvinculação do trabalhador do sindicato que exercerá sua representação impactando diretamente no enfraquecimento negocial e de representatividade do trabalhador. Túlio Macedo Rosa e Silva descortina a realidade pós reforma.

O desconto da contribuição sindical será realizado apenas pelos trabalhadores e empregadores que o autorizarem expressamente. Independentemente disso, todos os trabalhadores e empregadores continuarão sendo representados pelos sindicatos de sua categoria, mesmo não sendo filiados a essas entidades. As convenções e acordos coletivos continuarão a produzir efeitos nos contratos de trabalho pactuados entre trabalhadores e empregadores, mesmo que eles não recolham a contribuição sindical. Logo, a representação da categoria imposta pela lei aos sindicatos obrigará essas entidades a atuarem em benefício de pessoas que estão autorizadas a não contribuir com o sistema (SILVA, 2017, p.821).

O que complica ainda mais a situação é que além da extinção da contribuição sindical obrigatória a lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 611-A na CLT, que elenca um rol de possibilidades perante o qual o negociado deve prevalecer sobre o legislado, mesmo que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho estabeleçam condições menos favoráveis aos trabalhadores. Causando uma mudança completa de paradigma ao fomentar a prevalência do negociado sobre o legislado.

Em um primeiro momento pode até parecer sedutora a ideia de aumento da autonomia do trabalhador em negociar sobre a suas condições de trabalho, afinal, quem melhor do que este para tratar das suas vontades e desejos que almeja alcançar. Entretanto, diante das altas taxas de desemprego, terceirização, precarização das relações de trabalho e o enfraquecimento sindical vivenciados na atualidade, vislumbra-se que a valorização da negociação, no modelo que se propõe, na prática implique em menos direitos, menos colaboração entre as partes e mais poder de uma parte sobre a outra. Resultando, em verdade, na ausência da autonomia do trabalhador (VIANA, 2017).

Antes da reforma, a negociação coletiva era livre para aumentar direitos, mas sofria limitações no que se referia à redução de direitos. Isso se dava, pois mesmo em nível coletivo, os atores das relações de trabalho enfrentam desigualdades sendo as negociações coletivas usadas como instrumento democratizante na medida em que tentava reduzir essas desigualdades. Na nova realidade, pode-se haver uma tendência a o aumento dessas desigualdades fomentada ainda mais pela crise dos sindicatos. Os sindicatos que há muito enfrentavam dificuldades em cumprir sua função de conquistar direitos podem encontrar na tentativa de barrar a perda de direitos trabalhistas uma nova função para sua existência, o que não é em si uma vantagem (VIANA, 2017).

Corroborando com esse pensamento Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (2018, p.133) argumenta que não se parece difícil submeter os sindicatos a concordância do novo modelo do negociado sobrepondo-se ao legislado, pois esses mesmos enfrentam grandes dificuldades para se manter e continuar existindo.

Finaliza-se com a ideia do autor acima mencionado de que, o argumento da autonomia privada coletiva decorrente da igualdade entre as partes coletivas não pode prosperar no momento atual. Pois não se pode pensar em autonomia coletiva,

muito menos em igualdade entre as partes quando se observa um alarmante número de desempregados no país, a fragmentação de profissões e a luta pela existência/resistência dos sindicatos.

3.4 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA OS DIREITOS DAS MULHERES

Conforme observado no capítulo anterior, a hierarquização e as desigualdades que permeiam as relações entre os sexos são também reproduzidas e vivenciadas no mundo do trabalho. Visualiza-se uma clara divisão sexual do trabalho, e a precarização do trabalho feminino, onde, em regra as mulheres trabalhadoras continuam a receber salários inferiores ao dos homens, e tem sob sua completa responsabilidade o dever de cuidado com a família e das atividades domésticas.

Com isso, se pode imaginar que a participação da mulher no ambiente sindical também reflete os contextos da sua inserção no mundo do trabalho. Marcada pela posição de desigualdade entre os sexos corroborando para sua posição no sistema de produção (CAMARGO, D' OLIVEIRA,2019).

Os principais obstáculos para a participação feminina no movimento sindical encontram-se na dupla jornada atribuída culturalmente as mulheres, que mesmo integrante do mercado de trabalho, não pode se desvencilhar dos afazeres domésticos. Na desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres. A visão deturpada que os homens são os principais atores sociopolíticos e detentores das fermenta de liderança (BERTOLIN, KAMADA,2012).

Maria Aparecida Camargo e Mariane D'Oliveira (2019) demonstram que as categorias de trabalho com maior participação feminina ganharam destaque nas diversas ações grevistas e nas manifestações por melhores condições de trabalho e aumento salarial, o que demonstra que as mulheres sabem se articular e lutar pela conquista dos direitos, mas acabam sendo vítimas da construção sócio cultura do espaço que deve ser ocupado pela mulher, passando essas a vivenciarem uma inserção excluída nos movimentos sindicais, com pouquíssima ocupação dos cargos de liderança, decorrentes da falsa premissa de monopolização das “tecnologias de poder” pelos homens.

Como bem preceitua Bertolin e Kamada (2012), a luta das mulheres ganhou espaço no campo sindical com o Novo Sindicalismo, passando a constar das pautas. Muito embora fomentadas no plano das discussões na prática as reivindicações específicas das mulheres não aparecem com frequência, pois são acusadas de serem elementos não fundamentais para classe operária podendo acarretar no distanciamento da homogeneidade das relações sindicais, sendo, portanto deixadas de lado.

Ainda conforme as autoras, a democratização das relações sindicais no país só será possível com a presença da mulher nos diversos espaços públicos bem como da incorporação das demandas de igualdade de gênero. Essa ocupação das mulheres do espaço público depende, no entanto, da transformação da cultura que se caracteriza pela ausência dos homens do espaço privado que deveria ser de ambos.

Dessa forma, em razão da forte função social e democratizante do direito coletivo do trabalho que se vislumbra nas negociações coletivas do trabalho um instrumento de grande potencial na reconfiguração da divisão sexual do trabalho e na efetivação dos direitos do trabalho da mulher (LIMA, D., 2018, p.103).

Atualmente, observa-se que as normas coletivas que tratam sobre os direitos da mulher, se restringem, em sua maioria, a tratar dos temas que envolvem a gestação, a maternidade e as responsabilidades familiares, ou seja, pautas voltadas principalmente a função reprodutiva da mulher (LIMA, D., 2018, p.116), tendência essa que será examinada no próximo capítulo desta pesquisa. De toda forma, isso não é em todo ruim, visto que embora sejam os temas mais tratados ainda carecem de maior amadurecimento para a ampliação dos direitos das mulheres.

Outro fato relevante, é que as garantias mais presentes nos instrumentos coletivos referente ao trabalho da mulher são as garantias que já são regulamentadas por lei. As cláusulas que apresentam essas garantias costumam reafirmar as disposições contidas na norma heterônoma e muito embora em alguns casos apresente conquistas de expansão dessas garantias essas se restringem a categorias profissionais específicas (MELO, 2006, p.50).

Com isso, ressalta-se a importância da negociação coletiva não só para expandir e consagrar as garantias ao trabalho da mulher já previstas em lei, mas também para a introdução de garantias que não se fazem presentes na legislação trabalhista, mas

que são importantes para reconfiguração das relações de trabalho (MELO,2006, p.51)

Além disso, a negociação coletiva se estabelece como fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades de gênero no trabalho, na medida em que pode promover a ampliação e implementação de novos direitos bem como de benefícios para além daqueles previstos em lei (SILVA, IGREJA, 2015, p.32).

Mesmo diante dessa possibilidade constata-se que as políticas de igualdade têm sido mais fomentadas e eficazes no plano do direito legislado do que no plano do negociado. Nessa medida, a incorporação das reivindicações de gênero na negociação coletiva no país ainda é muito embrionária (SILVA, IGREJA, 2015).

As autoras supramencionadas ressaltam que não se deve menosprezar o papel transformador e de valor social das negociações coletivas, pois estas tem a possibilidade de promover a “inserção incluída” das demandas das mulheres na medida em que oportuniza a concretização de uma igualdade de gênero construída pelos próprios atores sociais e econômicos que dela participem.

