



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

JÚLIA MARIA FELICIANO

**DIREITOS DAS MULHERES BRASILEIRAS NO
TELETRABALHO:
O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA PROMOÇÃO
DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Londrina
2025

JÚLIA MARIA FELICIANO

**DIREITOS DAS MULHERES BRASILEIRAS NO
TELETRABALHO:
O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA PROMOÇÃO
DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof.: Dr. Lourival José de Oliveira.

Londrina
2025

FELICIANO, JULIA MARIA.

DIREITOS DAS MULHERES BRASILEIRAS NO TELETRABALHO : O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO / JULIA MARIA FELICIANO. - Londrina, 2025.
205 f.

Orientador: LOURIVAL JOSE DE OLIVEIRA.

Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2025.

Inclui bibliografia.

1. DIREITO NEGOCIAL - Tese. 2. MULHER - Tese. 3. TELETRABALHO - Tese. 4. PROBLEMAS DE GÊNERO - Tese. I. OLIVEIRA, LOURIVAL JOSE DE. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 34

JÚLIA MARIA FELICIANO

**DIREITOS DAS MULHERES BRASILEIRAS NO
TELETRABALHO:
O PAPEL DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NA PROMOÇÃO
DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina - UEL, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof.: Dr. Lourival José de Oliveira
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof. Dr. Luiz Alberto Pereira Ribeiro
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Profa. Dra. Samia Moda Cirino
Faculdades Londrina

Londrina, 17 de julho de 2025.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro momento agradeço a Deus e a Maria que passou na frente e interveio em todos os meus momentos de angústia e desespero, à Ele agradeço pela possibilidade que me concede e as forças que mantêm.

Foram dois árduos anos. Entrou uma Júlia no mestrado e está saindo outra bem diferente. Expectativas, crenças, sonhos e até mesmo meu corpo mudou – reflexo da rotina, do medo, da insegurança e, por certos momentos, da felicidade.

O mestrado, tal como o doutorado, sempre foi um sonho e um caminho para mim, vez que a meta não mudou: torna-me docente da universidade pública em caráter permanente.

Agradeço a minha mãe, *Sílvia*, e avó, *Neide* nas acolhidas; no afago, nos cafés da tarde e jantares, os quais alimentaram muito mais do que o corpo físico, mas também a minha alma que achei ter perdido. Obrigada é apenas o mínimo que posso dizer a essas mulheres maravilhosas que me mostram cotidianamente como somos fortes.

Uma mulher maravilhosa que também merece meus agradecimentos e, tal como minha mãe e avó, o “obrigada” é apenas o mínimo que posso falar, é a Professora Doutora *Samia Moda Cirino*. Carrego até hoje a data e os acontecimentos do dia 16 de outubro de 2019 quando ela me perguntou “Você quer fazer mestrado?” e, assim, ela pegou na minha mão e me mostrou o caminho das pedras do mundo acadêmico. Lembro do nosso primeiro artigo escrito juntas sobre as candidaturas laranjas e, com toda a certeza, lembro do nosso último artigo juntas – até o momento – sobre o Protocolo para Julgamento com Perspectivas de Gênero, o qual chegou até o Superior Tribunal de Justiça e nos reconheceu como referência sobre o tema. Uma das várias portas que se abriram a mim graças a Samia.

Agradeço ao meu companheiro, *Mateus Lins*, por mostrar todos os dias que eu mereço amor e, claro, mais que mostrar, viver uma vida tranquila. Agradeço pelos momentos de paciência, dedicação e apoio em todas as vezes que eu disse “sim” para *mais um trabalho*. Agradeço muito por ser o meu lar, afinal de contas, uma das coisas que descobri ao longo desse período que o lar não é uma residência fixa entre paredes; no meu caso, o lar que encontro todo os dias está no seu abraço.

Agradeço à Universidade Estadual de Londrina e ao Professor Doutor Lourival José de Oliveira por me aceitarem e concederem esse espaço de amplo conhecimento,

onde pude encontrar a pessoa que sou hoje. Onde descobri novos mundos, novas formas de trabalho, estudo e vida. Obrigada pela oportunidade maravilhosa e por todo o conhecimento. Em especial agradecimento ao professor Lourival que compartilhou seus inúmeros ensinamentos comigo; me concedeu a oportunidade de lecionar e começar a desenvolver aquilo que tanto amo: a docência. Ainda, meu “muito obrigada” também é direcionado a ele pela permissão de realizar a defesa dessa dissertação na data de 17 de julho de 2025, isto é, aos meus exatos 26 anos, graças ao professor Lourival, torno-me mestra em Direito Negocial.

Agradeço à Biblioteca Setorial de Ciências Humanas da Universidade Estadual de Londrina e seus servidores e servidoras, pois este vasto acervo tornou possível o acesso ao conhecimento e produções de altíssimas qualidades.

Esses dois anos que tanto falo e comemoro não aconteceram sozinha, motivo pelo qual merece meus agradecimentos os amigos e amigas que fiz no tempo de permanência, eventos, viagens, aulas e no cafezinho da cantina. Obrigada minhas mestras *Maria Eduarda Gobbo, Laís Alves, Isabeau Muniz, Iani Casagrande, Sthefany Bellan e Matheus Queiroz*. Obrigada também à futura mestre *Thaise*, mais que companheira do mundo acadêmico – colega do mundo da advocacia e companheira de almoço.

Além disso, agradeço ao Professor Doutor Clodomiro José Bannwart Junior e a Kerly pelo suporte, risadas, conversas, cafés e dou graças pelo fim, momentâneo, do sofrimento em conjunto pelo preenchimento da Plataforma Sucupira!!

Agradeço ao Professor Doutor Luiz Alberto Ribeiro Pereira pelo aceite e disponibilidade em compor a banca de qualificação e defesa dessa dissertação.

Ao Francisco Navarro, Chico, secretário executivo do PPGDN, meu muitíssimo obrigada por todo apoio e por sempre ser muito solícito a nós, alunos e alunas, que tanto o encham de perguntas e demandas.

Fora da academia eu também me vi apoiada por amigos e amigas, os quais muito me ajudaram e escutaram. Inicialmente, agradeço a *Mariana de Barros Garcia*, uma mulher incrível que tive a honra de conhecer no meu primeiro dia de aula da graduação. Ela quem ouvia meus áudios em prantos por não entrar no mestrado e depois ouvia eu expressando meu medo de não ser boa o suficiente para finalizar o mestrado.

Agradeço ao *Jordani Hedlund*, um achado na minha vida. Um irmão que eu nem sabia que precisava. Fruto de um jogo de vôlei que hoje tenho a honra de dividir parte da

minha vida e da minha fé.

Pessoas maravilhosas que também merecem o registro nos meus agradecimentos é a Ana Regina Corniani e Thaís Zamberlan, obrigada por fazerem parte da minha vida. Por fim, agradeço em dobro ao *Mateus Lins*, *Jordani Hedlund*, a *Laís Alves* e a minha mãe por terem me reaproximado da minha fé. Uma crença perdida nas fases adolescentes e retomada com muita força e incondicionalidade nesses últimos dois anos de mestrado. Ao Deus e Maria, por Quem eu achei que não estava por mim, mas em momentos que estava me afogando foram meu oxigênio.

“Se o trabalho dos trabalhadores produz toda a riqueza da sociedade, então quem produz o trabalhador?”
(Battacharya, 2024, p.18)

RESUMO

FELICIANO, Júlia Maria. **Direitos das mulheres brasileiras no teletrabalho: o papel das negociações coletivas na promoção da igualdade de gênero.** 2025. 205 p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2025.

A presente dissertação analisa o papel das negociações coletivas na promoção da igualdade de gênero para as mulheres brasileiras em regime de teletrabalho. A pesquisa parte do problema de pesquisa: De que maneira as negociações coletivas de trabalho podem atuar como um instrumento eficaz para mitigar as injustiças de gênero e promover os direitos das mulheres brasileiras em regime de teletrabalho, frente o não reconhecimento legal das injustiças de gênero? A problemática central reside na insuficiência da lei para tutelar os direitos dessas trabalhadoras, agravando desigualdades estruturais que são intensificadas pela divisão sexual do trabalho, que as sobrecarrega o trabalho sociorreprodutivo não remunerado. A hipótese é que as negociações coletivas, via autonomia privada coletiva, constituem o instrumento mais eficaz para criar normas específicas que a lei geral não alcança. A metodologia é qualitativa, com abordagem dedutiva e procedimento bibliográfico-documental, fundamentada na teoria da reprodução social, na crítica feminista e no Direito do Trabalho. O estudo conclui que a legislação, ao isentar o teletrabalho do controle de jornada, legitima a precarização. A análise de acordos coletivos no Paraná revela um tratamento ainda inicial da matéria. Por fim, afirma-se que a negociação coletiva é a via essencial para estabelecer garantias concretas, como o direito à desconexão, a fixação de metas exequíveis e a corresponsabilidade parental, transformando o potencial do teletrabalho em um instrumento de justiça social.

Palavras-chave: Direito Negocial; mulher; teletrabalho; problemas de gênero; negociações coletivas.

ABSTRACT

FELICIANO, Júlia Maria. **Women's rights in brazilian telework: the role of collective bargaining in promoting gender equality.** 2025. 205 p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial), Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2025.

This dissertation analyzes the role of collective bargaining in promoting gender equality for Brazilian women in telework. The research begins with the research question: In what way can collective labor negotiations act as an effective instrument to mitigate gender injustices and promote the rights of Brazilian women in telework, given the gaps and limits of current legislation? The central problem lies in the insufficiency of the law to protect the rights of these workers, aggravating structural inequalities that are intensified by the sexual division of labor, which burdens them with unpaid social -reproductive work. The hypothesis is that collective bargaining, via private collective autonomy, constitutes the most effective instrument for creating specific norms that general law does not reach. The methodology is qualitative, with a deductive approach and a bibliographic-documentary procedure, based on the theory of social reproduction, feminist critique, and Labor Law. The study concludes that the legislation, by exempting telework from workday control, legitimizes precarity. The analysis of collective agreements in Paraná reveals an initial treatment of the matter. Finally, it is affirmed that collective bargaining is the essential path to establish concrete guarantees, such as the right to disconnect, the establishment of achievable goals, and parental co-responsibility, transforming the potential of telework into an instrument of social justice.

Key-words: Business Law; women; telework; gender issues; collective bargaining.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPM	Conselho Nacional de Políticas para Mulheres
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CUT	Central Única dos Trabalhadores
Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NRs	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TIC	Tecnologias da informação e comunicação
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PNDA	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNPM	Planos Nacionais de Políticas para Mulheres
RASEAM	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
2	TELETRABALHO, SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS	17
2.1	Conceito de trabalho em Marx: reflexos sociais e econômicos	17
2.2	As variações do trabalho à distância: teletrabalho, trabalho remoto e home office	22
2.3	Vantagens e desvantagens do teletrabalho	26
2.4	Ambiente de trabalho e a sobreposição com ambiente doméstico no teletrabalho	29
2.4.1	Os princípios do meio ambiente do trabalho	31
2.4.2	Material e imaterial: as formas de ambiente do trabalho	34
2.5	Legislação, convenções nacionais e internacionais sobre o teletrabalho	37
2.6	Possibilidade da negociação coletiva reconhecer as injustiças de gênero no teletrabalho	40
3	GÊNERO, INJUSTIÇAS DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	44
3.3	A precarização do trabalho	52
3.3.1	A precarização do trabalho da mulher.....	54
3.4	Reflexos econômicos das atividades socio-reprodutivas	57
3.5	Igualdade e políticas públicas para as mulheres em teletrabalho	61
3.5.1	A lei emprega mais mulheres. Lei Nº 14.457 de 21 de setembro de 2022	65
3.6	A política nacional de cuidados	73
3.7	Planos de ações empresariais: pesquisas organizacionais, comitê especializado e banco de dados	76
3.8	Da teoria à prática: limites da legislação e a necessidade da via negocial	78

4	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUA APLICAÇÃO NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TELETRABALHO	80
4.1	Os princípios da negociação coletiva	86
4.2	Funções da negociação coletiva do trabalho	94
4.3	Níveis da negociação coletiva	97
4.4	Sujeitos das negociações coletivas: a fundamental participação sindical	98
4.5	A natureza da negociação coletiva como direito fundamental social: liberdade sindical, autonomia privada coletiva e a dignidade do trabalho da mulher	103
4.6	Instrumentos de contratualização das negociações coletivas: os acordos e convenções trabalhistas	108
4.7	Análise de negociações coletivas no Estado do Paraná: perspectivas para o teletrabalho das mulheres	115
4.8	A via negocial como instrumento essencial para a efetivação da igualdade de gênero no teletrabalho frente à legislação trabalhista	123
5	CONCLUSÃO	127
	REFERÊNCIAS	133
	ANEXOS	141
	ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026 - Sindicatos dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e administração de mão-de-obra, trabalho temporário, leitura de medidores e de entrega de avisos no Estado do Paraná (SINEEPRES); Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado do Paraná (SINDEPRESTEM-PR)	142

ANEXO B – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025 - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das empresas de Assessoramento, Perícias, informações e pesquisas no Estado do Paraná (SESCAP -PR); Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado do Paraná (SINTESPAR) 172

ANEXO C – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025 - Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná (SENGE-PR) e Companhia Paranaense de Energia – COPEL, compreendendo também as empresas a COPEL geração e transmissão S.A; COPEL distribuição S.A, a COPEL comercialização S.A..... 187

1 INTRODUÇÃO

A contemporaneidade tem sido marcada por profundas e aceleradas transformações no mundo do trabalho, impulsionadas, sobre tudo, pela revolução tecnológica e pela consolidação da sociedade em rede. Nesse contexto, o teletrabalho, antes uma modalidade residual, emergiu como uma realidade provisória, e para muito, definitiva, especialmente após a sua massificação compulsória decorrente da pandemia de COVID-19. Se, por um lado, o trabalho remoto acenou com promessas de flexibilidade, autonomia e melhora na qualidade de vida, por outro, descortinou e intensificou vulnerabilidades e desigualdades preexistentes, que afetam de maneira desproporcional diferentes grupos de trabalhadores.

É sob essa ótica que a presente dissertação se debruça sobre a experiência das mulheres brasileiras no trabalho remoto, principalmente no teletrabalho. A transposição do ambiente laboral para o espaço doméstico não representou uma simples mudança geográfica, mas sim uma fusão complexa e conflituosa situação de esferas ditas como apartadas: a pública, da produção remunerada, e a privada, da reprodução social não remunerada. Para mulheres, sobre as quais recai estruturalmente a carga majoritária dos afazeres domésticos e de cuidado com filhos e familiares, essa fusão significou, em muitos casos, a exacerbação da dupla ou tripla jornada de trabalho, agora exercida de forma simultânea e ininterrupta no mesmo espaço físico.

A aparente flexibilidade de “estar em casa” ou “trabalhar da onde quiser” revelou-se uma armadilha que aprofunda injustiças de gênero advindas do desenvolvimento e imposição às atividades socio-reprodutivas. A flexibilidade de horários, muitas vezes, converteu-se em disponibilidade integral, com a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal. A autonomia na gestão de tarefas não passou de um discurso ilusório, pois as demandas produtivas e reprodutivas, vistas também, respectivamente, como o trabalho concreto e o abstrato são permanentes, passando a ser constantemente interrompida pelas demandas do cuidado, fragmentando a atenção, aumentando o estresse e impactando negativamente tanto na saúde mental quanto as perspectivas de desenvolvimento profissional. Esse cenário agrava-se diante de uma legislação trabalho que, ao isentar o teletrabalho do controle de jornada, cria um vácuo normativo que legitima a sobrecarga e a exploração, tornando as atividades socio-reprodutivas, essencial para o capital e acumulação de mais valia, um fator de precarização e clara injustiça para

a mulher.

Diante desse quadro, emerge a problemática central desta pesquisa: a legislação trabalhista vigente, por sua generalidade e pelas lacunas que apresenta, mostra-se insuficiente e, por vezes, contraproducente para proteger os direitos das mulheres em regime de teletrabalho e para promover a efetiva igualdade de gênero. A complexidade das questões envolvidas – que entrelaçam direito do trabalho, injustiças de gênero, saúde mental e organização social – demanda soluções mais dinâmicas, específicas e sensíveis à realidade concreta dessas trabalhadoras.

Nesse contexto, este trabalho verifica as negociações coletivas como o lócus para a construção de respostas adequada. Definindo como recorte específico a análise do potencial dos instrumentos negociais coletivos – acordos e convenções coletivas – para regulamentar o teletrabalho sob uma perspectiva de gênero. Assim, formula-se o seguinte problema de pesquisa: : De que maneira as negociações coletivas de trabalho podem atuar como um instrumento eficaz para mitigar as injustiças de gênero e promover os direitos das mulheres brasileiras em regime de teletrabalho, frente o não reconhecimento legal das injustiças de gênero?

Para responder a essa questão, parte da hipótese que a legislação trabalhista vigente, por si só, é insuficiente para proteger as mulheres teletrabalhadoras das desigualdades de gênero agravadas por essa modalidade. Portanto, as negociações coletivas, por meio da autonomia privada coletiva e do princípio da adequação setorial negociada, constituem a via mais adequada para criar normas específicas e eficazes que reconheçam a sobrecarga das atividades sociorreprodutivas, garantam o direito à desconexão, estabeleçam critérios justos de avaliação e promovam a isonomia material, efetivando a igualdade de gênero no teletrabalho.

O objetivo geral visando testar essa hipótese é analisar o papel e o potencial das negociações coletivas como instrumento fundamental para a promoção da igualdade de gênero e a tutela dos direitos das teletrabalhadoras. Para alcançá-lo foram traçados os seguintes objetivos específico: a) caracterizar o instituto do teletrabalho, suas modalidades, vantagens e desvantagens, com foco na sobreposição entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico; b) discutir as injustiças de gênero estruturantes nas relações de trabalho no Brasil, a partir do referencial teórico da divisão sexual do trabalho e da teoria da reprodução social; c) examinar o ordenamento jurídico das negociações coletivas, seus princípios, funções, sujeitos e instrumentos; d) analisar, a partir de exemplo práticos e da fundamentação

teórica, como cláusulas específicas em acordos e convenções coletivas podem regulamentar o teletrabalho de forma a combater as desigualdades de gênero.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste estudo é a pesquisa de natureza qualitativa, utilizando-se dos métodos de abordagem dedutivo e do método de procedimento bibliográfico e documental. Partindo-se de um arcabouço teórico geral sobre o sistema capitalista, a teoria da reprodução social e o Direito, deduzem-se suas implicações para a problemática específica do teletrabalho das mulheres. A pesquisa bibliográfica baseia-se na análise de obras de autores clássico e contemporâneos das áreas de Direito do Trabalho, sociologia do direito e teoria feminista. A pesquisa documental consistirá na análise da legislação pertinente – Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, leis esparsas e convenções da Organização Internacional do Trabalho – bem como no exame de acordos e convenções coletivas de trabalho que já versem sobre o tema, a fim de identificar as tendências e as lacunas existentes na prática negocial.

A estrutura da dissertação foi organizada em três capítulos centrais para conduzir o leitor de forma lógica através da argumentação. O primeiro capítulo, “teletrabalho, suas principais características e consequências”, dedica-se a conceituar e contextualizar a modalidade de trabalho, explorando suas nuances legais e os impactos práticos na vida dos trabalhadores, com especial atenção à reconfiguração do ambiente laboral. O segundo capítulo, “Injustiças de gênero e relações de trabalho no Brasil”, aprofunda o referencial teórico-crítico da pesquisa, analisando como a divisão sexual do trabalho e a precarização afetam historicamente as mulheres e como esses processos são intensificados no cenário do teletrabalho. Por fim, o terceiro capítulo, “Negociações coletivas no ordenamento jurídico brasileiro”, explora o instituto central da hipótese, detalhando seus princípios, funções e instrumentos, para, ao final, demonstrar sua aplicação prática e seu potencial transformador como via essencial para a garantia de um teletrabalho digno e equânime para as mulheres brasileiras.

2. TELETRABALHO, SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E CONSEQUÊNCIAS

Primordialmente, apresenta-se uma breve explicação sobre o que é o trabalho, sua interação social, econômica e política. O referencial teórico utilizado tem como objetivo demonstrar os entrelaçamentos existentes entre trabalho, produtivo e reprodutivo, as novas tecnologias e aquilo que será explicado como injustiças de gênero, em vista de que são questões inevitáveis na sociedade contemporânea.

A caracterização é dissertada de forma multifacetada ao buscar compreender, expor e analisar as relações de trabalho com as inovações tecnológicas, sem deixar de lado a lógica teórica basilar do trabalho. Por isso, utiliza-se da teoria marxista desde a definição de trabalho até os problemas de gênero, bem como no capítulo final onde se aborda o negocial, especificamente os processos democráticos das negociações coletivas do trabalho como meio de reconhecer esses problemas e estabelecer normas que busquem a justiça de gênero.

2.1 CONCEITO DE TRABALHO EM MARX: REFLEXOS SOCIAIS E ECONÔMICOS

Para Marx (1983, p.149), trabalho é “um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Também, uma condição universal e eterna da vida humana; é o movimento entre as pessoas presentes no processo. Ou seja, o trabalhador ao vender sua força de trabalho, a mão-de-obra, utiliza-se da natureza – matéria prima – para um objetivo final. Nesse sentido, o trabalho é a forma que a pessoa se apropria da natureza com objetivo de satisfazer suas necessidades.

Nos termos contemporâneos, observa-se que o movimento entre trabalho, natureza e produto final não seria para fins específicos e exclusivos de *necessidade* humana em vista dos acréscimos que o empresário/empregador obtêm por meio da expropriação da força humana, levando-o ao lucro ou mais-valor. O termo e condição “trabalho” constitui apenas um dos pilares que compõe os movimentos existentes na sociedade capitalista. Outros elementos que também compõe o ciclo de acumulação são: o valor de uso e troca; a mercadoria, o dinheiro e, principalmente, a força produtiva de trabalho (Marx, 1983).

Tais elementos estão interligados em todas as formas de trabalho, seja aquelas prestações de serviço tradicionalmente presencial ou por meios telemáticos. Na prática, todo o processo desde o trabalho à utilização da natureza até o objeto final

para venda possui reflexos na realidade econômica e na produção da vida em sociedade. Um bem possui valor porque nele está incorporado o esforço humano abstrato, quer dizer, a grandeza desse valor é determinada pela quantidade de trabalho nele contido, que é medida pelo tempo dedicado à sua produção, como horas ou dias.

Quanto mais tempo é investido, maior será o seu valor. Teoricamente, conforme Marx (1983, p.48):

a força produtiva do trabalho é determinada por meio de circunstâncias diversas, entre outras pelo grau médio de habilidade dos trabalhadores, o nível de desenvolvimento da ciência e sua aplicabilidade tecnológica, a combinação social do processo de produção, o volume e a eficácia dos meios de produção e as condições naturais.

Enquanto houver o movimento entre necessidade humana *versus* valor de mercadoria nos artigos básicos, como alimentação, água e luz, haverá a exploração e expropriação do trabalhador. Pois, o trabalho exercido pelo ser humano possui determinável valor a depender do grau de conhecimento em conjunto com o reconhecimento social quanto a ele enquanto que a mercadoria que ele precisa aumenta com intuito de mantê-lo preso ao ciclo de produção (Bhattacharya, 2024).

Dessa forma, a obtenção do lucro advém, em parte, do uso do tempo e da mão-de-obra do trabalhador, o qual não é repassado a ele. Logo, retirando-se do ser humano produtivo aquilo que foi produzido por ele, de tal forma que o obriga, socialmente e economicamente, a dispor cada vez mais do seu próprio trabalho para ter condições de acesso mínimo aos direitos sociais, como educação, saúde, alimentação, moradia. Todos previstos no *caput* do artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil¹.

Recorda-se que o trabalho é um bem social e que a dignidade da pessoa humana constitui um dos princípios fundamentais do Estado democrático brasileiro, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal. Não é possível existir um desenvolvimento econômico² sem a efetiva valorização do trabalho humano (Oliveira,

¹ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Brasil, 1988).

² Compreende-se a diferença entre crescimento econômico e desenvolvimento econômico com base na teoria de Schumpeter (1997), onde define que dentro do sistema capitalismo não há mudanças econômicas naturais, mas sim mudanças provocadas pelos ciclos de inovações por vezes provocadas pelos empresários. Assim, Schumpeter (1997) diferencia crescimento econômico como aquela produção quantitativa, ou seja, cresceu – gerou enriquecimento para os empresários, contudo, não teve reflexos positivos de melhorias nas condições sociais. Enquanto que o desenvolvimento econômico é constituído para além do escopo financeiro empresarial, abrangendo também a qualidade de vida,

2012). Igualmente, conforme Lourival José de Oliveira (2012, p.119), “não é possível criar liberdades ou avançar na redução de desigualdade sem a humanização do mercado econômico” que está diretamente ligado ao desenvolvimento humano.

A questão quanto a relação entre trabalho produtivo, tempo disposto e a remuneração recebida, intensifica-se quando abordado pela perspectiva de gênero. O trabalho de cuidado e o trabalho doméstico são tratados como sendo naturalmente da mulher, associando-o ao sexo biológico e desprovido de valor social ou de reconhecimento produtivo, marginalizado e limitador para àquelas que desejam galgar lugares de poder econômico e de decisão em empresas privadas ou cargos públicos (Federici, 2021). Conforme é possível observar na pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), as mulheres, ainda em 2022, trabalharam, em medida, 9,6 horas/semana a mais que os homens no trabalho doméstico (Nery; Brito, 2023).

A mulher tem a si um duplo caráter de trabalho, pois produz mercadoria tal como os homens, contudo, reproduz mão de obra. Bem como dispõe de mais tempo, corpo e mente para o cuidado não só da prole, mas também dos afazeres domésticos e dos conjugais. É dentro desse quadro geral que as atividades sociorreprodutivas compõe mais uma estratégia de gerar acúmulo de capital. Forma-se duas “maneiras pelas quais a mais-valia é incrementada: pela extensão absoluta da jornada de trabalho e pelo corte salarial ou redução do custo de vida” associando o sentimento de amor e virtude ao trabalho reprodutivo na mesma proporção que associa o trabalho produtivo a dinheiro, ambas são trabalho, mas apenas um reconhecido como tal (Bhattacharya, 2024, p.139).

Há vista disso, cabe ao Direito a normatização das relações de trabalho considerando as desigualdades entre os trabalhos produtivos e reprodutivos, buscando, dentro da possibilidade da ordem social atual, atender a inevitabilidade de sobreviver no mundo e o desejo do empregador na obtenção cada vez maior de lucro, fazendo com que o empregador/empresa respeite a dignidade de todas as pessoas

Ressalta-se que apesar do uso para definição e caracterização de trabalho, dinheiro, valor e mais-valor ou lucro ter como base epistemológicas os escritos marxianos³. Reconhece-se, conforme Federici (2021, p.62) afirma que “gênero não é

saúde, educação, isto é, todos aqueles componentes previstos na Constituição Federal que proporcionam a dignidade da pessoa humana.

³ Diferencia-se aqui os conceitos de teoria marxiana e teoria marxistas, pois aquele é puramente a

objeto de análise na crítica de Marx à econômica política”, ou seja, apesar do uso das teorias de Marx, este não analisou gênero. Não independido que teóricas feministas, como Silvia Federici, Nancy Fraser, Flávia Biroli, entre outras deixassem de analisar os escritos da teoria econômica-política e desenvolvê-la com perspectiva de gênero.

Dessa forma, quando se aborda sobre a divisão sexual do trabalho, especialmente a problemática em torno do teletrabalho, escancara-se que o trabalho doméstico é uma atividade que “produz força de trabalho, e, como tal, torna-se condições essencial da produção capitalista e da acumulação de riqueza” (Federici, 2021, p.64). Assim, refletindo diretamente na sobrecarga das mulheres, na confusão entre ambiente de trabalho assalariado e o ambiente doméstico, conseqüentemente, acarretando nas desigualdades de gênero estruturais com o extra advindo das inovações tecnológicas e novas relações de trabalho.

Nesse sentido, a perspectiva aqui abordada das relações do teletrabalhador engloba o contexto teórico quanto as obrigações pré-existentes a globalização, pois trata as relações trabalhistas para além de um conceito jurídico e fechado. Visualizando-o como um dos reflexos da estrutura econômica posta ao social com intenção de esclarecer como e para que um recorte de gênero.

Partindo dessa perspectiva de processo de trabalho e base teórica de perspectiva social, econômica e jurídica, disserta-se sobre as necessárias regulamentações de trabalho, em especial o teletrabalho das mulheres no Brasil. Ainda, guiando-se pelos princípios constitucionais em especial os que protetivos trabalhistas, tais como princípios da primazia da realidade; da proteção ao trabalhador e de que todo o trabalho prestado deve ser pago (Ruprecht, 1995).

Haja vista que as atividades socio-reprodutivas são reconhecidas apenas como uma atividade doméstica, desconsiderando seu caráter produtivo, reafirmando a problemática de “se não são trabalho, não merecem reconhecimento, e nem mesmo quando desenvolvidos de forma profissional recebem a paga equivalente” (Saladini, 2024. P.79). Algo que dificulta quando há sobreposição entre ambiente de trabalho e ambiente doméstico, como nos casos de teletrabalho em home office.

David Harvey (2018, p.27) recorda em sua explicação sobre a distribuição do valor na forma-dinheiro que a reprodução social e as funções advindas dela são

teoria econômica crítica desenvolvida por Karl Marx, enquanto esse são as teorias desenvolvidas pelo olhar crítico econômico-social, mas que consideram outras perspectivas. Tais como os feminismos marxistas.

trabalho, como o cuidado com filhos e questões domésticas, são marginalizadas e vistas como uma “dívida gratuita” ao capital. De forma a proporcionar mais uma via de exploração e expropriação que além de lucro, também reproduz mais mão-de-obra. (Harvey, 2018, p.27).

Conseqüentemente, dentro da problemática do teletrabalho realizado em casa tem mais um recorte crucial para a compressão dos efeitos práticos dos enquadramentos jurídicos. O teletrabalho realizado por mulheres que possuem tanto o trabalho remunerado e reconhecido pelo capital quanto o trabalho não pago e marginalizado: aquelas atividades sociorreprodutivas (Biroli, 2018). Parte-se, assim, do pressuposto que força de trabalho ao ser comprada e vendida no ciclo de valor, apesar de não ter computado o tempo despendido para o cuidado da prole e casa, também influencia na vida da trabalhadora.

Conforme Marx (1983, p.187), a jornada de trabalho existe em vista de que o valor do trabalhador – assim como de qualquer outra mercadoria – “é determinado pelo tempo de trabalho necessário à sua produção”. Porém, quando se verifica o tempo, disposição e mão-de-obra básica para suprir o doméstico, o tempo da reprodução social não é contabilizado, conseqüentemente, gerando injustiça de gênero no trabalho.

Ponto que se agrava quando a jornada de trabalho não é computada, mas sim monitorada com atribuições de metas e demandas específicas, das quais consideram que o tempo que será gasto para finalizar parte da perspectiva daquele que às atribui: o empregador. Problemática encontrada nos casos das teletrabalhadoras diante da permissão legislativa encontrada no artigo 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ao afastar a obrigação de controle de jornada.

Art. 62 - **Não são abrangidos** pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de **teletrabalho** que prestam serviço por produção ou tarefa (Brasil, 1943, grifos nossos).

Ademais, o trabalho é um bem social, presente como um princípio do Estado democrático de direito: “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” no artigo 1º da Constituição Federal, inciso IV. Igualmente, com um rol no artigo 7º, dispondo sobre o fomento, proteção e garantias para o trabalhador.

O trabalho ocupa um papel central e determinante na vida do seu humano, sendo uma dimensão fundamental para a sociedade e para o indivíduo quanto à formação da sua identidade e para a construção dos vínculos coletivos (Oliveira,

2012). Passa-se a conceituação específica sobre o teletrabalho, tendo como base inicial as definições e relações de trabalho aqui expostas.

2.2 AS VARIAÇÕES DO TRABALHO À DISTÂNCIA: TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO E *HOME OFFICE*

O “teletrabalho” se localiza na composição total do “trabalho à distância”, mas sem inferir igualdade entre as modalidades trabalho e sim uma relação entre gênero, trabalho à distância, e espécie, teletrabalho. Sua diferença é importante vez as normativas temáticas tratarem os direitos e deveres na prática aos empregadores, tais como a permissão legislativa para retirada de direitos dos trabalhadores prevista no artigo 64 da Consolidação das Leis do Trabalho quanto o controle de jornada de trabalho (Brasil, 1943). À vista disso, deve-se estabelecer as formas de trabalho à distância que são tratadas pelo ordenamento jurídico trabalhista brasileiro para, posteriormente, prosseguir com sua análise.

As conceituações se dão considerando três perguntas guias, as quais determinam a modalidade do trabalho à distância (I) teletrabalho; (II) trabalho remoto; (III) home office, debruçando-se sobre o meio utilizado; o local; e o controle de jornada. Logo, (I) qual o meio utilizado para efetuar o trabalho? (II) Onde o trabalho pode ou deve ser utilizado? (III) há controle da duração do trabalho?

O termo “trabalho à distância” é definido por Samia Moda Cirino (2021, p. 256) “todo trabalho realizado à distância, portanto, fora do estabelecimento da empresa”, sua caracterização já se encontra na primeira pergunta em razão da possibilidade de se utilizar das tecnologias da informação e comunicação para a sua realização ou não. Em conjunto com a segunda pergunta que o próprio nome já trata, ele é fora do estabelecimento empresarial. É nessa amplitude terminológica que se encontra desde os trabalhos existentes antes da sociedade em rede⁴ realizado na residência, como costureira ou sapateiro, até mesmo os atuais espaços de *coworking* ou os espaços de *call center*, operados por empresas de *telemarketing* para prestação de serviços diversos como serviço de atendimento ao cliente de operadoras de celular.

O “teletrabalho”, objeto parcial do presente estudo, é realizado à distância com o uso obrigatório dos meios de tecnologia da informação e comunicação. Observa-se que o trabalho à distância se encontra na definição de teletrabalho, mas não pode ser

⁴ Termo utilizado por Manuel Castells (2002) para determinar as mudanças entre o século XX e XXI com a invenção da internet e seus reflexos no mundo.

confundido uma vez que sua existência não está condicionada à internet ou qualquer outro sistema tecnológico atual ao contrário do teletrabalho.

O seu enquadramento é o mais sensível a respeito dos direitos trabalhistas, pois é através da configuração do teletrabalho que o trabalhador(a) perde os direitos a horas extras, descanso semanal remunerado, adicional noturno, intervalos inter e intrajornada, em contrapartida, obtendo ao teletrabalhador autonomia na gestão dos seus horários (Cirino, 2021). Desse modo, a “liberdade de laborar nos horários que considerar adequados, sem qualquer forma de controle de jornada” é requisito indispensável para o enquadramento do trabalhador como teletrabalhador, vez a forma implícita existente na teórica, mas muito sentida na prática, principalmente na remuneração do teletrabalhador (Cirino, 2021, p. 259).

Complementarmente, a inexistência de controle específico de jornada não descaracteriza a habitualidade presente na relação de emprego haja vista estar associada a permanência do empregado e, por vezes, a continuidade da relação (Delgado, 2019). Outro ponto a ser retratado, é a presença da subordinação inerente ao teletrabalho através da “observância de metas, produtividade, modo de realização do trabalho” e as “características do poder diretivo do empregador” (Cirino, 2021, p.259). Mesmo que não fosse o caso de metas expressas, a subordinação não se dá mais apenas pela forma tradicional de ordens direta, há também as formas de subordinação objetiva e estrutural, as quais atravessam o conceito simples de estar submetido para abranger o “prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, [...], acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa” (Delgado, 2019, p. 353).

Nesse sentido, teletrabalho também não é sinônimo da descaracterização do vínculo empregatício, mas é traço do atual discurso e movimento neoliberal pela mitigação tanto dos direitos trabalhistas quanto da Justiça do Trabalho (Oliveira, 2024). Isso porque as possibilidades jurídicas trazidas pela Reforma Trabalhista de exclusão de direitos advindos de princípios constitucional como da irredutibilidade salarial facilitam a manutenção da exploração do empregado em prol do maior lucro possível, inclusive quanto a inversão do comprometimento e obrigação dos riscos do negócio retirados pelo artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (Brasil, 1943).

Ao possibilitar a contratualizar dos gastos referentes aos equipamentos a serem adquiridos para efetiva prestação dos serviços, o legislador reformista esquece da hipossuficiência presente nas relações de trabalho e a disparidade de armas que compromete a integralidade da autonomia da vontade fazendo com o que o empregado se submeta às ditas escolhas concedidas pelo empregador ou fique sem a contratação, tal como ocorre no livre mercado entre oferta e demanda (Cirino, 2021).

Em síntese, verifica-se a possibilidade de prestação do teletrabalho na residência, contudo, não se pode marginalizar os elementos aqui apresentados por não serem meras liberalidades ou diferenças linguísticas e sim caracterização entre uma relação com todos os direitos constitucionais⁵ trabalhista ou a possibilidade reformista do legislador de 2017.

As implicações do teletrabalho refletem quanto ao local que ele se dá quando analisado com o *home office*, este não é espécie de teletrabalho, pois nele há controle de jornada pela obrigação do trabalhador se manter logado nos sistemas no período da sua jornada conforme se daria presencialmente (Cirino, 2021).

Ele é específico ao trabalho realizado em casa, podendo abranger também autônomos e *freelancers*. No entanto, para fins de enquadramento jurídico e direitos, é crucial a distinção: se o trabalho em *home office* implica controle de jornada pelo empregador, não se configuraria o teletrabalho do art. 62, III, da CLT, mas sim uma modalidade de trabalho à distância com direitos de jornada preservados, conforme o art. 6º da CLT. Nesta perspectiva, o *home office* pode ser compreendido como o trabalho realizado essencialmente na residência do empregado, mediante o uso de TICs e com controle de horários de trabalho. Diferencia-se, assim, do trabalho em domicílio tradicional, que não necessariamente envolve o uso de sistemas telemáticos.

Recorda-se que os limites de jornada e, portanto, seu controle é essencial para a manutenção entre tempo necessário de trabalho e tempo de mais trabalho, momento qual advêm o lucro para empregador (Marx, 1983). Portanto, regulamentar as formas de duração do trabalho é reconhecer que na troca da mão-de-obra do trabalhador com a contraprestação financeira do empregador sejam minimamente

⁵ Utiliza-se do enquadramento como direitos constitucionais trabalhistas em decorrência da sua presença no artigo 7º, incisos IV, VI, IX, XIII e XV da Constituição Federal (Brasil, 1988).

compatíveis. Ponto que será retomado em tópicos seguintes ao abordar jornada, duração e tempo de trabalho.

À medida que o discurso da economia globalizante se debruça, principalmente nessa modalidade, na afirmação de maior autonomia do trabalhador em conjunto com benefícios de liberdade, flexibilidade de escolhas e acumulação de novas e outras atividades. Os momentos de execução do trabalho e contínua entrega do tempo necessário na troca entre dinheiro e mão-de-obra para subsistir, tem-se cada vez mais exploração do trabalhador, sobretudo quando a própria legislação trabalhista permite a inexistência do controle de jornada.

Já o trabalho remoto possui como uma das modalidades realização em telecentros faz parte das formas da prestação serviço pela modalidade entre trabalho remoto. Pode ser considerada no ordenamento jurídico brasileiro como trabalho presencial tradicional, haja vista que há o deslocamento do empregado para o estabelecimento comercial, o constante e direto contato com o empregador, o controle de jornada e de metas, entre outros. Portanto, o lugar pode ser em um estabelecimento empresarial da empregadora que se utiliza dos meios telemáticos e há controle de jornada, inclusive a tradicional vez a existência d espaço fixo do empregador.

Isso é possível em razão dessa modalidade ser caracterizada “por ser realizado em estações ou estabelecimento da empregadora fora do local da contratação, [...], submetendo-se, dessa forma, ao controle de jornada” (Cirino, 2021, p. 261). Exemplo disso são as empresas transnacionais se utilizam de escritórios-satélites ou terceirização à uma empresa de telesserviços em territórios ao redor do globo que não possuem direitos e garantias trabalhistas, portanto, ofertando ao capital mão-de-obra mais barata (Rocha; Amador, 2018).

Essa forma figurada de rompimento de barreira territorial não dispensa a observância às leis trabalhistas brasileiras. Tratando-se de competência da Justiça do Trabalho, seja pela contratação ou pelo exercício empresarial se dar no Brasil, ainda que o teletrabalhador esteja habitualmente operando as ferramentas telemática de território estrangeiro ou outra nação, a aplicação da Constituição da República Federativa Brasileira e das legislações infraconstitucionais, mantem-se.

Dessa forma, empresas transnacionais podem transformar nações pela ampla escolha concedida por via das TICs, onde se instalam em localidades onde o mercado, as leis trabalhistas, são de baixa ou inexistente regulamentação (Lima, 2002).

Proporcionando maiores rentabilidades às custas do teletrabalhador, sendo essa uma das vantagens do trabalho remoto para o empregador.

Em síntese, o gênero é o trabalho à distância. Dentro deste, o teletrabalho é a espécie que se utiliza de TICs e, idealmente, confere autonomia de horários ao trabalhador, estando legalmente desobrigado do controle de jornada. O *home office* seria uma subespécie, realizado na residência do empregado, mas se houver controle de jornada, equipara-se ao trabalho à distância comum em termos de direitos. Já o trabalho remoto se daria em locais descentralizados do empregador, mas com manutenção do controle de jornada. Essa diferenciação é crucial para que não haja um desvirtuamento do instituto do teletrabalho como forma de suprimir direitos trabalhistas, especialmente em um contexto onde a flexibilidade pode mascarar a precarização, com impactos desproporcionais sobre as mulheres.

2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Nesse tópico, outras diferenciações devem ser expostas, vez que determinada modalidade de trabalho será vantajoso ou não dependendo da perspectiva que está analisando, levando em conta principalmente a sua aplicação quando se trata do trabalho da mulher no Brasil.

Pode-se categorizar em três perspectivas de análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho. A perspectiva da comunidade, mais especificamente quanto à sustentabilidade, vez que diminuir a movimentação de veículos nos mesmos horários portanto a hora do *rush*⁶ ou horário de pico, conseqüentemente, diminuindo a poluição urbana (Rocha; Amador, 2018).

Na perspectiva comunitária, o desenvolvimento contínuo e aprimorado das Tecnologias de Informação e Comunicação, bem como o desenvolvimento descentralizado dos grandes centros comerciais, podem proporcionar melhores qualidades de vida para alguns (Rocha; Amador, 2018).

Enquanto que para o empregador, as vantagens se dão na redução de aluguel de imóveis para fixar o estabelecimento empresarial; a manutenção do ambiente de trabalho, por exemplo, ar condicionado ou sistema de ventilação; cadeiras, mesas, impressoras, etc. (Serralvo, 2022). Outras vantagens existem na contratação, pois não

⁶ Termo que se refere ao período ou períodos do dia que há maior número de automóveis e pessoas circulando nas ruas e praças públicas. Costumeiramente, este horário no Brasil se inicia com final da tarde e do expediente comercial.

há a limitação de espaço, vez que o uso das TICs possibilita essa interação distante, causando maiores flexibilidades organizacionais (Serralvo, 2022).

O aumento do leque de escolha para trabalhadores faz com que haja um aumento de produtividade, maior assiduidade nas metas, tarefas e demais cumprimentos de obrigações. Proporcionando, quando for o caso, retenção de talentos específicos (Rocha; Amador, 2018).

Já as desvantagens para o empregador permeiam dificuldades de controle e supervisão sobre as atividades e direção dos teletrabalhadores. Por vezes, também, enfraquecendo a confidencialidade dos documentos e segredos empresariais, pois além de crimes cibernéticos o mesmo teletrabalhador pode acabar cumulando outros empregos que conflitem. Outra probabilidade é com custos altos de investimentos em tecnologias que se tornam obsoletas rapidamente (Serralvo, 2022).

No âmbito das vantagens para o teletrabalhador, tem-se a maior flexibilidade de horários; possibilidade de escolha sobre afazeres diversos dentro do período do dia que costumeiramente estaria fixo no estabelecimento empresarial. Aumentando as escolhas do empregado diante um tempo pré-estabelecido de jornada ou do momento que irá dispor para cumprir determinada meta.

Além disso, o teletrabalhador deixa de dispor com tempo de deslocamento que podem chegar a horas dependendo da distância entre residência – trabalho – residência junto com o movimento das grandes cidades. Por exemplo, em São Paulo o tempo de deslocamento para o trabalho pode chegar em até 7 horas semanais (IBGE Educa, n/d). Ou seja, um trabalhador deixa praticamente um dia de trabalho por semana apenas dentro dos meios de transportes.

Veza que o teletrabalhador a domicílio está em casa, a redução de custos e do cansaço também são fatores considerados vantajosos, dos quais refletem diretamente na produtividade e renda final deles (Serralvo 2022).

Apesar das vantagens, a esfera de desvantagem para o empregado parece pesar mais. De acordo com Letícia Lisboa Souza Serralvo (2022, p.49), a “maior quantidade de tempo de convivência familiar pode trazer conflitos se houver dificuldade em separar o tempo de trabalho com o tempo de lazer” haja vista que o ambiente residencial também se tornou o ambiente de trabalho.

Letícia Serralvo (2022, p.49), continua explicando que a “dificuldade de fazer com que as pessoas de sua convivência, família e amigos, entendam que estar em casa não significa estar livre para o lazer não devendo, portanto, ser incomodado”.

Neste ponto, agrava-se ao analisar pela questão de gênero, pois não há apenas um incômodo para lazer. Ao contrário disso, a mulher acaba interrompida para cumprir com obrigações domésticas e de cuidados impostas ao papel dito feminino (Biroli, 2018).

Concomitantemente, partindo da compreensão de que o teletrabalhador possui maior vantagem frente a ausência de necessidade de deslocamento e, portanto, mais tempo para se dedicar ao trabalho, Serralvo (2022) afirma que o excesso de horas trabalhadas em razão de metas praticamente inalcançáveis, torna-se uma desvantajosa realidade.

Por esse ângulo, Minardi (2010), explica como a falta ou baixa separação entre o ambiente de trabalho físico e o ambiente residencial causa um ambiente imaterial abusivo ao empregado. Conseqüentemente, deixando-o mais propício a problemas de saúde mental, como a Síndrome de Burnout que causa esgotamento na pessoa levando-a a sofrimentos psíquicos e físicos.

O tecnoestresse também está diretamente conectado ao estado psíquico daqueles que exercem suas funções com uso das TICs. Os fatores associados ao desenvolvimento desse problema psicológico são sobrecarga de trabalho – seja por demanda ou por abusiva conduta de cobrança por produção. Ainda, a rotina monótona, a falta de desconexão e conflitos familiares também compõem o rol de causas.

À vista disso, as vantagens parecem cada vez menores comparadas as desvantagens do exercício dessa modalidade de trabalho à distância, principalmente quando executada por escolha do empregado em domicílio. Pela perspectiva de gênero, o discurso de vantagens dessa modalidade ainda se utiliza da marginalização das mulheres as atividades sociorreprodutivas, como se fosse vantajoso àquela teletrabalhadora já exausta ter que se desdobrar em tarefas ora produtivas ao capitalismo, mas não reconhecidas como tal (Bhattacharya, 2024).

Apesar da abordagem sobre o tema se dar propriamente dito no capítulo seguinte, importa trazer que as atividades sociorreprodutivas, conhecidas também como trabalho reprodutivo, são impostas às mulheres sem que haja a devida reconhecimentos social e econômico. Tal como a pergunta em epígrafe traz, a produção dos trabalhadores é essencial no ciclo do mais-valor em razão de que produz mais mão-de-obra para futuros trabalhos, bem como, permite que os homens – ao não disporem de tempo para o cuidado – galguem as posições de poder e decisão

(Federici, 2021). Logo, a valoração do teletrabalho da mulher com base no discurso de que é melhor trabalhar de casa, pois elas podem também realizar outros trabalhos não remunerados, é o reforço institucional e social da invisibilidade do trabalho de cuidado (Saladini, 2024).

Analisado em conjunto com os dados fáticos sobre seis em dez mulheres, entre 36 e 55 anos, são responsáveis pelo cuidado de alguém. A carga mental delas está em ponto de exaustão, acarretando outros problemas como a ansiedade, em razão de questões socioeconômicas e a sobrecarga de trabalho (Santos, 2023). O datafolha em setembro de 2024, divulgou que 77% dos homens, brasileiros, avaliam sua saúde mental pessoal como positiva. Já as mulheres, brasileiras, que avaliam sua saúde mental pessoal como positiva são 64% (Datafolha, 2024).

Érica Cruz dos Santos (2023), também explica que a ansiedade sentida pelas mulheres pode ser decorrente pela sensação ou não se enxergarem produtivas. Algo que retoma a problemática do isolamento do trabalho doméstico e de cuidado como uma atividade natural da mulher, o dito trabalho de amor. Por exemplo, vez que a mulher se encontra dentro de casa na modalidade de teletrabalho e há uma determinada reunião cancelada de modo a vagar seu tempo. Ela pode se ver obrigada em realizar as tarefas de limpeza ou de auxiliar os filhos com atividades escolares, mas sem reconhecer que – apesar de não estar na frente do computador exercendo àquela atividade corporativa, ela permaneceu trabalhando.

2.4 AMBIENTE DE TRABALHO E A SOBREPOSIÇÃO COM AMBIENTE DOMÉSTICO NO TELETRABALHO

Apresentado a percepção do presente estudo quanto ao trabalho, sociedade e economia política, dos quais norteiam a análise de toda a problemática a seguir apresentada, parte-se para a exposição quanto o primeiro elemento no que tange as relações do teletrabalho: o ambiente de trabalho. Conceituando-se como “um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, [...], que os trabalhadores o frequentam” (Minardi, 2010, p.36). Aqui compreendido como o ambiente de trabalho *material*.

Nesse sentido, com a valoração ao trabalho intelectual efetuado via as tecnologias em conjunto com as novas modalidades que se desenvolvem em razão das inovações tecnológicas, a moradia e espaços urbanos – públicos, como bibliotecas, ou privados, como cafeterias – passam a servir como meio ambiente de

trabalho (Minardi, 2010).

O conceito de meio ambiente do trabalho aumenta, de forma a abranger um novo lugar: o *imaterial*. Aquele intangível, o qual é subjetivo ao teletrabalhador ou, em alguns aspectos, existindo em todos os teletrabalhadores em razão do atravessamento social do pertencimento (Minardi, 2010).

Quando se fala em pertencimento social compondo o ambiente imaterial de trabalho, compreende-se que o teletrabalhador é uma categoria profissional que pode possuir sentimentos similares, como a exaustão; a insegurança; a solidão, entre outros (Serralvo, 2022).

Dessa forma, a experiência vivida por uma pessoa pode ou não ser individual. No caso das mulheres, particularmente aquelas com as obrigações das atividades socio-reprodutivas, a sobrecarga entre o trabalho pago e o trabalho não pago acaba gerando exaustão mental e física maior quando comparada com a dos homens (Saladini, 2024).

Note-se, o termo “ambiente de trabalho” apesar da separação entre material ou imaterial, segue como responsabilidade do empregador. Inclusive, nos casos de uma saudável condição psíquica do trabalhador, independentemente a modalidade que ele esteja. Recordar-se que a Organização Mundial da Saúde reconheceu em 2022 a equiparação entre a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional, portanto, advinda do trabalho prestado (Ministério da Saúde, n/d).

À vista disso, verifica-se a responsabilidade pela infraestrutura do teletrabalhador, principalmente nos casos de trabalho remoto à domicílio, pois há uma nova e necessária reconstrução da própria casa para a efetividade da prestação do serviço. Igualmente, verifica-se quais os princípios basilares para a composição das normativas do Direito do trabalho neste aspecto.

Na legislação brasileira, não há previsão específica de quem deverá custear os equipamentos, cadeira, mesa ou até mesmo implementação de novos sistemas nos computadores do teletrabalho. Os únicos pré-requisitos se referem a obrigatoriedade de constar no contrato de trabalho e, caso seja custeado pelo empregador, não será considerado como parte da remuneração do empregado.

A proteção do meio ambiente de trabalho, conforme Lourival José de Oliveira e Lisa Andreia Mussi (2012), deve ser uma questão de estado permanente para que haja reflexos quanto aos eventos danosos que, apesar de às vezes sofridos individualmente pelos teletrabalhadores, são apreendidos dentro de um coletivo.

Razão pela qual passa-se a abordar os princípios norteados do Direito do Trabalho no que tange o meio ambiente laboral.

2.4.1 OS PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho está alicerçado em princípios que visam garantir um espaço de trabalho saudável e seguro para o trabalhador, de modo a resguardar sua saúde física, mental e seu bem-estar de forma ampla. Esses princípios são pilares da construção de um ambiente que, além de evitar danos à saúde dos trabalhadores, assegura a sua dignidade. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 fortalece essa concepção ao vincular o direito ao meio ambiente do trabalho ao princípio da dignidade humana e ao estabelecer que a redução dos riscos no ambiente laboral deve ser promovida por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Silva, 2019).

O Direito Ambiental do Trabalho emerge com o objetivo de proteger o trabalhador em todas as suas necessidades e potencialidades, unindo-se ao Direito Ambiental e ao Direito do Trabalho para promover um ambiente laboral que seja seguro e digno (Silva, 2019).

Entre os essenciais princípios que estruturam o Direito Ambiental do Trabalho, destacam-se o *princípio da prevenção* e o *da precaução*, que estão intimamente relacionados, embora possuam diferenças fundamentais. A prevenção busca evitar a ocorrência de riscos previsíveis, por meio de medidas de segurança, monitoramento e controle (Rocha, 2002).

No contexto do meio ambiente do trabalho, esse princípio se traduz na implementação de políticas preventivas como o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a elaboração de Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). O objetivo dessas medidas é mitigar riscos conhecidos e prevenir a materialização de potenciais danos à saúde dos trabalhadores.

A precaução, por outro lado, abrange uma perspectiva mais ampla e preventiva, adotando uma postura de cautela diante de incertezas científicas. Nesse sentido, o *princípio da precaução* orienta-se pela prudência, de modo que, diante de um risco desconhecido ou incerto, a postura mais segura é a de não expor os trabalhadores ao perigo, mesmo que este não esteja plenamente comprovado (Rocha,

2002). Assim, a precaução se torna essencial em situações de exposição a substâncias químicas ainda não totalmente estudadas, por exemplo, pois exige que sejam tomadas medidas para proteger a saúde dos trabalhadores mesmo em meio a dúvidas sobre a extensão dos riscos (Rocha, 2002)

Outro princípio central ao meio ambiente do trabalho é o do *poluidor-pagador*, que afirma a responsabilidade do empregador sobre qualquer dano ambiental causado no âmbito de suas atividades (Minardi, 2013). Quando aplicado ao meio ambiente do trabalho, este princípio exige que o empregador assumira os custos de reparação dos danos provocados pela falta de condições seguras de trabalho. Presente como parte da alteridade prevista no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, na Constituição Federal como dever de reparação em conjunto com a responsabilidade civil no artigo 927, parágrafo único do Código Civil. Isso cria um incentivo econômico e jurídico para que as empresas adotem práticas que minimizem o impacto ambiental e o risco de danos à saúde dos trabalhadores.

Caso a empresa cause algum dano ao ambiente laboral ou à saúde de seus trabalhadores, cabe a ela arcar com as consequências financeiras e legais dessa situação, o que pode incluir custos de indenizações, tratamentos médicos e recuperação dos espaços afetados. Esse princípio também encontra respaldo no artigo 225 da Constituição, que determina que todos têm o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado e que impõe a reparação do dano como uma forma de garantir a proteção integral ao trabalhador.

O *princípio do desenvolvimento sustentável* também se aplica ao meio ambiente do trabalho, enfatizando a necessidade de harmonizar o desenvolvimento econômico com a proteção da saúde e da segurança do trabalhador. Esse princípio reconhece que a busca pelo crescimento econômico e pela produtividade não pode ser dissociada das obrigações ambientais e laborais (Rocha, 2002).

É possível compreender a responsabilidade do empregador sobre as teletrabalhadoras, pois elas possuem o direito de prestar o serviço em um ambiente que “possibilite o bem-estar e a vida com qualidade”, tal como conceitua Minardi (2013, p.184) no que tange o princípio do desenvolvimento sustentável. Ademais, considerando que o Direito ambiental do trabalho é um ramo autônomo ao direito do trabalho, outros princípios podem ser visualizados dentro da práxis do jurídica das atividades laborais remotas.

Utilizando como exemplo de aplicação, o princípio da ubiquidade favorece ao

trabalhador uma sadia qualidade de vida, vez que abrange a proteção da integridade psicofísica. Ou seja, o ordenamento jurídico pátrio já interpreta que a saúde do trabalho não está limitada ao corpo físico, de forma que o psicológico também faz parte da *saúde*, logo, existindo para a coletividade, em especial o empregador, a dever de proteção à salubridade.

O *princípio da dignidade da pessoa humana*, embora não seja específico do Direito Ambiental do Trabalho, permeia e fundamenta todos os outros princípios, uma vez que a proteção do trabalhador se justifica, em última análise, pela necessidade de assegurar a dignidade do indivíduo em seu ambiente de trabalho. Esse princípio reitera que a proteção ao trabalhador vai além da simples prevenção de acidentes ou doenças, envolvendo também o direito ao respeito, à valorização e ao reconhecimento da importância do trabalhador enquanto ser humano (Silva, 2019).

A dignidade da pessoa humana exige que o trabalhador tenha acesso a um ambiente de trabalho que respeite suas necessidades físicas e emocionais, que proporcione uma atmosfera de respeito, segurança e que promova seu bem-estar integral (Silva, 2019; Minardi, 2013). A aplicação desse princípio no meio ambiente do trabalho reforça que o trabalhador não é apenas uma parte do processo produtivo, mas sim uma pessoa que merece ser protegida e valorizada em todas as esferas de sua vida. Ou seja, o trabalho decente (Oliveira, 2024).

Em um aspecto interdisciplinar, o ambiente de trabalho pode ser avaliado na utilização e aplicação de testes com os trabalhadores onde, conforme Nahas (2010, p.188), o “Perfil do ambiente e condições de trabalho” estabelece em quais pontos tem-se maior influência na saúde do trabalho em geral.

Nahas (2010, p.188/9), elabora uma lista de componentes para avaliação em cinco itens, sendo eles, (I) Ambiente físico; (II) ambiente social; (III) desenvolvimento e realização profissional; (IV) remuneração e benefícios; e, (V) relevância social. Objetivando respostas individuais dos trabalhadores desses componentes para o preenchimento final do “Pentágono do Bem-estar”. Para, então, a empresa ou empregador estabelecer estratégias que parte desde a conscientização e informação do trabalhador sobre um estilo de vida mais saudável.

Observando que, em 2023, de acordo com Forbes Brasil (2023), a cada dez mulheres, quatro estão insatisfeitas com seu trabalho, onde 11% possuem medo de serem demitidas, 20% estão com jornadas excessivas e 22% estavam com sobrecarga de trabalho domésticos. As negociações coletivas, podem abranger como

política preventiva a aplicação dessas estratégias para melhoria de qualidade de vida. Isso porque, a interdisciplinariedade aqui sugerida tem pilares principiológicos, desde o princípio de participação, ao de prevenção e precaução até o princípio da ubiquidade. Além daquele central à República Federativa Brasileira: o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em conjunto, esses princípios formam a base normativa do meio ambiente do trabalho e representam um avanço importante na forma como a legislação e a sociedade enxergam a relação entre trabalho e saúde. Essa base principiológica proporciona a perspectiva transposta na presente dissertação, em vista das análises específicas referentes ao teletrabalho.

2.4.2 MATERIAL E IMATERIAL: AS FORMAS DE AMBIENTE DO TRABALHO

Conforme já apresentado no início do tópico, tradicionalmente, o meio ambiente de trabalho material envolve aspectos físicos do local laboral, como mobiliário, iluminação e equipamentos ergonômicos, essenciais para a prevenção de lesões e doenças ocupacionais. No entanto, no teletrabalho, a transposição desse ambiente para o lar dos trabalhadores impõe limitações à fiscalização e ao controle por parte dos empregadores. Estes se veem em uma posição em que, embora ainda responsáveis pelas condições de segurança do trabalho, encontram dificuldades para garantir que o ambiente domiciliar atenda às Normas Regulamentadoras (NRs) vigentes. Assim, é essencial que o empregador forneça orientações e, em alguns casos, suporte material para adequar o espaço doméstico do teletrabalhador (OIT, 2021).

O teletrabalho exige uma nova compreensão do ambiente de trabalho imaterial, abrangendo questões de saúde mental, bem-estar emocional e clima organizacional (Minardi, 2010). A ausência de interação presencial pode amplificar sentimentos de isolamento, desconexão e estresse, frequentemente culminando em problemas como ansiedade e síndrome de *Burnout* (Minardi, 2010).

A modalidade remota possui seus direitos e garantias constitucionais preservados, independente do local físico realizado, o artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII são claros nas proibições de diferenças salarial, à discriminação, aos critérios de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil, igualmente, a proibição de distinção quanto aos trabalhos manuais, técnicos e intelectuais. Combinados com o

artigo 5º, inciso I da Constituição Federal, implementações de políticas com finalidade na paridade de armas e eliminação das desigualdades já existentes são formas eficazes de aplicação do princípio da igualdade.

Na concepção contemporânea de trabalho, o uso de sistemas e aparelhos telemáticos portáteis facilita na prestação dos serviços, mas não a facilidade não pode ferir os princípios protetores do trabalhador. Para tanto, o direito a desconexão toma forma ao estabelecer limites para evitar a disponibilidade constante e o estresse associado a sobrecarga digital acarretando ao o empregador o dever de implementar políticas que incentivem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, promovendo momentos de interação virtual e oferecendo suporte psicológico a distância (OIT, 2021).

No que concerne à privacidade, o teletrabalho também traz à tona questões éticas e legais, especialmente em relação ao monitoramento das atividades laborais. A introdução de softwares de controle, embora justificada pela produtividade, levanta preocupações quanto à invasão do espaço pessoal do trabalhador. A adoção de uma postura ética garante que o monitoramento da produtividade não interfira no direito à privacidade do empregado em sua residência (OIT, 2021).

Natalie Penninton, Amanda Holmstrom e Jeffrey Hall (2021) realizaram um estudo com homens e mulheres que trabalharam em *home office* utilizando TICs, onde concluíram que o uso contínuo das tecnologias de comunicação, em especial o aumento de videoconferências, passaram a demandar excessivamente da saúde mental e psicológica desses teletrabalhadores. Acrescendo aos problemas de gênero, o estudo (Penninton; Holmstrom; Hall, 2021), expõe que as mulheres com filhos estão mais estressadas e cansadas comparadas aos homens.

Isso se dá em razão delas serem interrompidas em maiores quantidades, refletindo diretamente na fragmentação do seu tempo de trabalho e produtividade corporativa frente às demandas de cuidado existentes em razão dos filhos estarem em casa. Outro estudo (Hu; Chiang; Liu; Wang; Gao, 2022), demonstra que os domicílios compostos por homem e mulher em teletrabalho *home office*, gera uma maior execução das tarefas domésticas por parte delas. Enquanto que os homens, dedicam-se mais aos serviços contratados, elas se veem obrigadas a parar mais vezes para atender as necessidades da casa, e quando existentes, dos filhos.

Apesar da base desses estudos se darem nos Estados Unidos, é possível emprega-los no teletrabalho brasileira, haja vista que o número médio de horas

combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (carga total de trabalho) das mulheres é de 54,6h nas grandes regiões do Brasil em 2022, de acordo com o IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNDA contínua, 2024).

Diante disso, torna-se imperativo que os estudos no que tange ao Direito do Trabalho ampliem o escopo de proteção no teletrabalho. A responsabilidade dos empregadores deve ser reformulada, incluindo não só a adequação das condições materiais de trabalho remoto, mas também a proteção da saúde emocional e a garantia de um clima organizacional que respeite o direito do teletrabalhador à desconexão. Ao adaptar normas e direitos trabalhistas às novas realidades do teletrabalho, assegura-se a dignidade e a qualidade de vida dos trabalhadores, mantendo a segurança e o respeito em todas as esferas de suas vidas.

O ambiente de trabalho sadio torna-se uma difícil meta a se alcançar frente ao teletrabalho, principalmente em *home office* e, mais ainda, quando realizado por mulheres. A dificuldade se encontra na sobreposição entre ambientes de trabalho e domiciliar, o qual um é visto como esfera pública e outro como esfera privada. Ou seja, um seria regulamentado pelas instituições enquanto a esfera dita privada não.

Porém, conforme Cintia Arruzza, Thithi Bhattacharya e Nancy Fraser (2019), a divisão binária entre público e privada fornece ao capital androcêntrico e heteronormativo uma forma de consolidação das injustiças de gênero. Explicando que os modelos atuais de estruturas institucionais, como a família heteronormativa, foi fundamental para “separar a produção de pessoas da obtenção de lucro”, portanto, atribuindo “primeiro trabalho [doméstico e de cuidado] às mulheres e subordiná-lo ao segundo” (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019, p.51). Agravando-se quando da sobreposição entre as definições concretas do ambiente de trabalho e a casa deixam de existir com o trabalho remoto em *home office*, mas sem romper com as estruturas desiguais que promovem e perpetuam as injustiças de gênero.

Por exemplo, no estabelecimento empresarial a responsabilidade de limpeza é do empregador, o qual contrata uma empregada ou prestadora de serviços para essa atribuição de tarefas. Porém, no *home office* o empregador não possui a responsabilidade de limpeza, em razão do trabalho ser prestado no domicílio do teletrabalhador.

À vista disso, uma problemática hipotética e futura a ser pensada, é a possibilidade de responsabilização do empregador quando houve demanda

trabalhista advinda da empregada doméstica contratada pelo teletrabalhador. Fundamenta-se com base no efetivo local em que essa pessoa contratada para fazer a limpeza da casa, o realizava. Ou seja, vez que ela realizava a contínua limpeza do ambiente em que o teletrabalhador exerce as funções demandadas pelo empregador, este torna-se o ambiente laboral, onde a responsabilidade pela sua manutenção também deve ser discutida e implementada. Ponto este que pode ser discutido como cláusula da negociação coletiva.

Em números, no Brasil em 2023, 24,2% dos domicílios composto por casal com filhos possuía a trabalhadora doméstica como responsável; enquanto nos domicílios composto por mães com filhos, 34% tinha a trabalhadora doméstica responsável. Já os domicílios compostos por pais com filhos não foram possíveis verificar, sendo inexistente o percentual na Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE (Dieese, 2023).

Estabelecido que o local em que o teletrabalhador presta o serviço faz parte do meio ambiente de trabalho, mas não o único elemento compositivo. Passe-se a exposição quanto as disposições legais internacionais e nacionais.

2.5 LEGISLAÇÃO, CONVENÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE O TELETRABALHO

A modalidade de teletrabalho faz parte das novas relações de trabalho advindas com a globalização e, principalmente, em razão da sociedade em rede (Castells, 2002). Em função disso, as regulamentações são novas e com alterações frequentes, haja vista que as mudanças tecnológicas possuem uma alta progressão afetando as relações de trabalho como as automações industriais.

Na perspectiva internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui a Convenção nº 177 de 1996 onde define o trabalho a domicílio, seja ele prestado em seu próprio domicílio ou de outro local de sua escolha por remuneração que resulte em um produto ou serviço. Aqui não há diferença entre os trabalhadores à distância, seja por *home office* ou teletrabalho, pois a convenção não dispõe apenas das prestações via equipamentos tecnológicos.

Em seu artigo 4º, a Convenção nº 177, determina a igualdade de tratamento entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da forma que se efetiva o trabalho, abrange-se a proteção ao domicílio e idade mínima para o trabalho.

Apesar de sua importância, o Brasil não ratificou essa convenção, havendo legitimidade apenas como uma fonte material do Direito do Trabalho, mas sem eficácia normativa plena no ordenamento jurídico brasileiro.

Outras convenções da OIT podem ser mencionadas visto que refletem no trabalho remoto apesar de não disporem especificamente deles, tais como, a Convenção nº 156 – “Relativa à Igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares”; Convenção nº 155 e Recomendação nº 164 – “sobre a segurança de saúde dos trabalhadores”; Recomendação nº 206 – “sobre Violência e assédio”; Convenção nº 190 – “relativa à promoção da negociação coletiva”; Convenção nº 183 – “sobre a proteção da maternidade”.

Todas as normas internacionais de valorosa importância, pois, conforme Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005, p.165)

A conquista de uma sociedade mais justa e mais solidária só se inicia com a democracia participativa, por realçar a importância do ser humano como valor fonte de todos os valores, titular dos direitos humanos, universalmente consagrados, no âmbito global e regional, o que enseja a observância da prevalência das normas de proteção dos direitos humanos, estatuídas em tratados ratificados pelo Brasil, conforme proclama a Constituição Federal (art. 4º, inciso II).

O direito brasileiro dispõe sobre o teletrabalho especificamente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) nos artigos 62, inciso III e 75-A ao 75-F, dos quais foram incluídos à legislação infraconstitucional através da Lei nº 13.464 de 13 de julho de 2017, a Reforma Trabalhista. Primeiramente, o enquadra no rol de exceções de controle de jornada de trabalho que reflete diretamente na retirada do direito ao recebimento por horas extras trabalhadas, descanso semanal remunerado e intervalo intrajornada. Mesmo que esse não esteja enquadrado como trabalho externo (Martins, 2019).

O artigo 75-A⁷ e seguintes formam o Capítulo II – A também da CLT, onde

⁷ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária,

regulamenta quanto a formação contrato de trabalho escrito que deve constar expressamente a modalidade junto com as especificações sobre quais atividades serão prestadas.

A Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022 trouxe alterações para as regras quanto ao auxílio-alimentação e também aos artigos 75-B e 75-C no que tange ao teletrabalho. Dentre essas mudanças, estabeleceu que o teletrabalho é a prestação do serviço realizado fora das dependências da empresa, seja continuado ou de forma híbrida.

Modificou as regras sobre controle de jornada, retirando-as do empregador e mantendo como uma forma de controle o estabelecimento de produção ou cumprimento de metas. Dispensou o empregador da alteridade quando da modificação de modalidade de prestação de serviço, isto é, quando retira o trabalhador do remoto, retornando-o para o trabalho presencial.

Por fim, acrescentou o artigo 75-F para estabelecer a prioridade de alocação

bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. § 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da [Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982](#), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 1943).

na modalidade teletrabalho aos empregados com deficiência ou com filhos ou criança sob guarda de até 4 anos de idade.

No que tange as disposições relativas aos equipamentos, treinamento adequado para o uso deles, bem como instruções de ergonomia com objetivo de evitar acidentes e doenças de trabalho, são regulamentadas pelo artigo 75-D e 75-E.

Nada obstante, Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022, alcunhada como Lei Emprega Mais mulheres, promove implementações no mercado de trabalho voltados a atuação das mulheres e inserção maior delas. Promove-se apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilizando a alteração da modalidade de presencial para o remoto ou tempo parcial ou regime especial de compensação de horas.

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

- a) teletrabalho;
- b) regime de tempo parcial;
- c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
- e) antecipação de férias individuais; e
- f) horários de entrada e de saída flexíveis; (Brasil, 2022).

Traz dentro das possibilidades de mudanças a flexibilização tanto para mulheres quanto para homens desde que sob guarda de criança até 6 anos de idade ou com deficiência sem limite de idade. Proporciona também a priorização do preenchimento de vagas por essas pessoas interessadas, desde que respeite a vontade expressa do empregado ou empregado quanto a alteração para o regime de teletrabalho.

2.6 POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA RECONHECER AS INJUSTIÇAS DE GÊNERO NO TELETRABALHO

Em 2020 a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) desenvolveu uma “Cartilha de orientação para implantação e prática do teletrabalho” com intuito de fomento da aplicação dessa modalidade. Nela, são abordados, além da definição, benefícios e legislação, um passo-a-passo para implementação do home office (Sobratt, 2020).

Inicia-se com a sugestão de criação de um projeto piloto, o qual o número de

teletrabalhadores seja reduzido, composto por voluntários e sejam de áreas com envolvimento direto aos setores de Tecnologia e Informática, Recurso Humanos, Jurídicos, Comunicações, Saúde, segurança do trabalho e áreas de negócios.

Realizar diagnósticos sobre essas áreas, bem como estabelecer regras específicas ao teletrabalho que incluía critérios de elegibilidades dos empregados para a mudança de modalidade. Implementar cursos de aprimoramento quanto as atividades efetuadas remotamente, igualmente, realizar análises e diagnósticos no que tange à saúde do teletrabalhador, por exemplo ergonomia.

No caso dos bancários do Banco Bradesco S.A com os sindicatos e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), firmaram um aditivo ao acordo coletivo de trabalho (ACT) especificamente sobre o teletrabalho (Bradesco, 2020). Servindo de exemplo inicial quanto a possibilidade de implementação de políticas internas nas empresas que respeitem a dignidade da pessoa humana, ao invés de marginalizá-la e utilizá-la apenas como uma via para o mais-valor.

O ACT, determina-se a configuração do teletrabalho como todo aquele realizado remotamente que não seja trabalho externo; que o comparecimento presencial às dependências do banco não descaracteriza a modalidade; a equiparação entre empregados que atuam com o *telemarketing* e o *teleatendimento*. O controle de jornada se dará via equipamento ou programa de computador para registro de duração do trabalho, inclusive quando o teletrabalhador estiver no estabelecimento empresarial.

Ademais, a ACT ainda trata sobre o direito à desconexão do teletrabalhador ao discorrer na cláusula 3º, parágrafo 5º, sobre a inexistência de obrigação em atender as demandas do empregador quando em intervalos de jornada. Igualmente, possui cláusulas quanto a ajuda de custo para equipamentos e ferramentas de trabalho, desde cadeiras que estejam em conformidade com a Norma Regulamentadora 17 sobre ergonomia até aparelhos eletrônicos.

Por fim, dispõe de orientações e determinações quanto ao local de trabalho, acordo entre os coabitantes e compromisso do teletrabalhador em reportar caso esteja percebendo algum desenvolvimento de problemas de saúde mental ou física. Há também o compromisso do empregador em realizar exames de doenças ocupacionais de forma periódica para a manutenção e permanência na modalidade.

Outra negociação coletiva que resultou em Convenção Coletiva de Trabalho

(CCT) foi com o Sindicato dos trabalhadores metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem, Ibirité, Sarzedo, Ribeirão das Neves, Nova Lima, Raposos e Rio Acima (Sindimental, 2023).

Uma das principais cláusulas trata da possibilidade de a empresa adotar o regime de trabalho remoto, sem a obrigatoriedade de que a maioria das atividades seja realizada nas instalações físicas da empresa. Garantiu-se o direito à desconexão, além do gozo dos períodos de repouso previstos em lei. A decisão sobre quem será responsável por fornecer os equipamentos e a infraestrutura necessários ao teletrabalho fica a critério da empresa, mediante uma avaliação individual. No entanto, essa decisão deve contar com o consentimento expresso do empregado, formalizado por meio de um aditivo contratual.

Se o empregado não possuir os equipamentos ou infraestrutura adequados para trabalhar remotamente, a empresa poderá disponibilizá-los em regime de comodato, ou seja, como empréstimo gratuito, com a devolução ao final do contrato. Esses itens fornecidos em comodato não serão considerados parte do salário.

Ainda, para os empregados que realizam toda a jornada de trabalho remotamente, a empresa, se solicitado pelo empregado, deverá fornecer o equipamento tecnológico necessário, como desktop, notebook, tablet ou celular. Esse fornecimento também será feito em regime de comodato, sem que os valores dos equipamentos integrem o salário.

Quanto ao vale-transporte ou ao transporte fretado, esses serão devidos apenas nos dias em que o trabalho for executado nas dependências da empresa, conforme estabelece a legislação vigente. Por fim, a mudança do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, ou o retorno ao trabalho presencial, deve ser comunicada ao empregado com um prazo mínimo de sete dias úteis.

Nada obstante, o trabalho da mulher deve ser analisado com mais uma perspectiva, haja vista que a dupla jornada advinda da divisão sexual do trabalho foge de uma novidade tecnológica. Isso porque, os problemas quanto à injustiça de gênero são estruturais, logo, não existindo apenas com a implementação do teletrabalho, mas sim, agravando na proporção da sua marginalização.