4 ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES E OPERAÇÕES DE MESAS TELEFONICAS DA BAHIA

Alice Monteiro de Barros (2012, p.888) preceitua que a luta contra discriminação vivenciada pelas mulheres não se restringe apenas aos problemas relacionados ao mercado de trabalho. Ressalta a autora que a discriminação advém de fontes interdisciplinares ligadas ao condicionamento cultural, às relações econômicas, as condições de participação na vida política e social, a construção patriarcal e, acabam por repercutir em todas as searas da vida de mulher.

Ainda conforme a autora, a discriminação resulta em um tratamento diferenciado entre homens e mulheres no centro das relações sociais, tratamento este que coloca a mulher numa posição comparativamente desfavorável em relação ao homem.

As consequências dessa distinção provocou a mobilização de mulheres, nos movimentos feministas, para galgar o seu espaço e lutar pela ampliação dos seus

direitos, movimentos esses que resultaram em diversas conquistas, inclusive atinentes às legislações trabalhistas, mas que não conseguiram sanar todas as formas de desigualdade que permeiam a relação entre os gêneros.

Com isso, após realizar uma breve incursão sobre o movimento feminista e o seu papel na conquista de direitos das mulheres, de conhecer como se deu o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho e como essa inserção reflete na condição atual do mercado de trabalho da mulher, depois de entender sobre a importância das negociações coletivas e o seu forte caráter democratizante das relações de trabalho, e como isso está ligado ao direito do trabalho da mulher, chega-se o momento de avaliar de forma prática, tomando como base os instrumentos coletivos da categoria avaliada, como todos esses fatores influenciam e se refletem nas negociações coletivas do trabalho como instrumento de garantia dos direitos femininos.

4.1 DA METODOLOGIA

A pesquisa bibliográfica é aquela constituída com base em material teórico já elaborado, ou seja, que já passou pelo crivo intelectual de um autor previamente. Tal material teórico normalmente é encontrado em livros e artigos científicos. Por sua vez, a pesquisa documental se aproxima muito da pesquisa bibliográfica, mas se diferencia desta quanto a sua fonte. Diferente das bases da pesquisa bibliográfica a pesquisa documental utiliza materiais que ainda não passaram pelo juízo de valor analítico de um autor, e que pode variar de acordo com os objetivos de pesquisa (GIL,2002).

Com isso, sob o ponto de vista técnico, a metodologia de pesquisa adotada para a análise dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia será a da pesquisa documental, a ser realizada através do levantamento e da análise dos instrumentos coletivos vigentes da categoria mencionada, que foram registrados no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR, do Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 27 de outubro de 2020.

Ainda do ponto de vista técnico também será adotada a pesquisa bibliográfica, através do uso de referências teóricas contidas em livros, artigos científicos, revista periódicas, legislação, entre outras fontes pertinentes ao tema. Pretende-se, portanto, correlacionar e contrapor os pontos relevantes identificados nos instrumentos coletivos com a abordagem teórica já produzida sobre o assunto.

No que se refere à metodologia do o ponto de vista da abordagem do problema pretende-se realizar uma pesquisa qualitativa/ quantitativa na medida em que propõe a coleta de dados numéricos referentes às cláusulas que tratam dos direitos femininos nos instrumentos coletivos analisados, bem como interpretar e avaliar o objeto de pesquisa proposto por meio dos referenciais teóricos, documentais e bibliográficos.

Diante disso, o objeto principal da presente pesquisa é coletar dados sobre a quantidade de instrumentos coletivos que trazem cláusulas específicas sobre o direito do trabalho da mulher, quantas são as cláusulas que tratam sobre o tema em cada um dos instrumentos que as contém, assim como analisar a qualidade do conteúdo das cláusulas buscando identificar o quanto elas visam promover melhores condições de trabalho para as mulheres. Além disso, o estudo aqui proposto visa possibilitar a compreensão de como as negociações coletivas tem influenciado no direito do trabalho da mulher.

Dessa forma, os dados coletados, ainda que sobre um universo restrito, devem colaborar com a visão real de como esse fenômeno vem ocorrendo na sociedade e com isso chegar-se a solução do problema de pesquisa proposto.

4.2 DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS VIGENTES

Foram encontrados 17 (dezessete) instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia, registrados no sistema mediador do Ministério do Trabalho e emprego.

Os instrumentos coletivos de trabalho registrados foram negociados com 13 (treze) diferentes empresas, sendo elas: OI S.A, OI Móvel, Brasil Telecom, Telemar Norte Leste S/A, Datametrica Teletendimento S/A, Multicanal Contact Center LTDA, TIM

S/A, Paggo Administradora LTDA, Clemar Engenharia LTDA, Neobpo serviços de processos de negócios e tecnologias S/A, PC servisse tecnologia LTDA, Plus service eireli, Fivetech tecnologia aplicada LTD. Desses instrumentos coletivos vigentes 14 (quatorze) são acordos coletivos do trabalho e 3 (três) são termos aditivos a acordos coletivos do trabalho.

O acordo coletivo de trabalho representa um acordo de vontades, com caráter normativo, pactuado entre um sindicato representativo de certa categoria profissional com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, visando estipular as condições de trabalho que serão aplicadas no âmbito das respectivas empresas. Em outras palavras, o acordo coletivo atua em âmbito mais limitado quando comparado ao da convenção coletiva de trabalho, visto que seus efeitos são aplicáveis apenas às empresas e trabalhadores filiados ao sindicato envolvido na negociação. Uma peculiaridade que já foi pacificada sobre o acordo coletivo de trabalho é que a obrigatoriedade da presença do sindicato se restringe ao sindicato obreiro, pois o empregador, por sua própria natureza empresarial já constitui um ser coletivo (DELGADO, 2019, p. 1652).

A prevalência dos acordos coletivos de trabalho, entre os instrumentos coletivos pesquisados, reflete a alteração da redação do artigo 620 da CLT, ocasionada pela reforma trabalhista, lei nº 13.467 de 2017, que passou a determinar que as condições estabelecidas nos acordos coletivos de trabalho devem sempre prevalecer sobre as condições estipuladas nas convenções coletivas de trabalho.

Como é sabido, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 614, §3º, determina que a duração máxima da convenção coletiva ou do acordo coletivo deve ser de dois anos. Dessa forma dos 17 (dezessete) instrumentos analisados, 11 (onze) possuem duração de 24 (vinte e quatro) meses ao passo que 6 (seis) tem duração de 12 (doze) meses.

Em se tratando da composição atual da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia, as informações são precárias e pouco precisas. Tornando-se necessário recorrer ao estudo realizado por Ana Soraya Vilasboas Bomfim no ano de 2009 para se tentar realizar construção da composição e da realidade atual da categoria no referido Estado.

Segundo dados coletados pela pesquisadora nos anos de 2006 e 2007, só na cidade de Salvador, as mulheres representavam mais de 70% dos trabalhadores em teleatendimento/telemarketing da cidade. Ou seja, a composição predominante da categoria nessa amostra é de mulheres jovens com idade entre 18 a 29 anos (BOMFIM, 2009, p.126).

No observatório do Trabalho da Bahia, que é o resultado do convênio firmado entre o Governo do Estado, por meio da Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte (SETRE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) foi possível coletar dados mais recentes sobre a categoria através do boletim de conjuntura que se dedicou a pesquisa sobre o desempenho do mercado de trabalho no segmento do telemarketing na Bahia no ano de 2016.

Na referida pesquisa foram caracterizados os trabalhadores admitidos e desligados na atividade de teleatendimento durante o período de janeiro a julho do ano de 2016. Desses dados foi possível extrair que dos trabalhadores admitidos na atividade durante esse período, 4.177 (quatro mil cento e setenta e sete) foram trabalhadoras do sexo feminino enquanto o número de trabalhadores do sexo masculino admitidos foi de 1.412 (um mil quatrocentos e doze). No que diz respeito às demissões, no mesmo período, as mulheres também encabeçam os dados, foram desligadas da atividade 4.933 (quatro mil novecentos e trinta e três) trabalhadoras do sexo feminino, ao passo que o número de trabalhadores dispensados foi de 1.398 (mil trezentos e noventa e oito).

Em outras palavras, a participação das mulheres nas admissões registradas na atividade durante esse período foi de 74,6% contra 25,4% das admissões de trabalhadores do sexo masculino. Já nas demissões as mulheres representavam 77,9% dos trabalhadores desligados contra 22,1% dos trabalhadores do sexo masculino (DIEESE, 2016).

Diante do exposto pode-se concluir que mesmo diante de um universo e período reduzidos, as mulheres se destacam como a maioria das trabalhadoras que compõe a categoria dos trabalhadores em telecomunicações. O grande número de mulheres admitidas e desligadas na atividade contrastante com o número reduzido de homens na mesma situação permite a conclusão. Essa situação encontra justificativa na divisão sexual do trabalho que, mesmo no âmbito do mercado de trabalho formal,

reservar as mulheres empregos com níveis mais baixos de escolaridade, em condições precárias e com baixa remuneração, como se pode observar no segundo capítulo do presente estudo.

Outra informação relevante extraída do estudo realizado pelo DIEESE refere-se ao grau de instrução dos trabalhadores da categoria. Dos trabalhadores admitidos, 4.997 (quatro mil novecentos e noventa e sete) ou 88,9% do total, e dos trabalhadores desligados, 4.934 (quatro mil novecentos e trinta e quatro) ou 77,9% do total, concentravam-se na faixa de nível de instrução até o ensino médio completo, durante o período analisado.

Importante destacar que os dados coletados durante o período de janeiro a julho de 2016 pelo DIEESE também demonstrou que apesar de as mulheres se destacarem como maioria no número de admissões realizadas durante o período, o salário médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino foi inferior ao dos trabalhadores do sexo masculino admitidos no mesmo período. Enquanto o salário médio mensal recebido pelas trabalhadoras era de R\$828,00 (oitocentos e vinte oito reais) o dos trabalhadores era de R\$896,00 (oitocentos e noventa e seis reais). No que se refere ao salário dos trabalhadores demitidos no mesmo período a disparidade segue a mesma. Enquanto as trabalhadoras desligadas recebiam R\$873,00 (oitocentos e setenta e três reais) os trabalhadores desligados recebiam R\$930,00 (novecentos e trinta reais), (DIEESE, 2016).

Esses dados demonstram, além da divisão sexual do trabalho, que se apresenta como uma forte característica da categoria estudada, a precarização do trabalho das mulheres que representa a maioria da categoria.

A prevalência das mulheres nesse posto de trabalho caracterizado pelo trabalho mecânico, de forte pressão, com trabalhadores com baixo nível educacional, salários baixos e condições precárias pode ser justificada pela habilidade emocional utilizada como um instrumento de produção do setor, que encontra no trabalho da mulher as qualificações ideais que atendem a necessidade de subordinação e dominação determinadas pelos gestores da atividade (BOMFIM, 2009, p.158). Ainda conforme a pesquisadora.

O modelo de produção vigente absorve a justificativa de que o trabalho deve se reproduzir como no mundo doméstico, vulnerável, estabelecido em um paradigma patriarcal e discriminatório. A reprodução do mundo doméstico no mundo do trabalho parte da premissa de que há diferenças

entre o trabalho do homem e o trabalho da mulher, já que essa, historicamente, tem vivido processos repressivos mais profundos do que os experimentados pelos homens, sendo, portanto, mais submissa e mais adaptável às exigências que lhe são feitas. (BOMFIM, 2009, p.159).

Outrossim nas palavras de Helena Hirata (2001, p.144) “As mulheres podem ser mais facilmente “cobaias” de experimentações sociais porque são menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, e são mais vulneráveis”.

Com isso, ao longo desse capítulo, se poderá perceber a desconstrução da premissa de que a predominância de mulheres na categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia não determinam melhores condições e mais garantias ao trabalho das mulheres, visto que o grande número de mulheres presentes na categoria não é diretamente proporcional ao número de mulheres representantes da categoria nas frentes sindicais e nos meios de negociações coletivas.

4.3 DAS CLÁUSULAS QUE VERSAM SOBRE O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

O principal objetivo deste tópico é analisar as cláusulas dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operadores de mesas telefônicas da Bahia, que versam sobre direito do trabalho da mulher, suas quantidades e a qualidade dos assuntos tratados nessas cláusulas, e em que medida estas fomentam a promoção da participação da mulher no mercado de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, legislação que conjuntamente com a Constituição Federal de 1988 norteia a ciência jurídica do Direito do Trabalho na ordem pátria, dedica um dos seus capítulos (o capítulo III) para legislar sobre a proteção do trabalho da mulher. Entre outras coisas, a CLT se preocupa em normatizar sobre a duração e as condições do trabalho da mulher, sobre vedação a discriminação contra a mulher e também dedica uma seção para tratar especificamente sobre a proteção a maternidade.

Nas palavras de Karine Carvalho dos Santos Melo (2006, p.42) a proteção à maternidade pode ser categorizada sob dois diferentes enfoques. No primeiro deles as normas de proteção a trabalhadora gestante objetiva preservar a saúde da mulher e da criança, durante o período de gestação, garantindo condições satisfatórias de trabalho que sejam compatíveis com esse período. Já sob a segunda ótica, a proteção à maternidade assume um caráter de proteção ao mercado de trabalho da mulher na medida em que descaracteriza a gestação, e conseqüentemente a capacidade reprodutiva da mulher, como um impeditivo para a contratação e manutenção do emprego da trabalhadora.

Ainda conforme Karine, essa dupla concepção decorre “dos preceitos constitucionais de valorização e proteção à vida, à saúde, à família e à infância” (2006, p.42), bem como a proteção constitucional ao mercado de trabalho da mulher.

Corroborando para este entendimento Léa Calil (2007, p.58) reforça que as normas de proteção á gestação e á maternidade não têm como único foco a mãe, mas também a proteção da criança que vai nascer devendo essa proteção ser iniciada desde o momento de sua concepção. Além disso, por muito tempo a maternidade foi um empecilho à inserção da mulher no mercado de trabalho, e em certa medida continua sendo nos tempos atuais, pois as mães eram destinadas a função de ficar em casa e cuidar dos seus filhos. Com isso, no momento em que há a inserção das mulheres em idade reprodutiva no mercado de trabalho tornou-se necessária a criação de institutos jurídicos para proteção dessa seara da vida feminina.

Nos instrumentos coletivos observados nota-se que as cláusulas que se dedicam a apreciar algum tipo de garantia e/ou proteção ao trabalho da mulher normalmente remetem à proteção a maternidade, e ao cuidado da criança após o período de gestação, sendo recorrente a presença de cláusulas que versem sobre licença maternidade, estabilidade da gestante e o auxílio creche.

Em se tratando de quantidade de cláusulas que abordam direitos femininos, cada um dos instrumentos coletivos analisados apresentam uma média de 2 (duas) a 4 (quatro) cláusulas que remetem ao assunto. Onde pelo menos uma delas se refere a um dos três temas acima mencionados. Apenas 2 (dois) acordos coletivos não apresentam nenhuma cláusula sobre direitos femininos, sendo um deles o acordo coletivo de trabalho de número de registro BA000345/2020 firmado com a Plus servisse Eireli, com vigência de janeiro a dezembro de 2020 e, o outro deles o

acordo coletivo de trabalho de número de registro BA000254/2019 firmado com a Oi S/A, a Oi Móvel S/A e a Brasil Telecom comunicação multimídia, com vigência iniciada em novembro de 2018 e finalizada ao final de outubro de 2020.

Contrariando a média de cláusulas sobre direitos femininos encontradas nos instrumentos coletivos analisados, o acordo coletivo firmado pela empresa TIM S/A, com número de registro BA000434/2020, vigente desde setembro de 2020 até agosto de 2022 se destaca ao apresentar mais de 10 (dez) cláusulas pertinentes ao tema.

Entre os temas mais recorrentes nos instrumentos coletivos se encontra em primeiro lugar as cláusulas sobre auxílio creche presente em 15 (quinze) dos instrumentos coletivos, em segundo lugar as cláusulas sobre estabilidade da gestante presente em 8 (oito) dos instrumentos coletivos, já o terceiro lugar é ocupado pelas cláusulas sobre licença maternidade presente em 5 (cinco) instrumentos coletivos. O quarto lugar é ocupado pelas cláusulas genéricas sobre vedação a assédio moral e sexual, que embora não seja uma proteção exclusiva das mulheres tem nelas suas principais vítimas, presentes em 4 (quatro) dos 17 (dezessete) instrumentos analisados. E por fim, no quinto lugar estão as cláusulas sobre intervalos para amamentação presente em 3 (três) das normas negociadas.