Por conta disso, as negociações coletivas sobre o teletrabalho devem versar também sobre essas questões. Assim, no próximo tópico busca-se introduzir a discussão acerca de gênero para, em seguida, ingressar no capítulo dois, o qual irá abordar, explicar e expor os problemas de gênero relacionados ao trabalho.

3. GÊNERO, INJUSTIÇAS DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo, busca-se expor, explicar e demonstrar como as estruturas das relações de trabalho moldam o social, especificamente nos aspectos gênero, dos quais podem resultar em desigualdades sociais, econômicas e políticas, as quais abrem cada vez mais o abismo entre homens e mulheres. Inicialmente estabelece a perspectiva da análise, isto é, a mulher no centro da análise crítica do Direito, abordando questões teóricas como às diferenças entre gênero, sexo e as dimensões de injustiças.

Em seguida, trata-se sobre o as atividades do sociorreprodutivas, como trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados, e aqueles trabalhos remunerados, mercadológicos, proporcionando uma base literária para às análises críticas referentes a divisão sexual do trabalho. Para tanto, as conceituações são baseadas nas teorias do feminismo marxista por considerar os aspectos históricos essenciais na análise das conquistas de direitos materiais, igualmente, compreendendo que os problemas de gênero não estão apartados dos problemas econômicos e raciais.

As dimensões de injustiça social não conseguem efetivamente serem remediadas sem que provoquem um economicismo truncado; um culturalismo truncado, ou seja, sem que cause isolamento dos problemas econômicos ou os problemas culturais e sociais (Fraser, 2007a). Inclusive, no contexto político, as campanhas contra gênero aumentam os obstáculos às mulheres dificultando o caminho delas de acesso as democracias, desde o direito de votar até a representação política (Biroli, 2019).

Com essa base, o presente trabalho se aprofunda na pobreza de tempo, a sobrecarga e a marginalização das mulheres aos trabalhos ditos femininos e os reflexos disso frente às modalidades de trabalho remoto com uso das TIC's vez que autonomia da vontade não está livre dos preconceitos e discriminações existentes, faz parte do Direito versar sobre a sociedade para além do padrão homem médio (Saladini, 2024). Portanto, a parcela do negocial existente na autonomia da vontade nos acordos e convenções coletivas de trabalho, também devem considerar demais perspectivas.

De uma forma mais pragmática, verifica-se a Lei Emprega Mais Mulheres, Lei nº 14.457 de 2022, e a Lei nº 15.069 de 23 de dezembro de 2024, por possibilitar

benefícios fiscais para as empresas que implementar ações afirmativas quando da contratação de mulheres no teletrabalho.

Por fim, tem-se a associação com a propositura quanto as negociações coletivas como meio de regulamentação do teletrabalho das mulheres, considerando toda a perspectiva de injustiça de gênero exposta. Trazendo medidas alternativas como remédio para as desigualdades existentes, mas sem que sobrecarregue às empresas e tenha um efeito contrário de mais igualdade.

Estabelecer a mulher como categoria da análise crítica jurídica e científica é proporcionar visibilidade às marginalizações, opressões e explorações por elas sofridas (Saladini, 2024). Além disso, o recorte de gênero na pesquisa determina às perspectivas analisada, vez que, principalmente dentro das relações de trabalho, tem-se distribuições de tarefas aplicadas como naturalizada, por exemplo, o trabalho de cuidado com os filhos.

Conforme Scott (1995, p.87) o gênero “é uma forma primária de dar significado às relações de poder”, portanto, analisá-lo é compreender as conexões existentes entre as relações humanas. Igualmente, perceber como são construídos as políticas públicas, ações afirmativas e os reflexos de efetividade.

Nesse sentido, Butler (2019) traz os conceitos sobre sexo como um marcador biológico e gênero um marcador cultural, os quais questionam a ordem tradicional de imposição de trabalhos, formas de atuar, desejos sociais, definição de comportamento e até emoções haja vista que os papéis advindos desse constructo social entre gênero estar atrelado ao sexo biológico, logo, os papeis serem naturalmente divididos, fazem parte de um “artifício flutuante” que pode possuir diversos significantes (Butler, 2019, p.26).

Existem papéis sociais e de trabalhos que são impostos às mulheres através da generificação associada ao biológico, como, por exemplo, a mulher ser a responsável única ou majoritária dos cuidados domésticos com o discurso delas serem mais sensíveis e atenciosas à detalhes.

Judith Butler (2019, p.29) ao apresentar os questionamentos e expor os problemas de gênero afirma que na associação entre o sexo e os fatores sociais “não há nada em sua explicação que garanta que o ‘ser’ que se torna mulher seja necessariamente fêmea”. Com isso, a base da perspectiva analítica do presente trabalho define a rejeição dos padrões universais e traz como remédio negocial a autonomia da vontade coletiva ao propor que os papéis generificados das mulheres

sejam questionados e considerados no desenvolvimento dos acordos e convenções trabalhistas.

Veja que desde a elaboração de leis até a aplicação delas, tem-se como fórmula de análise neutra o padrão homem médio, o qual não atende as necessidades existentes para as mulheres (Saladini, 2024). Padrão esse que foge ainda mais ao serem aplicados às mulheres negras e mulheres pobres, em vista da carga discriminatória que também existe no que tange a raça e à classe (Scott, 2005).

A teoria da reprodução social (TRS), conforme Thithi Bhattacharya (2024, p.18), retrata que o trabalho humano está no centro da ordem social capitalista ao contrário dos textos marxianos que centraliza a mercadoria, por isso, a frase “se o trabalho dos trabalhadores produz toda a riqueza da sociedade, então quem produz o trabalhador?”, ora, se é necessário uma pessoa para produzir toda a riqueza – mercadoria – quem está responsável pela (re)produção dessas pessoas e, mais ainda, quem está responsável pelo desenvolvimento delas. No caso da sociedade capitalista, a mulher é responsabilizada em uma associação desleal entre o gênero e o sexo biológico.

Essas responsabilidades carregam o nome de trabalho sociorreprodutivos ou atividades sociorreprodutivas, pois, são elas que asseguram a reprodução da força de trabalho e das relações sociais necessárias para a manutenção do sistema capitalista. O trabalho reprodutivo — cozinhar, limpar, cuidar de crianças e idosos, oferecer apoio emocional e sexual — que antes era reconhecido como parte integrante e visível da economia de subsistência, foi submetido a um processo de "naturalização". Deixou de ser visto como uma contribuição econômica para ser redefinido como um destino biológico, uma vocação feminina ou um "ato de amor". Esta invisibilização ideológica foi o que permitiu que este vasto oceano de trabalho fosse realizado gratuitamente, subsidiando diretamente a acumulação de capital (Federici, 2017).

Na compreensão do todo o circuito tem-se a produção da mercadoria via exploração e expropriação da força de trabalho, seguindo para o fetiche da mercadoria em vista de manter a dita necessidade de trabalho assalariado, chegando na mais-valia, o qual é garantia pelo valor em movimento (Harvey, 2018). Verifica-se que a reprodução social não se encontra na caracterização explícita desse movimento produtivo de mercadorias e mais valor, contudo, sem a existência dele não há sequer como começar a produzir. Logo, em realidade, a reprodução social também é econômica e todo trabalho e tempo despendido para que ela aconteça deve ser

considerado produtivo ou, aplicado ao caso, como jornada de trabalho.

Conforme Bhattacharya (2024, p.25) “a reprodução social é a única mercadoria produzida fora do circuito de mercadorias” e todo o processo invisibilizado é imposto às mulheres dentro da “unidade que chamamos de família” que desempenha um papel fundamental na reprodução biológica, garantindo a substituição geracional da classe trabalhadora, igualmente “na recuperação do trabalhador por meio de comida, abrigo e cuidados psíquicos a fim de se preparar para a jornada laboral do dia seguinte (Bhattacharya, 2024, p.126). Tanto a atividade do trabalho assalariado quanto as sociorreprodutivas são desproporcionalmente realizadas por mulheres compondo a fonte da sua opressão no sistema capitalista.

As atividades sociorreprodutivas podem ser classificadas de três maneiras, conforme Hopkins (2024, p.210)

A reprodução social abarca a reprodução biológica de pessoas, como amamentação, barriga de aluguel, gravidez, a reprodução da força de trabalho, por exemplo, o trabalho não remunerado de cozinhar, de assistência e de limpeza; e indivíduos e instituições que realizam trabalho assistencial remunerado, como assistência pessoal domiciliar, camareiras, empregadas domésticas remuneradas.

Tais trabalhos podem ser considerados como escolha livre das mulheres, por vezes até associando ao biológico, contudo, conforme Bhattacharya (2024, p.29) explica, o trabalho concreto é visto como aquele exercido por meio da liberdade, como a jardinagem no próprio quintal aos finais de semana (descanso semanal remunerado). Enquanto o trabalho abstrato seria o “trabalhar na *Starbucks* ao longo da semana” (Bhattacharya, 2024, p.29). No caso das mulheres, elas realizam o que seria um trabalho visto como concreto por ser de ‘cuidado’ ou trabalho por ‘amor’, mas como essa atividade sociorreprodutiva não é uma escolha, nem mesmo quando concreto, em realidade ela despende todo o tempo dito livre para também trabalho reprodutivo. Refletindo e compondo todos os aspectos das injustiças de gênero.

Outro ponto, é o olhar para além o padrão “mulher-ouro” que é a branca, heterossexual, cisgênero, casada e com filhos biológicos (Saladini, 2024, p.161). Debate que já existe desde a segunda onda do feminismo quando o movimento de mulheres negras apontara que elas já estavam inseridas no mercado de trabalho, principalmente limpando as casas daquelas mulheres brancas de classe mais abastadas, das quais reivindicavam o direito a trabalhar fora de casa.

Problemática exposta por bell hooks (2019) ao desconstruir a ideia de uma experiência feminina universal, pois as mulheres negras enfrentam uma forma única

e intensificada de opressão em vista de que são brutalizadas não apenas por raça, mas também por gênero.

Ao verificar o teletrabalho das mulheres, em especial, o realizado no domicílio, deve-se considerar que aquele ambiente de trabalho disputa espaço com a esfera familiar, significa que aquela mulher está inserida em duas estruturas de poder tradicionalmente androcêntricas, vendo-se obrigada à dupla jornada de trabalho concomitante. Ao contrário do trabalho tradicional, tem-se as demandas socio-reprodutivas limitando e dividindo sua atenção entre o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado (Fraser; Jaeggi, 2020; Cirino, 2023).

Desde o desenvolvimento das leis como a Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022 até as negociações coletivas e, principalmente, a efetivação dessas, deve-se rejeitar a concepção padronizada de homem médio para, assim, tornar público um processo necessário de desconstrução das implicações de gênero que “estão embutidas em normas e práticas que aparentemente seriam neutras”, mas reforçam injustiças de gênero (Saladini, 2024, p.27).

Sucintamente, para Flávia Biroli (2018, p.21), “é a divisão que produz, ao mesmo tempo, identidades, vantagens e desvantagens”. Os conceitos da divisão existente entre o trabalho produtivo e reprodutivo estão conexos na prática com as estruturas do capital, em especial, as contradições entre economia e política; humano e não humano; e, produtivo e reprodutivo (Fraser; Jaeggi, 2020). Dessa forma, conhecer as diferenças entre cada contradição faz parte do contexto analítico do materialismo histórico, o qual elucida como a acumulação primitiva e a desvalorização do trabalho dito feminino influenciam na formação da realidade da sociedade atual (Federici, 2017).

De acordo com Nancy Fraser e Rahel Jaeggi (2020, p.130), “toda forma de capitalismo distingue produção de reprodução, exploração de expropriação”, sendo elas “constitutivas da sociedade capitalista”. Nesse sentido, no econômico, tem-se a alteridade suportada pelo capital quando há exploração do trabalho, enquanto na expropriação quem suporta é o sujeito expropriado. Já no político, os trabalhadores explorados “são indivíduos livres e cidadãos portadores de direitos com acesso à proteção estatal” (Fraser; Jaeggi, p.124). Os expropriados são sujeitos dependentes, sem o reconhecimento e garantia dos seus direitos.

No ordenamento jurídico brasileiro formal, a institucionalização da exploração econômica e política, vez que os trabalhadores têm direitos trabalhistas previstos na

Constituição Federal, primordialmente no artigo 7º, enquanto que o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê o custo de reposição do trabalho ao empregador ao mesmo tempo que elenca a subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade como elementos constitutivos do vínculo empregatício ao mesmo tempo que proíbe o trabalho análogo a escravidão no artigo 149 do Código Penal.

Dualismo entre humano e não humano⁸ está na ideia de que a natureza é uma fonte inesgotável e existe de graça. Contudo, Fraser e Jaeggi (2020, p. 111/13) explicam que essa contradição trazida por Marx (1983) é a forma que o capital utiliza das “condições naturais de produção”, gerando mercadoria a partir dos recursos naturais. Conseqüentemente, apossando-se da natureza como fonte inesgotável para um lucro cada vez maior, o qual reflete diretamente na diminuição e eventual enfraquecimento do excedente ecológico.

À proporção que se alcança é de uma crise ecológica tendo em vista que “o capitalismo desestabiliza periodicamente a própria condição ecológica que o viabiliza – seja pelo esgotamento do solo, [...], seja pelo esgotamento da água e do ar” (Arruzza; Bhattacharya; Fraser, 2019, p.83). No Brasil, a crise ecológica é visível principalmente nos casos de mineração, segundo o Observatório dos Conflitos de Mineração no Brasil (2024), 101 mil pessoas foram impactadas negativamente com a extração de minerais de transição em 15 Estados diferentes. Exemplo midiático são os casos Samarco e Vale que envolvem o rompimento da barragem de rejeitos em Mariana – Minas Gerais em 2015 e Brumadinho, também Minas Gerais, em 2019 (MPF, n/d; Greenpeace, 2022).

Essas formas ocorrem independente do fator gênero, pois são contradições estruturantes do próprio capitalismo. Não obstante, o capitalismo “não é apenas um sistema de exploração e expropriação, mas também um sistema de injustiça política” (Fraser; Jaeggi, 2020, p.153). Por essa lógica, os problemas de gênero a seguir abordados advém das formas que o capital se estrutura, mas não podem ser vistas como únicas dessa ordem social dado que a divisão de gênero é, também, uma forma de dominação política, social e econômica.

A divisão das atividades produtivas e reprodutivas sucedem a naturalização dos trabalhos dentro e fora de casa tendo como base questões biológicas de sexo. Isto é, a imposição dentre das formas sociais e as práticas cotidianas a partir da

⁸ Pode ser também a natureza e não natureza.

definição cultural e generificada do que é ser mulher ou ser homem. De acordo com Samia Moda Cirino (2019, p.11), essa divisão

ocorre por meio de uma articulação complexa a partir do sexo e do gênero, como constructos naturais, colocando a dinâmica das relações capitalistas de trabalho e a força de trabalho feminina sob um ângulo que integra dois níveis (produção/reprodução e hierarquia), sexualizando as relações laborais e as relações sociais.

Nesse sentido, a lógica da produção seria que acarreta lucro. Portanto, trata da produção do mais-valor para o capital, quer dizer, a típica exploração e expropriação das trabalhadoras (Fraser; Jaeggi, 2020). Como exemplo, a exceção de controle de jornada prevista no artigo 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas para os casos de teletrabalho, o qual permite na omissão a prática de horas extraordinárias sem que elas sejam devidamente remuneradas.

Enquanto que a reprodução não é vista como uma atividade produtiva. Ao contrário disso, é discursada como algo natural das mulheres e que não atribui valor algum ao capital (Biroli, 2018). Tal forma de discurso gera a sobrecarga das mulheres nos trabalhos, o empobrecimento delas, o adoecimento, entre outros.

Isso porque, a imposição do trabalho de reprodução, como o cuidado com os filhos, cônjuge, responsabilidade doméstica, sem que haja o mínimo reconhecimento e – muito menos – a remuneração desse trabalho prestados, acarreta no constante desgaste físico e mental das mulheres. Dado que elas se veem obrigadas a *produzir*, isto é, ter um ou mais trabalhos remunerados e reproduzir (Biroli, 2018).

Ademais, as constantes afirmações e reafirmações de que esses trabalhos reprodutivos são naturais e biológicos das mulheres fazem com que o capital possua uma fonte inesgotável de *produção* de mais sujeitos explorados e expropriados. Ou seja, o trabalho reprodutivo também é produção, mesmo que este não seja reconhecido em vista de que, para o contínuo aumento de mais-valor, é necessário marginalizar às mulheres. Afinal, se uma mulher faz dois trabalhos sem remuneração ou com baixa remuneração, a margem de lucro aumenta, igualmente a renovação de mão de obra – especialmente a barata.

Portanto, a divisão entre produção e reprodução é a forma que o sistema cria e segue consumando para que a roda da exploração e expropriação não deixe de girar e [re]produzir cada vez mais (Fraser; Jaeggi, 2020). Sendo desinteressante, para o capital, operar de forma igualitária e justa, pois, o sistema já inseriu a mulher como

responsável *natural* da reprodução ao mesmo tempo que às mantêm dependentes com trabalhos precários, baixos salários e altas jornadas (Federici, 2021).

Silvia Federici (2021, p.105) afirma que o trabalho doméstico é

trabalho socialmente necessário no sentido capitalista e que, mesmo não sendo organizado de modo industrial, é extremamente produtivo, e em grande medida, não pode ser mecanizado; **pois a reprodução dos indivíduos nos quais a subsiste a força de trabalho requer diversos serviços emocionais e físicos** que são de natureza interativa e, portanto, exigem um trabalho intenso. (grifos nosso)

Os trabalhos atribuídos às mulheres fazem parte de um processo excepcional de degradação social, conforme Federici (2017), o empobrecimento das mulheres foi uma construção capitalista para garantir a reprodução da força de trabalho a um custo mínimo para a classe capitalista. Isto é, uma criação proativa de uma nova e mais profunda forma de opressão como uma pré-condição indispensável, vez que para se estabelecer o capital necessita de uma fonte de trabalho barata e infinitamente reproduzível, o que exige o controle sobre os meios de produção, no caso, os corpos das mulheres (Federici, 2017).

Federici (2021) explica que o salário pago ao trabalhador homem transcende a sua função de remunerar o seu tempo de trabalho na fábrica ou no escritório. Ele funciona, simultaneamente, como um instrumento para comandar, organizar e apropriar-se do trabalho reprodutivo não pago realizado pela mulher no espaço doméstico. O discurso do homem prover parte dele ter acesso a um salário e a mulher não, criando uma dependência econômica fundamental que se traduz numa relação de poder (Fraser, 2009).

Ao desvalorizar o processo que produz a mercadoria força de trabalho (o trabalho reprodutivo), o próprio produto – força de trabalho – é inevitavelmente desvalorizado. Se o trabalho de criar e manter um trabalhador é considerado sem valor, o capital sente-se justificado a pagar o mínimo possível por essa força de trabalho no mercado. A desvalorização do trabalho da mulher no lar permite ao capitalismo ampliar imensamente a parte não remunerada do dia de trabalho e usar o salário masculino para acumular o trabalho feminino, resultando em salários mais baixos para toda a classe trabalhadora.

Por outro lado, “a orientação do capitalismo para a acumulação ilimitada tende a desestabilizar os próprios processos de reprodução social em que se baseia” gerando a crise, generalizada e generificada, do cuidado (Fraser, 2024). A estrutura do homem provedor foi discutida na segunda onda do feminismo e reificada pelo

discurso neoliberal que trouxe trabalho para as mulheres, mas sem as mesmas condições – jornada e salário, principalmente – que os homens. Criou-se o imaginário de inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas em análise destes trabalhos, verifica-se que são precários com baixos salários, tempo parcial, sem respeito ao salário mínimo, entre outros.

Eisentein (2005, p.500) comprova essa reestruturação analisando as indústrias automotivas que dobraram o número de funcionários no final do século XX, mas a meio-período, turnos grandes e menor salário ou, como a empresa Walmart que em 2002 tinha 72% de mulheres como funcionárias. Essa lógica se estendeu nos setores modernizados, como as funções de serviços de *telemarketing* e *call center*, encontra-se também na valorização ou não de trabalho vistos como mais sensíveis ou femininos, por exemplo, enfermeiras, professoras de ensino básico, costureira e empregada doméstica.

Isso tudo, com o discurso de que mulher já tem que cuidar de filhos e casa, logo, ela não estaria alinhada com a cultura da empresa, conseqüentemente, para que uma remuneração decente e investir nelas no mercado de trabalho. Assim sendo, a precarização e a informalidade não são meros acontecimentos, mas sim conseqüências, das quais são examinadas a seguir.

3.3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

No primeiro capítulo, tratou-se sobre os conceitos de trabalho, teletrabalho e suas vantagens e desvantagens para as partes, bem como fora apresentado as poucas normativas legais existentes sobre essa nova forma de prestar o serviço. Do mesmo modo, associou-se a problemática com a globalização, empresas transnacionais, entre outros, razão pela qual a seguir analisa-se como toda essa expansão traz a trabalhadora.

A precarização do trabalho é o reflexo prático das contínuas desregulamentações quanto ao Direito do Trabalho, em especial aqueles protetores do trabalhador, dos quais admitem que as empresas, os empregadores, explorem cada vez mais o trabalhador sem que a contraprestação mínima seja satisfeita, tal seja, o salário-mínimo (Garnica; Sorgi; Ribeiro, 2021).

Tal permissão institucional advém de medidas como as da Reforma Trabalhista ou até mesmo pela ausência de fiscalização eficaz provenientes do desmantelamento do estado, o qual retirar verbas e pessoal das agências

fiscalizadoras com o discurso de um Estado sem dinheiro. Consequentemente, enfraquecendo o poder político e econômico das instituições e aumentando o poder e influência de empresas – principalmente, as transacionais (Lima, 2002).

Dentre as consequências diretas da desregulamentação do direito do trabalho e aumento da informalidade, tem-se o surgimento do que Guy Standing (2013) chama de nova classe: o precariado. O neologismo apresentado com a junção entre precarização e proletariado trata justamente sobre os trabalhadores, sejam remotos ou presenciais, que estão em empregos instáveis, com baixa remuneração, alta carga de jornada de trabalho e/ou metas a cumprir.

Ruy Braga (2013) também desenvolve sobre o precariado, contudo, analisando dentro da perspectiva de capitalismo tardio, especialmente no Brasil. Nesse sentido, para Braga (2013) o precariado é parte do proletariado e não uma nova classe. De forma que o proletariado tem setores mais qualificados, consequentemente, mais protegidos via negociações sindicais e classistas. Inclusive, através de políticas que as empresas podem desenvolver para a atuação e crescimento de carreira.

Enquanto que o precariado tem um acesso muito frágil a direitos – previdenciários, trabalhistas, entre outros que são reflexos de um sindicalismo frágil ou até mesmo inexistente para aqueles trabalhadores.

O termo "precariado", seja na definição de Ruy Braga ou de Guy Standing, é utilizado nesta análise para explicar as novas dinâmicas das relações de trabalho. Um exemplo claro é o teletrabalho, onde os trabalhadores têm cada vez mais qualificação, mas isso nem sempre resulta em melhores salários.

Esse fenômeno também se reflete nas jornadas de trabalho. No teletrabalho, há uma maior flexibilidade, permitindo à trabalhadora escolher quando fazer pausas, quando iniciar o expediente e até determinar seus próprios limites. No entanto, essa flexibilidade também abre espaço para mais informalidade – uma característica comum ao precariado.

De acordo com Standing (2013), o precariado apresenta três aspectos principais: a submissão, a dependência da remuneração direta e a perda significativa de direitos. Em resumo, essas pessoas aceitam qualquer condição de trabalho e qualquer valor de salário, porque precisam sobreviver, mesmo que isso signifique abrir mão de desenvolvimento profissional, crescimento na carreira e estabilidade.

Para eliminar o precariado no que tange a teletrabalhadora, faz-se necessário regulamentações sobre praxis trabalhistas em conjunto com forte fiscalização e forte atuação sindical, especialmente no desenvolvimento e aplicação de negociações coletivas. À vista disso, o tópico seguinte busca expor brevemente algumas diretrizes propostas pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) em conjunto com exemplos de convenções coletivas que dispuseram sobre a temática.

3.3.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Ainda na década de 1960 as mulheres já buscavam a ruptura da marginalização e imposição delas ao trabalho doméstico e de cuidado, momento da história marcado pela alcunha de segunda onda dos feminismos. De acordo com Nancy Fraser (2009) a segunda onda do feminismo teve grande influência do movimento social Nova Esquerda (New Left), o qual questionava as estruturas sociais democráticas e econômicas estabelecidas (Fraser, 2007a, p. 209). Ao longo das décadas de 1960 até 1980, o movimento feminista questionou o papel da mulher na sociedade, a divisão sexual do trabalho, bem como a divisão entre esfera pública e privada, trazendo à tona, por exemplo, a violência doméstica no casamento.

Portanto, o movimento não reivindicava simplesmente o ingresso das mulheres no mercado do trabalho, mas também a exposição e busca da libertação das mulheres, razão pela qual criou-se o slogan “O pessoal é político”. Para Flávia Biroli e Luís Miguel (2014, p.31) deve-se refletir sobre “a dualidade entre esfera pública e privada”, expondo que a construção de uma esfera privada acaba por marginalizar as mulheres ao âmbito doméstico, onde os princípios da justiça não chegam, dado que nas relações privadas há uma limitação da atuação do Estado. Tal privacidade ainda mata cotidianamente mulheres que estão impostas a uma posição de subordinação e dependência, portanto, a ruptura dessa dualidade é necessária para a construção de uma sociedade democrática.

Quanto à precarização do trabalho das mulheres, Flávia Biroli (2018) traz que em 1970 apenas 18,5% das mulheres eram ativas economicamente. Enquanto que dentro dos trabalhos precários, as mulheres negras são 39%, enquanto as mulheres brancas são 27% e os homens negros são 31,6%. Dados que expõem não só o fator de gênero nos trabalhos com menores garantias e de respeito à dignidade, mas também o fator da raça. Conseqüentemente, como a divisão sexual do trabalho

produz vantagens e desvantagens, trazendo base fundamental na construção de hierarquias de gênero.

Tal ponto, pode ser exemplificado com a “terceirização da opressão” apresentada por Samia Moda Cirino (2021, p.256), vez que as mulheres de classe média-alta e elitizadas, conquistam seus espaços no mercado de trabalho, porém sem romper com as injustiças de gênero dado que com o aumento de poder financeiro, tem-se a contratação de outra mulher, normalmente negra, para o cuidado da casa e da prole.

Logo, mantendo a condição de subordinação às imposições desiguais do trabalho dito feminino o qual se utiliza da mão de obra da mulher para a produção de mais-valor. Pois, “a invisibilização das tarefas alocadas, está, assim, diretamente relacionada a quem as exerce” (Biroli, 2018, p. 81). Ou seja, explora e expropria da mulher o seu trabalho negocial, por exemplo, ao mesmo tempo que refirma sua – imposta – posição social de cuidadora.

Nesse sentido, Flávia Biroli (2018, p.82) afirma sobre a dependência do sistema capitalista na produção/reprodução social da mulher:

Sem alguém que cozinhasse, mantivesse limpas suas roupas e, quando há filhos, cuidasse das crianças (ou estivesse disponível para levá-las e pegá-las na creche ou na escola) – para elencar apenas tarefas regulares bastante comuns –, eles veriam afetada sua rotina de trabalho e reduzido seu tempo para recompor as energias do trabalho.

Importa apontar que a consequência direta das reivindicações da segunda onda do feminismo se dera com o ingresso de mulheres, em sua maioria brancas, em postos de trabalho precarizados e/ou com baixa remuneração e maiores jornadas.

Ainda sobre a precarização do trabalho da mulher, na estrutura capitalista, quando as mulheres lutaram para a inserção delas no mercado de trabalho não era buscando mais trabalho. Ao contrário disso, buscava-se a emancipação delas dos trabalhos marginalizados e ditos como femininos, dos quais não são remuneradas nem mesmo reconhecido como trabalho.

Nesse sentido, conforme Federici (2021, p. 26), "o direito de trabalhar" que ofertam às mulheres em realidade é "o direito de trabalhar mais, ou seja, o direito de sermos mais exploradas". Tal concepção afeta diretamente a problemática quanto jornada e duração de trabalho em home office.

Não seria o caso de extinguir o home office para as mulheres e sim ter em normativas, tais como negociações coletivas, que considerem essa realidade

androcêntrica para implementação de políticas públicas. Sendo estas melhores discutidas no último capítulo da presente dissertação.

Conforme Fraser (2009) e Eisenstein (2005), as reivindicações foram reificadas pelo discurso neoliberal, o qual se utilizou da vontade das mulheres em romper com as injustiças de gênero para fomentar uma política de autoafirmação de igualdade e de merecimento. Por conseguinte, e como exemplo, Eisenstein (2005, p.490) aponta que entre 1970 e 2000 houve um aumento de 53 milhões (60%) de mulheres trabalhando na indústria, contudo os trabalhos aplicados às mulheres eram de baixo salário. Enquanto isso, o aumento nos trabalhos com boa remuneração foi ocupado por homens, tendo um aumento de 15% (26 milhões para 30 milhões).

Ana Paula Sefrin Saladini (2024, p.42) também expõe sobre como as mulheres trabalhadoras eram “mais desejadas pelos empregadores, especialmente porque recebiam salários menores e eram mais dóceis que a mão-de-obra masculina”. Ou seja, as mulheres, brancas e de classe-média, que lutavam para a inserção no mercado de trabalho não eram preteridas pela sua competência e capacidade, mas sim pela necessidade de elas dizerem “sim” a toda e qualquer forma de emprego para que fosse minimamente possível imaginar uma independência do salário família e do pater poder.

Pontos de extrema relevância e com produção de diversos reflexos até os dias atuais, haja vista que a desigualdade de gênero, a necessidade de um negocial coletivo igualitário materialmente é fruto de injustiças históricas. Conforme será melhor exposto, Federici (2021) explica que as imputações legais quanto aos homens controlarem os corpos das mulheres, as remunerações que recebiam pelo trabalho em conjunto com a impossibilidade legal delas serem proprietárias no começo do século XX, acarretou no domínio masculino nos aspectos econômicos e sociais das mulheres⁹.

Dessa maneira, a precarização do trabalho da mulher, a dupla jornada e todos os problemas de gênero a seguir dissertados não são frutos exclusivos, únicos e atuais das novas relações de trabalho, nem mesmo reflexos das Tecnologias da

⁹ Ressalta-se que o domínio no aspecto político não será mencionado neste momento, haja vista que as mulheres no começo do século XX não eram reconhecidas como cidadãs. Algo que acarretou no Movimento Sufragista, o qual demandava o reconhecimento pelos direitos políticos e civis das mulheres (Pitanguy, 2019). Com isso, o presente trabalho busca inicial o leitor na discussão salarial, de jornadas e formas de trabalhos que foram impostos às mulheres e que até os dias atuais ainda limitam a plena sobrevivência delas.

Informação e Comunicação. São, assim, efeitos da estrutura desigual e indecente da ordem social capitalista, por isso, cabe ao Direito a normatização das relações de trabalho com intuito de diminuir e, no momento possível, romper com as estruturais desiguais.

Além disso, parte essencial dessa estrutura desigual é a manutenção do baixo salário das mulheres, dificuldade que elas ascendam nas classes sociais e permaneçam dominadas.

3.4. REFLEXOS ECONÔMICOS DAS ATIVIDADES SOCIORREPRODUTIVAS

A divisão sexual do trabalho é um sistema complexo que estrutura as laborais e sociais, especialmente das mulheres por acarretar aos aspectos biológicos responsabilidades de constructo social (Cirino, 2019). As formas de acumulação primitiva como um processo permanente do sistema capitalista e como condição social como a classe, tem-se o apagamento das atividades reprodutivas não pagas para que haja o fortalecimento das desigualdades.

Nessa lógica, conforme abordado no início do presente capítulo, o estudo da história e do desenvolvimento da sociedade é essencial para a compreensão das condições materiais que as mulheres possuem hoje. Inobstante, conforme Luísa Cardoso (2021) apresenta a teoria de Claudia Goldin, as mulheres também sofrem as dificuldades quando buscam conciliar avanço na carreira e constituição de família. Isto é, (Cardoso, 2021, p.3) explica a pesquisa que Claudia Goldin separou em cinco grupos de análise. dos quais possuíam formação entre (G1) 1900 a 1920; (G2) 1920 a 1945; (G3) 1946 e 1965; (G4) 1965 a 1979); (G5) 1958 a 1978.

Os resultados foram de que o grupo 1 não podiam conciliar os desejos profissionais e familiares em vista das restrições de normas sociais e regulações estatais. Enquanto o grupo 2 já teve acesso aos trabalhos de escritório e passou para crise de 1929, conseqüentemente, diminuindo as taxas de casamento e fecundidade. Já as mulheres do grupo 3 optaram por constituir família primeiro depois desenvolver a carreira profissionais, momento em que elas casaram jovens e tiveram mais filhos que qualquer outro dos cinco grupos. Por fim, os grupos 4 e 5 optaram pela carreira e depois a família, em especialmente pelo progresso legislativo e tecnológico dado que elas podiam escolher tomar pílulas anticoncepcionais e, mais recentemente, o congelamento de óvulos.

Apesar do avanço formal das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda se concentram majoritariamente em ocupações consideradas tradicionalmente femininas, como o trabalho de empregada doméstica. No Brasil em 2021, tinham 5,2 milhões de mulheres empregadas domésticas, dentre elas 3,4 milhões eram mulheres negras com uma remuneração média menor em 20% (Saladini, p.85). Em contraste com apenas 428 mil homens nessa mesma função remunerada (Saladini, 2024, p. 69). Como as mulheres representam 51,8% da população brasileira, totalizando 104.548.325 pessoas, isso equivale a 4,97% das mulheres brasileiras empregadas nesse setor, enquanto entre os homens o percentual é de apenas 0,43%.

A subordinação social, portanto, é um produto histórico que auxilia na manutenção do lucro e conseqüentemente mão de obra. Para isso que se utiliza do trabalho doméstico que é uma estrutura recente, datada do fim do século XIX, com as revoltas da classe trabalhadora e a demanda de mão de obra mais produtiva na Inglaterra (Federici, 2021).

Esse tempo histórico se encontra também a criação da dona de casa em tempo integral que em algumas décadas retirou as mulheres, principalmente as mães, do mercado de trabalho. Aumentando os salários da mão de obra masculina com o discurso do salário família para sustentar a dona de casa que não trabalhava. esse movimento entre a retirada das mulheres operárias das fábricas e aumento salarial dos homens retrata especificamente sobre ao patriarcado do salário. Isto é, a criação e desenvolvimento da dependência financeira das mulheres em razão dos homens para controle dos corpos, trabalho, escolhas de compras, educação própria, crescimento profissional, etc.

Retrato disso são os leilões de esposas que a classe trabalhadora realizava no século XVIII (Federici, 2021). Momentos em que a possibilidade concedida pelo capitalismo de controle masculino sob os corpos das mulheres fazia com que a venda delas – como simples mercadoria – fosse a via mais fácil para a dissolução matrimonial e o ganho financeiro.

Obtendo mais-valor diretamente na venda dos corpos, mas também, sem deixar esquecer, da maior exploração delas: a de reprodução social. Haja vista que essas mulheres eram compradas para a satisfação masculina desde questões sexuais até o trabalho doméstico e de cuidados dos filhos da casa.

Nesse sentido, a luta pela paridade salarial não é meramente econômica. Razão pela qual deve-se sempre analisar os problemas de gênero pelo materialismo

histórico, vez que retratos históricos como esses acima relatados são e foram responsáveis pelos moldes das militâncias, discriminações e atuação da sociedade contemporânea.

No teletrabalho, por exemplo, a naturalização do trabalho doméstico pode estar retratada em uma mulher fazendo comida para o marido e filhos ao mesmo tempo que responde clientes, atende demandas de superiores hierárquicos, fecha acordos, etc. Ou seja, a mulher, em momento algum parou de trabalhar. Sua prestação de serviço só foi realocada como produtiva monetariamente ou improdutiva. Por vezes, não fora realocada, mas sim cumulada – conforme exemplificado.

Exposição e análises como essa não buscam depreciar o teletrabalho. Pelo contrário, buscam estabelecer que o dito natural está equivocado, mas que – mesmo nesse equivoco – não deixa de refletir negativamente nos corpos e trabalhos das mulheres.

A ideia do salário familiar perdurou até o final da década de 1980 com o capitalismo administrado pelo Estado quando as mulheres que propagaram a segunda onda dos feminismos passaram a questionar a ordem social imposta e a falta de inserção delas no mercado de trabalho, no caso as mulheres brancas e de classe mais abastadas, vez que as mulheres negras e pobres já estavam inseridas nas fábricas e residências por vezes como serviçais das donas de casa branca (Cirino, 2023). Contudo, a força do discurso quanto ao homem ser responsável pelo ganho financeiro da casa está retornando nos espaços de mídias sociais¹⁰.

Dentro dos discursos realizados para realizar a transformação social que acarretou na retiradas das mulheres dos trabalhos assalariados, encontra-se o famoso e atual: “bela, recatada e do lar”. O qual, na época de 1840, Federici (2021, p.169) o classifica como a divisão entre a mulher “boa” e a “má” que é um dos pilares dentro da constituição da família boa que aconteceu ainda na virada do século e persiste até os dias atuais. Não obstante, com outras palavras, tais como o ser bela e ser recatada, o termo “família tradicional brasileira” dá nome justamente às consequências dessa

¹⁰ A frase de Nancy Fraser (Kodx, 2019) que dá nome ao livro faz sentido quando se analisa os discursos neoliberais do final do século XX com a onda de vídeos e defesas pela forma de vida “esposa troféu” e submissão ao marido. Em “O velho está morrendo e o novo não pode nascer”, Fraser (2020) explica como o capitalismo financeirizado cresce a partir das ruínas do neoliberalismo, nessa lógica e por associação da presente pesquisa, tem-se o temor e dúvida se seria um novo ou apenas um velho mais forte.

transformação social que fez com que houvesse melhor aceitação do trabalho doméstico não remunerado.