Informação relevante sobre as cláusulas presentes nos instrumentos coletivos aqui avaliados é que essas tem uma tendência a reproduzir os direitos já determinados na Constituição Federal ou na CLT, servindo como um mecanismo de reforço das garantias ao trabalho feminino, mas sem preocupar-se com a sua ampliação ou a negociação de condições mais benéficas para trabalhadora do que as já dispostas na lei.

4.3.1 Auxílio creche

O § 1º do artigo 389 da CLT obriga que toda empresa que tenha trinta ou mais mulheres empregadas, acima de 16 anos de idade, possua um local apropriado para que as empregadas deixem seus filhos sob vigilância e assistência da empresa durante o período de amamentação.

O § 2º do mesmo artigo estabelece que a obrigatoriedade prevista no parágrafo anterior pode ser dispensada com a existência de “creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais” (BRASIL, 1943).

Visando possibilitar o cumprimento da obrigação prevista no artigo supramencionado e, consolidar prática que já vinha sendo adotada nas negociações coletivas, foi criada a portaria MTb nº 3.296 de 03/09/1986 que passou a autorizar as empresas a substituírem a exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT, pela implementação do sistema de reembolso-creche, popularmente conhecido como auxílio creche.

O auxílio creche consiste, portanto em um reembolso pecuniário pago pela empresa para compensar os gastos com o cuidado e a supervisão da criança no primeiro momento da sua vida, para que seus pais possam trabalhar.

No entanto, para que essa substituição seja considerada válida e substitua a exigência imposta na CLT, a portaria estabeleceu algumas exigências como a necessidade de o reembolso cobrir integralmente as despesas efetuadas pela empregada mãe com o pagamento da creche de sua livre escolha. A portaria estabelece ainda que o benefício seja concedido a toda empregada mãe independente do número de empregadas vinculadas ao estabelecimento empresarial. E também a obrigatoriedade de a empresa realizar publicidade sobre a existência do benefício. Por fim, a portaria determina que o reembolso seja efetuado em até três dias úteis da entrega do comprovante das despesas efetuadas pelas empregadas.

A portaria estabelece também que a implantação do sistema de reembolso-creche só poderá ocorrer mediante negociação em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Passando ao presente estudo, dos 17 (dezessete) instrumentos coletivos avaliados 15 (quinze) deles estabelecem cláusulas que dispõem sobre o auxílio creche, ou seja, 88% dos instrumentos coletivos analisados. Pretende-se aqui observar as cláusulas que tratam sobre o auxílio creche sob a perspectiva de quem são os beneficiários desse benefício.

Dos 15 (quinze) instrumentos coletivos mencionados, 9 (nove) estabelecem como beneficiárias exclusivas pessoas do sexo feminino, condição essa identificada através do uso da expressão empregada na redação das cláusulas, ou quando as cláusulas adotam expressamente a terminologia mãe. As empresas que negociaram o benefício nessas condições foram a OI S/A, OI móvel S/A, Brasil Telecom, Telemar Norte Leste S/A, Paggo administradora LTDA, Neobpo serviços de processos de negociações e tecnologias S/A e a PC service tecnologia LTDA.

Ao passo que 6 (seis) dos instrumentos disponibilizam o auxílio para beneficiários de ambos os sexos indistintamente. Esses instrumentos foram negociados com as seguintes empresas: Datametrica teleatendimento S/A, Multicanal Contact Center LTDA, TIM S/A, Clemar engenharia LTDA e Fivetech tecnologia aplicada LTDA.

Ato contínuo, dos 9 (nove) instrumentos que estabelecem pessoas do sexo feminino como sendo as únicas beneficiárias do auxílio creche, 6 (seis) permitem que o benefício seja concedido ao pai, aqui considerado como beneficiário do sexo masculino, desde que este comprove que é detentor da posse e/ou a guarda legal do filho. Sendo que 2 (dois) desses 6 (seis) acordos coletivos ainda exigem que a guarda do beneficiário do sexo masculino se dê em razão da ausência em caráter definitivo ou da morte da mãe da criança.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO CRECHE/ REEMBOLSO CRECHE

Parágrafo Quarto: No caso do TRABALHADOR homem comprovar tutela exclusiva ou guarda judicial, em decorrência de ausência definitiva ou morte da mãe, estender-se-á o presente benefício ao trabalhador homem (BRASIL, 2020a, p.7).

Em resumo, diante do cenário analisado temos o seguinte panorama: dos 15 (quinze) instrumentos coletivos avaliados individualmente a) 3 (três) disponibilizam o auxílio creche exclusivamente para as mulheres, b) 6 (seis) disponibilizam o auxílio creche apenas para beneficiárias do sexo feminino, sendo possível a sua concessão para beneficiário do sexo masculino desde que este comprove deter a posse/guarda judicial do seu filho, c) 6 (seis) disponibilizam o auxílio creche para beneficiários de ambos os sexos indistintamente.

Diante disso é possível observar que ainda há uma prevalência das cláusulas que concedem o benefício apenas as mães das crianças, sendo esse benefício concedido ao pai apenas quando se justificar a ausência dessa mãe.

Muito embora estas cláusulas estejam em consonância com a obrigação imposta pela CLT de que as empresas devem conceder as mães espaços ou condições que deixem seus filhos para que possa trabalhar, essas cláusulas acabam por refletir a divisão sexual do trabalho que permeia a posição da mulher no mercado de trabalho. Sobre tudo a divisão sexual do trabalho doméstico, que foi socialmente naturalizado como uma obrigação única e exclusiva da mulher, como já foi anteriormente tratado no capítulo dois do presente trabalho.

Denise Lima (2018, p.118) em estudo parecido argumenta que há “uma ideia naturalizada no sentido de que a responsabilidade pelo cuidado das crianças, em especial daquelas em idade para frequentar creches, é privativa de mulheres”

Além disso, a concessão do auxílio creche apenas as empregadas mães, embora travestido de um caráter de garantia ao trabalho da mulher e sua inserção no mercado de trabalho pode, ao revés, tornar-se um empecilho à contratação de mulheres pelos empregadores, que consideram as mulheres como empregadas mais onerosas à empresa.

Cumprir destacar que embora não seja a maioria, no universo avaliado, é expressivo o número de cláusulas que concedem o auxílio creche para beneficiários de ambos os sexos indistintamente, e sem a determinação de condições prévias. Isso demonstra que o cuidado com a criança nos seus primeiros anos de vida seja socialmente colocado como uma responsabilidade feminina quando em verdade é uma responsabilidade conjunta de ambos os pais, onde ambos se aproveitam do cuidado dos seus filhos por terceiros para poder realizar as suas atividades.

Importante salientar que apesar de ser um valor pecuniário pago aos pais o valor do auxílio creche será, em verdade, revertido em favor da criança, independente se foi recebido por seu pai ou por sua mãe.

4.3.2 Licença maternidade

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 7º, XVIII, a licença maternidade para a gestante pelo prazo de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do seu salário.

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, em seu artigo 392 caput reproduz a norma constitucional, garantindo à empregada gestante a licença maternidade por iguais cento e vinte dias. O paragrafo segundo do referido artigo ainda prevê que o repouso pré e pós parto podem ser aumentados em duas semanas cada com a apresentação de atestado médico que o justifique, sem prejuízo do recebimento do salario maternidade.

O artigo subsequente da CLT, artigo 392 – A, concede a licença maternidade, nos termos anteriores, também a empregada que adotar ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

Além disso, em 2008 foi criada a lei nº 11.770, que criou o programa empresa cidadã, com o objetivo de possibilitar a prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para as pessoas jurídicas que aderirem ao programa. Dessa forma, a gestante pode solicitar a prorrogação da licença maternidade por mais sessenta dias, sendo essa concedida imediatamente após o termino do prazo da licença maternidade prevista na norma constitucional. O prazo para solicitar a prorrogação é até o final do primeiro mês após o parto.

A lei nº 11.770 de 2008, ainda dispõe no §2º do artigo 1º que a prorrogação também será garantida nos casos de adoção ou obtenção da guarda judicial da criança para fins de adoção.

Conforme preceitua Alice Monteiro de Barros (2012, p.867) as normas de proteção à maternidade são indisponíveis, não podendo a empregada gestante trabalhar durante a licença sob pena de o empregador ter de arcar com penalidades administrativas e o pagamento do salario relativo aos serviços prestados.

Entre os 15 (quinze) instrumentos coletivos estudados 5 (cinco) deles apresentam cláusula que dispõe sobre a licença maternidade, foram eles o BA000256/2019, BA000253/2019, BA000434/2020, BA000255/2019 e BA000290/2020, firmados com as seguintes empresas: OI S/A, OI móvel, Brasil Telecom, Telemar Norte Leste S/A TIM S/A, Paggo administradora LTDA e Fivetech Tecnologia aplicada LTDA. Esses 5 (cinco) acordos coletivos preocupam-se apenas em reproduzir a garantia prevista no texto constitucional, como representado em uma das cláusulas a seguir.

CLÁUSULA DECIMA QUARTA – LICENÇA MATERNIDADE

As licenças-maternidade poderão ter a duração prevista no inciso VXIII do art. 7º da CF prorrogada por 60 (sessenta) dias mediante solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo Primeiro – A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso VXIII do art. 7º da CF.

Parágrafo Segundo – A concessão desta ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor do empregador, de que tratam os artigos 5º e 7º da Lei nº 11.770, de 09.09.2008 (BRASIL, 2019, p.7)

Ademais, também ressaltam a possibilidade de prorrogação de tal licença por mais 60 (sessenta) dias em razão da adoção do programa empresa cidadã, criada com a lei nº 11.770. Apenas 1 (um) dos acordos coletivos que dispõe sobre a licença maternidade não possui a alternativa de dilação do prazo, o acordo coletivo BA000290/2020, negociado com a Fivetech tecnologia aplicada LTDA.

Com isso, é possível perceber que as cláusulas que tratam a licença maternidade buscam apenas remeter à existência de uma garantia constitucional, de proteção à maternidade que já existe e é indisponível independentemente de sua negociação por meios coletivos.

Possivelmente a menção da licença maternidade nesses acordos coletivos objetiva demonstrar sua adesão ao programa empresa cidadã, que concede a prorrogação da licença tendo como contra partida o incentivo fiscal.

Em outras palavras, as cláusulas que tratam sobre licença maternidade em nada inovam e tão pouco ampliam as garantias e benefícios ao trabalho da mulher.

No que se refere à licença paternidade está foi prevista no artigo 7º, XIX, da CF de 1988, a ser estabelecida nos termos fixados em lei. Na ausência de lei que regulamente o tema, o artigo 10º, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT definiu o prazo da licença paternidade como sendo de cinco dias.

Posteriormente, a Lei 13.257 de 2016, que dispõe sobre as políticas públicas pra a primeira infância, incluiu no artigo 1º da Lei nº 11.770, o inciso II que se destina a possibilitar a prorrogação por mais 15 (quinze) dias de duração da licença paternidade.

Para fazer jus ao benefício da prorrogação o empregado deve solicita-la em até dois dias úteis após o parto, além de comprovar a participação em um programa ou atividade sobre paternidade responsável.

Dos 5 (cinco) acordos coletivos que mencionam a licença maternidade 4 (quatro) deles também mencionam a licença paternidade. Mais uma vez apenas reforçando o direito garantido pela Constituição Federal de 1988 e pelo prazo estabelecido em seu ADCT. Informa também sobre a possibilidade de prorrogação da licença por mais quinze dias em razão da redação da norma explanada anteriormente.

Ato contínuo, 1 (um) dos instrumentos coletivos já prevê o prazo da licença paternidade como sendo de 20 (vinte) dias, em razão do computo de todos os prazos disponíveis, independente da solicitação do empregado, o BA000434/2020, celebrado com a empresa TIM S/A.

Em se tratando de licença adoção, 4 (quatro) dos 5 (cinco) instrumentos que versam sobre licença maternidade também apresentam cláusulas sobre licença adoção. Desses todos concedem licença maternidade, nos termos das leis vigentes, para as empregadas adotantes que adotar ou obtiver a guarda judicial da criança para fins de adoção.

Mas apenas 1 (um) dos instrumentos coletivos, mais uma vez o BA000434/2020 celebrado com a empresa TIM S/A, dispõe sobre a possibilidade do empregado, do sexo masculino, fazer jus a licença adoção nos casos em que adote ou obtenha a guarda judicial da criança para fins de adoção. A cláusula ainda estabelece que a licença adoção será concedida independentemente de ser fruto de uma relação homoafetiva ou heteroafetiva.

CLÁUSULA SEXAGESIMA PRIMEIRA – LICENÇA PARA ADOTANTES

PARAGRAFO TERCEIRO: Aplica-se o disposto nesta cláusula ao empregado do sexo masculino que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção definitiva. seja de relação homoafetiva ou heteroafetiva e sendo ele o único beneficiado. Na hipótese de não atendimento desta condição será concedida somente a licença de 5 (cinco) dias úteis conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal (BRASIL, 2020b, p.34).

A presença dessa cláusula, sobre a possibilidade de licença adoção, demonstra o grande potencial que as negociações coletivas tem de ampliar o direito dos trabalhadores, principalmente no que se refere a possibilidade de democratização do cuidado entre os pais da criança e que esse não seja um ônus único da mulher que decide ser mãe.

4.3.3 Estabilidade da gestante

O artigo 10, inciso II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal de 1988, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Tal instituto ficou conhecido como garantia de emprego ou estabilidade provisória, e tem por objetivo coibir a dispensas das empregadas pelos empregadores só por conta da sua capacidade reprodutiva.

Corroborando com a norma Constitucional, o artigo 391-A da CLT, determina que a confirmação da gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo de aviso prévio, garante à empregada a estabilidade provisória prevista no dispositivo a cima mencionado. O parágrafo único do mesmo artigo ainda expande a estabilidade provisória a empregada adotante que tenha conquistado a guarda provisória para fins de adoção.

Confirmando a intenção protetiva do legislador sobre o trabalho feminino o artigo 391 da CLT dispõe que “Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez” (BRASIL, 1943).

Ainda no referido artigo, o parágrafo único salienta que não será permitido nenhum tipo de regulamentação, nem sob a ótica dos instrumentos coletivos, que restrinja o direito da mulher ao seu emprego em razão da sua gravidez.

Para Emmanoel Pereira (2017, p. 42) a garantia de estabilidade à gestante não é apenas um benefício jurídico-econômico, mas sim uma questão humanitária, visto que consiste numa expressão “de direito social mínimo atinente à saúde e à proteção da dignidade da mulher e do nascituro” prevista constitucionalmente.

Conforme o supramencionado autor o direito a estabilidade da gestante por vezes se viu enfraquecido pelo número crescente de condições que vedavam a fruição plena desse direito por meio de normas convencionadas em negociações coletivas. Essa tentativa de minar tal garantia foi freada com a edição da súmula 244 do TST que passou a prever que o desconhecimento da gravidez da empregada pelo empregador não o eximia do pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

Dos instrumentos coletivos estudados para elaboração do presente trabalho 8 (oito) apresentam cláusulas sobre a garantia de estabilidade a empregada gestante, foram

eles os ICs: BA000358/2020, BA000291/2020, BA000434/2020, BA000367/2020, BA000393/2020, BA000428/2020, BA000341/2020 E BA000290/2020. Todos os instrumentos avaliados buscam reafirmar o prazo de estabilidade previsto no ADCT da Constituição Federal de 1988.

A principal variação entre os instrumentos é a redação dada às cláusulas. Algumas asseguram a estabilidade a gestante “desde a confirmação da gravidez, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto”, enquanto outras garantem a estabilidade até “30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – GARANTIA À GESTANTE

Fica assegurada à TRABALHADORA gestante a garantia do emprego, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias do parto (BRASIL, 2020a, p.9).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE E TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa assegurará a garantia de emprego ou remuneração à empregada parturiente, pelo período de 30 (trinta) dias após o término da garantia prevista no ADCT - Art. 10º - II - b, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro - 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 à EMPRESA o atestado médico até a data do afastamento previsto no Art. 392 da CLT, sendo ainda, a critério da EMPRESA, sujeita a exames complementares em laboratórios ou médico determinado e pago pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Permanece assegurado o direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias (BRASIL, 2020c, p.7).

Mais uma vez a negociação coletiva se resigna em apenas reproduzir as garantias já previstas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere à proteção ao direito do trabalho da mulher.

4.3.4 Outras cláusulas

Como se pode verificar, a maioria dos instrumentos coletivos analisados até aqui se restringem em reproduzir as garantias e proteções já previstas na Constituição Federal de 1988 e nas Consolidações das Leis do Trabalho no que se refere ao trabalho da mulher.