Retoma-se o início do trabalho quanto à explicação do materialismo histórico, haja vista que, apesar da problemática se dar nas novas relações de trabalho via as tecnologias da informação e comunicação que surgiram apenas no final do século XX, o problema e as injustiças de gênero são de muito antes dos anos 2001. Mesmo que esses problemas não sejam naturais.

Outro aspecto importante versa sobre o empobrecimento das mulheres como consequências dessas opressões e como forma de mantê-las na em situações de informalidade e precarização. Fundamentando-se com o discurso de que mulheres produzem menos e geram mais custo do que os homens por necessidades biológicas de procriar (Saladini, 2024). Inobstante, quando verifica-se os números, tem-se, em 2022, as mulheres trabalhando 17,8 horas semanais para serviços exclusivamente domésticos e de cuidados com pessoas (Brasil, 2024a).

Contudo, esse discurso oferece ao capitalismo a base para maior exploração da mulher dado que busca contabilizar 'o melhor da empresa' dentro de um mesmo processo opressor de naturalizar o trabalho remunerado à elas. Por conseguinte, tem-se mão de obra barata dentro de um discurso de que "contratar mulheres era antieconômico". Ressalta-se que no Brasil, logo após a conquista delas quanto ao salário-mínimo, o decreto Lei nº 2.548 de 1940 permitia aos empregadores a redução do salário das mulheres em até 10%, quer dizer, uma realidade muito próxima e recente.

A diferença salarial aumenta quando vista pelo aspecto racial. Saladini (2024, p.85) expõe que as mulheres negras em 2019 recebiam 58,6% da remuneração de uma mulher branca. Sendo as médias das remunerações para pessoas branca em R\$2.796,00 e R\$1.608,00 para as pessoas negras ou pardas.

Portanto, a manobra capitalista de manutenção do *status* social, econômico e político das mulheres sucede sem grandes obstáculos, especialmente institucionais. Dessa forma, a criação de normas com perspectiva de justiça de gênero já ultrapassou o nível de urgência para que seja concretizado não só cláusulas privadas de normas individuais e coletivas, mas também o artigo 1º, inciso III, e artigo 5º, *caput* e inciso I da Constituição Federal.

3.5 IGUALDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES EM TELETRABALHO

Em “O enigma da igualdade”, Joan Scott (2005) explica os paradoxos de diferença e igualdade e os reflexos das políticas afirmativas identitárias nos Estados Unidos. O conceito social de igualdade seria estar no mesmo nível em termos de “posição, dignidade, poder, habilidade, realização ou excelência, ter os mesmo direitos ou privilégios” (Scott, 2005, p.15). Contudo, para que isso seja possível é necessário reconhecer as diferenças entre os grupos, buscando resultados melhores e mais democráticos, sem suprimir as demandas específicas de cada grupo. Para tanto, a crítica política dos discursos econômicos e sociais é crucial aproximam as ideias de igualdade, democracia e dignidade mais dos processos comunicativos (Fraser, 2013).

Exemplo prático versa sobre as políticas de necessidade quanto à violência doméstica, pois houveram questionamentos dos limites discursivos estabelecidos. Em seguida, destacou-se a politização de um problema anteriormente tratado como privado e meramente doméstico. Foram apontadas as necessidades e as formas pelas quais o Estado pode oferecer apoio às mulheres vítimas de violência doméstica, como o financiamento público para albergues temporários, a disponibilização de creches, a promoção de empregos remunerados, entre outras medidas. (Fraser, 2013). No Brasil, o resultado desse pensar político¹¹ e luta pela necessidade é a Lei nº 11.140 de 07 de agosto de 2006, a Lei Maria da Penha.

Grande parte do debate sobre o teletrabalho, em especial o home office, está carregado com a preferência das mulheres pela modalidade, haja vista que elas podem estar mais próximas do cuidado dos filhos e da casa¹². Essa praticidade entregue pela modalidade remota omite a sobrecarga delas e o aumento da

¹¹ Outro caso concreto brasileiro foi a existência por diversos anos a tese de legítima defesa da honra. Para melhor compreensão, recomenda-se o texto de Samia Moda Cirino e Bruna de Azevedo Castro (2021). Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/2124>.

¹² Como exemplo prático, tem-se diversas reportagens que retratam. Tais como: Disponível em: <https://empreenderemgoias.com.br/2024/03/08/estudos-apontam-que-mulheres-preferem-home-office/>. Acesso em: 20 de janeiro de 2025; Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2024/03/6817475-38-da-populacao-empregada-trabalha-em-home-office-diz-pesquisa.html#:~:text=Segundo%20dados%20do%20PwC%20Brasil,%2C%20enquanto%20homens%20s%C3%A3o%2061%25.>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2025. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/especialpublicitario/empreender/2021/03/16/home-office-desigual--o-trabalho-remoto-para-mulheres.html>. Acesso em: 20 de janeiro de 2025.

dificuldade no avanço profissional. Isso porque, desconsidera a realidade do trabalho reprodutivo também exigir disposição, tempo, criatividade, entre outros.

Nesse sentido, considera-se os estudos e levantamentos de dados que proporcionam força ao discurso de facilidade do home office, contudo, também considera os fatores de gênero, dos quais vem sendo exposto ao longo de todo o trabalho. Para que ambos tenham espaço na prática sem reificar a posição da mulher na sociedade como responsável natural das obrigações, deve-se, primeiramente, desnaturalizar a mulher como ser biologicamente criado para o trabalho doméstico e de cuidado. Concomitantemente, estabelecer normas trabalhistas que reconheçam essa discriminação indireta.

O artigo 5º, *caput* da Constituição Federal prevê o princípio da igualdade as pessoas, sejam homens, mulheres, brasileiros ou estrangeiros. Todavia, essa igualdade é formal, vez que determina a aplicação uniforme das normas jurídicas com uma noção simétrica e procedimental. Quer dizer, sem que haja a observação entre as desigualdades já existentes para a aplicação proporcional das normas.

Nesse sentido, a igualdade formal tem “função transformadora” dado que impõe ao Estado obrigações de criação e fomento de políticas públicas, das quais possibilitem a igualdade material advinda da inclusão dos grupos sociais não dominantes (Saladini, 2024, p.115; Fraser, 1998). Já o conceito de igualdade material está interligado com as formas de orientações e aplicações das daquelas políticas públicas criadas.

Trazendo o problema para o âmbito da igualdade substancial na pretensão de fornecer parâmetros que para reconhecimento e implementação de políticas públicas de promoção, inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho (Saladini, 2024). Dessarte, a garantia do princípio da igualdade para além de manifestações legislativas, executivas e judiciárias, mas sim a devida incumbência dos papéis transformadores.

Dentre os diversos conceitos de política públicas, utiliza-se o de Ana Paula Sefrin Saladini (2024, 154):

Políticas públicas são ações planejadas e implementadas de forma coordenada, mediante uma grande variedade de meios, especialmente (mas não exclusivamente) pelos poderes públicos, para atuar visando solucionar problemas que já foram diagnosticados como coletivos e relevantes. Essas ações demandam um planejamento cuidadoso e o acompanhamento de resultados também demanda atenção.

Para garantir a eficácia das políticas públicas e ações afirmativas que busquem transformar a sociedade e proporcionar que os fatores políticos, econômicos e sociais passem ser meios de fomento e avanço à eliminação das desigualdades, faz-se necessário a análise dos contextos geradores e dos impactos do uso padronização de normas regulamentadoras (Scott, 2005).

O desejo de ações de fomentam não basta para sua eficácia, mas são essenciais para que o projeto passe a existir. Tal procedimento complexo é acompanhando por conjunto de atores sociais públicos e privados, transformando-se em planejamentos e execuções que constituído por pessoas políticas de direito público como legisladores até a essencial participação das pessoas e suas instituições representativas (Saladini, 2024). No caso do direito do trabalho, a mais visível delas são os sindicatos dos trabalhadores e patronais, mas não deixando de lado órgãos de apoio às mulheres, como secretarias e observatórios de paridade de participação.

Exemplo de atuação em conjunto é a elaboração e desenvolvimento do Protocolo para Julgamento com Perspectivas de Gênero, onde o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) uniu em um grupo de trabalho magistradas, advogadas e conselheiras para a pesquisa e escrita do que vem a ser a Resolução nº 492 de 2023 do CNJ. Apesar da ausência de pesquisadoras específicas das questões de gênero, o protocolo se enquadra como uma política pública, vez que é uma ação implementada de forma coordenada e conjunta com vários atores sociais, o qual não limita a responsabilidade de implementação eficaz ao Estado, mas sim a todos aqueles que movimentam o poder judiciário (CNJ, 2023).

Legislar, promulgar e desenvolver políticas públicas para mulheres não são novidades jurídicas no Brasil, dado que ainda em 2004 ocorreu a primeira Conferência Nacional para Políticas para as Mulheres (CNPM) com outras edições em 2007, 2011, 2016 e agora no ano de 2025 acontecerá no mês de setembro (Brasil, 2024b). O principal instrumento advindo desses encontros são os Planos Nacionais de Políticas para Mulheres (PNPM), o qual, inicialmente previu práticas simples, especialmente no plano assistencialista voltados aos problemas de reprodução social e manutenção da família. Tal como, a promoção da melhoria da saúde da mulher brasileira visando contribuir para uma redução da morbidade e mortalidade feminina no Brasil (Brasil, 2005, p.16).

Em parâmetros, as mulheres em 2013 tinham uma taxa de mortalidade materna por causa obstétrica direta de 126,5 e 13,5 para indireta por 100 mil nascidos

vivos, conforme o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM (Brasil, 2013, p.90). Já em 2024, o mesmo relatório constatou 33,5 em causas diretas e 13,5 em causas obstétricas indiretas (Brasil, 2024a, p.257). Ou seja, essa política pública pensada e fomentada pelo I PNPM obteve significativa mudança.

A problemática da divisão sexual do trabalho foi trazida pelo II PNPM em 2013 com a garantia da “promoção do trabalho doméstico remunerado e não-remunerado” (Brasil, 2013b, p.10). Porém, conforme já retratados nesse trabalho, as mulheres ainda não possuem sequer paridade salarial com os homens. Ressalta-se ainda que a legislação da qual reconheceu o vínculo empregatício das empregadas domésticas garantindo seus direitos trabalhistas foi promulgada apenas 2015, a Lei complementar nº 150 de 1º de junho de 2015.

Apesar das propostas do II PNPM, a eficácia de políticas públicas quando questionam e buscam eliminar a estrutura de exploração expropriação das mulheres advindas capitalismo acaba comprometida. Em razão disso, a III Conferência Nacional para políticas para as mulheres, 2011, tratou sobre o “Compartilhamento de Responsabilidade Domésticas: cotidiano, uso de tempo e equipamentos públicos” (Brasil, 2013b, p. 14) dentro da meta de Igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica.

A ações decorrentes dessa meta foram estabelecidas nos parâmetros à ampliação do sistema educacional, construção de equipamentos públicos para o compartilhamento e corresponsabilidade das tarefas da doméstica, em especial para “mulheres do campo e da floresta, cujo trabalho doméstico extrapola também o cultivo de alimentos e criação de animais” (Brasil, 2013b, p.14). A aprovação de legislação de fomento para as mulheres no mercado de trabalho, inclusive para o avanço da presença delas em posição de chefia e direção.

O debate da III CNPM chegou a expor o ciclo geracional de exploração, o qual consiste na sobrecarga das tarefas domésticas e de cuidados à filhas e netas, onde as meninas passam a exercer esse trabalho reprodutivo sem remuneração como forma de ajudar a mãe naquelas responsabilidades. Consequentemente, tirando o tempo daquela criança ou adolescente dos estudos e lazer, tal como fora feito com a mãe em algum momento (Saladini, 2024).

Já o IV CNPM aconteceu em meio à bagunça de acontecimentos políticos de 2016, primordialmente o processo legislativo que levou ao *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff (Saladini, 2024). Nele foi tratado todos os pontos anteriores referentes

à necessidade do trabalho reprodutivo para criação e manutenção tanto da vida humana quanto do sistema econômico, agora com o acréscimo do Estado como responsável solidário para resolver esses problemas de gênero. Portanto, resta a conferência de 2025, este ano, levantar novamente os debates quanto à divisão sexual do trabalho, da desigualdade econômica, social e política das mulheres frente aos homens; igualmente de tratar sobre as questões de gênero e raça, vez que as mulheres negras sofrem dupla dificuldade e preconceito quanto os seus lugares legítimos no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

Passa-se a versar sobre o Programa Emprega Mais Mulheres advindo da Lei nº 14.457/2022 que trouxe benefícios fiscais para as empresas que implementarem em seus regimentos internos políticas de não discriminação e fomenta às mulheres.

3.5.1 A LEI EMPREGA MAIS MULHERES. LEI Nº 14.457 DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

O teletrabalho é aquele realizado de forma remota com o uso das TICs¹³ o qual deve haver autonomia da teletrabalhadora quanto à duração e local da realização do trabalho, essa flexibilidade, conforme vem sendo apontada, é atrativa para aquelas pessoas que desejam prestar seus serviços fora do padrão tradicional de duração e jornada de trabalho ou, como no caso das mulheres mães, que se veem sobrecarregadas com os cuidados domésticos e precisam estar presentes pessoalmente por mais tempo com seus filhos.

Neste ponto, encontra-se os problemas de gênero aqui versados, vez que as preferências por teletrabalho estão diretamente associadas às atribuições advindas da divisão sexual do trabalho ou atividades sociorreprodutivas ditas como naturais e de responsabilidade biológica da mulher. Inobstante, expõe-se que essa naturalização em realidade está atrelada à um constructo social de gênero mulher e, o dito, feminina ao ser biológico fêmea, onde ficou socialmente estabelecido que esta possui responsabilidade natural daquela.

Todas essas considerações são importantes para analisar a Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022, dado que o Programa Emprega Mais Mulheres concede benefícios fiscais aquelas empresas que adotarem o teletrabalho como medidas para

¹³ Conceito ora abordado no primeiro capítulo em conjunto com a exposição sobre suas formas, elementos e problemáticas.

inserir as mulheres no mercado de trabalho e outras para mulheres microempendedoras e para empresas que fomentarem o combate à violência de gênero.

No artigo 1º do dispositivo legal trata da instituição do Programa Emprega Mais Mulheres e define em quais casos o apoio à parentalidade seria aplicado:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I - **para apoio à parentalidade** na primeira infância:

a) pagamento de reembolso-creche; e
b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

II - **para apoio à parentalidade** por meio da flexibilização do regime de trabalho:

a) teletrabalho;
b) regime de tempo parcial;
c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
e) antecipação de férias individuais; e
f) horários de entrada e de saída flexíveis (Brasil, 2022, *grifos nossos*).

Tão logo o termo “parentalidade” demonstra de forma explícita a intenção do legislador sobre as concessões previstas ao longo de toda a legislação são aplicáveis à todas as pessoas, independente se são homens ou mulheres, mães e pais. Retrata-se que pela ausência de escusas da lei, os benefícios ali concedidos podem (e devem) ser aplicados no caso de pessoas trans, independente do meio utilizado para obtenção da prole haja vista que o desenvolvimento tecnológico proporciona a gestação ser realizada por um homem trans. Sob essa visão, o termo parentalidade abrange todas as pessoas que gestam e aquelas que realizarem adoção.

Ainda no primeiro artigo, inciso II e alíneas, encontra-se tanto teletrabalho quanto outras formas não tradicionais de regime de trabalho. Dentre elas, encontra a de regime em tempo parcial, modalidade com regulamentação atualizada via Reforma Trabalhista em 2017, onde o legislador reformista determinou a possibilidade de redução e jornada juntamente com redução salarial proporcional ao tempo trabalho (artigo 58-A da Consolidação da Leis do Trabalho).

Outras formas de jornada e duração de trabalho já regulamentadas também foram abrangidas, como o conhecido “12x36”, costumeiramente utilizado na área da saúde; e, o regime de compensação via banco de horas, o qual é permitido pelo artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O dispositivo legal também trata das possibilidades de qualificação com objetivo de ascensão profissional, desde a suspensão do contrato de trabalho ao estímulo às mulheres para ocuparem vagas nos programas nacionais¹⁴ de aprendizagem para indústria comércio, entre outros.

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
- b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar (Brasil, 2022).

No inciso subsequente do artigo 1º, IV da Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022, trata-se também de ações afirmativas de apoio à parentalidade no que tange o retorno delas ao trabalho após o término da licença-maternidade compreendendo desde a suspensão do contrato de trabalho à prorrogação da licença maternidade.

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

- a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
- b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; (Brasil, 2022).

No inciso V, determina-se que o Programa Emprega Mais Mulheres promoverá “reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher”, o qual é melhor apresentado no Capítulo VIII a partir do artigo 24 da lei, trazendo como objetivos o reconhecimento das empresas “pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creche¹⁵ e pré-escolas para tender às necessidades de suas empregadas e seus empregados” (Brasil, 2022). Esse reconhecimento não é apenas para empresas, mas todos os empregadores, conforme traz o inciso II e alíneas:

II - reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos:

- a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação;
- b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;
- c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;
- d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho;
- e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;

¹⁴ O governo federal disponibiliza em site oficial um catálogo com todos os programas e serviços nacionais de aprendizagem, o qual pode ser acessado vi: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos-aprendizagem-profissional/conap-janeiro-2021-v-1-1.pdf>.

¹⁵ Tratado no capítulo II, iniciando no artigo 2º da Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022.

- f) ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e
- g) à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar (Brasil, 2022).

Em continuidade ao artigo 1º, tem-se a “VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho”, também melhor delimitada no artigo 23 e incisos, determinando que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) adotem regras de conduta com ampla divulgação aos empregados e empregadas; “fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias”, algo que pode ser feito também em pesquisas periódicas de clima organizacional, conforme verá mais a frente no presente trabalho.

A realização de ações de capacitação, orientação e de sensibilização de todas as pessoas da empresa junto com práticas e atividades realizadas pela CIPA para o combate às violências, em foco o combate ao assédio sexual, constituem os elementos preventivos e combativos que as empresas devem praticar para conquistar o Selo Emprega + Mulheres, conseqüentemente, obter os benefícios e estímulos creditícios, os quais a lei se compromete a conceder via artigo 25.

Os estímulos de créditos financeiros são positivados no dispositivo legal pelo lado da empresa, empregadores, e mulheres empreendedoras, vez que as operações de crédito no Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM digital) trata de linha de créditos de dois mil reais até cinco mil reais às mulheres “que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais” e aquelas nas condições de “microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), logo, fomentando, ao mínimo formalmente, que mulheres tenham acesso à outras formas de produtividade, além, é claro, da produtividade já aqui destacada: as atividades sociorreprodutivas.

Tal política pública, apesar de possuir o intuito de promoção e fomento à participação prática delas na sociedade, esquece-se de considerar a perspectiva de gênero referente à exploração e expropriação do trabalho de cuidado da mulher. Deixando-a ainda mais a margem, vez as remunerações mais baixas, pelas menores

jornadas, e a contínua progressão do cansaço à exaustão fornecido pelo acúmulo e confusão entre os ambientes laborais e domésticos.

Ana Paula Sefrin Saladini (2024, p. 237) aponta esses indicativos de ausência de perspectiva de gênero no próprio legislador vez que “a lei deveria ser modificada a começar por seu título”, pois as vinculações diretas do trabalho produtivo ser unicamente aquela que gera dinheiro diretamente – tal como os microcréditos – marginaliza os trabalhos produtivos das atividades socio-reprodutivas, as quais compõem o processo de produção do capital (Bhattacharya, 2024). Logo, conforme Saladini (2024, p.237) “não deveria ser o programa ‘empresa mais mulheres’, mas o programa ‘emprega mais trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares”, retirando o marcador de gênero e expondo que os trabalhos ditos naturais das mulheres, em realidade, são obrigações gerais pertencentes a todas as pessoas.

Nessa lógica que se insere as negociações coletivas como meio de regulamentação através da concretização da autonomia da vontade negocial das partes, a elaboração, desenvolvimento e aplicação de normas que reconheçam as injustiças de gênero e promovam, verdadeiramente, a participação delas no mercado de trabalho – sem que elas precisem trabalhar mais e receber menos, por exemplo.

A Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022 não trata apenas da flexibilização quanto à modalidade entre presencial e remota. Este programa abrange uma ampla gama de medidas voltadas para apoiar as mulheres em diferentes estágios da vida laboral, promovendo a adaptação do ambiente de trabalho às suas necessidades e fortalecendo a proteção contra desigualdades e vulnerabilidades.

Entre as principais ações previstas, destaca-se o apoio à parentalidade na primeira infância, com a possibilidade de reembolso-creche ou auxílio creche, previsto no artigo 2º da lei. Esse benefício permite que empregadores reembolsem despesas com creches ou pré-escolas escolhidas pelas empregadas ou empregados¹⁶, beneficiando especialmente aquelas com filhos de até 5 anos e 11 meses.

Além disso, os incentivos de manutenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos, como Sesi e Sesc, ampliando o acesso a esse suporte essencial. Dentre eles, cita-se os cursos “Mais Qualificação – Mulheres na Construção Civil” que oferecem turmas exclusivas para mulheres, bolsa-auxílio em

¹⁶ Importa ressaltar que o as ações previstas na Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022 não são exclusivamente para as mulheres empregadas, sendo possível também os homens empregados requerem com suas empresas o benefício.

parceria do Senai com a Secretaria de Estado do Trabalho, Qualificação e Renda – SETR, a Secretaria de Estado da Educação – SEED, por meio do Projeto Aluno de Sucesso, o Programa Paraná Competitivo/SEFA e o Instituto Heineken (Sistema Fiep, n/d).

O programa também busca fomentar a qualificação profissional de mulheres, permitindo a suspensão do contrato de trabalho para participação em cursos voltados para áreas estratégicas ou com menor participação feminina, como ciência, tecnologia e inovação, disposto no artigo 15 em diante da Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022.

Art. 15. Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

§ 1º Na hipótese prevista no caput deste artigo, a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

§ 3º Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 4º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 5º Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

§ 6º Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho (Brasil, 2022).

A prioridade são mulheres em situação de vulnerabilidade, como vítimas de violência doméstica, existentes outras formas de fomento, como no contexto do retorno ao trabalho após a licença-maternidade, onde consta a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho dos pais para que estes possam acompanhar o desenvolvimento do filho e auxiliar as mães em sua reinserção no mercado de trabalho. Também há a flexibilização do usufruto da licença-maternidade, permitindo sua prorrogação compartilhada entre mãe e pai.

Art. 17. Mediante requisição formal do empregado interessado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;

II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e

III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho.

§ 2º A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.

§ 3º O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

§ 4º A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica à suspensão do contrato de trabalho de que trata este artigo.

§ 5º O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 6º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 7º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou em acordo coletivo, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato (Brasil, 2022).

Dessa forma, o Programa Emprega + Mulheres ao integrar medidas de proteção social, incentivo econômico e promoção de um ambiente laboral seguro, o programa representa um avanço significativo na busca por equidade de gênero e inclusão. Contudo, sua eficácia dependerá de uma implementação eficiente, da fiscalização e do engajamento de empregadores e demais atores envolvidos.

Uma das principais normas positivas encontradas na lei foi a possibilidade de implementação dos benefícios quanto para mães quanto para pais, não reificando o discurso em conjunto com a responsabilidade de cuidado ser exclusivamente feminina. Nem mesmo reforçando falas antigas sobre as dificuldades de contratar mulheres por elas, supostamente, serem caras e darem trabalho, vez que precisam do tempo para cuidar das crianças. À título de exemplo, a licença maternidade.

Recorda-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 389, parágrafo 1º, já prevê a obrigatoriedade das empresas que tiverem mais que 30 mulheres com idade superior a 16 anos de arquivar um local seguro e com assistência para os seus filhos no período da amamentação.

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Inobstante, há fragilidades quando da prática dos benefícios do auxílio-creche previsto no Programa Emprega Mais Mulheres. A autora Ana Paula Sefrin Saladini (2024, p.230) destaca que a ausência de limitação mínima e máxima quanto ao recebimento do reembolso do auxílio-creche, vez que

A falta de qualquer indicativo de valor é um limitador de efetividade do objetivo de fomentar a empregabilidade de mulheres: se o montante fixado for irrisório, inferior a pelo menos 40% de um salário mínimo, será um arremedo de auxílio, e não um auxílio efetivo, como já acontece inclusive, com o benefício do salário-família, [...], cujo valor não é suficiente sequer para a aquisição do leite mensal necessário para alimentar uma criança.

O procedimento de implementação nas empresas possui como regras atribuídas pelo programa: (I) ciência aos empregados e empregadas da existência do benefício e dos procedimentos necessários para sua utilização; (II) Proibição de vinculação da concessão a qualquer critério de premiação e/ou oferecer de forma discriminatória; (III) ser facultativa para as empresas; e (IV) inexistências de natureza jurídica salarial ou incorporação à remuneração para quaisquer efeitos.

Com os benefícios que a legislação de 2022 traz em conjunto com a análise crítica com perspectiva de gênero, compreende-se que as bases legais não são suficientes para que haja eficácia do programa. À vista disso, propõe-se que dentro dos acordos e convenções coletivas haja uma cláusula estabelecendo a fiscalização das políticas públicas dentro das empresas. Inicialmente, sugerindo-se a criação de um comitê especializado para promoção da escuta ativa, a composição de um banco de dados em conjunto com pesquisas organizacionais para abranger com eficácia também aquelas pessoas e órgãos fiscalizadores. Por isso, a seguir apresenta-se como se daria tais práticas.

3.6 A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS

No mesmo ideário do Programa Emprega Mais Mulheres, foi instituído em 23 de dezembro de 2024 a Lei nº 15.069, isto é, a Política Nacional de Cuidados para garantir o direito ao cuidado através da promoção de “corresponsabilização social entre homens e mulheres pela provisão de cuidados” já no *caput* do artigo 1º (Brasil, 2023).

A lei 15.069 de 23 de dezembro de 2023 institui a Política Nacional de Cuidados, composta de diretrizes e princípios base para a construção do Plano Nacional de Cuidados, o qual deverá ser elaborado pelo Poder Executivo federal estabelecendo “ações, metas, indicadores, instrumentos, período de vigência e de revisão, órgãos e entidades responsáveis” previsto no artigo 9º do dispositivo legal (Brasil, 2023). Apesar da ausência de um plano ou passo a passo específico, os parágrafos 1º e 2º trazem as estruturas, garantias e escopo de fomento que deverá ser observado pelo Plano Nacional de Cuidado. Em síntese, a legislação cria instruções para aprimoramento e fomento de medidas com objetivo a reconhecer o trabalho de cuidado remunerado e não remunerado e buscar a transformação cultural nos aspectos de raça e gênero.

O termo “corresponsabilidade” presente no primeiro artigo expõe de início a preocupação do legislador na exposição e determinação formal quanto às responsabilidades de cuidados serem de competência e atribuídos às “famílias, o setor privado e a sociedade civil”, igualmente de que implementação das garantias ali previstas são dever do Estado.

Art. 2º A Política Nacional de Cuidados é dever do Estado, compreendidos a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no âmbito de suas competências e atribuições, em corresponsabilidade com as famílias, o setor privado e a sociedade civil.

Parágrafo único. Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão instituir as suas políticas, em conformidade com o disposto nesta Lei.

Art. 3º A Política Nacional de Cuidados será implementada, de forma transversal e intersetorial, por meio do Plano Nacional de Cuidados (Brasil, 2023).

Os objetivos transcendem a garantir do direito ao cuidado, tratando da promoção de “políticas públicas que garantam o acesso ao cuidado de qualidade para quem cuida e para quem é cuidado”; promoção ao trabalho decente buscando enfrentar a precarização e exploração das trabalhadoras e trabalhadores remunerados do cuidado; incentivando as implementações nos setores público e privado para a “compatibilização entre o trabalho remunerado, as necessidade de cuidado e as responsabilidade familiares de cuidado”; por fim, a promoção de mudança cultural com o propósito de enfrentamento das “múltiplas desigualdades estruturais no acesso ao direito ao cuidado, de modo a reconhecer a diversidade de quem cuida e de quem é cuidado” em conjunto com “o reconhecimento, redução e redistribuição do trabalho não remunerado do cuidado, realizado primordialmente

pelas mulheres” constante do artigo 4º da Lei 15.069 de 23 de dezembro de 2023 (Brasil, 2023).

Tais tratativas legais positivam as necessidades de enfrentamento e eliminação das desigualdades de gênero, contudo, ainda não reconhece as origens das injustiças de gênero, as quais são estruturantes da ordem social capitalista que impedem uma verdadeira mudança de tratativas. Inobstante, importa destacar que essa nova legislação caminha, minimamente nas terminologias, na mesma lógica aqui proposta, dado que no artigo 5º define as concepções de cuidado; organização social do cuidado; corresponsabilidade social pelos cuidados; corresponsabilidade entre homens e mulheres pelo cuidado; múltiplas desigualdades; universalismo progressivo e sensível às diferenças; e trabalhadoras e trabalhadores não remunerados do cuidado. Proporcionando uma perspectiva ampla e dando nome às práticas cotidianas e vistas como naturais que reforçam um paradigma social de exploração através das responsabilidades socio-reprodutivas.

Art. 5º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - **cuidado**: trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas;

II - **organização social do cuidado**: forma como o Estado, as famílias, o setor privado e a sociedade civil se inter-relacionam para prover cuidado e forma pela qual os domicílios e os seus membros dele se beneficiam;

III - **corresponsabilidade social pelos cuidados**: compartilhamento de responsabilidades pelos atores sociais que possuem o dever ou a capacidade de prover cuidado, incluídos o Estado, as famílias, o setor privado e a sociedade civil;

IV - **corresponsabilidade entre homens e mulheres pelos cuidados**: compartilhamento de responsabilidades pelo cuidado, de forma equitativa, entre mulheres e homens;

V - **múltiplas desigualdades**: desigualdades sociais estruturadas em diversas dimensões de exclusão e de subordinação com base em critérios de classe, sexo, raça, etnia, idade, território e deficiência que operam na estruturação e na reprodução das desigualdades sociais e da experiência de vida das pessoas e dos grupos sociais;

VI - **universalismo progressivo e sensível às diferenças**: efetivação da garantia do direito ao cuidado, de forma gradual e progressiva, consideradas as desigualdades estruturais; e

VII - **trabalhadoras e trabalhadores não remunerados do cuidado**: pessoas que exercem o trabalho de cuidado nos domicílios, sem vínculo empregatício e sem obtenção de remuneração (Brasil, 2023, grifos nossos).

O plano conta com princípios e diretrizes próprias que compreendem desde o respeito à dignidade e aos direitos humanos até a promoção do cuidado responsivo e promoção da autonomia e da independência das pessoas, especialmente às que cuidam e quem são cuidadas. Ainda, os princípios são expressamente nos incisos VI,

VII e VIII do artigo 6º, antirracistas, anticapacitistas e anti-idadismo, os quais refletem nas diretrizes expostas no artigo 7º da Lei nº 15.069 de 23 de dezembro de 2023.

São diretrizes da Política Nacional de Cuidados:

I - a integralidade do cuidado;

II - a transversalidade, a intersetorialidade, a consideração das múltiplas desigualdades e a interculturalidade das políticas públicas de cuidados;

III - a garantia da participação e do controle social das políticas públicas de cuidados na formulação, na implementação e no acompanhamento de suas ações, programas e projetos;

IV - a atuação permanente, integrada e articulada das políticas públicas de saúde, assistência social, direitos humanos, educação, trabalho e renda, esporte, lazer, cultura, mobilidade, previdência social e demais políticas públicas que possibilitem o acesso ao cuidado ao longo da vida;

V - a simultaneidade na oferta dos serviços para quem cuida e para quem é cuidado, reconhecida a relação de interdependência entre ambos;

VI - a acessibilidade em todas as dimensões;

VII - a territorialização e a descentralização dos serviços públicos ofertados, considerados os interesses de quem cuida e de quem é cuidado;

VIII - a articulação interfederativa;

IX - a formação continuada e permanente nos temas de cuidados para:

a) servidoras e servidores federais, estaduais, distritais e municipais que atuem na gestão e na implementação de políticas públicas;

b) prestadores de serviços que atuem na rede de serviços públicos ou privados; e

c) trabalhadoras e trabalhadores do cuidado remunerados e não remunerados, incluídos os familiares e comunitários; e

X - o reconhecimento e a valorização do trabalho de quem cuida e do cuidado como direito, com a promoção da corresponsabilização social e entre homens e mulheres, respeitada a diversidade cultural dos povos.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso I do caput deste artigo, a integralidade do cuidado compreende o atendimento das demandas e das necessidades de cuidado das pessoas em todas as dimensões, como receptoras e provedoras do cuidado, considerados os contextos social, econômico, familiar, territorial e cultural em que estão inseridas (Brasil, 2023).

Verifica-se que, tal como o artigo 6º, o legislador se preocupou com a acessibilidade e a independência das pessoas trazendo nas diretrizes a garantia de integralidade do cuidado dentro da perspectiva das múltiplas desigualdades já tratadas no artigo 5º, inciso V, como as desigualdades sociais existentes em todas as dimensões que excluem pessoas em razão de classe, sexo, raça, etnia, idade, território e deficiência. A previsão de capacitação em formação continuada aos servidores e servidoras federais, estaduais, distritais e municipais em conjunto com as delimitações de estrutura de governança (artigo 11 e 12) e previsão orçamentária, favorece o desenvolvimento do Plano Nacional de Cuidados, vez que define origem de arrecadações, objetivos e destinatários desde logo.

Nesse sentido, para que haja a garantia de direitos das pessoas que sofrem das múltiplas desigualdades dentro de iniciativas que estruturam tanto no setor público quanto privado medidas de compatibilização entre o trabalho remunerado e as

necessidades pessoais e familiares de cuidado, a legislação prevê a competência do poder executivo federal para dispor das competências, funcionamento e composição. Igualmente, determina que órgãos, entidades da administração pública e doações de qualquer natureza jurídica componham o fundo orçamentário do plano.

Tal como o Programa Emprega Mais Mulheres, a legislação do Plano Nacional de Cuidado não encerra o ciclo de exploração e expropriação do capitalismo sob as atividades socio-reprodutivas realizadas principalmente pelas mulheres, porém, ao mínimo reconhece de forma positivada que eles existem, algo que pode servir à prática jurídica como alicerce à construção de teses nos judiciários e fora dele, por exemplo, no reconhecimento do período gasto em cuidado não remunerado como parte da jornada de trabalho. Todavia, sabe-se que este não é o escopo específico do presente trabalho, razão pela qual retoma-se à realidade negocial, onde pode ser possível a prática de políticas empresariais que reduzam as desigualdades de gênero dando um passo à frente na luta contra as injustiças de gênero.

3.7 PLANOS DE AÇÕES EMPRESARIAIS: PESQUISAS ORGANIZACIONAIS, COMITÊ ESPECIALIZADO E BANCO DE DADOS

Inspirando-se nos planos de ação presentes ao longo dos Planos Nacionais para Políticas Públicas para Mulheres (PNPM) e com base nos comitês especializados a seguir abordados, tem-se visão de criação de planos de ações dentro das próprias empresas com a previsão desses na negociação coletivas.

Poderia se dar inicialmente com a criação de grupos de trabalho para a elaboração do procedimento a ser tomado. Isto é, do passo-a-passo para implementação da igualdade de gênero. Dentre eles, a adoção do Programa Emprega Mais Mulheres em conjunto com a atribuição máxima de metas diárias ou semanais ou mensais, conforme a necessidade empresarial. Ainda, a adoção e prática do direito à desconexão não só em tem de férias, mas também após a teletrabalhadora estar *offline* do programa, atendimentos e prestação daqueles serviços.

Outro ponto, é a fiscalização dessas ações afirmativas, sendo possível ser efetuada, por exemplo, pelas integrantes do grupo de pesquisa. Com isso, obtendo a garantia de estabilidade no emprego, tal como ocorre hoje com os presidentes e integrantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), previsto no artigo 165 da CLT.

Dentre os comitês possíveis, tem-se o Comitê da Mulher que já foi estruturado pelo Instituto Maria da Penha, o qual explica a importância e traz o passo-a-passo para sua implementação (IMP, n/d). primeiramente, análise de diagnóstico com gestores e o Recursos Humanos (RH) da empresa, também se há pesquisa de clima ou ação de equidade de gênero; em seguida, identificar se já houveram relatos de funcionárias sobre violência doméstica.

Posteriormente, analisar todas as informações, elaborar um relatório e enviar para que haja a criação e elaboração de oficina de capacitação com gestores, RH, lideranças e funcionárias e funcionários. Em uma terceira fase, realizar um ciclo de palestra com objetivo de dissipar conhecimento entre os funcionários da empresa e dar publicidade e oportunidade aquelas que desejam participar de que há um Comitê da Mulher, indicando o plano de trabalho e canais de comunicação (IMP, n/d).

Outra forma de promoção de escuta ativa são as pesquisas de clima organizacional com intuito de entender a equipe, a necessidade e, quando houver, os reflexos das mudanças internas. A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta estratégica utilizada pelas empresas para avaliar a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho (Santos, 1999).

Ela mede fatores como satisfação, engajamento, motivação, relacionamento interpessoal, liderança, comunicação interna e condições de trabalho. Em outras palavras, o objetivo principal dessa pesquisa é identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria na cultura organizacional, permitindo que a gestão tome decisões mais assertivas para aumentar a produtividade e o bem-estar dos funcionários (Santos, 1999).

Por meio da coleta desses dados, a pesquisa pode alcançar melhor compreensão sobre como os colaboradores enxergam a empresa, as suas políticas e práticas de gestão. No caso específico da implementação de políticas públicas para mulheres, a pesquisa é uma boa forma de fiscalização e manutenção das ações afirmativas negociadas coletivamente.

Para tanto, realiza-se questionários que podem abordar temas como reconhecimento profissional, o reconhecimento e responsabilidades da empresa quanto à perspectiva de gênero, as oportunidades de crescimento, inclusive considerando a maternidade, até mesmo o nível de confiança na liderança e na implementação dessas políticas. Não esquecendo que a confidencialidade é um aspecto essencial para garantir respostas honestas e fiéis à realidade.

Após a análise dos resultados, a empresa deve agir para corrigir problemas identificados e reforçar aspectos positivos. Medidas como melhorias nos benefícios, mudanças na cultura empresarial e organizacional, treinamentos para líderes e maior transparência na comunicação interna são algumas das ações que podem ser adotadas com base na pesquisa (Kotter, 2002).