Bem como já mencionado no item 4.3 cada um dos instrumentos coletivos analisados apresentam uma média de 2 (duas) a 4 (quatro) cláusulas que versam sobre alguma garantia ou proteção a mulher no âmbito laboral, mas o acordo coletivo BA000434/2020 celebrando com a empresa TIM S/A chama atenção ao dispor sobre o tema em mais de 10 (dez) cláusulas distintas. O que chama ainda mais atenção é que o acordo coletivo que traz essas cláusulas teve a sua vigência iniciada em setembro de 2020, no curso da pandemia provocada pelo novo corona vírus. Além de apresentar várias cláusulas com conteúdos modernos e de grande relevância.

A primeira das cláusulas que merece destaque concede licença para as empregadas que tenham sido vítimas de violência doméstica, ou qualquer outro tipo de violência em razão da sua raça, opção sexual, crença ou etnia. Essa licença também é concedida para as empregadas que tenham filhas (os) que passaram por algum desses tipos de violência.

Outra cláusula relevante trata da possibilidade do abono de faltas por 3 (três) dias ou a flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho dos empregados(as) cuja esposa ou companheira esteja vivenciado um quadro de depressão pós-parto, que deve ser comprovado através de apresentação de laudo médico. A concessão desse benefício fica restrita aos primeiros 6 (seis) meses após o parto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIAS OU REDUÇÃO DE JORNADA PARA CÔNJUGES OU COMPANHEIROS (AS) COM ESPOSAS EM SITUAÇÃO DE QUADRO DE DEPRESSÃO PÓS-PARTO.

A EMPRESA poderá flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho, e/ou abonar as ausências ao trabalho limitadas a 3 dias, para EMPREGADOS(AS), que tenham sua esposa ou companheira, em quadro de depressão pós-parto, comprovado mediante laudo médico.

PARAGRÁFO ÚNICO: Está condição é válida durante os 6 primeiros meses após o parto (BRASIL, 2020b, p.32).

O mesmo instrumento negocial ainda prevê a possibilidade de licença, com duração de 15 (quinze) dias para empregada que comprove a existência de união estável, quando do nascimento do filho(a) da sua companheira, mãe biológica da criança.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS E AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O(A) Empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, desde que devidamente comprovado, sem prejuízo de seu salário, a contar do primeiro dia útil após o evento, por:

d) 15 dias para empregada em união estável quando do nascimento filho(a) de companheira mãe biológica, conforme registro civil comum.(BRASIL, 2020b, p.35).

Além disso, este instrumento coletivo ainda apresenta cláusulas sobre a licença resultante de aborto legalmente reconhecido, pelo prazo de 30 (trinta) dias, ampliando o prazo legal de duas semanas previsto na CLT, sem prejuízo ao recebimento do salário, podendo a empregada renunciar o benefício e retornar antes do fim da licença ou trabalho desde que comprove, através de laudo médico, que esta em condições físicas e emocionais compatíveis ao retorno do trabalho. Trata também da licença em caso de parto de bebê natimorto, bem como a possibilidade do retorno antecipado ao trabalho desde que essa seja a vontade da trabalhadora. Essa possibilidade do retorno antecipado da mulher ao trabalho, no caso do bebê natimorto, é de fundamental importância para saúde emocional da mulher, que se agarra ao trabalho como forma de cura do trauma.

Por fim, uma última cláusula que chama atenção não se restringe apenas as melhores condições de trabalho das empregadas da empresa, mas sim de seus empregados de modo geral. Esta cláusula estabelece o apoio a transição de gênero, possibilitando ao empregado(a), que comprove por meio de laudo médico que está passando pelo processo de transição, a ausência ao trabalho por até 3 (dias) ao ano para este fim.

Cumpramos informar que o objetivo aqui não é elucidar todas as cláusulas presentes no referido acordo coletivo, mas apenas exemplificar de forma prática como as normas coletivas, decorrentes das negociações coletivas, podem atuar na concretização e na ampliação de direitos ligados a compensação das desigualdades vivenciadas entre os gêneros, para além da reprodução das normas previstas na CF e na CLT.

4.4 DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DOS DIREITOS FEMININOS

Como já mencionado anteriormente a Constituição Federal de 1988 inscreve no *caput* do seu artigo 5º o princípio da isonomia, assegurando a igualdade de todos perante a lei, sendo vedadas distinções de qualquer natureza. Iniciando o rol de

direitos individuais previstos no artigo o legislador entabulou no inciso I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Como já se pode imaginar, por vezes, o princípio constitucional da igualdade é invocado na tentativa de igualar homens e mulheres de maneira indiscriminada. Levantando-se a premissa de que as normas especiais de proteção ao trabalho da mulher, na verdade produz na prática efeitos discriminatório. (MELO, 2006, p.27).

No entanto, sabe-se que essa não é uma visão generalizada e que nem todas as formas de discriminação são propriamente negativos, a exemplo disso visualiza-se as ações afirmativas, tratadas no tópico 2.3.3 deste trabalho, como forma de “discriminação positiva” na medida em que fomentam a proteção e a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Além disso, a própria Constituição Federal demonstra ao longo da sua estrutura normativa que a trabalhadora do sexo feminino merece tratamento diferenciado, e por vezes privilegiado, em razão de determinadas características que lhes são inerentes e individuais, bem como uma forma de reestruturação dos mecanismos que obstam sua inserção plena no mercado obreiro (MELO, 2006, p.27). Cumpre destacar que esse tratamento diferenciado nada mais é do que a manifestação do princípio da igualdade em seu âmbito material que estimula que os desiguais sejam tratados desigualmente, na medida de suas desigualdades.

Mais uma vez ressalta-se que a necessidade de tratamento diferenciado entre homens e mulheres decorre da divisão sexual do trabalho que permeiam e delimitam a vida da mulher em sociedade, impactando em sua inserção excluída no mundo laboral. Além disso há também a perpetuação da divisão sexual do trabalho doméstico, sob o qual observa-se que mesmo quando a mulher consegue romper com todas as barreiras sociais que lhes são impostas e finalmente se inserem no mercado de trabalho elas continuam carregando a dita obrigatoriedade de manter o papel de dona de casa (MADALOZZO, MARTINS, SHIRATORI, 2010, p.551).

Ademais, a divisão sexual do trabalho não impacta apenas no trabalho da mulher ou como homens e mulheres ocupam espaços diferenciados no mercado. Afetam também a forma como a relação entre os gêneros se difundem na sociedade. A tendência de responsabilizar a mulher pela efetivação do cuidado e da realização do trabalho produtivo não remunerado provoca a perpetuação das desigualdades de

tratamentos entre homens e mulheres (MADALOZZO, MARTINS, SHIRATORI, 2010, p.551).

Retomando a ideia iniciada no tópico 3.5 do capítulo anterior, de que as negociações coletivas do trabalho podem ser um instrumento de grande potencial na reconfiguração da divisão sexual do trabalho e na efetivação dos direitos do trabalho da mulher.

Chega-se a constatação, através da análise dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações da Bahia, que as normas coletivas avaliadas reforçam o entendimento que atualmente os temas que elas mais englobam voltam-se para as pautas ligadas a função reprodutiva da mulher, sobre a maternidade e as responsabilidades familiares. Que, em certa medida, as garantias mais presentes nos instrumentos coletivos no que se refere ao trabalho da mulher de fato tendem a reproduzir as garantias que já são regulamentadas por normas heterônomas.

Por outro lado, as cláusulas mencionadas no item 4.3.4 do presente capítulo lançam uma luz sobre a possibilidade de desenvolvimento das reivindicações de gênero nas negociações coletivas em território pátrio, mesmo estas ainda se encontrando em uma fase embrionária.

5 CONCLUSÃO

Ao longo desse estudo foi possível observar que a expansão da industrialização foi responsável pelo aumento da inserção feminina no mundo laboral. Isto se deu, pois, o novo modelo de produção demandava um número cada vez maior de trabalhadores, a mão de obra feminina tornou-se interessante nesse momento em razão dos baixos salários que lhes eram pagos, inferiores aos pagos para os trabalhadores do sexo masculino.

Diante de um contexto de exploração generalizada dos trabalhadores as mulheres cumpriram um importante papel, juntamente com os operários nos movimentos para alcançar melhores condições de trabalho. Foi durante esse período também que surgiram as primeiras normas voltadas ao trabalho da mulher que eram marcadas por um forte teor proibicionista.

A continuidade de expansão do modelo industrial e as crises econômicas que o país passou a enfrentar ao longo dos anos seguintes foram essenciais para consolidação da mulher no mercado de trabalho formal, pois sua renda passou a ser importante para manutenção familiar. No entanto, essa consolidação não foi isenta de discriminação e foi contornada por uma segmentação sexual e social do trabalho feminino, incorporado principalmente pelo setor de serviços.

Observou-se também que o movimento feminista foi fundamental para o processo de emancipação feminina, tendo como sua primeira conquista importante o direito ao voto pelas mulheres. Essa união entre mulheres em torno do movimento social do feminismo permitiu que elas se dedicassem as demandas por igualdade e de tentativa de ruptura com o sistema patriarcal. O movimento também foi importante para que as mulheres tomassem conhecimento sobre a possibilidade de ter autonomia sobre o seu próprio corpo, o que juntamente com os métodos contraceptivos, permitiu que as mulheres passassem a controlar o seu próprio destino no que se refere à maternidade.

Chegando-se a realidade atual do trabalho feminino percebeu-se que mesmo passando tantos anos e tantas lutas as condições do trabalho feminino atual não estão completamente distantes da realidade vivenciada quando do início da absorção da mão de obra feminina no mercado de trabalho formal.

Em outras palavras, embora a presença da mulher no âmbito laboral já seja uma realidade concreta e muitas sejam as conquistas das mulheres no setor normativo e também na transformação gradual da organização social, a posição destinada as mulheres neste âmbito se caracteriza pela ocupação de cargos precários, de tempo parcial, com condições de trabalhos mitigadas e salários reduzidos.

Essa fragilidade e precarização do trabalho feminino é fruto da divisão sexual do trabalho e, a consequência disso é que no âmbito do trabalho formal as mulheres ocupam-se dos trabalhos ditos feminilizados que normalmente remontam as funções de cuidado, de trabalho repetitivo e mecânico, recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando exercem as mesmas funções, e tem seus direitos trabalhistas mitigados.

No entanto, essa descrição acima mencionada se aplica as mulheres que conseguem se manter no ambiente formal do trabalho. Ocorrer, muitas mulheres não conseguem se manter no mercado formal de trabalho por necessitar destinar a maior parte do seu tempo ao trabalho doméstico, não remunerado, de cuidado com os filhos e com a família. Muitas dessas mulheres são lançadas aos trabalhos informais, ainda mais precarizados.

Ressalta-se que a segmentação social do trabalho feminino também envolve uma divisão entre classe e raça. As mulheres de classes mais abastadas conseguem conquistar postos de trabalho com maior prestígio e conseguem, normalmente, delegar suas funções domésticas a outras mulheres de condições sociais mais baixas. Esse quadro se assevera quando se fala em mulheres negras. Destacando-se que essa é uma visão generalizada da situação e toda regra comporta exceções.

Ato contínuo, ao longo da presente pesquisa também se estudou as negociações coletivas como mecanismo de união entre os trabalhadores para que esses possam se fortalecer e coletivamente negociar suas condições de trabalho. Isso se da, pois o trabalhador no âmbito coletivo alcança uma autonomia que não existe em âmbito individual. Essa autonomia permitir que os próprios trabalhadores decidam, em condição de paridade com os empregadores, o que é mais relevante para eles. Concedendo a negociação coletiva uma importante função democratizante e um terreno fértil para resguardar os direitos dos trabalhadores bem como elevar a qualidade das condições de trabalho desses.

Muito embora a teórica seja ótima, na prática, esse potencial não é aproveitado ao máximo pois enfrenta-se uma crise de representatividade dos trabalhadores frente aos sindicatos bem como o próprio enfraquecimento sindical.

Os sindicatos colocam-se como os principais representantes do ser obreiro coletivo no direito coletivo pátrio, pois possibilita aos trabalhadores que se organizem coletivamente em uma associação de caráter fundamental, que é exigido para que os trabalhadores negociem em paridade com os empregadores na produção de normas heterônomas.

A crise de representatividade dos trabalhadores pode ser considerada como resultado do modelo de unicidade sindical adotado pelo constituinte, que permite a criação de um único sindicato representante da categoria profissional ou econômica por base territorial. Ocorre que esse sistema não impediu a multiplicação de sindicatos no território pátrio, com a conseqüente criação de novas categorias.

Mas não se pode colocar toda a culpa da crise em um único fator, existem outros. A contribuição sindical compulsória, que até pouco tempo vigorava na ordem jurídica brasileira, fazia com que os trabalhadores estivessem ligados aos sindicatos apenas por obrigação e não por que realmente se identificava com as suas pautas. Essa fonte de renda garantida também permitia que os sindicatos resguardassem uma certa tranquilidade não precisando realizar muitos esforços para se manter próximo aos trabalhadores e levar pautas e negociações do seu pleno interesse.

O fim da contribuição sindical compulsória após a reforma trabalhista impulsionou o enfraquecimento sindical. Com o fim da obrigatoriedade do pagamento os sindicatos se depararam com uma crescente descindicalização dos trabalhadores que a muito já estavam insatisfeitos com o modelo sindical vigente, bem como o fim da sua renda fixa. Cumpre destacar que o fim dessa obrigatoriedade foi importante para a exclusão dos sindicatos de fachada, e apenas aqueles que ainda atuam nas pautas de interesse coletivo sobrevivem à duras penas.

Atrelado a esses fatores ainda se encontram as altas taxas de desemprego, a terceirização e a precarização das relações de trabalho vivenciadas na atualidade. Esses fatores acabam por impactar diretamente nas negociações coletivas que tendem a deixar de cumprir o seu papel de proteção dos direitos dos trabalhadores, e pode se torna um perigo no novo contexto de prevalência do negociado sobre o

legislado, visto que o representante da classe trabalhadora se encontra enfraquecido e negocia em disparidade com os empregadores.

Voltando-se o olhar para a participação sindical feminina, observou-se que essa reflete a posição da mulher no mundo social e laboral, sendo, portanto, marcada pela posição de desigualdade entre os sexos. Nesse contexto, os homens são os principais ocupantes dos centros de poder/ cargos de liderança, mesmo em categorias de maioria feminina, em razão de uma falsa premissa que considera que esses são os detentores das tecnologias de poder. Paralelo a isso, as mulheres enfrentam outro desafio à participação sindical, qual seja, a dupla jornada que a divide entre o trabalho formal remunerado e o trabalho doméstico não remunerado, faltando tempo para que se dedique a vida sindical.

Chegando-se na análise dos instrumentos coletivos vigentes da categoria dos trabalhadores em telecomunicações e operações de mesas telefônicas da Bahia, é possível identificar que é uma categoria de maioria feminina, refletindo a precarização do trabalho feminino, bem como a absorção dessa mão de obra em cargos mecânicos, repetitivos e com condições de trabalho degradante.

Ademais, verifica-se que os termos negociados, em sede de negociação coletiva, que se refere ao trabalho da mulher em sua maioria refere-se a temas que envolvem à gestação, a maternidade e as responsabilidades familiares. Isso se reflete na prevalência de cláusulas voltadas ao auxílio creche, licença maternidade e a estabilidade da gestante. Bem como se identifica que essas cláusulas em sua grande maioria apenas reproduzem as proteções legais presentes na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho. Atuando apenas na consolidação de direito já existente e não na ampliação dos mesmos.

Cumprido destacar, que toda regra comporta exceções e um dos instrumentos coletivos analisados opondo-se a maioria analisada, apresenta algumas cláusulas que corroboram para expansão dos direitos femininos, saindo da media recorrente.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a negociação coletiva de trabalho tem um grande potencial de ser um instrumento de garantia dos direitos femininos, mas que isso não vem ocorrendo na prática em razão dos vários fatores que vem barrando o seu progresso e a fruição plena da sua capacidade.

Ademais, restou claro que a maioria feminina não garante, necessariamente, uma maior preocupação com o direito do trabalho da mulher, refletindo a dupla crise de representatividade que a mulher está condicionada, além da crise de representatividade enfrentada no modelo sindical de modo geral as mulheres ainda sofrem com a fragilidade da representatividade feminina nos sindicatos e nos cargos públicos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alerrande. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**. Agência de Notícias IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019> Acesso em: 10 nov. 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. **Caderno Espaço Feminino**. Uberlândia, v.25, n.1, 2012, p.28-52. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/13656> Acesso em: 20 mar. 2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O trabalho feminino na era globalizada: ritmo intensificado e precarização. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida; MACHADO, Monica Sapucaia (Orgs.). **Mulher, sociedade e vulnerabilidade**. Erechim: Editora Deviant, 2017, p.85-100.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 59, nº.3, 2016, p.719 – 781. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582016000300719&lng=pt&tlng=pt Acesso em: 10 ago. 2020.