Além disso, a realização periódica desse estudo permite acompanhar a evolução das medidas negociadas, fazendo com que elas não sejam apenas letras de normas jurídicas. Igualmente, demonstra o compromisso da empresa com o Programa Emprega Mais Mulheres e com as cláusulas coletivas, de tal forma que facilita o acesso aos dados para eventuais litígios, judiciais ou não.

De acordo com Neusa Maria Bastos F. Santos (1999), uma pesquisa de clima organizacional bem conduzida fortalece a relação entre empresa e funcionárias, gera um ambiente de trabalho mais harmonioso e impacta diretamente nos resultados do negócio. Nesse sentido, esvaziando os discursos negativos no que tange a implementação de benefícios e políticas públicas com perspectivas de gênero e ampliando o espaço negocial.

3.8 DA TEORIA PRÁTICA EM FACE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE

Até o momento a teoria feminista exposta teve como intuito explicar as formas estruturais de desigualdades de gênero nos âmbitos econômicos, sociais e políticos. Analisando-as com as práticas de teletrabalho no direito brasileiro considerando que a discriminação de gênero está nas tradições, costumes e, principalmente, posta como natural.

Nesse sentido, apesar do Programa Emprega Mais Mulheres, não elimina os problemas de gênero existentes, vez que proporcionam apenas a troca do seis por meia dúzia, em especial quando se trata de mulheres – inseridas em toda essa concepção de divisão sexual do trabalho – o qual gera sobrecarga, adoecimento mental e físico delas como a Síndrome de Burnout. Logo, esse ponto é válido ser ressaltando antes de adentrar nas formas pragmáticas e positivas das negociações coletivas para que não produzido o falso efeito de salvar o Brasil das discriminações de gênero.

Pelo contrário, toda a presente análise está no ponto de partida inicial das necessárias mudanças que devem ocorrer para que as mulheres estejam em paridade de participação com os homens (Cirino; Castro, 2021). Dentre elas, é constar nas

cláusulas coletivas as jornadas de trabalho, considerando também o trabalho reprodutivo. Isto é, se o reconhecimento social em conjunto com o artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal positiva a centralidade do trabalho na vida das pessoas e da sociedade, então, torna-se obrigatório constitucionalmente a identificação do trabalho reprodutivo como trabalho.

Além disso, a compreensão do Programa Emprega Mais Mulheres como mais do mesmo, refere-se à essencial apreciação dos casos concretos para aplicação da compensação de jornada e/ou forma diversa de jornada. Devido às demandas reprodutivas de cuidado existentes, existe a variável quanto aquela mulher não possuir tempo hábil para realizar toda sua jornada de trabalho reprodutivo e produtivo.

Consequentemente, ela não pode ser vítima de mais expropriação e exploração do seu trabalho, na prática, é dar efetiva paridade salarial à elas e implementar formas de fiscalização adequadas para isso. Em razão das empresas que instituem pequenas diferenças e diversos nomes para as mesmas funções com intuito de manter apenas homens naquelas que a remuneração for maior, por exemplo, através de uma bonificação desproporcional aquela pequena diferença (Saladini, 2024).

Ressalta-se que toda mudança em prol da mulher teve o discurso de que seria um problema; que seriam privilégios e tornaria mais difícil a contratação delas ou até mesmo levaria a falência de as empresas. Como bem lembra, Ana Paula Sefrin Saladini (2024, p.175), no projeto do Código do trabalho de 1917 quando houve o debate de afastamento da gestante de até 25 dias antes do parto sem deixar de receber parte da remuneração, o discurso em jornais da época era de que “iria tornar a gravidez ‘rendosa e cômoda¹⁷ profissão’ e faria os empregadores tomarem precauções para evitar os serviços de futuras mães”. Tal fala reforça não só a naturalização das responsabilidades reprodutivas impostas às mulheres, mas também fornece base para um tratamento e salário inferior para elas. Precarizando o trabalho remunerado daquela que já está sobrecarregada.

Portanto, as pesquisas de clima organizacional devem preceder o momento de negociação coletiva, servindo como base para a formulação das discussões e das

¹⁷ Abre-se a presente nota para falar o óbvio em resposta ao encontro de ser mãe ser uma “cômoda profissão”, isto é, como se fosse fácil, tranquilo e nada cansativo a gestação, a criação e o contínuo cuidado da prole. Algo que não é natural por ser mulher ou homem, mas sim um trabalho que exige, além de todo essa prática, afeto – o que também não acontece *naturalmente*.

cláusulas futuras. Isso se justifica pela união da autonomia da vontade com os princípios da criatividade jurídica e da adequação negocial, os quais permitem a normatização das especificidades de gênero identificadas. Assim, contribuem para a construção de uma realidade laboral orientada pelo princípio da igualdade substancial (Delgado, 2019). A seguir, trata-se de forma pragmática e específica quanto às negociações coletivas trabalhistas no Brasil, abordando desde seu conceito, aos princípios, tramitação e formas de regulamentação.

4. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E SUA APLICAÇÃO NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TELETRABALHO

A partir desse momento, a presente dissertação passa a explicar sobre as negociações coletivas do trabalho dentro do ordenamento jurídico pátrio em conjunto, por vezes, com as convenções e normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Retrata-se, de início, que esses documentos são fontes do Direito do Trabalho, seja de fontes formais, como os próprios instrumentos coletivos e legislação trabalhistas, ou fontes materiais quando da composição do referencial teórico se der por convenções não ratificadas pelo Brasil (Delgado, 2019).

Na mesma lógica de estabelecer os conceitos básicos, retoma-se, brevemente, as explicações anteriores de que o teletrabalho é uma modalidade do trabalho à distância que para sua constituição legal não pode existir na prática real o controle de jornada, permitindo que a teletrabalhadora possuía a flexibilidade de duração do trabalho e momento que irá dispor para tanto sem que isso descaracterize a subordinação do vínculo empregatício nem mesmo o Poder Diretivo do empregador, vez que existem outras formas de controles como via cumprimento de metas.

O recorte de gênero também fora exposto em vista de que as injustiças de gênero aqui trazidas são estruturantes da ordem social capitalista de forma a gerar um movimento cíclico onde a exploração e expropriação do trabalho da mulher se dá em duas principais frentes: a da produção de mercadoria, tradicionalmente conhecida como trabalho produtivo ou assalariado, e a [re]produção de mão-de-obra, isto é, pessoas, as quais não são devidamente reconhecidas como trabalho, mas são retratadas como as atividades sociorreprodutivas ora impostas às mulheres como ao biológico e natural.

Para a abordagem sobre as negociações coletivas de trabalho, a categoria de análise pode, e, por vezes, deve, ser mais ampla haja vista que as normativas coletivas que se pretendem refletirem à todas as pessoas trabalhadoras, pois a implementação de políticas e ações afirmativas estritamente às mulheres reforça os estereótipos de gênero retratados no capítulo anterior, criando obstáculos maiores para elas no mercado de trabalho, tal como a licença-*maternidade* ao invés de uma licença *parental*¹⁸.

Nesse sentido, importa a localização teórica tanto sobre o trabalho em si quanto os reflexos desses no trabalhador e, como verá a seguir, quem é esse trabalhador ou trabalhadora. Partindo da teoria de Ricardo Antunes (2009, p. 228), o trabalho, é “como um momento fundante da vida humana, ponto de partida no processo de humanização”, porém, com o desenvolvimento do capitalismo esse trabalho foi transformado em “trabalho assalariado, alienado e fetichizado” vez que centraliza o lucro nas esferas de poder e, como forma de manutenção social, cria o desejo material, o qual somente seria satisfeito com a compra, mantendo o ciclo de produção que gira em torno de um fetiche e da necessidade de subsistência.

O discurso sobre o trabalho e a dignidade se desenvolveu no final do século XX com as bases neoliberais onde o Estado não deveria ser intervencionista como o Estado de bem-estar social e não deveria ser inteiramente omissivo como o liberal quando acarretou a crise de 1929 no Estado Unidos da América (EUA). Em contexto histórico, havia-se passado por duas grandes guerras, a guerra fria e as segunda e terceira ondas dos feminismos, as quais foram reificadas de *reivindicações por trabalho decente que gera independência das mulheres para demandas de trabalho precário e mão-de-obra barata*¹⁹ (Eisentein, 2005). Essas reificações nos discursos

¹⁸ A citação da licença maternidade ser uma forma de reafirmar estereótipos de gênero pode gerar estranheza vez que ela surgiu como uma política pública para que as mulheres possuam os direitos de cuidar dos seus filhos sem perder o emprego, tal como a própria estabilidade gestacional. Contudo, a violência institucional está na omissão dos homens à essa atividade socio-reprodutiva. Veja, a legislação da licença maternidade, como artigo 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas, retrata o discurso de imposição biológica constantemente afirmado na presente dissertação, pois, ao invés do legislador prever que a pessoa que acabou de ter um filho – via gestação ou adoção – possui o direito de licença de 120 dias para os cuidados da prole, em realidade onera a mulher empregada que já possui obstáculos para o ingresso e manutenção no mercado de trabalho como também possui o dever institucionalizado como único dela de cuidado da prole e/ou das atividades socio-reprodutivas. Logo, a política pública para ser verdadeiramente *justa* deve ser uma licença parental.

¹⁹ O uso do itálico se faz com intuito de separar ao leitor aquilo que foi visto como conquistas, ingresso no mercado de trabalho, mas, em realidade, foi aproveitado pelo capitalismo dentro do discurso neoliberal para o uso da mão-de-obra das mulheres como barata e sem a ruptura das injustiças de gênero, vez que é nesse momento histórico que a dupla jornada para a ganhar forças nas vidas delas. Eisentein (2005) faz um levantamento de dados importantíssimo com recorte às mulheres

principalmente da segunda onda do feminismo se dá em razão da ameaça ao capitalismo trazidas pela busca de uma ruptura das personificações de gênero, vez que é através do empobrecimento das mulheres e das contínuas imposições às atividades socio-reprodutivas que as estruturas do capitalismo mantêm a produção e reprodução econômica-social (Federici, 2021; Battacharya, 2024). Wolfgang Steeck (2018, p.72) assim explica em seu livro *Tempo comprado: a crise adiada do capitalismo democrático*, vez que:

O capitalismo pressupõe um contrato social no qual as expectativas recíprocas do capital e do trabalho, de dependentes do lucro e dependentes do salário estão estabelecidas de modo mais ou menos explícito, sob a forma de uma constituição econômica formal ou informal. O capitalismo – ao contrário daquilo que as teorias econômicas e as ideologias querem fazer acreditar – não é um estado natural, mas, sim, uma ordem social que, associada a determinado tempo, necessita ser formada e legitimada: é concretizada sob formas que variam conforme o lugar e ao longo da história, podendo, a princípio, ser sempre negociada de novo e estando permanentemente ameaça de ruptura.

A virada do século, 2001, já carregava grandes alterações mundiais com a criação da internet e seu progresso cada vez maior e mais rápido. Nascia a sociedade em rede nomeada por Castells (2002) para se referir a estrutura social baseada nas redes de interações mediadas pelas tecnologias de informação e comunicação. O processo de liberalização global vem com a desvalorização do trabalho regulamentado tradicional, isto é, o vínculo de emprego para a valorização do trabalho autônomo e suas novas e múltiplas formas de ganhar dinheiro. Conforme Antunes (2009), esses novos fenômenos do empreendedorismo que são figuras do mercado configurando-se como “formas ocultas de trabalho assalariado”, uma nova marginalização social que mascara o trabalho precário, instável e subordinado como trabalho autônomo (Antunes, 2009, p.234).

Com o advento das tecnologias, o avanço também se deu em formas de flexibilização do trabalho, expandindo os ambientes de trabalho para os ambientes domésticos, de forma a mesclar o trabalho produtivo a domicílio com o trabalho reprodutivo doméstico “aumentando as formas e exploração do contingente feminino” (Antunes, 2009, p.237). Exemplos disso são as trabalhadoras de *telemarketing* e *call center*, as quais fazem parte da composição da nova modalidade precarizada

estadunidenses que demandaram ao longo das décadas de 1960 a 1980 a sua inserção no mercado de trabalho, mas acabaram com mais trabalho e menos dinheiro. A autora (Fraser, 2020) expõe como o discurso de salário-família se transformou na prática no discurso de que todos precisam trabalhar, algo que Fraser (2020) retrata como o “novo” capitalismo financeirizado e aqui estabelece-se como o início do trabalho precarizado.

chamada de “novos proletários de serviço” (Antunes, 2009, p.237). Nesse sentido que Antunes (2009, p.237) trata da teoria de Úrsula Huws que alcunhou os novos proletariados com o uso das vias telemáticas de cibertariado.

O novo proletariado da era da cibernética que vivencia um trabalho (quase) virtual em um mundo (muito) real, para lembrar o sugestivo título de seu livro que discorre sobre as novas configurações do trabalho na era digital, da informática e da telemática – novos trabalhadores e trabalhadoras que oscilam entre a enorme heterogeneidade de sua forma de ser e a impulsão tendencial para uma homogeneização que resulta da condição de precariedade dos distintos trabalhos.

Nessa mundialização do capital, as pessoas que precisam trabalhar para sobreviver, os proletariados, aceitam as formas precarizadas ofertadas pelo mercado com o discurso de flexibilização e maiores oportunidades de negócio. O trabalhador autônomo e o teletrabalhador a partir das conquistas pela ‘flexibilidade’ não é verdadeiramente livre para determinar suas próprias condutas, mas está por conta própria para continuar sobrevivendo, são deles que as negociações coletivas do trabalho devem normatizar, vez que a dignidade da pessoa humana não se excluir pela omissão estatal em reconhecer os direitos desses trabalhadores (Antunes, 2009).

Fundamentando-se na perspectiva teórica de que o teletrabalhador, na prática, representa um cibertariado porque é um proletariado, uma fração da classe-que-vive-do-trabalho que depende das tecnologias e do mundo cibernético para efetivamente prestar seus serviços, a partir de agora passa-se a apresentar as negociações coletivas do trabalho, conceitos, legitimidade, partes e exposição de como elas compõem o rol de direitos fundamentais no Brasil.

Para Enoque Ribeiro do Santos (2018), as negociações coletivas de trabalhos são discussões ou complexos de entendimentos entre as partes integrantes da relação trabalhista composto pelos empregadores de forma direta ou via sindicato patronal e pelos trabalhadores com representação dos sindicatos da categoria. Já Mauricio Godinho Delgado (2019) define as negociações coletivas trabalhistas como um processo necessário para superar os conflitos que surgem das relações trabalhistas, sem que haja distinção aqui entre trabalho e emprego.

Paulo Maia Américo Vasconcelos Filhos (2017) as aborda como premissa inicial de um processo reivindicativo trabalhista, a qual serve de exemplo de autorregulamentação quando há consenso e acordo entre as partes exercem a democracia na resolução de conflitos partindo da autocomposição e autoprodução normativa do direito do trabalho (Vasconcelos Filho, 2017).

Pode-se afirmar que as negociações coletivas do trabalho, em sua essência, é um processo dinâmico democrático de diálogo e busca por consenso entre representantes dos trabalhadores, geralmente os sindicatos, e os empregadores ou suas organizações representativas. Com objetivo primordial de estabelecer as condições de trabalho, regular as relações profissionais e solucionar conflitos laborais de forma pacífica e participativa. Em síntese, trata-se de um mecanismo de autocomposição de interesses, onde as próprias partes envolvidas constroem as normas que regerão suas relações, adaptando-as às transformações e necessidades específicas (Ribeiro, 2017).

Na perspectiva de Mauricio Godinho Delgado (2019), as negociações coletivas do trabalho são um instituto do Direito Coletivo do Trabalho, pois transcende a mera técnica de produção de normas jurídicas, constituindo um processo jurídico com dinâmica, regras, princípios e procedimentos próprios que carregam influência histórica e de movimentos dos trabalhadores para conquistar direitos como reivindicações pela normatização da gratificação natalina, hoje reconhecida no artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 com nome de décimo terceiro salário. Portanto, ao abordar esse instituto do Direito do Trabalho, deve-se considerar que as mudanças pretendidas podem ocorrer para além das partes negociantes, uma vez que a construção histórica dos direitos trabalhistas prossegue no tempo com contínua possibilidade de mudanças.

Pela perspectiva internacional, as negociações coletivas do trabalho são uma ferramenta essencial para a paz social, permitindo que, através do diálogo e do respeito a princípios como a boa-fé e a lealdade, os interesses, por vezes antagônicos, do capital e do trabalho possam, minimamente, ser conciliados. A Organização Internacional do trabalho formaliza esse debate pela primeira vez em 1941 na Declaração de Filadélfia versando sobre a liberdade sindical, a proteção dos direitos de sindicalização e as recomendações de tratados coletivos (OIT, 2019).

Entre 1949 a 1951 a OIT desenvolve a Convenção nº 98 de 1952 abordando tópicos como a proteção contra atos de discriminação antissindical, proteção das organizações de trabalho e de empregadores contra atos de ingerência mútua, fomento à negociação coletiva voluntária, entre outros que a marcaram como o ato normativo de reconhecimento e promoção do direito de organização e de negociação coletiva, visando proteger os trabalhadores.

É através desse documento que a autonomia privada coletiva exercida pelas entidades coletivas dos trabalhadores, como os sindicatos, ganham poder para equacionar os conflitos, autonormação, auto-organização e autotutela. Como efeito, as negociações coletivas de trabalho ganham caráter de direito fundamental advindo da garantia à liberdade sindical ora aspecto do direito humano à liberdade.

As negociações coletivas do trabalho podem ser realizadas com base em três modelos ou abordagens diferentes (I) a negociação distributiva ou modelo posicional; (II) Negociação integrativa/colaborativa ou modelo de ganhos mútuos; e (III) modelo misto ou negociação cooperativa melhorada (Ribeiro, 2017).

A primeira, modelo posicional, caracteriza-se por um maior de maior hostilidade, onde cada parte está preocupada unicamente em maximizar seus ganhos e possui posições fixas. Já o modelo de ganhos mútuos carrega esse nome por se basear na identificação e satisfação de todas as partes, promovendo troca de informação e a resolução conjunta dos problemas de forma que as soluções beneficiem ambas as partes. Por fim, o modelo misto ou de negociação cooperativa melhorada combina elementos dos dois modelos anteriores vez que se utiliza de uma abordagem baseada em interesses para questões mais integradoras e a posicional para temas como salários.

Diante disso, compreende-se que esse instituto do Direito do Trabalho leva desde o diálogo à criação de um negócio jurídico. Desse modo, o presente capítulo busca expor quais são os princípios basilares que compõem as negociações, bem como sua natureza jurídica, procedimentos. Ademais, aborda-se suas funções, a fundamental presença e respeito quanto à autonomia privada, bem como a participação dos sindicatos e dos trabalhadores para a construção de um legítimo acordo coletivo. Tão logo, analisa-se frente ao todo o exposto como as negociações coletivas podem ser um passo mais próximo da paridade de participação de gênero, uma vez que dentro das relações de trabalho devem ser consideradas a dupla, por vezes tripla, jornada que as mulheres suportam em razão da divisão sexual do trabalho.

4.1. OS PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Seguindo nesse tópico, pretende-se abordar os princípios da negociação coletiva de trabalho em vista deles constituírem a base ética do processo democrático e na construção dos instrumentos coletivos em vista de que s do processo negocial.

Seguindo nesse tópico, pretende-se abordar os princípios da negociação coletiva de trabalho em vista deles constituírem a base ética do processo democrático e na construção dos instrumentos coletivos em vista de que proverem orientações para as partes negociantes ali presentes, tanto representantes dos trabalhadores quanto os empregadores. Ainda, as normas contidas nos princípios constitucionais como o da igualdade no artigo 5º; da dignidade da pessoa humana no artigo 1º, inciso III; da valorização social do trabalho também no artigo 1º, inciso IV e os direitos sociais e do trabalho previstos no artigo 6º e 7º da Constituição Federal não são meramente programáticos, mas impõem deveres concretos em vista da ideia central de que a Constituição Federal dirige a ação do Estado e da sociedade para a promoção da justiça social (Gomes, 2005).

Nesse sentido, apesar do texto constitucional não prever expressamente sobre o fomento às negociações coletivas do trabalho para as teletrabalhadoras, a hermenêutica jurídica em conjunto com a aplicação dos princípios que carregam o peso dos direitos e princípios fundamentais da valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana são base jurídico-normativa para fomentar e utilizar a negociação coletiva do trabalho como meio de dar efetividade a esses direitos para as teletrabalhadoras (Ribeiro, 2017).

Em primeiro lugar, o princípio da boa-fé define padrões éticos que abarca os demais princípios e os atores sociais das negociações produzindo deveres como da moralidade, da preservação de informações e da lealdade. Como todo negócio jurídico, os sujeitos obrigados a tentativas de negociação, deve-se ter como padrão de conduta mútua, bem como a busca pela simetria no processo e concretização do negociado. Regido não apenas no aspecto trabalhista, mas presente expressamente no artigo 422 do Código Civil sobre “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (Brasil, 2002). Apesar dos instrumentos coletivos do trabalho não serem um simples contrato coletivo, o dever de boa-fé e o afastamento do agir de má-fé é uma “autêntica obrigação jurídica” presentes em todos os aspectos (Brito Filho, 2021, p.169).

Nesse sentido, empregadores e trabalhadores, representados ou participando diretamente, devem respeitar os termos da boa-fé. Por exemplo, a oferta proporcional de uma contraproposta quando houver recusa, galgando pela formulação de uma proposta coerente e garantidora de direitos.

A presença contínua da boa-fé em todas as fases da negociação é essencial, conforme os autores Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000, p.1166) trazem, a conduta do empregador em assumir deveres mais onerosos, contudo, que não será ele quem irá adimplir. Isto é, aceitam condições mais custosas pensando em já repassá-la ou terceirizá-la. Caso isso ocorra, esse empregador estaria desvirtuando o processo de negociação pelo desrespeito à boa-fé. De acordo com Luiz Alberto Pereira Ribeiro (2017, p.102), a boa-fé

Trata-se, na verdade, de um paradigma de conduta, emergindo como limitação aos poderes e faculdades dos atores sociais, delineando o procedimento a fim de transparecer as verdadeiras e legítimas pretensões, afastando o oportunismo, com vistas à pacificação social dos conflitos coletivos de trabalho, tratando da boa-fé objetiva, na qual o comportamento dos atores sociais há de ser mercado pela busca de solução para impasses.

O princípio da compulsoriedade negocial vem nesse mesmo sentido vez que estipula às partes o dever de buscar um acordo ao invés de invocar diretamente o judiciário para a resolução do impasse. Conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2018) ao deixar de negociar, nega-se a existência dos sujeitos que compõem as relações de trabalho haja vista que é por essa via harmônica, comprometida com as estipulações e respeitosa à autonomia privada coletiva que poderá ser possível alcançar uma solução pacífica aos conflitos com as devidas garantias do princípio do contraditório nesse dialogo estabelecido entre as partes e em busca de suas pretensões (Santos, 2018).

Compõe o rol de princípios das negociações coletivas do trabalho o princípio da igualdade, sendo mais amplo que o previsto na Constituição Federal no artigo 5º, inciso I, para reconhecer a igualdade formal entre homens e mulheres.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988).

Na prática, as negociações coletivas do trabalho possuem como um dos polos os representantes sindicais dos trabalhadores e a obrigatoriedade da sua participação advém desse princípio que busca estabelecer a paridade de armas, contudo, aqueles direitos e deveres ali discutidos ainda estão dentro de uma relação em que a paridade de armas não é completamente existente mesmo que os representantes sindicais possuam maior conhecimento e queiram exercer seus direitos trabalhistas para demandar a garantia dos mesmos, a base dos trabalhadores também sofrem reflexos

negativos dessas decisões, como atitudes sancionatórias por parte dos empregadores em caso de greve ou manifestações. Logo, a hierarquia econômica persiste frente aos empregadores e trabalhadores não deixa de existir pela representação sindical, de forma que os trabalhadores podem acabar aceitando os termos impostos por medo de represálias. Ainda que estas estejam indo no sentido contrário aos princípios anteriormente expostos.

Já os princípios da paz social, da razoabilidade e da colaboração podem ser explicados em conjuntos, em vista da finalidade em comum ser o equilíbrio. As partes ao se empenharem na discussão e exercer seus poderes econômicos e de demandas, devem deslocar suas diferenças limitantes para abrigar propostas coerentes que resolva os conflitos levando em consideração os interesses da coletividade. Consequentemente, negociando um instrumento coletivo eficaz e justo de modo que haja um equilíbrio entre as demandas das partes, funcionando além de um regulamento de obrigações, mas também como um acordo de paz (Vianna; Teixeira Filho 2000).

O princípio da razoabilidade também pode ser o nome de dever de adequação, o qual define a obrigação das partes de negociar dentro da realidade, sem pleitos impossíveis ou se recusando a aceitar às propostas que estão dentro das possibilidades (Brito Filho, 2021).

Enoque Ribeiro dos Santos (2018) afirma que todos os atores sociais compreendidos nessas relações trabalhistas e negociais possuem o direito de informação. Compreendido como a necessidade de transparência das informações propostas entre todas as partes, tais como, balanços patrimoniais, demonstrativos de resultados, fluxos, entre outros.

A problemática desse princípio se encontra na linha tênue entre o direito de informação e a necessidade da empresa em proteger seus segredos empresariais. Logo, as matérias expostas ao longo da negociação coletiva não devem ser divulgadas quando não são pertinentes, bem como, não se faz necessário que a empresa divulgue informações sigilosas se elas não estão em pauta (Vianna; Teixeira Filho 2000).

Compreende-se a negociação coletiva, como instituto central do Direito Coletivo do Trabalho, é regida por um conjunto de princípios que não apenas orientam seu procedimento, mas também fundamentam sua legitimidade e eficácia como instrumento de pacificação social e de criação de normas. Portanto, ao analisar as

possibilidades de organização do teletrabalho via norma coletiva para combater a desigualdade de gênero no trabalho é possível que a instrumentalização dos direitos e garantias dessa problemática tenha essa base principiológica na formação de acordo ou convenção coletiva.

É nesse viés que os princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos ganha destaque por tratar da criação e fortalecimento das normas coletivamente negociadas e contratualizadas (Delgado, 2019). Essa possibilidade existe em razão da estrutura do Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que o Direito do Trabalho possui duas construções diferentes, sendo o direito individual e o coletivo. O direito individual se constrói a partir da “constatação fática da diferenciação social, econômica e política entre os dois sujeitos da relação” de trabalho (Delgado, 2019, p.1552). Já o direito coletivo, é “construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais”, por conta disso essa ramificação possui processos, teoria e princípios diferentes do direito individual (Delgado, 2019, p.1552). Desse modo, é no direito coletivo que há produção de regras jurídicas das quais refletem no direito individual, uma vez que sua relevância se encontra na representatividade e consistência ao garantir uma equivalência entre os sujeitos dessas relações via agentes coletivos.

Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p.1554), os princípios do Direito Coletivo do Trabalho podem ser classificados em três grupos, sendo eles os (I) *princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro*, os quais tratam sobre a criação e fortalecimento de organização coletivas de trabalho com a base fundamental nos princípios da liberdade associativa e sindical; e, da autonomia sindical, na medida em que cabe aos trabalhadores a possibilidade e o direito de união e criação sindical.

O segundo grupo são os (II) *princípios que tratam das relações entre seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva*. Eles regem as condutas dos seres coletivos nas relações grupais, essencialmente via os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva; da equivalência dos contratantes coletivos; e o princípio da lealdade e transparências nas negociações coletivas (Delgado, 2019).

Já o terceiro grupo de princípios é onde se encontra o suporte para a construção das relações e dos efeitos quanto à negociação coletiva aqui discutidas. Os (III) *princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos*, reúne e fixa diretrizes que refletem no direito individual do trabalho.

Como um dos componentes principais desse grupo, tem-se o Princípio da Criatividade Jurídica, o qual possui real poder de “criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal”, onde o diálogo social e racional entre os sujeitos das negociações possuem amplos poderes políticos-jurídicos em razão dessa possibilidade de autogestão (Delgado, 2019, p.1573).

A criatividade jurídica proporciona a criação de cláusulas que são componentes dos acordos ou convenções frutos da negociação coletiva e após firmadas, não podem ser revogadas dentro do período estipulado, produzindo efeitos na prática individual e coletiva trabalhista. Por essa razão, deve-se delimitar quais as possibilidade e limites de negociação. Já positivado, tem-se o artigo 611-A que traz a prevalência do negociado sob o legislado em algumas situações e o 611-B onde ficaram delimitados a proibição de negociar *in pejus* ao trabalhador sobre:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa

VIII - salário-família

IX - repouso semanal remunerado

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal

XI - número de dias de férias devidas ao empregado

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (Brasil, 1943 [2017]).

Contudo, a legislação trabalhista não capaz de acompanhar a sociedade com a mesma rapidez que ela se desenvolve e, como nos casos das relações trabalhistas em teletrabalho, se modica, razão pela qual os princípios são fontes norteadoras do Direito. O princípio da criatividade jurídica possui suas limitações e para que busque alcançar eficácia plena é necessário combiná-lo com o princípio da adequação setorial negociada, o qual consiste em como essa norma irá interagir com as normais estatais, desde a possibilidades, limites jurídicos e a harmonização entre a norma coletiva e a norma estatal (Delgado, 2019).

Para tanto, aplica-se três objetivos específicos, a criação dos novos direitos atuando no vácuo da lei; a ampliação dos direitos previstos na lei, como em casos de aumento da porcentagem do cálculo das horas extraordinárias; e a efetivação dos direitos estabelecidos.

É neste princípio que o presente estudo encontra um pilar fundamental para sustentar a hipótese de que a negociação coletiva pode promover melhorias, ampliar e garantir direitos frente à divisão sexual do trabalho e às desigualdades de gênero que marcam as relações laborais, especialmente no contexto apresentado do

teletrabalho das mulheres. Conforme já abordado, a desigualdade de gênero no trabalho possui raízes profundas nas estruturas sociais capitalistas, demandando não apenas a promulgação de leis genéricas, mas a efetiva aplicação de direitos estabelecidos de forma específica e sensível às particularidades vivenciadas pelas trabalhadoras.

A legislação geral, por sua natureza abrangente, mostra-se insuficiente para lidar com as especificidades inerentes ao teletrabalho feminino. Questões como a intensificação da dupla ou tripla jornada, com a fusão do espaço laboral e doméstico e a consequente sobrecarga mental e física, a invisibilidade do trabalho de cuidado não remunerado, os riscos do isolamento profissional e pessoal, dentro outros que as mulheres são contempladas de forma exaustiva e eficaz por diplomas legais de caráter universal. Assim, é nesse cenário de lacunas e insuficiências que o princípio da adequação setorial negociada proporciona um potencial de aprimoramento. Conforme Delgado (2019), este princípio permite que as normas autônomas, fruto das negociações coletivas, atuem para criar novos direitos – preenchendo, assim, os vácuos deixados pela lei -, ampliar os já existentes, ou garantir sua efetiva aplicação.

A autonomia privada coletiva, exercida por meio da representação sindical e materializada na negociação, manifesta-se sob esse princípio como o mecanismo pelo qual quase podem produzir normas sob medida. Tais normas, ajustadas às realidades concretas de um determinado setor ou categoria, como a das mulheres teletrabalhadoras, são capazes de contemplar as necessidades específicas e garantir os direitos de forma mais eficaz do que a norma estatal genérica. Somente sendo possível se as negociações coletivas foram um instrumento de diálogo social e como principal função da liberdade sindical (Ribeiro, 2017). A autonomia para regulamentar as próprias condições de trabalho é, em si, uma manifestação da liberdade e um caminho para a justiça social.

Para que estas normas negociadas possam, contudo, prevalecer sobre o padrão geral justralhista, é essencial, de acordo com Delgado (2017), que o negociado tenha uma elevação dos padrões de proteção, proporcionando mais direitos aos trabalhadores do que aqueles já assegurados, por vezes flexibilizados a ponto de precarização, pela legislação. Esse crescimento normativo está alinhado não apenas com os princípios do Direito Coletivo do Trabalho como também com o caráter dirigente da Constituição Federal de 1988, àqueles que visam à melhoria da condição social do trabalhador.

Em um segundo critério, a validade e eficácia dessas normas dependem da observância dos limites impostos à negociação, particularmente no que tange aos direitos trabalhistas relativamente indisponíveis, como a jornada de trabalho prevista no artigo 611-A, inciso I e II da Consolidação das Leis do Trabalho e as modalidades de pagamento salarial que pode ser pactuadas, mas dentro das medidas protetivas constitucionais não se admitindo que a adequação setorial negociada resulte em mera renúncia a direitos. Possui especial proteção aqueles direitos considerados indisponíveis de forma absoluta, que constituem o patamar civilizatório mínimo e são garantidos por normas constitucionais, tratados e convenções internacionais para assegurar a dignidade do trabalhador (Delgado, 2019, p.1577).

Desse modo, não pode prevalecer a norma negociada coletivamente “se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação)”, bem como a adequação não pode ser transacionada quando direitos indisponíveis absolutos (Delgado, 2019, p.1577). Isso devido ao interesse público de proteção a esses direitos, dado que são garantidos via normas constitucionais, tratados e convenções internacionais e normas infraconstitucionais que buscam manter o patamar civilizatório mínimo junto com a dignidade daquele trabalhador ou trabalhadora.

Essas proteções são essenciais para que a flexibilidade não se converta em precarização, ao permitir a criação de normas específicas que efetivamente melhorem as condições de trabalho e de vidas das mulheres em regime de teletrabalho, o princípio da adequação setorial negociada não é apenas uma ferramenta técnica, mas uma via para a concretização desse direito fundamental. Aquela criativa jurídica inerente à negociação coletiva, quando exercida com responsabilidade e com o objetivo de promover a igualdade substancial, reflete o potencial democrático e transformador do instituto jurídico (Ribeiro, 2017).

Estabelecido a base principiológica das negociações coletivas com intuito de fornecer maior grau de fundamentação às normas autônomas produzidas por elas, parte-se para exposição quanto à sua função e os sujeitos da negociação.

4.2. FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

A negociação coletiva, enquanto instituto central do Direito Coletivo do Trabalho, transcende sua caracterização como um mero procedimento, consolidando—se como um complexo fenômeno jurídico social cujas funções se irradiam para as esferas individual e coletiva das relações de trabalho. Ao se firmar

como um processo de autocomposição de conflitos, ela materializa a coexistência e a interdependência entre o direito individual e o coletivo trabalhista, dotando os atores sociais de uma capacidade normativa autônoma. A compreensão aprofundada dessas múltiplas dimensões funcionais é crucial, especialmente quando se considera o potencial da negociação coletiva para endereçar as especificidades do teletrabalho das mulheres e promover a igualdade e gênero, sendo um tema que demanda a internalização e aplicação efetiva do arcabouço normativo internacional.

As funções da negociação coletiva, para Enoque Ribeiro dos Santos (2018) são divididas em seis, das quais incorporam o jurídico, econômico, político, social, participativa e pedagógica, ou seja, elas perpassam por toda a formação do diálogo quanto ao ser política, até os reflexos jurídicos e econômicos de modo a alcançar uma orientação pedagógica aos sujeitos do processo.

A função jurídica da negociação coletiva é, talvez, a sua faceta mais evidente, desdobrando-se, segundo Santos (2008), em uma vertente normativa, uma obrigacional e uma compositiva. A função normativa que se manifesta na criação de regras e condições de trabalho por meio de acordos e convenções, inclusive para suprir lacunas legais, não opera em um vácuo. Essa função é informada e fortalecida pelo arcabouço normativo do Direito Internacional do Trabalho, notadamente, pelas convenções e recomendação emanadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Convenção nº 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva e a Convenção nº 154 sobre o incentivo à negociação coletiva, são basilares, pois não apenas protegem o direito de organização e negociação, mas impõem aos Estados-membros o dever de estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação coletiva voluntária (OIT, 1949). Este estímulo é essencial para que a função normativa possa ser plenamente exercida em prol da criação de um microsistema protetivo para as mulheres em teletrabalho.

É por meio dessa função normativa que se pode, e deve, internalizar e dar efetividade a outras convenções fundamentais da OIT que tratam diretamente da igualdade de gênero e da proteção social. A Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração e a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação fornecem o fundamento para que se negociem cláusulas que assegurem às teletrabalhadoras isonomias salarial em relação aos homens que desempenham funções equivalentes, bem como o combate a todas as formas de discriminação no

acesso às oportunidades de teletrabalho, na distribuição de tarefas, na avaliação de desempenho e na progressão de carreira.

A Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, embora mais recente, também orienta a criação de mecanismos preventivos e de acolhimento para situações de violência e assédio que podem se manifestar ou se agravar no contexto do teletrabalho. Ademais, a Convenção nº 156 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares e a Convenção nº 183 sobre a Proteção da Maternidade oferecem um suporte principiológico robusto para a negociação de cláusulas que reconheçam e busquem mitigar a sobrecarga das atividades socio-reprodutivas historicamente imposta às mulheres.

José Claudio Monteiro de Brito Filho (2021, p.169) ressalta a importância da função normativa e obrigacional, que, atreladas ao princípio da boa-fé, conferem autenticidade e força jurídica ao negociado. A internalização das diretrizes da OIT por meio dessas funções empresta ainda maior legitimidade e densidade protetiva às normas coletivas.

A força e a aplicabilidade desses instrumentos internacionais no ordenamento jurídico brasileiro, conferem a fundamentação necessária para argumentar pela sua incidência no âmbito das negociações coletivas. De acordo com Ribeiro (2017), a discussão sobre a hierarquia dos tratados de direitos humanos, que podem alcançar status constitucional ou supralegal, reforça a imperatividade de que as negociações coletivas não apenas se inspirem, mas efetivamente incorporem os padrões de proteção estabelecidos pela OIT, sob pena de se afastarem dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e dos próprios fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho e à dignidade da pessoa humana.

Em seguida, Enoque Ribeiro dos Santos (2018) expõe a função política que possui o poder da relação social em promover o diálogo entre os sujeitos de forma democrática, buscando estabelecer ações valorativas aos interesses de todos esses atores sociais. Consequência do exercício desse poder é a função econômica, além da jurídica, uma vez que as demandas por melhores condições de trabalho refletem diretamente no financeiro, seja do trabalhador em casos, por exemplo, de aumentos salariais, ou no empregador ao compactuar com tal demanda (Santos, 2018).