BORELLI, Andrea; MATOS, Maria Izilda. Trabalho: Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013, p.63-73.

BOMFIM, Ana Soraya Vilasboas. **O trabalho emocional e os impactos para a saúde dos trabalhadores do teleatendimento/telemarketing em Salvador**. 2009. Tese. (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – UFBA, Salvador. Orientador: Profa. Maria da Graça Druck de Faria. Disponível em: https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/dissertac3a7c3a3o_ana_soraya_v-b.pdf Acesso em: 30 out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº. 16.300**, de 31 de dezembro de 1923. Aprova o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Revogado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 4.377**, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto n. 89.460 de 20 de março de 1984. Brasília, DF, 13 set. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o programa empresa cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 9 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm acesso em: 15 out 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.257**, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, DF, 8 mar. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm acesso em: 15 out 2020.

BRASIL. **Acordo coletivo de trabalho**, BA000256/209 de 1º de novembro de 2019, 2019. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/resumoVisualizarSalvarMsWordDoc?NrSolicitacao=MR053236/2020>. Acesso em: 27 out. 2020

BRASIL. **Acordo coletivo de trabalho**, BA000393/2020 de 1º de janeiro de 2020. 2020a .Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR045370/2020> Acesso em: 27 out 2020.

BRASIL. **Acordo coletivo de trabalho**, BA000434/2020 de 1º de setembro de 2020. 2020b. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/resumoVisualizarSalvarMsWordDoc?NrSolicitacao=MR053236/2020> Acesso em: 27 out. 2020.

BRASIL. **Acordo coletivo de trabalho**, BA000290/2020 de 1º de abril de 2020.

2020c Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR035565/2020> Acesso em: 27 out. 2020.

BUTLER, Judith. **Problema de gênero: feminismo e subversão de identidade**. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CAMARGO, Maria Aparecida; D'OLIVEIRA, Mariane Camargo. Participação Sindical feminina: estratégia de efetivação do direito do trabalho da mulher. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v.9, n.83, out./nov.2019, p.27-38. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165832>. Acesso em: 20 mar. 2020.

CARVALHO, Flávia Xavier de; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Gênero: uma história de luta no Brasil. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, V.3, n.32, jul./ago.2014, p.72-82. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94236>. Acesso em: 25 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14º ed. Ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2015.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. O futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 55, p. 245-260, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169234> Acesso em: 06 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18.ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidade e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**.

Curitiba, v.6, n.58, mar./abr. 2017, p.82-99. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105536> Acesso em: 06 out. 2020.

DIEESE. Observatório do trabalho da Bahia. **Desempenho recente do mercado de trabalho no segmento do telemarketing na Bahia**. Salvador. 2016. Disponível em:
<https://observatorios.dieese.org.br/ws2/producao-tecnica/arquivo/2/boletim-conjuntural-v-desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-no-segundo-do-telemarketing-na-bahia>. Acesso em 31 out. 2020.

GANDRA, Alana. **IBGE: mulher tem peso importante no chamado “trabalho invisível”**. Agência Brasil. Disponível em:
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel> Acesso em: 11 nov. 2020.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. A atuação dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas após a reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n.52, jan./jun.2018, p.121-138. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141952> Acesso em: 26 set. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2002.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**. São Paulo, n.17-18, 2002, p.139-156. Disponível em:
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332002000100006&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em: 20 out. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 183-213, out./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55994> acesso em 02 out. 2020

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da forma representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, vol. 76, nº2, abr./jun. 2010, p. 109- 157. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/14076> Acesso em: 14 nov. 2020.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Organizações sindicais e unitárias nos locais de trabalho: um ensaio de reconstrução do direito coletivo do trabalho. **Revista do**

Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, v. 82, n. 4, p. 172-213, out./dez. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101978> acesso em 02 out. 2020

LERINA, Mariana Piccoli. Mulheres e Mercado de Trabalho: discriminação e ações afirmativas. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, V.8, n.81, ago.2019, p.58-72. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162873>. Acesso em: 21 jun. 2020.

LIMA, Denise Sousa da Silva. A negociação coletiva de trabalho como instrumento para efetivação da igualdade de gênero: uma investigação sobre o direito ao auxílio-creche como prática de democratização do cuidado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo, V.84, n.1, jan./mar.2018, p. 102-106. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/138271>. Acesso em: 09 jun. 2020.

LIMA, Camila Rodrigues Neves Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista estudos feministas.** Florianópolis, v.26, n.3, 201, p.1-20. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/47164/38002>. Acesso em: 12 set. 2020

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O conflito entre o novo CPC e o processo do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, v.4, n.44, p.7-49, set. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89493> Acesso em: 14 out. 2020.

MANDALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Revista estudos feministas.** Florianópolis, V.18, n.2, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2010000200015> acesso em: 29 out. 2020

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do princípio da igualdade.** 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Belo Horizonte, v.44, n.74, p.27-51, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73441> Acesso em: 06 out. 2020

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 7ª edição. São Paulo: LTr. 2012.

OLIVEIRA, Danielly Passos. Gênero e norma: o feminismo em Chodorow e Butler. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida; MACHADO, Monica Sapucaia (Orgs.). **Mulher, sociedade e vulnerabilidade**. Erechim: Editora Deviant, 2017, p.4-20.

PEDRO, Joana Maria. O feminismo de “segunda onda”: Corpo, prazer e trabalho. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013, p.116- 126.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. Futuro do direito e do processo do trabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, V.70, n.2, jul./dez.2004, p. 15-27. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/3825>. Acesso em: 22 mar. 2020.

PEREIRA, Emmanoel. A estabilidade da gestante na justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 83, n. 1, p. 37-43, jan./mar 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106366> acesso em: 29/10/2020

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba, v.18, n.36, junho 2010, p.15-23. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf> Acesso em: 09 nov. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. **Estudos feministas**. Florianópolis, v.16, n.3, set./dez. 2008, p.887-896. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000300010/9142>. Acesso em: 12 set. 2020.

SÃO PAULO. **Lei 1.596**, de 29 de dezembro de 1917. Reorganiza o serviço sanitário do Estado. Revogado. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/65811>. Acesso em: 25 jun. 2020.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. Trad. Jó Klanovicz e Suzana Barnéo Funck. **Revista estudos feministas**. Florianópolis, v.13, n.1, Jan/abr 2005, p.11-30. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2005000100002/7778>. Acesso em: 12 set. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; IGREJA, Cristiane de Oliveira. Gênero e direito: reflexões sobre o papel da negociação coletiva e do princípio da não discriminação na consecução da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**. São Paulo, v.41, n.166, nov./dez. 2015, p.15-42. Disponível em:

https://www.academia.edu/30335062/G%C3%AAnero_e_direito_reflex%C3%B5es_sobre_o_papel_da_negocia%C3%A7%C3%A3o_coletiva_e_do_princ%C3%ADpio_da_n%C3%A3o_discrimina%C3%A7%C3%A3o_na_consecu%C3%A7%C3%A3o_da_igualdade_de_oportunidades_no_mundo_do_trabalho_Sayonara_GRILLO_SILVA_e_Cristiane_IGREJA Acesso em: 12 out. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e. Extinção da contribuição sindical. In: SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique (Orgs.). **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: Juspodivm, 2017, p.807-824.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v.101, jan./dez. 2006, p.259 – 280. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67706> Acesso em: 14 nov. 2020

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v.102, jan./dez. 2007, p.135 – 159. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67753> Acesso em: 16 nov. 2020.

SOIHET, Rachel. Movimento de mulheres: A conquista do espaço público. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2013, p.106-115.

VIANA, Márcio Túlio. Livrem –nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. In MELO, Raimundo Simão; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Orgs.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017, p. 295-301.

WOLF, Naomi. **O mito da beleza**. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira; SILVA, Leda Maria Messias. A ausência de garantia de emprego para o empregado e o modelo sindical brasileiro como fator de enfraquecimento das negociações coletivas no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 5, n. 51, jun. 2016, p. 130-145. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/94616> Acesso em: 02 out. 2020