Já a função social é desenvolvida através do meio de conciliação de conflitos que estabeleça uma igualdade entre as partes e, com boa-fé, torne-se fonte dinâmica do direito trabalhista, de modo a evitar ou amenizar os custos sociais das competições

desleais entre empresas ou sindicatos. Aqui há ligação direta com a função pedagógica que leva em consideração o processo cíclico e repetitivo que é a negociação coletiva, logo, proporcionado o aperfeiçoamento de técnicas de conciliação e aumento da democracia social.

Por fim, a função participativa possui um viés mais territorial, uma vez que é nela que se define o nível da negociação, seja municipal, regional ou categorizada, estadual, nacional ou transnacional. Neste ponto, o autor Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho (2017) traz que uma vez que a negociação possui um amplo conceito, pois ela trata desde o diálogo entre os trabalhadores de chão de fábrica até a própria instrumentalização em contrato. Pode-se afirmar que a negociação é uma realidade fenomenológica.

Assim, de acordo com o autor, a negociação possui força de projetar aquelas reivindicações e normativas em um modelo de autocomposição onde possa regulamentar os direitos e deveres dos empregadores e dos trabalhadores. Inclusive, em níveis além do limite territorial daquele Estado ou município, levando assim a negociação em nível nacional ou até mesmo transnacional. Em razão disso, antes de partir para os sujeitos da negociação coletiva, explica-se brevemente os níveis de negociação coletiva sob a perspectiva de Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho (2017) em vista de que as novas modalidades de trabalho, tais como o teletrabalho, permite que o empregado esteja em um território diverso do que a empresa. Logo, sendo necessário uma negociação com existência, validade e eficácia ampla.

4.3. NÍVEIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Ao falar sobre nível da negociação coletiva, Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho (2017) se refere à força normativa desse instrumento jurídico, considerando a abrangência ou profundidade, o território, a autonomia para negociar e quanto as formas de participação dos trabalhadores, se diretas ou indiretas.

O primeiro nível, abrangência ou profundidade, traz a dimensão *vertical*, o qual é determinado pelas discussões internacionais, como conflitos em empresas multinacionais que extravasam as barreiras territoriais daquele país. Aqui se encontra os níveis transnacionais; nacional, quando interesse amplo; por categoria, quando houver aprofundamento de determinada matéria específica; por empresa, negociações que envolvam temas próximos às rotinas de trabalho.

Como nivelamento e dimensão *horizontal*, Vasconcelos Filho (2017) se utiliza da mesma terminologia: transnacional, nacional, regional, local, por empresa, seção da empresa ou por membros específicos da empresa. Contudo, para delimitar a territorialidade de aplicação daquele modelo negociado.

Pode-se ter uma autonomia entre as negociações coletivas do trabalho que são definidas entre aquelas entidades sindicais e irradiadas para níveis menores, portanto, possuindo um nível articulado. Ou, quando aquele instrumento advindo da negociação possui autonomia plena e sem restrições de alcance do seu conteúdo. Para essas autonomias, Vasconcelos Filho (2017) as define como nível *por articulação*.

Por fim, tem-se as negociações centralizadas e descentralizadas que são definidas via o modo de participação dos trabalhadores, se houve uma participação mais direta ou indireta; se ocorreu via representantes sindicais para as demandas e definições das normativas coletivas.

4.4. SUJEITOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: A FUNDAMENTAL PARTICIPAÇÃO SINDICAL

Antes de existir um instrumento normativo trabalhista é necessário que ele seja feito mediante um processo de diálogo justo e igualitário, o qual consiste em sua primazia mais básica a conversa entre pessoas. São estes os sujeitos da negociação, as pessoas que participam dessa conversa. Nesse sentido, uma vez que a negociação é um processo democrático ele é composto por uma diversidade escolhida para aquela participação, no caso, os representantes sindicais.

Os sujeitos da negociação coletiva consistem nos trabalhadores e trabalhadoras, empregadores ou representantes jurídicos da empresa, quando participação direta, bem como e principalmente, as entidades sindicais de trabalhadores ou patronais via seus representantes.

A Constituição Federal no seu artigo 8º, inciso VI impõe a necessária participação do sindicato de trabalhadores nas negociações coletivas, sejam elas realizadas diretamente com a empresa ou em casos de diálogos com o sindicato patronal.

8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (Brasil, 1988).

Explica-se que a empresa já é compreendida pelo ordenamento jurídico brasileiro como uma coletividade em razão de sua posição de domínio econômico frente a necessidade do trabalhador em vender sua força de trabalho para sobrevivência. Logo, é possível que seja realizada negociação sem o sindicato patronal para casos de acordos coletivos. Além disso, considera-se que o trabalhador é parte hipossuficiência e vulnerável nas relações trabalhista, portanto, cabendo uma representação coletiva concretizada no Brasil por algumas entidades sindicais (Delgado, 2019).

Não obstante, é possível a organização da categoria de trabalhadores em variadas formas de associação, como federação, confederação e centrais sindicais. Ressalta-se que as federações e confederações possuem poderes de negociar quando houver recusa dos sindicatos de trabalhadores. Contudo, as centrais sindicais, por exemplo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), apesar de organizada democraticamente não possui poder legal para negociar direitos em nome dos trabalhadores e trabalhadoras para acordos ou convenções coletivas.

À título de didática, acrescenta-se os conceitos dessas entidades sindicais, visto que o termo sindicato é costumeiramente utilizado para definir genericamente a instituição que representa os trabalhadores. Nesse sentido, aborda-se, sem a intenção de esgotar o assunto, as diferenças entre sindicatos, federação, confederação e centrais sindicais.

José Claudio Monteiro de Brito Filho (2021) trata os sindicatos como associação, portanto, pessoa de direito privado que possui prerrogativas para agir em interesse público. Dessa forma, o autor reafirma o legislado no artigo 611 da CLT onde os define como associações para fins de “estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais” sendo eles de empregadores ou trabalhadores em sentido amplo (Brasil, 1943).

Quando houver a união de dois ou mais sindicatos do mesmo grupo de atividades ou profissões sem que seja uma fusão entre sindicatos, compõem-se as federações. Elas são permitidas pelo ordenamento jurídico trabalhista pátrio para atuação coordenadas dos interesses sindicais, podendo atuar nas negociações coletivas quando o sindicato for ausente.

De forma triangular, há os sindicatos na base e com a união desses há as federações. Nessa lógica, as confederações são o agrupamento de federações, para que atue de nos interesses das categorias por atividades ou profissões de forma

nacional (Brito Filho, 2021). Até aqui são entidades que possuem permissão para atuar em negociações e dissídios coletivos, desde que haja a ausência do sindicato.

Já as Centrais Sindicais são conceituadas como “entidade formada pela união de organizações sindicais, com o objetivo de representar e defender os interesses de uma classe” (Brito Filho, 2021, p.119). Portanto, a intenção das centrais sindicais são uma atuação dentro da relação capital e trabalho buscando estratégias e políticas que privilegia aquela categoria que à forma.

Exposto isso, ao tratar de sindicato a matéria não se esgota em explicar o procedimento. Isto é, para José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2021, p.24), o Direito Sindical deveria ser um ramo autônomo da ciência jurídica, uma vez que “o estudo das relações coletivas de trabalho é, principalmente, o estudo de relações em que o sindicato se faz presente”. Logo, para o autor, não há como abordar Direito Coletivo do Trabalho sem Direito Sindical.

Ele traz a definição de Direito Sindical como “o conjunto de normas que regulam as relações coletivas de trabalho” (Brito Filho, 2021, p.31). À vista disso, não é possível abordar as negociações coletivas e, principalmente, questionar o que produz sua legitimidade sem falar da organização sindical, as atividades sindicais, onde se localiza a negociação coletiva, e os conflitos coletivos.

Ao discutir sobre legitimidade e eficácia dos acordos e convenções coletivas, deve-se tratar sobre a liberdade sindical, uma vez que nela que a autonomia privada coletiva pode ser produzida e, conforme será melhor abordado no próximo tópico, a liberdade sindical é reflexo direito do direito humano à liberdade que reflete na produção e possibilidade das negociações coletivas do trabalho serem um direito social fundamental (Ribeiro, 2017). Haja vista que a autonomia privada coletiva confere um amplo sistema de adequação via um procedimento dialético que possua boa-fé, razoabilidade e paridade de armas.

Produzindo aquilo que Isaiah Berlin (2002) chama de liberdade positiva quando da capacidade desses sujeitos têm de realizar as próprias normas e regras, conforme também o artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal. Além disso, quando da vedação ao Poder Público de interferência e a intervenção na organização sindical presente no artigo 8º, parte final do inciso I, da Constituição Federal, encontra-se a liberdade negativa. Esta também trazida por Isaiah Berlin (2002), vista a determinação da não interferência do Estado.

Explica-se em diante sobre a liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. Tal recorte é necessário em vista da não ratificação completa do Brasil quanto as convenções da OIT, em especial a Convenção nº 87 que dispõe sobre a Liberdade Sindical de forma plena, sem restrições.

Para Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) uma das regras para uma negociação coletiva adequada está na força sindical, principalmente quanto à sua representação. Afirmam que quanto mais fortes e representativos, menor a necessidade da intervenção legislativa. Ressaltam também que quanto maior a intervenção do Estado, maior é o esvaziamento da liberdade sindical. Isso porque, uma regulamentação legislativa detalhada sobre o processo negocial acaba limitando a autonomia coletiva (Vianna; Teixeira Filho, 2000).

O processo das negociações coletivas quando legislado pelo Estado deve ser mínimo, uma vez que sua intervenção causa restrições à autonomia coletiva, mas, ao mesmo tempo, não pode ser deixado completamente de lado. Surge o princípio da subsidiariedade, o qual determina que a atuação do Estado é complementar no processo de negociação. Tal princípio se justifica na possibilidade de os sujeitos da negociação estimular o senso de responsabilidade frente às demandas, de tal modo que ao estruturar um regramento façam com base nas reais necessidades e proporcionalidade, reduzindo os efeitos negativos de uma imposição legal e genérica tanto aos empregadores quanto aos trabalhadores.

Não obstante, faz parte das obrigações do Estado em fornecer uma sustentação aos sindicatos para que esses assumam um papel de protagonismo nas demandas e regulamentação do trabalho, Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) afirmam que o sistema jurídico brasileiro possui três interesses quanto à atuação do Estado. O primeiro interesse é o público, onde a atuação do Estado permeia no poder de fiscalização e reconhecimento de nulidade contratual quando esse violar os preceitos constitucionais do trabalho decente e do regramento previsto na CLT. À título de exemplo, tem-se os artigos 9º e 444 da CLT que tratam justamente sobre esse reconhecimento.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Brasil, 1943).

Em seguida, o interesse coletivo é onde se localiza as negociações coletivas, haja vista que é por meio desse processo que se pactuam condições e regulamentação para a produção trabalhista. Em razão disso, promove-se um regramento que já nasce mais próximo de uma eficácia na prática jurídica.

Já o terceiro interesse é o individual, o qual sofreu mais com a Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, é o interesse individual. Ele previa a proteção da impossibilidade de negociar aquilo que fosse mais danoso ao trabalhador, contudo, após a reforma legislativa, tem-se uma possibilidade de reforma *in pejus* ao indivíduo trabalhador que por aumentar o rol de direitos parcialmente indisponíveis flexibilizou as garantias constitucionais para o trabalho decente.

Retomando o conceito de liberdade sindical, ela pode ser dividida em duas, sendo a primeira a liberdade individual que consiste no direito dos trabalhadores e empregadores de se filiarem, não se filiarem e quanto a desfiliação. Já a segunda trata sobre a liberdade sindical coletiva, da qual é composta pela liberdade de associação, de organização, administração e livre exercício das funções que serão melhores abordadas a seguir.

Não obstante, a liberdade sindical para José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2021, p.79) “consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes”, bem como a possibilidade de “coexistência de mais de um sindicato, representando a mesma categoria profissional ou econômica” sem que haja interferência estatal. Essa parte final demonstra a restrição à liberdade sindical. Isso porque, traz a imposição constitucional do artigo 8º, inciso II, quanto a vedação ao pluralismo sindical, ou seja, a existência de uma organização sindical pela mesma categoria profissional ou econômica ou na mesma base territorial.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

A primeira liberdade é a de associação que, assim como as demais, está garantida no artigo 8º e incisos da Constituição Federal, ela consiste no direito de criação das organizações sindicais sem que haja prévia autorização estatal, ou seja, liberdade de associação é o direito de criar sindicatos²⁰. Já a liberdade de administração permite que as organizações sindicais possam definir o seu próprio regulamento interno como os estatutos, as formas de fiscalização, os órgãos internos de administração, entre outros. Já a liberdade de exercícios das funções trata sobre a atuação das organizações sindicais quando, por exemplo, nas resoluções de conflitos coletivos ou nas negociações coletivas (Brito Filho, 2021).

Já a liberdade de organização, consiste na autonomia das entidades sindicais sobre o sistema de representação sindical da forma que achar melhor. Contudo, conforme José Claudio Monteiro de Brito Filho (2021) afirma, essa liberdade sofre a maior parte das restrições constitucionais advindas do modelo corporativista da década de 1930 no Brasil.

Inicialmente, as restrições permeiam a unicidade sindical, ou seja, a obrigação existente no ordenamento jurídico pátrio que não pode existir outra organização sindical quando da mesma categoria profissional ou econômica. Há também a restrição de base territorial que deve atingir no mínimo os interesses a igual a um município. Dessa forma, restringe-se a liberdade sindical às questões econômicas e geográfica, de forma que dificulta um pluralismo sindical representativo.

Quanto a medida restritiva por categoria, os autores Arnaldo Sussekind, Segadas Vianna e Délio Maranhão (2000) fracionam entre as categorias preponderantes, as diferenciadas e as profissionais de nível superior.

Em razão da restrição por categoria, trabalhadores que não se enquadram em uma determinada forma de emprego acaba com dificuldade na ordem prática de encontrar uma entidade sindical que o represente de forma adequada. Tal problemática afeta diretamente as novas formas de trabalho como o teletrabalho uma vez que sem uma regulamentação por parte dos legisladores e com os limites às liberdades sindicais, torna-se difícil que aquele trabalhador ou teletrabalhadora que não se encontra nos moldes tradicionais possa reivindicar seus direitos.

²⁰ Aqui são utilizados os termos quanto aos sindicatos em sentido amplo, haja vista a comum utilização desse vocábulo no Brasil para tratar sobre toda e qualquer entidades de organização coletiva dos trabalhadores (Brito Filho, 2002, p.106).

Um dos principais obstáculos para a conquista da paridade de gênero no trabalho acaba esbarrando em uma restrição constitucional que caminha em sentido contrário a outros direitos constitucionais e nas resoluções internacionais para o fomento às lutas para alcançar a justiça de gênero. Por exemplo, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Organização das Nações Unidas²¹ junto à Agenda 2030. Ainda, para que os acordos e convenções coletivas possuam legitimidade é preciso que os sujeitos da negociação estejam presentes corretamente. No caso em específico dos trabalhadores, essas convenções coletivas “só têm razão de ser onde existem sindicatos realmente representativos da classe trabalhadora” (Vianna; Teixeira Filho 2000, p.1155). Logo, repete-se, não há negociação legítima sem a devida representação dos trabalhadores.

4.5 A NATUREZA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL: LIBERDADE SINDICAL, AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E A DIGNIDADE DO TRABALHO DA MULHER

As lutas de classes, os movimentos sociais, as manifestações e as atuações de sindicalismos, exercem um papel fundamental na estruturação do trabalho na ordem social capitalista, todos compostos por pessoas que também podem formar os sujeitos da negociação coletiva. Conforme Antunes (2009, p. 232), “sob o capitalismo, o trabalhador não se satisfaz no labor, mas se degrada; não se reconhece, mas se desumaniza no trabalho”, provocando a necessidade de um sistema sindical sólido, atuante e representativo, onde formam e garantam a dignidade da pessoa humana, a sociedade política democrática e a sociedade civil igualmente democrática e inclusiva.

Maurício Godinho Delgado (2024, p.39) afirma que o respeito às liberdades e direitos individuais, coletivos, sociais e públicos de expressão são “alguns dos principais aspectos imprescindíveis a um sistema democrático no sentido contemporâneo”, os quais integram a liberdade e autonomia sindical.

Partindo da compreensão, ora exposta ao longo desta dissertação, de que os trabalhos no Brasil do século XXI, especialmente aqueles envolvendo o uso de TIC's, estão cada vez mais precarizados com flexibilizações de direitos trabalhistas e lacunas legislativas que causam a marginalização de diversas novas formas de

²¹ São 17 objetivos ao todo, desde erradicação da pobreza o fomento para revitalização global. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 03 de janeiro de 2024.

trabalho como o teletrabalho das mulheres e a chamada uberização. É dentro desse contexto que a institucionalização dos conflitos coletivos que as negociações coletivas tomam maior valor embasada no caráter dirigente da Constituição Federal e na tutela da dignidade do trabalhador, devendo ser encarada como

Instrumento de transformação social, pautada nos interesses maiores da busca da dignidade do ser humano e da justiça social – fundamentos dirigentes da constituição de 1988 – não somente para o Estado, mas para toda a sociedade brasileira (Ribeiro, 2017, p. 120).

Ao considerar as negociações coletivas do trabalho como instituto do Direito Coletivo do Trabalho e parte das garantias constitucionais de um processo democrático, da valoração e centralidade do trabalho com vistas ao bem-estar social, encontra-se um dos fundamentos do reconhecimento da dupla jornada das mulheres em razão dos trabalhos sociorreprodutivos alicerçado no direito à igualdade²².

Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005, p.154) ao expor sobre o princípio da fraternidade se utiliza da teoria de John Rawls para fundamentar que “mesmo sendo impossível de erradicar a pobreza e, com ela, a desigualdade social, há modos de se prever mecanismos concretos para de manter, ao menos, o necessário equilíbrio das diferenças e desigualdades em benefícios de todos”. Isso porque, o princípio da fraternidade não está ligado a laços sentimentais, ao contrário disso, ele proporciona um padrão associativos às ideias de liberdade, igualdade e princípio da diferença onde é possível ser desenvolvido como bases de uma noção de pacto social.

Ainda, de acordo com José Afonso da Silva (2024) esses ideais de igualdade e liberdade estão ligados diretamente com os direitos sociais do homem como produtor e como consumidor²³. Silva (2024, p.292/3) conceitua os

direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de

²² Ressalta-se que essa perspectiva interdisciplinar entre os problemas ditos de caráter mais sociológicos não são meramente contemporâneos, vez que Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005, p.179) já retratava tal necessidade de tratar “da questão de procurar a solução, baseada em critérios de justiça e de adequação social, no sentido de identificar, analisar e discutir esses problemas de caráter mais sociológico, para encontrar soluções no âmbito da dogmática jurídica, embora no trato com o ordenamento positivo, todavia pela identificação dos valores que o animam diante dos nefastos efeitos do neoliberalismo hoje imperante”.

²³ José Afonso da Silva (2024, p.293) conceitua direitos sociais e os separa conforme a Constituição Federal de 1988 fez em direitos sociais relativos ao trabalho, seguridade, educação e cultura, moradia, família, criança, adolescente e idoso, meio ambiente e, como divisão própria ele traz os direitos sociais do homem como *produtor e como consumidor* onde se encontram, respectivamente, a liberdade sindical; direito a greve; direito de obter emprego; e direito à saúde; desenvolvimento intelectual, entre outros que constam do artigo 7º ao 11 da Constituição Federal.

igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que **criam condições materiais** mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, **proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade** (grifos nossos).

As negociações coletivas do trabalho ao criarem normas que garantam a promoção e direitos em busca de igualdade transcendem a esfera de um instituto específico do Direito, alcançando a qualidade de direito fundamental social tanto individual quanto coletivo do trabalhador (Ribeiro, 2017, p.131). É nesse sentido que o processo autocompositivo e democrático adquire o *status* de direito social fundamental, decorrente do livre exercício sindical e representativo na criação de condições materiais igualitárias, partindo diretamente do exercício do direito humano à liberdade. Proporcionando, assim, maior isonomia.

Essa promoção da isonomia se manifesta em uma dupla dimensão, a formal e a material, que são indissociáveis para a construção de relações laborais efetivamente justas. Primeiramente, a negociação coletiva estabelece um patamar de isonomia formal ao substituir a desigualdade inerente ao contrato individual de trabalho por uma relação entre entes coletivos teoricamente equivalentes. Ao colocar o sindicato, como representante da coletividade dos trabalhadores, e o empregador (ou seu sindicato patronal) em uma mesa de diálogo. As normas ali criadas aplicam-se uniformemente a toda a categoria, garantindo que todos os trabalhadores sob sua égide partam das mesmas regras e direitos, independentemente de sua capacidade individual de barganha.

Contudo, o potencial mais transformador da negociação coletiva reside em sua capacidade de promover a isonomia material. Conforme ressalta Ribeiro (2017, p. 123), a isonomia meramente formal do Estado Liberal “revelou-se inútil” para a classe trabalhadora, pois ignorava as desigualdades de poder e de condições fáticas existentes na sociedade. No contexto do teletrabalho feminino, essa crítica é particularmente pertinente. Uma legislação que trate de forma idêntica homens e mulheres teletrabalhadores, sem considerar a sobrecarga desproporcional do trabalho doméstico e de cuidado que recai sobre elas, acaba por perpetuar e aprofundar a desigualdade que pretendia ignorar.

É aqui que a negociação coletiva, por meio de sua flexibilidade e proximidade com a realidade laboral, se torna um instrumento indispensável para a justiça de gênero. Ela permite a criação de normas que reconhecem as diferenças e buscam ativamente compensar as desvantagens estruturais. Em vez de uma igualdade que

nivela por baixo ou ignora as particularidades, a negociação pode estabelecer um tratamento diferenciado com o objetivo de alcançar a igualdade de resultados. Dessa forma, a negociação coletiva não apenas formaliza a igualdade no ponto de partida, mas atua materialmente para corrigir as desigualdades no ponto de chegada, efetivando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho de maneira concreta e substantiva.

Para tanto, a liberdade dos sindicatos deve ser plena, ponto inicialmente debatido na constituinte originária, mas com a promulgação da Constituição Federal estabeleceu-se parâmetros que impedem o livre desenvolvimento sindical no Brasil, especificamente no que tange a unidade sindical e a obrigatoriedade de contribuição mesmo àquele trabalhador não associado, porém, da mesma categoria (Gomes, 2005). A unicidade sindical imposta por lei retirou o poder de escolha do trabalhador sobre qual sindicato se associar cumulativamente com a antiga obrigatoriedade, agora removida após a reforma trabalhista, que retirava dos representantes sindicais “a motivação necessária para agir em favor de seus associados, contra os interesses patronais e contra os interesses próprios do Estado” (Gomes, 2005, p.157).

Essa liberdade discutida surge da solidariedade presente na formação inicial dos movimentos organizados pelos trabalhadores em prol de uma autoproteção frente às estruturas do capitalismo e a aumento constante da exploração deles (Gomes, 2005). Com as empresas transnacionais e as mudanças das tecnologias, essa organização que já presava pela pluralidade dos seus participantes se vê obrigada a se reinventar para manter à luta e tutela dos interesses dos trabalhadores, os quais, agora acabam recebendo o termo e contrato como autônomos, mas seguem subordinados a um empregador que tudo detêm, inclusive o tempo daquele trabalhador.

Por essas razões, a democracia participativa se faz tão necessária dentro da atuação sindical, vez que a preservação desses profissionais plurais advém também da garantia do seu lugar de voz e vote dentro da entidade que os representam. Além disso, conforme Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005), o principal agente nas lutas e transformações pela igualdade é o Estado Democrático de Direito, o qual permite uma hermenêutica expansiva dos valores humanos e fundamentais presentes na liberdade e igualdade, haja vista que ambos são orientados pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Logo, é através do exercício livre das entidades sindicais dentro de um sistema democrático participativo como as negociações

coletivas que se tem a concretização mínima do direito fundamental de liberdade e a busca pela garantia da igualdade material.

Luiz Alberto Pereira Ribeiro (2017) complementa que a autonomia coletiva exercida pelas entidades sindicais também se encontra na concepção do direito fundamental social à negociação coletiva via o exercício da liberdade composto por três ramificações, a autonomia sindical, a autonomia de ação e a autotutela. À luz da Constituição Federal de 1988, localizam-se, respectivamente, nos artigos 8º, *caput*, inciso I e III²⁴; artigo 9º²⁵; e artigo 7º, inciso VI, XIII, XIV e XXVI²⁶. O autor (Ribeiro, 2017, p.143) finaliza afirmando que

Por tais razões, seja pelo aspecto constitucional ou internacional, não há como não reconhecer a negociação coletiva do trabalho aos trabalhadores-que-vivem-do-trabalho²⁷ como um direito fundamental social e, inclusive, em relação aos servidores públicos.

É nessa concepção que os instrumentos coletivos de trabalho adquirem legitimidade e possibilidade de normatização referente aos direitos de justiça de gênero.

4.6 INSTRUMENTOS DE CONTRATUALIZAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: OS ACORDOS E CONVENÇÕES TRABALHISTAS

Retoma-se que o Direito do Trabalho possui determinadas peculiaridades, uma vez que nesse ramo específico não se regulamenta apenas relações entre trabalhadores e empregadores haja vista a consideração pela problemática estrutural

²⁴ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (Brasil, 1988).

²⁵ Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

²⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

²⁷ Ribeiro (2017) utiliza-se do termo cunhado por Ricardo Antunes (2009) ao retratar a classe trabalhadora, ou, como no caso, a classe-que-vive-do-trabalho.

do capitalismo, atualmente financeirizado, que leva à exploração e expropriação da pessoa em prol de lucro (Fraser, Jaeggi, 2020). Portanto, nessa figura jurídica também há um caráter essencial de reconhecer o trabalhador com sujeito de direitos, logo, sendo dever do Estado garantir meios para que eles sejam reconhecidos e respeitados.

Dito isso, os autores Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) afirmam que a natureza jurídica das convenções coletivas faz parte da Teoria da Lei Delegada, ela consiste em uma teoria extracontratual, onde o Estado utilizando do seu poder de delegação atribui as entidades sindicais, com exceção as centras sindicais, a possibilidade de fazer direito, criando um sistema legal vigente via um instrumento coletivo.

Nesse ponto, Vianna e Teixeira Filho (2000, p.1176) reiteram que “o *contrato* em estudo não é um contrato”, quer dizer, esse instrumento formado com as decisões da negociação coletiva tem forma de contrato, apesar de não ser considerado um contrato tradicionalmente civil mesmo que ele tenha base na autonomia privada coletiva.

Isso porque, conforme Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000), não há contratualidade na convenção coletiva dentro da teoria da Lei delegada, que é a praticada no Brasil. Aponta-se outras teorias que repousam nos conceitos clássicos do Direito Civil, dentre elas, a teoria do mandato; a da gestão de negócios; a teoria da estipulação em favor dos terceiros; por fim, a teoria da personalidade moral fictícia.

Argumenta-se que a convenção coletiva, apesar de gerar um instrumento contratual, não o é, em vista da prerrogativa dada pela “Lei Maior, concedendo ao sindicato a prerrogativa de legislar” (Vianna; Teixeira Filho 2000, p.1176). Portanto, gera-se uma lei de grupo, da qual foi criada e é aplicável aquela categoria em uma espécie de ato-regra junto à uma linha entre atuação do direito subjetivo dos sujeitos da negociação e a lei do Estado.

Em sentido contrário à terminologia, José Claudio Monteiro de Brito Filho (2021) afirma que os acordos e convenção são contratos coletivos de trabalho, os quais se equivalem à fonte formal do direito do trabalho. Traz, ainda, que dentro da CLT a denominação quanto a esse instrumento normativo contratual não é única, uma vez que no artigo 611 utiliza-se do termo “convenção coletiva”, enquanto no artigo 462 permanece o termo “contrato coletivo” (Brito Filho, 2021, p. 181).

À vista da presente divergência, afirma-se que apesar da terminologia se valer de importância no mundo jurídico, os efeitos da negociação coletiva na prática importam mais para o presente estudo. Nesse sentido, concorda-se com o posicionamento dos autores Segadas Vianna e Teixeira Filho (2000) que não consideram os acordos e convenções coletivas como uma espécie típica ou atípica de contrato coletivo do direito civil. Seguindo a lógica, portanto, desses instrumentos serem um negócio jurídico com um instrumento contratual, mas dada a sua aplicação prática e a espécie de força legislativa a ele concedida, logo, não é um contrato e sim um instituto do direito do trabalho.

De acordo com a Recomendação nº 91 da OIT, o contrato coletivo é todo acordo escrito que seja referente as condições do trabalho, negociado entre empregador ou empregadores ou sindicato patronal com as entidades representativas dos trabalhadores. Sendo esses sujeitos interessados na negociação e determinação de direitos, deveres, regras de contudo, valores salariais, tempo de jornada, etc. Ressalta-se que essa definição conferida pela OIT possui um caráter mais amplo, enquanto, o ordenamento jurídico brasileiro não contempla todas entidades sindicais, tais como as centrais sindicais.

Nada obstante, os acordos e convenções coletivas não deixam de ser um negócio jurídico. Assim, faz-se indispensável a abordagem breve quanto à conceituação de negócio jurídico, bem como apresentação do que os fazem validade e eficazes.

De acordo com Pontes de Miranda (2012), o ordenamento jurídico possui um sistema lógico, portanto, essencial a compreensão de qual e como a regra jurídica incide na prática. Em analogia, nas negociações coletivas tem-se a possibilidade de implementação de uma jornada de trabalho diversa da legislada, ou seja, as tradicionais 8 horas diárias e 44 horas semanais. Por exemplo, a redução de jornada de horas trabalhadas desde que feito via acordo ou convenção coletiva e não haja redução salarial (Agência Senado, 2023).

Antônio Junqueira Azevedo (2002) discute quanto a definição de negócio jurídico pode ser dividida em três teorias. Primeiro, a teoria voluntarista ou de gênese, considerada, pelo autor, a mais antiga e aceita no ordenamento jurídico pátrio. Essa teoria analisa negócio jurídico conjuntamente à concepção de ato jurídico, conceituando “em ato de vontade dirigido a fins práticos tutelados pelo ordenamento

jurídico, ou, ainda em declaração de vontade”, portanto, que a característica primordial seria de o ato jurídico ser um ato de vontade (Azevedo, 2002, p.2).

Já a segunda teoria leva o nome de objetiva ou pela função, onde Azevedo (2002, p.4) define negócio jurídico como “um meio concedido pelo ordenamento jurídico para produção de efeitos jurídicos que propriamente um ato de vontade”. Aqui há um comando partindo da manifestação da vontade que gera um efeito vinculante através da imposição do ordenamento jurídico.

Em uma terceira teoria, Azevedo (2002) aborda e defende a definição de negócio jurídico pela estrutura. Para ele (Azevedo, 2002, p.6), o “negócio jurídico consiste na declaração de vontade, entendida como a manifestação de vontade com intenções de produzir efeitos jurídicos”. Ou seja, o negócio jurídico não seria uma mera expressão de vontade, devendo a declaração de vontade ter intenção de produzir externamente efeitos jurídicos ou possuir a vontade constitutiva de direito.

O negócio jurídico é todo fato jurídico que consiste na declaração de vontade, sendo aquele também denominado de suporte fático, o qual o ordenamento jurídico atribui efeitos, bem como delimitações na norma jurídica para sua existência, validade e eficácia.

Nesse sentido, Pontes de Miranda (2012, p.59), afirma que “quando não há vontade, ou quando não há consciência de exteriorização da vontade, não há declaração de vontade”, logo, inexistindo um suporte fático para o negócio jurídico. Do mesmo modo, Antônio Junqueira Azevedo (2002) traz que a vontade e a causa não fazem parte do negócio jurídico, de forma que ele pode existir sem vontade.

Desse modo, ao observar a composição quando realizada a negociação coletiva, se respeitada a autonomia privada coletiva e, conseqüentemente, a liberdade sindical, tem-se a legítima expressão da vontade dos representantes sindicais.

Nada obstante, a relação jurídica criada e existente a partir das negociações coletivas não tem resultado direto nos planos de validade e eficácia. Isto é, faz-se necessário estar de acordo com as regras jurídicas “preenchantes” ou as interpretativas para que a conduta futura do negócio jurídico não implique em uma invalidade ou reconhecimento de nulidade no negociado (Miranda, 2012).

A incidência da norma no fato faz com que entre no mundo jurídico. Nada obstante, na sua produção de efeitos jurídicos existem elementos complementares para que o processo daquele negócio jurídico se estabeleça. Nesse sentido, Pontes de Miranda (2012, p.63) afirma que “a capacidade de direito é pressuposto necessário

comum a todos os atos jurídicos. A capacidade civil, se falta, torna deficiente o suporte fático e faz nulo”. Por isso a análise quanto a legitimidade dos sujeitos da negociação coletiva é imprescindível, uma vez que o acordo ou convenção é instrumentalizado por pessoa não legitimada e incapaz, toda aquele processo democrático em busca de uma resolução de possíveis e futuros conflitos acaba prejudicada.

Pontes de Miranda (2012, p.65) traz a “capacidade civil e o poder de disposição” como primeiro elemento volitivo complementar do negócio jurídico. Referindo-se ao assentimento de terceira pessoa quando essa responsável for pelo titular de direitos, como pais ou tutor do menor, ele afirma que não é pressuposto subjetivo nem é declaração ou manifestação de vontade núcleo. É considerado “figurante anexo”, pois faz parte do suporte fático como *condicio iuris* (Miranda, 2012, p.65).

Como segundo elemento complementar o autor (Miranda, 2012, p.66) apresenta a vontade declarada ou manifesta do sujeito, onde ele, a partir da escolha, há um “direito formativo modificativo”. Quando essa for posterior ela também complementa elementos, contudo, os efeitos refletem apenas no plano da eficácia. Assim, Miranda (2012, p.89) trata os efeitos da vontade junto aos atos-fatos de forma paralela ao distinguir elementos complementares, dos quais abordam aos planos de validade e eficácia, e os “elementos completantes” que pertencem ao plano da existência.

Antônio Junqueira Azevedo (2002) explica que para analisar os fatos jurídicos primeiro deve verificar os elementos quanto à existência. Deste modo, se existe, então, analisar sua validade em conformidade com as normativas jurídicas e sua eficácia. Isso porque, o negócio jurídico é composto por três características que abrangem os planos de existência, validade e eficácia, sendo eles, respectivamente, os elementos, os requisitos e os fatores (Azevedo, 2002).

Primeiramente, no plano da existência, apesar da nomenclatura já trazer uma clareza por si só, é importante destacar que a mera manifestação de vontade sem forma não torna o negócio jurídico existente. Como exemplo, Azevedo (2002, p. 24) traz as disposições testamentárias que, apesar do sujeito já ter exteriorizado suas vontades para amigos ou até mesmo advogados, enquanto não houver “ato que seja visto socialmente como destinado a produzir efeitos jurídicos” aquele testamento não existe.

A partir do momento que houve essa forma, passa-se a análise da sua validade. Nessa lógica, para que o negociado coletivamente possa produzir efeitos jurídicos válidos tem-se a obrigatoriedade do acordo ou convenção coletiva ser deliberado em assembleia geral pelo sindicato dos trabalhadores daquela categoria profissional ou econômica ou daquela base territorial.

O plano de validade refere-se à adequação do negócio jurídico aos requisitos impostos pela ordem jurídica para sua plena eficácia. De acordo com Azevedo (2002, p.42) “a validade é, pois, a qualidade que o negócio deve ter ao entrar no mundo jurídico, consistente em estar de acordo com as regras jurídicas”. Assim, diz respeito à conformidade do ato com as normas jurídicas, legislação e princípios.

Para Pontes de Miranda (2012), o plano de validade compreende três elementos, sendo eles a capacidade, o objeto e a forma. Cada um desses elementos desempenha um papel importante, o qual, sem um deles, não há validade no negócio jurídico. Ou seja, um vício em qualquer um dos elementos pode comprometer a validade do negócio jurídico como um todo.

Nesse sentido, a capacidade refere-se à aptidão das partes envolvidas para a prática de atos jurídicos. Já o objeto trata-se quanto à licitude, possibilidade física e determinabilidade do objeto do negócio jurídico. Devendo ser lícito, isto é, não contrário à lei, à ordem pública. Além disso, deve ser possível de ser realizado e determinado, de modo que as partes possam saber claramente sobre o que estão tratando.

Quanto à forma, está se refere ao modo como o negócio jurídico deve ser exteriorizado para que produza os efeitos desejados. A forma pode ser livre, quando não há exigência legal específica, ou solene, quando a lei impõe determinadas formalidades para a validade do ato. No caso da negociação coletiva, pode ser instrumentalizado em um acordo – se entre sindicatos ou sindicato dos trabalhadores e empresas – ou convenção coletiva se entre sindicatos dos trabalhadores e patronal.

Já o plano da eficácia, trata-se dos efeitos que já se pretendiam existir quando da formação do negócio jurídico (Azevedo, 2002). Refere-se à aptidão do negócio jurídico para produzir os efeitos desejados pelas partes envolvidas, bem como para vincular terceiros e o próprio ordenamento jurídico. Portanto, diz respeito à capacidade do ato de alcançar os resultados pretendidos pelos seus agentes.

Nesse contexto, é importante ressaltar que a validade e a eficácia do negócio jurídico são interligadas, mas não se confundem. Um negócio jurídico pode ser válido,

ou seja, estar em conformidade com os requisitos legais para sua existência, mas não ser eficaz: não produzir os efeitos desejados pelas partes. Logo, tanto os instrumentos contratuais quanto o negócio jurídico deve ser analisado para verificar a plenitude do que fora negociado.

Para que haja validade dos atos é necessário que as entidades sindicais participantes daquela convenção estejam corretamente registradas em Cartório, conforme o artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal. Quanto a deliberação para aprovação e validade de acordos coletivos, deve ser contabilizado os votos apenas dos empregadores e trabalhadores que possuem interesses diretos no que tange às condições ali negociadas. Já para convenções coletivas, a mesma lógica se aplica quanto a expressão da vontade de todos e todas aquelas interessados diretamente pelas consequências do negociado.

Na mesma via, Brito Filho (2021) traz como condições de validade três pontos. A publicidade, nos moldes estabelecidos pelo artigo 614, §4º da CLT, onde determina a entrega de cópias autênticas dos acordos ou convenções para que sejam fixadas pelos sindicatos.

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as emprêsas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.
§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente (Brasil, 1943).

Nada obstante, Brito Filho (2021, p.213) relembra que “é necessário criar condição que possibilite aos por eles representados tomar conhecimento do que foi ajustados”. Isso porque, as convenções não são válidas apenas para os associados daqueles sindicatos e sim para todos e todas da categoria profissional ou econômica ou da mesma base territorial.

Já o segundo ponto é o registro. Consiste na obrigatoriedade dos sindicatos e empresas acordantes de realizar depósito da via do acordo ou convenção coletiva estabelecida para registro e arquivamento junto à Secretaria de Emprego e Salário (Brito Filho, 2021). Destaca-se que esse registro e arquivo possui a mera finalidade de depósito, portanto, caso o Ministério do Trabalho queira analisar, poderá fazê-lo para verifica o agente capaz e a forma.

Em terceiro ponto, fica estabelecido no artigo 612 da CLT aquela obrigatoriedade de deliberação, isto é, a celebração de uma assembleia geral convocada para a finalidade específica de decisão quanto ao aceite do acordado. Nela, o *quórum* necessário é de 2/3 dos associados da entidade, quando Convenção, e, 1/3 dos associados quando Acordo (Brito Filho, 2021).

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têrço) dos mesmos (Brasil, 1943).

De modo prático, o plano da eficácia pode ser determinado pouco antes da implementação final da convenção coletiva. Isso porque, conforme Brito Filho (2021), as convenções possuem dois possíveis campos de aplicação, sendo eles: (1º) de aplicação pessoal, ou seja, aplicável apenas aqueles associados contratantes; (2º) de aplicação geográfica, quando não há delimitação apenas pelo pessoal. Nesse sentido, aquele seria de início uma convenção coletiva de eficácia limitada, enquanto esse teria uma eficácia geral.

Além disso, no que tange a análise quanto à injustiça de gênero nas relações de trabalho, das quais são expostas ao longo dessa monografia e explicadas como problemas estruturais da sociedade capitalista androcêntrica (Fraser; Jaeggi, 2020). Faz-se necessário apontar que ao tratar sobre a contratualização e regulamentação via acordos ou convenções coletivas não se deve esperar uma milagrosa mudança na sociedade como um todo. Ainda mais se quando acordos coletivos com menores alcancem.

Não reconhecer ou simplesmente manter marginalizada a problemática da divisão sexual do trabalho faz com que as injustiças de gênero sejam perpetuadas e não caminhem para uma real eliminação. Isto é, a resolução da injustiça faz parte do próprio paradoxo de igualdade, conforme Joan Scott (2002, p. 15), uma vez que

“A igualdade é um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente. Não é a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração.”

Ao contratualizar ações afirmativas dentro da empresa que possam regulamentar o trabalho reconhecendo as diferenças, é possível que através da

prática, por exemplo, de ações afirmativas nesses espaços torne-se viável galgar para a igualdade de gênero no direito do trabalho.

4.7 ANÁLISE DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO ESTADO DO PARANÁ: PERSPECTIVAS PARA O TELETRABALHO DAS MULHERES

O presente tópico possui a intenção de análise prática dos acordos e convenções coletivas do Estado do Paraná, investigando a presença e o tratamento de cláusulas relativas ao teletrabalho e, especificamente, ao teletrabalho das mulheres e questões de gênero. Para tanto, utilizou-se de sistemas de busca nas redes da internet, especialmente no sistema MEDIADOR do Ministério Público do Trabalho.

Inicialmente, realizou-se as pesquisas com intuito de estabelecer quais sindicatos com abrangência do Estado do Paraná negociaram e firmaram o tema. Em seguida, realizou-se consultas no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR disponibilizado em sítio eletrônico próprio, criado e mantido pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego²⁸, onde é possível pesquisas via “participante” com CNPJ ou Matrícula CEI ou Razão Social; via “categoria” que disponibiliza a escolha de tipo do instrumento coletivo, a vigência, o Estado (UF) de registro, igualmente a abrangência; por fim, a pesquisa pode ser feita via “cláusula” na escolha de um grupo e subgrupo específico com a “palavra do título”. Ademais, é possível o acompanhamento das solicitações e mediações acontecendo seja de Acordo ou Convenção coletiva ou termo aditivo.

Após, estabeleceu-se os seguintes sindicatos como parâmetros Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das empresas de Assessoramento, Perícias, informações e pesquisas no Estado do Paraná (SESCAP-PR); Sindicatos dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e administração de mão-de-obra, trabalho temporário, leitura de medidores e de entrega de avisos no Estado do Paraná (SINEEPRES); Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado do Paraná (SINDEPRESTEM-PR); Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado do Paraná (SINTESPAR); e Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná (SENGE-PR).

²⁸ Para acesso rápido: <https://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>.

Tais entidades sindicais e respectivas normas coletivas foram escolhidas em razão da existência de cláusulas versando sobre teletrabalho ou home office ou trabalho remoto com diversos elementos jurídicos-formais.

A primeira norma coletiva analisada, anexo 01, é uma convenção coletiva do trabalho do SINEESPRES e SINDEPRESTEM com vigência 2025 e 2026, não possui abrangência na cidade de Londrina/PR, com número de registro no MTE PR000456/2025. Ela dispõe sobre igualdade de gênero na cláusula sexta, abordando de forma genérica o objetivo de desenvolvimento sustentável nº 5 (ODS-5) da ONU e acordando que “as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades”. Contudo, a cláusula não se desenvolve em planos de ação ou parágrafos que visem a garantia desse ato, logo, sendo apenas um reconhecimento formal da existência da ODS-5 e breve reconhecimento sobre a igualdade de gênero, sem também versar o que seria esse conceito.

A partir da cláusula vigésima terceira passa-se a tratar sobre o “regime de teletrabalho exclusivo ou híbrido”, posteriormente na cláusula vigésima sétima, trata-se sobre o trabalho *home office*. A conceituação quanto ao teletrabalho é breve, informa apenas que é o trabalho realizado fora da empresa com o uso de TICs e traz no parágrafo sexto a ausência de controle de jornada e consequente não pagamento de horas extras. Ao fim, dispõe sobre “períodos de desconexão” deixando de mencionar especificamente a possibilidade de direito à desconexão, como ele se daria – via exclusão de grupos, listas de transmissões, etc.

Algumas condicionantes são acordadas para a concessão de mudança para o regime de teletrabalho, o qual deve ser proporcionado pelo empregador e deve abranger desde os aspectos de capacitação do funcionário sobre o uso das TICs até aspectos ergonômicos e legais. A empresa não está obrigada a custear a compra e manutenção dos equipamentos a serem utilizados, mas deverá pagar ao empregado uma ajuda de custo de 10% calculado sobre o piso da categoria. Quando os equipamentos forem de propriedade da empresa e estiverem com o empregado em empréstimo ou comodato, os custos de manutenção ficaram acordados que também deveria ser de responsabilidade dela.

Já a partir da cláusula vigésima sétima, conceitua-se o trabalho *home office* como um regime de trabalho, onde os serviços serão prestados pelo empregado fora das dependências da empresa com controle de jornada que deverá ser registrado via

meio eletrônico a ser disponibilizado pelo empregador, sempre respeitando a carga horária contratual, inclusive o intervalo intrajornada acordado em 01 hora.

Estabelece, tal como no regime de teletrabalho, que o comparecimento às dependências das empresas não descaracteriza o regime de trabalho e, eventuais custos em razão da locomoção, deverão ser arcados pela empresa. No que tange a responsabilidade dos equipamentos necessários para a efetiva prestação dos serviços, eles serão custeados obrigatoriamente pelo empregador. Enquanto durar a modalidade em *home office*, a empresa deverá pagar ao empregado o valor mínimo de 50% do auxílio refeição/alimentação, igualmente, todos os benefícios sociais como assistenciais odontológico e médico.

Verificou-se que a convenção coletiva do trabalho das entidades sindicais SINEESPRES e SINDEPRESTEM apesar de abordarem de forma relativamente extensa o regime de teletrabalho e em *home office*, a norma coletiva não trata sobre os aspectos necessários quanto direito à desconexão, estabelecimento de metas e tarefas não exaustivas, tão pouco dispõe sobre questões de gênero aplicadas à essa modalidade.

Com distinção clara entre teletrabalho e *home office* garante formalmente ao empregado que seus direitos trabalhistas como descanso semanal remunerado, horas extras, adicional noturno, entre outros, sejam devidos quando na modalidade correta pelo empregador haja vista a clara distinção e possibilidade de escolha de concessão ou não das modalidades ali apresentadas.

A segunda norma coletiva analisada é do SINTESPAR com vigência em 2024 e 2025, possui abrangência territorial em Londrina/PR para a categoria de técnicos de segurança do trabalho. Nela as cláusulas vigésima quinta e sexta dispõe sobre a modalidade do teletrabalho sem conceituação específica ou distinção entre as demais modalidades de trabalho remoto.

Tem-se a possibilidade de realizar o trabalho de qualquer ambiente físico que o empregado considerar melhor, inclusive em territórios estrangeiros, condicionado a plena conexão com os sistemas da empresa. Não há controle de jornada obrigatório e consequentes pagamentos de direitos trabalhistas reflexos como horas extras e o descanso semanal remunerado, mas possibilita de forma facultativa ao empregador o controle da duração do trabalho associado aos devidos pagamentos decorrentes. Inobstante, o controle da jornada não poderá ser associado a gestão de metas e tarefas.

A CCT também prevê formalmente o direito à desconexão do empregado, contudo, sem estabelecer de forma clara e objetiva como se dariam essas desconexões. O custeio, aquisição e manutenção dos equipamentos necessários serão negociados no contrato individual de trabalho ou termo aditivo do contrato de trabalho ou via termo de adesão, conforme as políticas próprias de cada empresa. O pagamento do auxílio alimentação ainda será devido mesmo na integralidade do exercício remoto. Por fim, como ponto relevante, acorda-se a prioridades das pessoas com deficiência na implementação dessas flexibilizações.

Nesta norma coletiva não há conceituação específica nem meios de assegurar os direitos ali previamente convenccionados, ainda, a faculdade do empregador sobre o controle de jornada e a imposição deste não poder acontecer via distribuição e cumprimento de tarefas e metas acaba por mitigar as garantias do artigo 7º da Constituição Federal em vista à possibilidade tácita de atribuição exaustiva de tarefas.

Da mesma forma que a norma coletiva anteriormente exposta, aqui não se encontra disposições sobre gênero quanto as atividades sociorreprodutivas em acúmulo ao trabalho assalariado. Não há cláusulas de reconhecimento, mesmo que meramente formal, das injustiças de gênero ou promoção das políticas de igualdade de gênero, como as entidades sindicais SINEESPRES e SINDEPRESTEM.

Conforme expõe-se ao longo do presente trabalho, é necessário o reconhecimento da dupla jornada como jornada de trabalho ou, ao mínimo na perspectiva empresarial, que haja delimitação prévia e/ou fiscalização de forma a garantir que as tarefas e metas estabelecidas sejam condizentes com a jornada laboral ora contratada. Ressalva-se, novamente, que a permissão do artigo 62 da CLT sobre exclusão do controle de jornada acaba sendo prejudicial a teletrabalhadora com acúmulos de funções e sobrecarga, ferindo a esfera da sua dignidade e rompendo com o direito fundamental quanto à valorização do trabalho.

Em razão dessas marginalizações que o trabalho propõe planos de ações empresariais como pesquisas organizacionais, comitê especializado e banco de dados para compreensão específica de cada empresa das demandas de gênero existentes à categoria criando um conjunto robusto e verdadeiro para serem analisado, debatidos e regulamentados em negociações coletivas em conjunto com posterior fiscalizar e garantia sobre a eficácia dos pleitos acordados.

A terceira norma coletiva analisada é um acordo coletivo de trabalho com vigência de 2024 e 2025 entre a SENGE-PR e a Companhia Paranaense de Energia – COPEL, compreendendo também as empresas a COPEL geração e transmissão S.A; COPEL distribuição S.A, a COPEL comercialização S.A, sua abrangência é em todo o Estado do Paraná, inclusive a cidade de Londrina.

Consta na cláusula vigésima nona estabelece as diretrizes gerais para a modalidade, definindo como uma prestação de serviço híbrida, que pode ser preponderantemente ou não fora das dependências da empresa. A possibilidade de alteração entre o presencial é decisão facultativa do funcionário condicionada a análise de critérios definidos pela gestão interna da empresa e aprovação.

A COPEL determina as funções e empregado elegíveis, sendo que a quantidades de dias no presencial e no remoto deverá ser acordada diretamente entre o gerente direto, superior hierárquico imediato, e o funcionário. No parágrafo segundo da cláusula 29º fica estipulado que o modelo híbrido deve ter entre 20% e 80% da jornada semana em teletrabalho. Apesar da terminologia “teletrabalho”, os empregados nesta modalidade estão sujeitos ao controle de jornada e devem registrar o ponto obrigatoriamente, podendo ser convocado para comparecer presencialmente à empresa com um aviso prévio de 12 horas.

O parágrafo quarto traz que a responsabilidade pela infraestrutura é exclusivamente do empregado pela aquisição e manutenção de equipamentos, internet e mobiliário adequado, sem que esses custos integrem sua remuneração. Expressamente a empresa fica dispensada de arcar com qualquer despesa decorrente do teletrabalho.

Percebe-se uma negociação menos benéfica para o trabalhador, visto que, apesar de utilizar o termo “teletrabalho” o controle de jornada é obrigatório vinculando o trabalhador a mesma jornada que faria presencial, contudo, o prejuízo aos direitos trabalhistas se encontra no fato de que a alínea “e” do parágrafo segundo dispõe que não haverá caracterização de sobreaviso, prontidão, tempo à disposição e horas extras para os empregados nesse regime. Além disso, todo o custeio de aquisição e manutenção dos equipamentos necessários são de responsabilidade exclusiva do empregado.

Caso o empregado se mantenha conectado à rede corporativa em horário fora da jornada de trabalho, utilizando ferramentas tecnológicas fornecidas pela empresa, tais como aplicativos, e-mails ou programas/sistemas necessários ao desenvolvimento de suas atividades, não caracterizará sobreaviso, prontidão, tempo à disposição do empregador e tampouco

configurará trabalho extraordinário, salvo se autorizado a fazê-lo, inclusive podendo o empregado sofrer sanções disciplinares pelo descumprimento deste inciso (ACT COPEL, 2024, p.13).

Verifica-se uma clara mudança na alteridade prevista no artigo 2º da CLT, vez que toda a responsabilidade foi imposta ao trabalhador. Ora, abordou-se ao longo do trabalho sobre as exacerbadas metas e tarefas impostas aos teletrabalhadores com a justificativa dessa modalidade ser mais fácil pela flexibilidade de horários e local de prestação do serviço, mas, o que se observa no acordo coletivo da COPEL é a imposição de um controle de jornada sem os reflexos financeiros que trazem, no mínimo, compensação do trabalhador por aquelas horas.

Sabe-se que está previsto na parte final que o empregado não deverá estar conectado às redes após a jornada em riscos de sofrer sanções. Sabe-se também que o trabalhador que possuir altas demandas irá se manter trabalhando independente do horário para que não sofra sanções de baixa produtividade, se tal ponto não fosse problemático, o direito à desconexão não estaria em crescimento nos debates acadêmicos e legais. Essa cláusula traz formalmente uma mera tentativa falha de proteção a jornada extraordinária, mas a responsabilidade de garantia que o empregado estará *offline* deve ser do empregador vez que é ele o possuidor tanto do poder diretivo quanto do controle do sistema computacional. Nesse sentido, a cláusula ao invés de trazer proteções ao trabalhador, acaba o colocando em uma encruzilhada tal como seria o ditado tradicional brasileiro “se correr o bicho pega, se ficar o bicho come”, pois, caso o trabalhador fique *offline* após o cumprimento da sua duração de trabalho sem finalizar as tarefas que lhe foram atribuídas, sua produtividade estará baixa e se continua trabalhando para finalizar as tarefas, não receberá pelo trabalho desempenhado e, ainda, poderá sofrer sanções disciplinares.

Outro ponto é a obrigação de comparecimento à empresa para realização das atividades previsto no parágrafo terceiro, alínea “b” do acordo coletivo. Essa imposição é problemática pois obriga ao empregado a residir ou permanecer em local próximo à empresa vez que caso haja qualquer problema no sistema que o impeça de prestar o serviço remoto, ele deverá prestar de forma presencial e, caso esse empregado esteja em local distante, não conseguirá retornar no período necessário. Portanto, o teletrabalho aqui negociado é um trabalho remoto que pode ser classificado como *home office* em todos os pontos negativos ao trabalhador – como a

imposição de permanência em um local – em conjunto com os pontos negativos do teletrabalho – como a não pagamento de horas extraordinárias.

De forma paralela ao tema de teletrabalho, mas dentro das questões de gênero, a cláusula trigésima quinta prevê licença de 10 dias úteis para vítima de violência doméstica, contados do dia subsequente ao fato desde que haja apresentação do boletim de ocorrência. Ainda, concede a prioridade da vítima em transferência de localidade e caso ela se afaste do trabalho por decorrência de atestado médico por período menor a 10 dias, poderá utilizar a da licença até completar o tempo previsto.

Em decorrência da norma ter sido pactuada diretamente com as empresas, acredita-se que aquelas consequências negativas apresentadas no que tange a onerosidade da empresa e consequente não contratação de mulheres acaba atenuada. Todavia, não se pode deixar de lado a perspectiva quanto ao uso dessa licença no que tange apresentação da via do boletim de ocorrência e sua sustentabilidade em virtude da exposição daquela funcionária. Ainda, uma forma possivelmente interessante na aplicação prática da licença é a existência de profissionais de psicologias que essas vítimas tenham fácil acesso, proporcionando diálogo, tratamento e melhor retorno ao trabalho.

Desta análise, percebe-se que, embora as normas coletivas no Paraná comecem a abordar o teletrabalho, elas o fazem de maneira incipiente e, em grande parte, desconsiderando as complexidades de gênero. As convenções e acordos examinados demonstram uma variação significativa no tratamento da matéria, oscilando entre uma distinção protetiva de modalidade, como no caso da convenção coletiva da SINEESPRES e SINDEPRESTEM, e uma negociação que agrava a vulnerabilidade do trabalhador, como observado no acordo coletivo da COPEL, que impõe controle de jornada sem as devidas contrapartidas financeiras e transfere integralmente os custos da infraestrutura ao empregado²⁹.

O ponto mais crítico é a ausência quase total de cláusulas que reconheçam e busquem mitigar os impactos das injustiças de gênero como a divisão sexual do trabalho, o qual é intensificado com o teletrabalho domiciliar. Mesmo quando há

²⁹ Com a análise, desenvolveu-se a seguinte questão paralela ao direito do trabalho: se este teletrabalhador deixa de prestar o serviço remoto por conta de oscilações na rede de energia, a qual é abastecida pela empregadora e sofre sanções disciplinares, seria possível ou viável a procedência em uma lide jurisdicionalizada buscando a condenação ao pagamento com base na responsabilidade civil? Acredita-se que sim, em razão dos artigos 189 e 927 do Código Civil.

menções formais à igualdade de gênero, como o compromisso com a ODS-5, faltam mecanismos concretos para a efetivação. As normas analisadas não avançam na regulamentação de metas compatíveis com a dupla jornada, no direito à desconexão de forma objetiva, nem na corresponsabilidade pelos cuidados, perpetuando a invisibilidade das atividades sociorreprodutivas.

A análise, portanto, revela uma lacuna significativa: a legislação é genérica e insuficiente, e as negociações coletivas, que deveriam preenchê-la com soluções específicas e protetivas, ainda não assumiram plenamente esse papel no que tange à justiça de gênero. É justamente essa insuficiência que evidencia a urgência e a centralidade da via negocial como instrumento essencial para a transformação dessa realidade. Frente a uma legislação que permite a precarização e a um contexto onde as injustiças de gênero são agravadas, a negociação coletiva de trabalho emerge não apenas como uma possibilidade, mas como a ferramenta mais adequada para construir, de forma dialogada e adaptada a cada realidade setorial, as garantias necessárias para um teletrabalho verdadeiramente digno e igualitário.

4.8 A VIA NEGOCIAL COMO INSTRUMENTO ESSENCIAL PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TELETRABALHO FRENTE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Conforme exposto no capítulo sobre teletrabalho, a legislação brasileira no que tange ao trabalho remoto possui poucas regulamentações. Dentre elas, estão as mais antigas sobre o trabalhador externo, bem como as atualizações com os artigos 75-A ao 75-F da CLT advindos da Reforma Trabalhista.

Demonstrou-se que a legislação trabalhista é excludente principalmente no que se refere a jornada do teletrabalhador, exemplificado pelo o direito à desconexão ainda não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro, deixando de garantir na prática o direito daquele trabalhador de se desligar do ambiente do trabalho. Nesse sentido, apontou-se que o ambiente de trabalho físico para os teletrabalhadores atualmente se confunde com o ambiente pessoal.

O artigo 58 da CLT, o qual dispõe sobre a jornada tradicional de trabalho ser de no máximo oito horas diárias acabou mitigado pela disposição no artigo 75-B, §3º da CLT. Conseqüentemente, a jornada de trabalho findou controlada via resultados e produções, o que concede uma maior discricionariedade ao empregador. Como efeito,

amplia-se a possibilidade para que este extrapole nas demandas, gerando metas excessivas com o fundamento do teletrabalhador estar em casa, contudo, tais metas não seriam possíveis de serem atingidas dentro do tempo tradicional de jornada.

A problemática se agrava ao analisar pela categoria de gênero. Isso porque, a divisão sexual do trabalho “produz, ao mesmo tempo, identidades, vantagens e desvantagens” mantendo uma injustiça de gênero estrutural à sociedade capitalista que na prática provoca maiores taxas de esgotamento físico e mental entre as mulheres, assim como injustiças econômicas, dado que as mulheres ainda em 2022 ganham 23,4% a menos que os homens para realizar a mesma função (Biroli, 2018, p.21; Feijó, 2023).

Flávia Biroli (2018, p.28) afirma que essas “obrigações familiares restringem e moldam as ocupações fora da casa, ao mesmo tempo, que se tornam um pretexto para ampliar a exploração capitalista do trabalho remunerado da mulher”. Logo, com a imposição do trabalho doméstico e de cuidado não pago gera vantagens aos homens que, além de já ganharem mais pelo exercício da mesma função, ainda, possuem mais tempo para descanso, estudos, lazer, etc (Agência IBGE, 2019).

A importância da raça como categoria de análise, as mulheres negras possuem um maior índice de trabalho doméstico em 92,7% enquanto as mulheres brancas estão em 90,5% (Moura, 2023). Nessa mesma lógica, Samia Moda Cirino (2021) afirma sobre a terceirização da opressão, uma vez que as mulheres brancas de classes mais abastadas acabam por contratar outra mulher, normalmente negra, para prestar esses serviços.

Quando o ambiente de trabalho se torna a própria casa e dentro dela há toda essa estrutura de opressão e marginalização, as mulheres acabam ainda mais sobrecarregadas, haja vista o acúmulo das metas excessivas estabelecidas por estarem trabalhando de casa junto à toda problemática exposta da divisão sexual do trabalho.

Questiona-se como proporcionar uma jornada de trabalho humana, de forma a garantir o direito à desconexão e regulamentação de metas possíveis. Ainda, sem marginalizar o contexto de injustiça de gênero que as mulheres sofrem em razão da imposição androcêntrica ao trabalho doméstico e de cuidado não-pago. Outro ponto que se faz necessário trazer, é quanto a dificuldades práticas pela perspectiva do empregador no que tange ações afirmativas.

Pelo motivo de que de um lado existem injustiças a serem erradicadas e do outro existe o empregador o qual busca o lucro a todo custo (Coutinho, 2018) Logo, o presente trabalho não possui a ingenuidade de sugestões que acarretariam em um maior custo para as empresas, as quais, conseqüentemente, deixariam de contratar mulheres.

Na medida em que o direito de negociar se encontra na própria Constituição Federal junto com a sustentação principiológica de transformar o negociado em um instrumento contratual de obrigações jurídica com a presente legislação genérica quanto ao teletrabalho, afirma-se que as negociações coletivas são uma via para galgar até a igualdade de gênero no teletrabalho.

Apesar das negociações coletivas serem mais específicas e, com isso, poderem se aprofundar mais nas problemáticas expostas com a finalidade de eliminá-las, ainda deve-se recordar que as injustiças de gênero possuem um caráter estruturante na sociedade. Portanto, faz-se necessário também um olhar para dentro das entidades sindicais que são os sujeitos da negociação. Isso porque, a representatividade delas dentro dos sindicatos no Brasil não chegam a 50%, conseqüentemente, as problemáticas em torno do gênero acabam ocupando um segundo plano de importância (Bertolin; Kamada, 2011). Ressalta-se, se ou quando as demandas de gênero ocupam alguma preocupação dentro da entidade sindical.

Dessa forma, compreende-se como viáveis sugestões às negociações coletivas de trabalho abordarem o direito à desconexão em toda modalidade de trabalho, principalmente ao teletrabalho, possuindo como mecanismos garantidores dessa cláusula sistemas técnicos que impeçam ou restrinjam o acesso aos sistemas corporativos, e-mail e comunicadores institucionais fora do horário de contratual do emprego. Caso haja o acesso, que esse tempo seja considerado como horas extraordinárias e haja o devido pagamento referente a elas, bem como os reflexos nas demais remunerações.

Para demandas e metas, uma gestão de prevenção à sobrecarga pode ser possível quando, nos casos de trabalho por produção ou tarefas, as metas individuais e coletivas sejam estabelecidas de forma clara, objetiva e, comprovadamente, realizáveis dentro da jornada de trabalho contratual de até 8 horas diárias. Inclusive com canais de comunicação, garantido o anonimato, para que os empregados possam reportar as metas consideradas abusivas ou inexequíveis que deverão ser reavaliadas por um Comitê Paritário de Acompanhamento, este composto por igual

número de representantes dos empregados (indicados pelo sindicato) e pelo empregador) e por igual divisão entre homens e mulheres.

A vedação do envio de demandas, mensagens ou a realização de convocações por quaisquer meios, incluindo aplicativos de mensagens pessoais fora da jornada estabelecida, salvo em casos de emergência comprovada, que serão remunerados como sobreaviso ou horas extras. Ainda, o exercício do direito à desconexão não poderá ser utilizado como critério de avaliação de desempenho.

Outro ponto observado nas negociações coletivas é a ausência clara de uma distinção terminológica, nesse sentido, a diferença entre *home office* e teletrabalho deverá ser obrigatória na norma coletiva e no contrato individual de trabalho, compreendendo *home office* como aquele regime com controle de jornada por meio telemáticos, assegurando o pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno e o uso integral dos intervalos inter e intrajornada. Já o teletrabalho ser o regime sem controle de direto de jornada, aplicável exclusivamente a atividade cuja natureza permita total autonomia do empregado na gestão do seu tempo. Para ambas as modalidades, a ajuda de custo deverá ficar sob a responsabilidade do empregador, o qual poderá acordar entre verbas remuneratórias ou indenizatórias, possuindo correção anual pelo mesmo índice do reajuste salarial. A manutenção, atualização e substituição dos equipamentos fornecidos deverão ser de responsabilidade integral do empregador, exceto em caso de dolo do empregado no dano causado.

No que tange às questões de gênero, pode-se negociar a garantia a empregadas e empregados com responsabilidade parentais, por exemplo, com filhos de até 12 anos ou dependentes com deficiência, o direito a horários de entrada e saída flexíveis e janelas de indisponibilidades ao longo do dia para viabilizar o atendimento das demandas de cuidado. Ainda, a universalização, a valoração e a corresponsabilidade parental devem ser reconhecidas e garantidas nas negociações coletivas, trazendo isonomia e aplicabilidade de licença parental, auxílio creche, entre outros que sejam necessários para a criação humana, a qual será concedida a todos os empregados, homens e mulheres.

É possível também o desenvolvimento de programa de saúde mental e prevenção ao adoecimento, onde os trabalhadores terão acesso fácil a serviço de apoio psicológico. Igualmente, a realização de treinamentos anuais para gestores e empregado ou empregadas sobre prevenção à síndrome de *Burnout*, tecnoestresse e outras doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho remoto, inclusive doenças

físicas advindas da ausência de ergonomia correta. Ademais, a promoção de integração e combate ao isolamento é uma via de assegurar periodicamente encontros presenciais ou virtuais visando a integração entre equipes em decorrência do trabalho remoto.

Por fim, as pesquisas organizacionais já tratadas em tópicos anteriores, são mecanismos importantes para verificação, fiscalização e garantia das normas negociadas. A abordagem sobre questões de sobrecarga de trabalho, saúde mental, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, percepção de justiça na distribuição de tarefas, entre outros que serão apresentados ao comitê paritário de acompanhamento com a finalidade de subsidiar futuras negociações.

5 CONCLUSÃO

Ao longo do trabalho investigativo confirmou a validade da hipótese e permitiu responder satisfatoriamente ao problema de pesquisa. Na prática, isso representa a criação de planos de ação que englobe a fiscalização e manutenção, tais como a Pesquisa de clima organizacional, de forma que, essas políticas (1) não sobrecarregue os custos das empresas, de forma que deixariam de contratar mulheres; (2) considere as especificidades daquelas teletrabalhadoras da categoria profissional. Ou seja, partindo dos estudos internos em conjunto com a aplicação adequada de jornada de trabalho, remuneração de horas extras ou, em caso de teletrabalho por metas, que estas estejam em conformidade com o trabalho decente e a dignidade da pessoa humana.

Ainda, (3) que as ações afirmativas não sejam exclusivamente aplicadas às mulheres quando, por exemplo, de implementação de auxílio creche. Isso porque, retornar-se-ia ao primeiro apontamento quanto à sobrecarga de custo das empresas ao contratarem mulher. Logo, as políticas devem sim serem pensadas analisando a desigualdades e implementando-as a partir dessas desigualdades para igualá-las. Contudo, não se pode negligenciar o fator essencial do mais-valor estrutural e inerente da ordem social capitalista, o qual apenas deixaria de contratar mulheres, assim aumento mais um problema de gênero: o econômico.

Nesse sentido, conforme Fraser (2007), os problemas de gênero estão essencialmente em três dimensões, econômico, social ou cultural e a dimensão política. Logo, não cabe pensar e implementar um remédio que apenas considere uma dessas dimensões, haja vista que sairia de um economicismo truncado para um social truncado. Em curta palavras, remediaria um problema aumentando o outro. Algo que leva ao quarto e último apontamento sobre as ações afirmativas nas negociações coletivas: (4) que às cláusulas coletivas, bem como suas implementações efetivas, não reifiquem as injustiças de gênero apresentadas no capítulo 2, como o dito natural das mulheres na sociedade. Apesar de todas as análises, exposições e proposituras da presente dissertação, não há como se chegar a uma resposta concreta, pois esta cabe tanto à práxis, quanto a ruptura e extinção das injustiças de gênero.

Portanto, conclui-se que as negociações coletivas de trabalho podem, e devem, atuar como o principal instrumento para mitigar as injustiças de gênero no teletrabalho. Isso se dá pela sua capacidade de ir além da generalidade da lei e criar cláusulas específicas que enderecem os problemas concretos vivenciados pelas

mulheres. A via negocial permite, por exemplo, a clara distinção entre teletrabalho e *home office*, garantindo o controle de jornada nesta última modalidade; a estipulação do direito à desconexão com mecanismos técnicos que o assegurem; o estabelecimento de metas claras, objetivas e exequíveis, fiscalizadas por comitês paritários; a definição da responsabilidade do empregador pelos custos de infraestruturas; e, crucialmente, a implementação de políticas de corresponsabilidade parental, como licenças parentais isonômicas e auxílios que não reifiquem o cuidado como uma atribuição exclusivamente feminina.

A pesquisa demonstrou que a superação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho não ocorrerá por meio de leis que ignoram as estruturas sociais que as produzem. A transformação exige um diálogo social qualificado, representativo e comprometido com a isonomia material. As negociações coletivas, ao reconhecerem a dignidade da mulher trabalhadora e o valor social de todo trabalho, produtivo e reprodutivo, apresentam-se como a ferramenta essencial para que a promessa de flexibilidade do teletrabalho não se converta em uma nova forma de precarização, mas sim em um caminho para um futuro do trabalho mais justo, digno e verdadeiramente igualitário.

REFERÊNCIAS

- AGENCIA SENADO. Acordo coletivo pode diminuir jornada sem redução de salário, aprova CAS. Online. 2023. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/12/acordo-coletivo-pode-diminuir-jornada-sem-reducao-de-salario-aprova-cas>>. Acesso em: 17 de jan. de 2023.
- AGENCIA IBGE. Mulheres dedicam mais horas aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. 2019. **IBGE**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2023.
- ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? p.231-239. In: **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. Orgs: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. São Paulo: boitempo, 2009.
- ARRUZZA, Cintia; BHATTACHARYA, Thithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **Negócio jurídico: existência, validade e eficácia**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BASSO, Gustavo. Pesquisas mapeiam conflitos causados na mineração. **Revista Fapesp**, 2024. Disponível em: <<https://revistapesquisa.fapesp.br/pesquisas-mapeiam-conflitos-causados-pela-mineracao/>>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.
- BERLIN, Isaiah. Dois conceitos de liberdade. In.: BERLIN, Isaiah. **Estudos sobre a humanidade: uma antologia de ensaios**. Tradução Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.
- BERLIN, Isaiah. **Estudos sobre a humanidade: uma antologia de ensaios**. Tradução Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.
- Bertolin, Patrícia Tuma Martins; Kamada, Fabiana Larissa. A participação das mulheres nos sindicatos no Brasil. **II ENADIR**, Antropologia, movimento sociais e violencia. 2011. Disponível em: <https://nadir.fflch.usp.br/sites/nadir.fflch.usp.br/files/upload/paginas/gt4%20-%20patricia%20tuma.pdf>. Acesso em: 02 de janeiro de 2024.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019.
- BUTLER, Judith. **A vida Psíquica do poder: teorias da sujeição**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BIROLI, Flávia. A reação contra o gênero e a democracia. **Nueva Sociedad**. Especial em português. 2019.
- BHATTACHARYA, Thithi. **Teoria da reprodução social: remapeamento de classe, recentralização da opressão**. São Paulo: Elefante, 2023.
- BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. Boitempo: São Paulo, 2012.
- BRASIL. Código Penal. **Planalto**. Brasília, 1940. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 02 de janeiro de 2025.
- BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Planalto**, Brasília, 1943. Disponível

- em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 de outubro de 2024.
- BRASIL. Constituição Federal. **Planalto**, Brasília, 1988. Disponível em: , https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 de setembro de 2023.
- BRASIL. Código civil. **Planalto**, Brasília, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em 02 de junho de 2025.
- BRASIL. Ministério das Mulheres Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1ª Impressão. Brasília: **Ministério das Mulheres**. Abril, 2024a, 468 pg. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero/raseam/ministeriodasmulheres-obig-raseam-2024.pdf>. Acesso em 24 de janeiro de 2025.
- BRASIL. V Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres acontecerá em setembro de 2025. **Ministério das Mulheres**. 2024b. *Online*. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/novembro/v-conferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres-acontecera-de-16-a-19-de-setembro-de-2025>>. Acesso em: 24 de janeiro de 2025.
- BRASIL. Plano nacional de políticas para as mulheres – PNPM I. **Participa + Mulheres**. 2005. *online*. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/i-pnpm>. Acesso em: 10 de janeiro de 2025.
- BRASIL. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. **Participa + mulheres**. 2013a. *online*. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-2013-spm.pdf>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2025.
- BRASIL. II Plano nacional de políticas para as mulheres. **Participa + Mulheres** 2013b. *online*. Disponível em: <<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas-1/acoes-e-programas-de-gestoes-antiores/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/pnpm/livreto-mulher.pdf>>. Acesso em: 11 de janeiro de 2024.
- BRANDES. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/sites/default/files/cct/arquivo/act_teletrabalho_bradesco.docx_.pdf>. Acesso em: 12 de outubro de 2024.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2021.
- CARDOSO, Luísa. Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. **Princeton university press**, 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20947/S0102-3098a0219>. Acesso em: 04 de dezembro de 2024.
- CASTELLS, Manuel. **Sociedade em rede**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra S/A, 2002.
- CIRINO, Samia Moda. Teletrabalho de mulheres durante a pandemia e o discurso do feminismo liberal. 2021 **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26025>. Acesso em: 16 de dezembro de 2023.
- CIRINO, Sâmia Moda. A reforma trabalhista brasileira na perspectiva das relações de gênero: reificação ou superação da divisão sexual do trabalho? In: SLAMP, Angélica Cândido Nagara; GARCIA, Alessandra Souza; LARA, Ilse Marcelina Bernardi (coord.). **Reforma trabalhista: um necessário olhar feminino**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2019. p. 421-437.

- CIRINO, Samia Moda; CASTRO, Bruna de Azevedo. Por epistemologias feministas na formação de profissionais de direito: análise a parte da tese de legítima defesa da honra nos casos de feminicídio. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. *Online*. 2021. Disponível em: < <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/2124>>. Acesso em: 21 de janeiro de 2025.
- COUTINHO, Aldacy Rachi. Reforma trabalhista brasileira e o supremo tribunal federal: as escolhas trágicas? **Revista da faculdade mineira de direito**. 2018.
- COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA (COPEL); SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ (SENGE-PR). **Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025**. Registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PR000644/2025. Curitiba, 2025. Acesso em: 15 jun. 2025.
- CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Conselho Nacional de Justiça, Brasília, 2021. *Online*. Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>>. Acesso em: 22 de janeiro de 2024.
- DATAFOLHA. 7% dos brasileiros avaliam sua saúde mental como ruim ou péssima. **Folha de São Paulo**. Disponível em: < <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniao-e-sociedade/2024/09/7-dos-brasileiros-avaliam-sua-saude-mental-como-ruim-ou-pessima.shtml>>. Acesso em: 07 de novembro de 2024.
- DIEESE. As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia do domicílio. **DIEESE**. 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em: 06 de novembro de 2024.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais anteriores. Ed. 18º, São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. O sindicalismo no sistema capitalista e na democracia: papel histórico e desafios. p. 21-50. In: **Multidimensionalidade do sindicalismo no Estado democrático de direito**. Orgs. DELGADO, Mauricio Godinho; PEREIRA, Ricardo Macedo de Britto; BITTENCOURT, Renata Osório Caciquinho; DIAS, Valéria de Oliveira; RODRIGUES, Adriana L. S. Lamonier Rodrigues. Editora Mizuno: Leme-SP, 2024
- FORBES. Exaustas: 4 em cada 10 mulheres estão insatisfeitas com o trabalho. **Forbes**. 2023. Disponível em: < <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/08/esgotadas-4-em-cada-10-mulheres-estao-insatisfeitas-com-seu-trabalho-mostra-pesquisa/>>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2025.
- EISENSTEIN, Hester. A Dangerous Liaison? Feminism and Corporate Globalization. **Science & Society**, vol. 69, ed. 3, p. 487-518, 2005.
- FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa: Mulheres, corpos e acumulação primitiva**. Editora Elefante. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: 2017.
- FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário**: nota sobre Marx, gênero e feminismo. Boitempo: São Paulo, 2021.
- FEIJO, Janaina. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. **FGV**. 2023. Dados retirados do Portal FGV que foram colhidos em parceria com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua do Instituto de Geografia e Estatística – PNAD Contínua (IBGE). Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>>. Acesso em: 05 de janeiro de 2023.
- FORBES BRASIL. Exaustas: 4 em cada 10mulheres estão insatisfeitas com o trabalho. **Forbes**, 2023. Disponível em: <

[mulher/2023/08/esgotadas-4-em-cada-10-mulheres-estao-insatisfeitas-com-seu-trabalho-mostra-pesquisa/](#). Acesso em: 20 de fevereiro de 2024.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 291-308, maio/agosto 2007a. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2007000200002/1781>>. Acesso em: 19 de ago. de 2021.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-33, 2009. Disponível em:

<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4505/3782>>. Acesso em: 01 de set. de 2021.

FRASER, Nancy. Struggle over needs: outline of a socialista-feminist critical theory of late-capitalist political culture. p.53-82. In: FRASER, Nancy. **Fortunes of feminism: from state-managed capitalim to neoliberal crisis and beyond**. New York: Verso, 2013. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4064118/mod_resource/content/0/Nancy%20Fraser%20Fortunes%20of%20Feminism%20From%20Womens%20Liberation%20to%20Identity%20Politics%20to%20Anti-Capitalism.pdf. Acesso em: 20 de janeiro de 2025.

FRASER, Nancy. **O novo está morrendo e o velho não pode nascer**. Autonomia literária, 2020.

FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. **Capitalismo em debate: Uma conversa na teoria crítica**. Editora Boitempo. São Paulo, 2020.

FRASER, Nancy. Crise do cuidado? Sobre as contradições socio-reprodutivas do capitalismo contemporâneo. p.45-70. In: BHATTACHARYA, Thithi. **Teoria da reprodução social: remapear a classe, recentralizar a opressão**. São Paulo: Elefante, 2023.

GARNICA, Vitor Gabriel; SORGI, Amanda Machado; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. Crise Estrutural do trabalho: do exército industrial de reserva à precarização das condições de trabalho e flexibilização de direitos. **Revista do Direito Público**, Londrina, 2021. Disponível em: < DOI: 10.5433/24157-108104-1.2021v16n2 p26 >. Acesso em: 29 de nov. de 2023.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GREENPEACE. O crime da Vale em Brumadinho. **Greenpeace**, 2022. Disponível em: <https://www.greenpeace.org/brasil/o-crime-da-vale-em-brumadinho/#:~:text=No%20dia%2025%20de%20janeiro,Basta%20de%20crimes%20como%20esses>. Acesso em: 14 de janeiro de 2025.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica: Marx e o capital no século XXI**. São Paulo: Boitempo, 2018.

HU, Jia; CHIANG, Jack Ting-Ju; LIU, Yihao; GAO, Yating. Double challenges: how working from home affects dual-earner couples' work-family experiences. 2022.

Academy of management proceedings.

hooks, bell. **E eu não sou uma mulher?** 2019. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos.

HOPKINS, Carmen Teeple. Muito trabalho, pouco lazer: reprodução social, migração e trabalho doméstico remunerado em Montreal. p. 209 – 234. In: BHATTACHARYA, Thithi. **Teoria da reprodução social: remapear a classe, recentralizar a opressão**. São Paulo: Elefante, 2023.

IMP. Implementação do comitê da mulher na empresa. **Instituto Maria da Penha**.

n/d. *online*. Disponível em: <
<https://www.institutomariadapenha.org.br/servicos/consultoria-implementacao-do-comite-da-mulher-na-empresa.html>>. Acesso em: 29 de janeiro de 2025.

IBGE Educa. Deslocamento para o trabalho ou estudo. **ibge Educa**. n/d. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/professores/educa-atividades/21353-deslocamento-para-o-trabalho.html>>. Acesso em: 17 de setembro de 2024

KODX SEATTLE. **The old is dying and the new cannot be born**. Youtube, 16 de maio de 2019. Disponível em:
https://www.youtube.com/watch?v=czHVDaTjp7k&ab_channel=KODXSeattle. Acesso em 18 de janeiro de 2025.

KOTTER, John P. **O coração da mudança**. Campus, Rio de Janeiro, 2002.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983-1985.

LIMA, Abílio Lazaro Castro de. **Globalização econômica, política e direito: análise das mazelas no plano político jurídico**, Porto Alegre, Sérgio Fabris, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MINARDI, Fabio Freitas. Direito Ambiental do Trabalho: fundamentos e princípios. **Revista eletrônica**, 2013. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95518/2013_minardi_fabio_direito_ambiental.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30 de outubro de 2024.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Síndrome de Burnout. **Gov.br**. Disponível em:
<<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 30 de outubro de 2024.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado: Negócios jurídicos, representação, conteúdo, forma, prova**. Tomo III. Atualizado por Marcos Bernasrdes de Mello. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MOURA, Bruno de Freitas. Dupla jornadas para mulheres leva a ciclo de pobreza. **Agência Brasil**. Disponível em:
<[https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-08/dupla-jornada-para-mulheres-leva-ciclo-de-pobreza#:~:text=A%20pesquisa%20do%20IBGE%20aponta,brancas%20\(90%2C5%25\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-08/dupla-jornada-para-mulheres-leva-ciclo-de-pobreza#:~:text=A%20pesquisa%20do%20IBGE%20aponta,brancas%20(90%2C5%25)>)>. Acesso em: 05 de janeiro de 2023.

NAHAS, Markus Vinicius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 5. ed. rev. atual. Londrina: Midiograf, 2010.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinicius. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência IBGE Notícias**. Disponível em: <
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>. Acesso em: 04 de novembro de 2024.

OLIVEIRA, Lourival José; MUSSI, Lina Andréia Santarosa. Da proteção ao ambiente do trabalho: os novos marcos definidores do risco do trabalho. **Cognitio juris**, João Pessoa, 2012. Disponível em:
<<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3918125.pdf>>. Acesso em: 01 de ago. de 2023.

- OLIVEIRA, Lourival José. A desconstrução do valor constitucional do trabalho digno. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, 2024. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/2970>>. Acesso em: 10 de abril de 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Healthy and safe telework**. Geneva, 2021. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>>. Acesso em: 02 de outubro de 2024.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 098**. TRT, online, 1953. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação Coletiva e Relações Laborais**. OIT, online, não datado. Disponível: <https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650852/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 100** relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-Obra Masculina e a Mão-de-Obra Feminina por Trabalho de Igual Valor, 1951.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111** relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 154** sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, 1981.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 156** sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 183** sobre a Proteção da Maternidade, 2000.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190** sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, 2019.
- PITANGUY, Jaqueline. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memórias para o futuro. p.81-96. *In: Pensamento feministas brasileiro: formação e contexto*. Orgs: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. Bazar do tempo, Rio de Janeiro: 2019.
- PNAD CONTÍNUA. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Acesso em: 07 de novembro de 2024.
- PENNINTON, Natalie; HOLMROM, Amanda; HALL, Jeffrey. Connecting trough technology during covid-19. 2021. **Human communication e technology**.
- RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. A negociação coletiva do trabalho como um direito fundamental social do servidor público: o caráter dirigente da constituição de 1988 e das convenções 151 e 154 da Organização Internacional do trabalho. **Tese (doutorado - Direito econômico)**, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <<https://arquivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//000060/00006099.pdf>>. Acesso em: 07 de maio de 2025.
- ROCHA, Cháris Telles Martins Da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **FGV EBAPE**, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>>. Acesso em: 30 de outubro de 2024.

- ROCHA, Julio Cesar. Direito Ambiental do Trabalho. **Revista de Direito sanitário**, online, 2002. Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/146200>>. Acesso em: 29 de outubro de 2024.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1995.
- SALADINI, Ana Paula Sefrin. **O trabalho invisível de cuidado: pobreza de tempo e equidade de gênero**. Editora Venturoli, Brasília, 2024.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- SANTOS, Neusa Maria Bastos Fernandes dos. **Clima Organizacional: Pesquisa e diagnóstico**. Editora Stiliano: Lorena, SP, 1999.
- SERRALVO, Letícia Lisboa Souza. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office**. São Paulo: Ltr, 2022.
- SISTEMA FIEP. Mais Qualificação - Mulheres na Construção Civil. **Sistema Fiep. Online**. Disponível em: < <https://encurtador.com.br/u0fHX> >. Acesso em: 29 de janeiro de 2025.
- SINDIMETAL. CCT dos Metalúrgicos: Cláusula sobre teletrabalho. **Sindimentalmg**. 2023. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>>. Acesso em: 07 de novembro de 2024.
- SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DO PARANÁ (SESCAP-PR); SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO NO ESTADO DO PARANÁ (SINTESPAR). **Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025**. Registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PR001653/2024. Curitiba, 2024. Acesso em: 15 jun. 2025.
- SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E TRABALHO TEMPORÁRIO DO ESTADO DO PARANÁ (SINEEPRES); SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E TRABALHO TEMPORÁRIO NO ESTADO DO PARANÁ (SINDEPRESTEM-PR). **Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026**. Registrada no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº PR000456/2025. Curitiba, 2025. Acesso em: 15 jun. 2025.
- SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/H5rJm7gXQR9zdTJPBf4qRTy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 de janeiro de 2024.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação realidade**: p. 71-99, 1995.
- SERRALVO, Letícia Lisboa Souza. **O teletrabalhador e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office**. São Paulo: LTr, 2022.
- SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 11. ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2019
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 45. ed. rev. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2024.
- SOBRATT. Orientação para implantação e prática do teletrabalho e homo office. **Sobratt**, 2020. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 12 de outubro de

2024.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, créditos, juro e o ciclo econômico. Editora Nova Cultural, 1997.

STANDING, Guy. **O precariado**: A nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

STREEK, Wolfgang. **Tempo comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. São Paulo: Boitempo, 2018

VASCONCELOS FILHO, Paulo Américo Maia de. Negociação coletiva, transnacionalização e procedimentalidade. 2017. **Tese** (Doutorado em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em:

<https://www.bdt.d.uerj.br:8443/handle/1/9349>. Acesso em: 20 de novembro de 2023.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO. Negociações coletivas. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Segadas Vianna Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19º ed. São Paulo: LTr, 2000.

ANEXOS

ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026 - Sindicatos dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e administração de mão-de-obra, trabalho temporário, leitura de medidores e de entrega de avisos no Estado do Paraná (SINEEPRES); Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado do Paraná (SINDEPRESTEM-PR);

ANEXO B - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025 - Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das empresas de Assessoramento, Perícias, informações e pesquisas no Estado do Paraná (SESCAP-PR); Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado do Paraná (SINTESPAR);

ANEXO C – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025 - Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná (SENGE-PR) e Companhia Paranaense de Energia – COPEL, compreendendo também as empresas a COPEL geração e transmissão S.A; COPEL distribuição S.A, a COPEL comercialização S.A

ANEXO - A

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000456/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007051/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201043/2025-34
DATA DO PROTOCOLO: 18/02/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST DO PR, CNPJ n. 02.977.757/0001-65, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR ROSSI;

E

SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA, CNPJ n. 14.765.953/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANILO EDUARDO PADILHA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Empregados em empresas de colocação e administração de mão-de-obra Temporária, Seleção e Agenciamento de Mão-de-Obra, Empregados em Empresas de Trabalho Temporário Regidos pela Lei nº 6.019/74, Empregados em Agências de Emprego, Recrutamento, Seleção de Pessoal e de Recursos Humanos, EXCETUANDO-SE a Categoria dos Empregados nas Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Higiene, de Limpeza Pública Urbana, Vigilância e Segurança Patrimonial, Transporte de Valores e Escolta Armada, Empregados em Empresas de Prestação de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreos, que prestam serviços nos seguintes municípios do Estado do Paraná e Empregados em Empresas Terceirizadas que prestam serviços nos Estabelecimentos de Saúde, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo do Tenente/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Doutor Ulysses/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Porto Amazonas/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/ PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR, Tijucas do Sul/PR, Tunas do Paraná/PR e União da Vitória/PR, com abrangência territorial em PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e conforme acordado entre as partes, os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados a partir de 1º de março de 2025 com um percentual de 7,5% (sete vírgula meio ponto percentual).

Parágrafo primeiro: Para os empregados admitidos após o mês de Março/2024, o reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço, conforme tabela abaixo.

MÊS DE ADMISSÃO	COEFICIENTE DE CORREÇÃO
Março/2024	7,5%
Abril/2024	6,8%
Maió/2024	6,25%
Junho/2024	5,62%
Julho/2024	5%
Agosto/2024	4,37%
Setembro/2024	3,75%
Outubro/2024	3,12%
Novembro/2024	2,5%
Dezembro/2024	1,87%
Janeiro/2025	1,25%
Fevereiro/2025	0,62%

Parágrafo segundo: A tabela de proporcionalidade não se aplica aos empregados que recebem o piso salarial da categoria.

Parágrafo terceiro: Considerando que a função de telefonista é categoria diferenciada, e que o Sinttel/PR assina em conjunto a presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas deverão cumprir o instrumento coletivo, tanto nos contratos com órgãos públicos ou privados.

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO NORMATIVO

Durante o período de vigência deste instrumento coletivo de trabalho, ficam assegurados os seguintes pisos salariais para os cargos especificados, correspondente a **220 horas mensais**, exceto para a função de telefonista, cuja carga horária é de 180 horas mensais, sendo permitido aplicar a proporcionalidade salarial em casos de carga horária diferenciada.

1	Almoxarife (44 horas ou escala 12x36)	R\$ 1.834,00
2	Almoxarife SDF	R\$ 1.328,00
3	Ascensorista	R\$ 1.855,00
4	Assistente Administrativo/Assistente Pessoal/Assistente Financeiro	R\$ 1.988,00
5	Assistente Contábil/Assistente Faturamento	R\$ 1.988,00
6	Assistente de Recrutamento e Seleção	R\$ 1.988,00
7	Atendente	R\$ 1.715,00
8	Aux. Administrativo / Escritório/ Depto. Pessoal/Recrutamento e Seleção	R\$ 1.765,00
9	Auxiliar de Almoxarifado	R\$ 1.715,00
10	Auxiliar de Cozinha/ Canteiro / Merendeiro/Garçom/Camareiro	R\$ 1.821,00
11	Técnico em Meio Ambiente	R\$ 2.015,00
12	Auxiliar de Produção/ Auxiliar Operações	R\$ 1.715,00
13	Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.764,00
14	Carregador (Carga e Descarga)	R\$ 1.751,00
15	Conferente	R\$ 1.715,00
16	Controlador de Acesso/Tráfego/Vigia(CBO 5174-15)	R\$ 2.021,00
17	Cozinheiro	R\$ 1.892,00
18	Demonstrador / Degustador / Promotor Trade Marketing	R\$ 1.715,00
19	Empacotador / Repositor	R\$ 1.715,00
20	Encarregado	R\$ 1.993,00
21	Enlonador	R\$ 1.715,00
22	Fiscal de apoio	R\$ 1.715,00
23	Fiscal de caixa	R\$ 1.715,00
24	Fiscal de Loja	R\$ 1.715,00
25	Fiscal de Pátio	R\$ 1.715,00
26	Garagista / manobrista	R\$ 1.988,00
27	Operador de Empilhadeira	R\$ 2.232,00
28	Operador de Máquina / Operador de Caldeira	R\$ 2.232,00
29	Porteiro/Vigia (SDF) / (CBO 5174-10)	R\$ 1.715,00

30	Porteiro/Vigia (44 horas ou Escala de 12 x 36),(CBO 5174-10)	R\$ 2.242,00
31	Recepcionista	R\$ 1.988,00
32	Tratador de Animais	R\$ 2.113,00
33	Cuidador de Idosos	R\$ 1.840,00
34	Telefonista (180 horas)	R\$ 1.855,00
35	Auxiliar de Logística	R\$ 1.700,00
36	Auxiliar Multifuncional	R\$ 1.700,00
37	Conferente de Logística	R\$ 1.800,00
38	Controlador de Pátio (Logística)	R\$ 2.137,00
39	Operador Logístico	R\$ 1.988,00
40	Fiscal de Pátio (logística)	R\$ 1.828,00
41	Monitor de Transporte (Logística)	R\$ 2.189,00
42	Inspetor de Pátio (Logística)	R\$ 2.633,00
43	Mecânico Agrícola	R\$ 3.430,00
44	Operador de Máquina de Serraria	R\$ 2.400,00
45	Profissional de Apoio Escolar	R\$ 2.056,00
46	Inspetor de Alunos	R\$ 2.202,00
47	Inspetor de Alunos - Escala 12x36	R\$ 2.202,00
48	Técnico Agropecuário	R\$ 4.050,00
49	Trabalhador Agropecuário	R\$ 1.897,00
50	Trabalhador Agropecuário – SDF/12h	R\$ 776,00
51	Oficial de Manutenção Predial	R\$ 2.689,00
52	Auxiliar de Manutenção	R\$ 2.088,00
53	Lavador de Roupas	R\$ 1.764,00
54	Encarregado comando acima 20 funcionários	R\$ 2.232,00
55	Orientador Social	R\$ 2.001,00
56	Entrevistador Social	R\$ 2.001,00
57	Oficineiro	R\$ 2.689,00
58	Monitor de Ressocialização Prisional	R\$ 2.733,00
59	Encarregado de Ressocialização Prisional	R\$ 3.023,00
60	Marceneiro	R\$ 2.689,00
61	Tratorista	R\$ 2.232,00
62	Monitor Aquático/Monitor Ambiental	R\$ 1.988,00
63	Auxiliar de biblioteca	R\$ 1.988,00
64	Mensageiro/Ajudante Geral	R\$ 1.715,00
65	Tradutor de libras	R\$ 6.198,00
66	Cuidador 44h e/ou 12x36	R\$ 2.130,00
67	Padeiro/Confeiteiro	R\$ 2.236,00
68	Açougueiro	R\$ 2.410,00
69	Técnico Florestal	R\$ 2.970,00
70	Aprendiz/Office Boy	R\$ 1.537,00
71	Eletricista	R\$ 2.258,00
72	Supervisor	R\$ 2.827,00
73	Demais cargos	R\$ 1.895,00

Parágrafo primeiro – Considerando as especificidades e atribuições no caso da função de recepcionista que prestam serviços junto ao tomador de serviços, a mesma fará jus, neste caso, a uma gratificação de função no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), mensais.

Parágrafo segundo – Aos empregados que exercem as funções de monitor de ressocialização prisional e de encarregado de ressocialização prisional (trabalho intramuros), os mesmos farão jus ao adicional de periculosidade.

Parágrafo terceiro - A partir de 01.03.2025, quando se tratar de contratos públicos, a empresa pagará em rubrica própria, a verba adicional de risco, no valor mensal de R\$ 80,00 (oitenta reais), para os porteiros que cumpram a carga horária legalmente estabelecida; e de R\$ 40,00 (quarenta reais) para os porteiros que trabalhem no regime SDF. Às funções garagistas, monitores, operadores de equipamentos, caixas, guardiões, vigias, bombeiros hidráulicos, auxiliar multifuncional em plantas industriais e controladores de acesso, de pátio e de tráfego, o adicional será de R\$ 40,00 (quarenta reais).

Parágrafo quarto - Aos empregados que prestem serviços junto a presídios, delegacias e estabelecimentos correccionais será pago o adicional de risco no valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) mensais.

Parágrafo quinto – Aos empregados que exerçam a função de vigia, em contratos de prestação de serviços firmados com órgãos públicos, anteriores a 29/02/2024, farão jus ao piso salarial de Porteiro (R\$ 2.242,45). Para os contratos firmados posterior a data de 01/03/2024, mantem-se o valor estipulado no item “16” desta cláusula.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento de salários deverá ser pago até o 5º dia útil de cada mês subsequente ao mês trabalhado, bem como o holerite deverá ser disponibilizado no mesmo prazo, seja por meio impresso ou eletrônico.

CLÁUSULA SEXTA - IGUALDADE DE GÊNERO

Em consonância com a Lei nº 14.611, de 03/07/2023, que trata da Igualdade Salarial de gênero, e em acordo às práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5), fica acordado entre as partes que as empresas se comprometem a assegurar a igualdade de condições e oportunidades entre todo e qualquer tipo de gênero, para acesso ao trabalho, sem discriminação de qualquer espécie.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17 que trata do negociado sobre o legislado, as empresas quando notificadas pelo sindicato laboral, deverão efetuar os descontos em folha de pagamento dos valores relativos a mensalidade associativa devidamente autorizadas pelo empregado, efetuando o repasse à entidade sindical laboral até o dia 15(quinze) de cada mês.

Parágrafo primeiro: em caso de dispensa ou pedido de demissão do empregado, a empresa deverá comunicar ao sindicato laboral no prazo de até 5 (cinco) dias após a saída do empregado para que cesse a cobrança.

Parágrafo segundo: fica a empresa autorizada a efetuar o desconto em folha de pagamento do empregado do seguro de vida em grupo, mensalidade associativa, alimentação/refeição, empréstimos consignados, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que tais descontos sejam por eles autorizados.

Parágrafo terceiro: a empresa deverá efetuar, quando notificada pela entidade laboral, o desconto das contribuições negociais previstas na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos coletivos, desde que aprovadas em assembleia da categoria, cujo repasse deverá ser efetuado ao sindicato da categoria, e tendo ainda como base a Nota Técnica nº 09/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. Os procuradores entendem que o instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição.

Parágrafo quarto: excetuam-se da obrigatoriedade da autorização por parte do empregado o benefício assistencial médico e odontológico, o fundo de qualificação profissional e o benefício social familiar, instituídos nesta convenção coletiva de trabalho, cujos valores são integralmente recolhidos pelas empresas e que não admitem a coparticipação do empregado.

Parágrafo quinto: proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques de clientes ou de terceiros não compensados ou sem fundos, recebidos em pagamento, exceto quando houver descumprimento de resoluções da empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - PRESTAÇÃO DE CONTAS DO CAIXA

O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Os adicionais de horas extras serão pagos nos termos da legislação em vigor.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Os adicionais de horas noturnas serão pagos nos termos da legislação em vigor.

Parágrafo único: O trabalho executado entre às 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 05:00 (cinco) horas do dia seguinte será considerado noturno, calculado segundo a hora normal de 60 (sessenta) minutos; não se prorrogando, mesmo que a saída do Empregado se dê em horário posterior, e será acrescido do percentual de 20% (vinte por cento), a título de adicional noturno, conforme definição prevista no parágrafo 2º do art. 73 da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE

Fica assegurado aos empregados, o pagamento de Adicional de Insalubridade, tendo como base o salário mínimo nacional vigente, desde que exerçam atividades em condições insalubres, sendo que o grau de risco será determinado por laudo pericial.

Parágrafo primeiro: As empresas se comprometem a adotar todas as medidas propostas através de comissões formadas por membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA e técnicos qualificados indicados pelas empresas, visando eliminar as eventuais situações de labor em condições de risco e insalubridade.

Parágrafo segundo: Enquanto perdurarem as condições de risco e insalubridade será garantido o recebimento dos adicionais legais em grau máximo.

Parágrafo terceiro: Esta cláusula não se aplica às empresas que tenham laudo expedido por técnico qualificado junto à SRTE/PR, o qual poderá ser revisto a qualquer tempo. Neste caso, as empresas deverão observar os adicionais previstos no laudo, bem como fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), necessários à diminuição da insalubridade/risco.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados em loja ou escritório, enquanto atuarem no cargo de Caixa, recepcionando pagamento de verbas junto ao público, conferindo dinheiro, cheques, cartões de créditos e outros títulos de crédito, notas fiscais, liberando mercadorias e sendo obrigados à prestação de contas aos seus empregadores ou superiores hierárquicos, terão direito a um adicional mensal mínimo equivalente a 10% (dez por cento) do maior salário normativo.

Parágrafo único: O Caixa prestará conta, pessoalmente, dos valores em dinheiro, cheques e outros títulos de créditos, mediante formulário que prepare e autentique. O empregador ou superior hierárquico conferirá, no ato, os valores em cheques, dinheiro e outros títulos de crédito, sob pena de não poder imputar ao Caixa eventual diferença.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMISSIONADOS

Ao empregado remunerado por comissões fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal equivalente ao piso salarial correspondente ao cargo ocupado, de acordo com a previsão contida na cláusula 4ª desta convenção, nela incluído o descanso semanal remunerado, que somente prevalecerá no caso das comissões aferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia.

Parágrafo único: As empresas fornecerão aos empregados comissionados o relatório das vendas ou produção realizada no mês, indicando sobre que valor as comissões e o repouso semanal remunerado foram calculados. O relatório poderá ser entregue até 10 (dez) dias após o pagamento do salário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONCESSÃO DE TÍQUETE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas que prestem serviços nos municípios abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão fornecer aos seus empregados efetivos e terceirizados (exceto os trabalhadores temporários, cujo benefício será o mesmo do tomador de serviços), o tíquete refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de R\$ 36,59 (Trinta e seis reais e cinquenta e nove centavos) em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados no mês, podendo o empregador efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

Parágrafo primeiro: as empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho e que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo segundo: as empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, a fim de receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo terceiro: o benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

Parágrafo quarto: as empresas fornecerão o Vale Alimentação no valor de R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais), ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2024; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 725,00; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 644,00; Aos empregados regidos pelo regime SDF e/ou em carga horária proporcional, será concedido da seguinte forma: valor de R\$ 348,00 (trezentos e quarenta e oito reais), ao empregado que não cometer qualquer falta ao serviço, justificadas ou não, quando do gozo das férias correspondentes ao período aquisitivo iniciado a partir de 01/03/2024; Ao empregado que cometer de 1 a 3 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 313,00; ao empregado que cometer de 4 a 5 faltas ao serviço, justificadas ou não, o vale alimentação será no valor de R\$ 278,00. Aos empregados com 6 ou mais faltas ao serviço, justificadas ou não, não farão jus à concessão do vale alimentação ao usufruir das férias, e não terá natureza salarial a qualquer fim.

Parágrafo quinto: Nos postos de serviços, onde haja carga horária de no mínimo 04 (quatro) horas, mas que cubram no mínimo cinco dias úteis da semana, fica obrigatório o fornecimento do vale alimentação (mercado) ao trabalhador, na forma do "caput" da presente cláusula, mesmo no caso da empregadora se valer de trabalhadores com carga horária inferior a 04 (quatro) horas. E, nos postos de trabalho com jornadas inferiores a 04 horas, mas que não cubram todos os dias da semana, a empresa concederá o benefício no valor de R\$ 26,82 por dia EFETIVAMENTE trabalhado, autorizado o desconto de 20% de tal valor. No regime SDF, o benefício será pago por dia efetivamente trabalhado no valor de R\$ 26,82, sendo permitido o desconto previsto em Lei.

Parágrafo sexto: Tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive mão de obra de serviços temporários (tais como: contratos individuais de trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em vários municípios; ausência de rede de atendimento dos serviços de cartão/vale em municípios de menor porte econômico; dentre outras), fica facultado aos empregadores a concessão do auxílio-alimentação e/ou refeição em dinheiro, desde que esta prática seja adotada para atender situações excepcionais, e que seja autorizada necessariamente através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

Parágrafo sétimo: O empregador deverá fornecer o benefício aqui estipulado desde a data da admissão, em até 10 (dez) dias dela contados, e nos meses subsequentes até o 15º dia, salvo acordo coletivo de trabalho específico

firmado com a entidade sindical laboral, e com a anuência do sindicato patronal, em que se fixem datas diversas.

Parágrafo oitavo: Fica facultada às empresas a fixação de datas diversas para o fornecimento do benefício de forma semanal, quinzenal e ou mensal, sendo que neste caso, o mesmo deve ser disponibilizado ao empregado em um prazo máximo de 1 (um) dia anterior a prestação dos serviços, e desde que haja acordo coletivo de trabalho específico firmado com a entidade sindical laboral e com a anuência da entidade sindical patronal Sindeprestem/PR.

Parágrafo nono: Aos empregados que exercem a função de monitor de ressocialização prisional, de supervisor de ressocialização prisional e de coordenador de ressocialização prisional, e que recebam a alimentação no local de trabalho, os mesmos farão jus a um Vale Alimentação/refeição no valor mensal de R\$ 442,00 (quatrocentos e quarenta e dois reais).

Parágrafo décimo: No caso de descumprimento, estipula-se a multa mensal equivalente a R\$ 281,00 (duzentos e oitenta e um reais), em favor do empregado prejudicado, limitada a penalidade equivalente a 1(um), piso salarial.

Parágrafo décimo primeiro: Aos empregados em postos de serviços que concedam alimentação no local, a empresa fornecerá o vale-alimentação(mercado) no valor mensal de R\$ 442,00 (quatrocentos e quarenta e dois reais), autorizado o desconto de até 20% do referido valor.

Parágrafo décimo segundo: Aos empregados que exerçam as funções de auxiliar de logística, auxiliar multifuncional e conferente de logística, fica estabelecido o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), a título de vale-alimentação em locais em que as empresas forneçam alimentação/refeitório, e desde que não haja faltas injustificadas no mês. As empresas que não forneçam alimentação/refeitório no local, o valor do vale-alimentação será de R\$ 36,59 (trinta e seis reais e cinquenta e nove centavos), por dia trabalhado.

Parágrafo décimo terceiro - Ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, os direitos ao vale-transporte e vale-refeição por dia trabalhado, previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

Parágrafo décimo quarto: Em caso de falta ao serviço, justificada ou não, a empresa fica autorizada a descontar o valor equivalente ao concedido por dia trabalhado.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

As empresas se obrigam a conceder aos seus empregados o vale transporte em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo primeiro: Todavia, tendo em vista as peculiaridades do setor de terceirização de mão de obra, inclusive da mão de obra temporária (tais como: contratos individuais de trabalho de curta duração; grande quantidade de tomadores em vários municípios; entre outras), fica facultado aos empregadores a concessão do vale-transporte em dinheiro, desde que esta prática seja adotada para atender situações excepcionais, e que seja autorizada necessariamente através da formalização de acordo coletivo de trabalho com o sindicato laboral.

Parágrafo segundo: O vale-transporte concedido nos moldes acima previstos não possui caráter remuneratório, e conseqüentemente, não se incorporará em hipótese alguma aos salários dos empregados, não havendo inclusive sobre os mesmos a incidência de quaisquer encargos de natureza trabalhista e/ou previdenciária.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As entidades sindicais convenientes estabelecem a partir de 01/03/2025, o Benefício Social Assistência Médica e Odontológica a vigorar nos municípios do estado do Paraná abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, cujo benefício deverá ser disponibilizado a todos os empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro: para tanto, todas as empresas abrangidas por esta convenção coletiva, sediadas ou que prestem serviços na base de representação do Sineepres, disponibilizarão aos seus empregados o Benefício Social Assistência Médica e Odontológica do SINEEPRES, em conformidade com a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, cujos serviços de apoio social aos representados consiste no benefício assistencial médico ambulatorial e odontológico, sendo que o sindicato exclusivamente prestará serviços diretamente e/ou por terceiros, sob as condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

Parágrafo segundo: as empresas pagarão ao Sineepres até o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de benefício social assistencial médico ambulatorial e odontológico, o valor mensal de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos), por empregado, sendo que deste valor, R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), serão destinados à assistência odontológica e o restante, R\$ 62,50 (sessenta e dois reais e cinquenta centavos), serão destinados à assistência médica ambulatorial, totalizando desta forma, o valor mensal de R\$ 87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta centavos).

Parágrafo terceiro: a cobrança dos valores e benefícios será executada pelo Sineepres e/ou por gestora aprovada pela entidade laboral, sendo que especificamente no caso da assistência médica ambulatorial o valor de R\$ 62,50 (sessenta e dois reais e cinquenta centavos), por mês e por empregado, os serviços serão cobrados e prestados pelo Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços - Instituto IAS, entidade aprovada pela SRTE/PR em mediação de negociação coletiva do trabalho.

Parágrafo quarto: a concessão do benefício não está vinculada à participação do empregado no custeio, sendo vedada, portanto, a coparticipação.

Parágrafo quinto: o departamento de RH da empresa e/ou setor responsável deverá encaminhar mensalmente ao sindicato laboral SINEEPRES através do e-mail: recepcao@sineepres.org.br, até o dia 5 (cinco) do mês subsequente, a relação atualizada dos empregados efetivos e terceirizados, sendo que para a confecção da carteirinha do benefício somente aos novos empregados, na mesma relação deverá constar: nome completo do funcionário e sem abreviaturas, número do CPF, sexo, data de nascimento, número do telefone com DDD e o nome completo da mãe e sem abreviaturas.

Parágrafo sexto: os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados através de guia única de recolhimento, até o dia 15 (quinze) de cada mês, (relativamente ao mês imediatamente anterior), vinculado à relação dos empregados beneficiados que deverá ser encaminhada ao sindicato laboral no máximo até o dia 20 (vinte) após o recolhimento, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo sétimo: o empregado e os eventuais dependentes (somente em caso de filiação do empregado ao sindicato) passam a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte das guias devidamente recolhidas e a relação de empregados a serem fornecidas pela empresa, reiterando que o benefício pago pela empresa é específico ao empregado, e no caso de inclusão de dependentes somente se aplica no caso de filiação ao sindicato laboral, conforme valores definidos pela mensalidade associativa do sindicato laboral Sineepres.

Parágrafo oitavo: a presente cláusula não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim.

Parágrafo nono: a presente cláusula não se aplica aos empregados que trabalhem em jornada inferior a 4 (quatro) horas diárias e/ou 20 (vinte) horas semanais.

Parágrafo décimo: fica esclarecido que a presente cláusula aplica-se aos empregados efetivos e sob contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), ficando pactuado entre as partes que esta cláusula não se aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017.

Parágrafo décimo primeiro: por tratar-se de um benefício social, esta cláusula deverá ser cumprida por todas as empresas, inclusive constando em sua planilha de custos em licitações, pregões, tomada de preços e outras formas de contratações de serviços, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo décimo segundo: além do valor devido do benefício, fica estipulada a multa de R\$ 90,00 (noventa reais), por empregado e por mês, no caso de descumprimento do previsto na presente cláusula em favor da parte prejudicada.

Parágrafo décimo terceiro: as empresas que já fornecem plano de saúde médica aos seus empregados sem coparticipação, e desde que comprovem tal situação ao sindicato laboral Sineepres, ficam isentas do recolhimento no valor de R\$ 62,50 (sessenta e dois reais e cinquenta centavos). Caso o empregado opte pelo plano do benefício assistência médica ambulatorial do Sineepres (somente neste caso, ou seja, da empresa já fornecer plano de saúde médica), caberá ao mesmo comunicar ao RH ou setor responsável da empresa pela sua opção do benefício assistência médica ambulatorial do Sineepres, cujo valor mencionado neste parágrafo, deverá ser recolhido pela empresa ao sindicato e/ou a gestora e sem a coparticipação do empregado.

Parágrafo décimo quarto: no caso da empresa querer disponibilizar o benefício aos seus prestadores de serviços, a mesma poderá firmar termo de acordo coletivo junto ao sindicato laboral, sendo que fica acordado entre as partes que a disponibilização dos serviços e do benefício não tem qualquer natureza salarial, não se integrando em hipótese alguma na remuneração para qualquer fim.

Parágrafo décimo quinto: Essa cláusula segue as práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3: Saúde e Bem-Estar).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

Parágrafo primeiro: a prestação do plano do Benefício Social Familiar, a partir de 01/04/2025, terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo segundo: para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/04/2025, o valor total de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo terceiro: em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo quarto: devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo quinto: o empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo sexto: o não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo sétimo: nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo oitavo: estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo nono: o presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo décimo: fica desde já consignado e acordado entre as partes, que o envio e uso de dados dos empregados são para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo décimo primeiro: para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrada em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 1.200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 650,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 2.200,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUIE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM		TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCELOS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO CÔNJUGE	1X	R\$ 2.200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS E SEPULTAMENTO, PARA ATENDER DESPESA EMERGENCIAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO

BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSCRIÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL.VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência só terá validade se expressamente celebrado, com data de início grafada e com a assinatura do empregado sobre a referida data, devendo ser anotado na CTPS do empregado.

Parágrafo único: O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, de acordo com a legislação vigente, e não será permitido na readmissão de empregados na função exercida anteriormente.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Ficam asseguradas aos trabalhadores temporários as garantias mínimas estabelecidas na Lei 13.429/2017.

Parágrafo único: Por este instrumento, as empresas reconhecem o Sineepres como legítimo representante da categoria dos trabalhadores temporários, conforme constante em sua certidão de registro sindical, devidamente expedida pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador deverá indicar por escrito a falta cometida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO NO TRINTÍDIO

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data da sua correção salarial (data-base), terá direito à indenização adicional de 01 (um) salário mensal.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de encerramento total ou parcial do contrato de prestação de serviços por determinação do tomador de serviços (empresa contratante de prestação de serviço) no período de 30 dias que antecede a data-base da correção salarial, a empresa ficará isenta do pagamento da multa, no caso do empregado ser readmitido imediatamente pela empresa sucessora do contrato junto à mesma tomadora de serviços, ficando prejudicado o disposto do artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/2017.

Parágrafo segundo – Para validade do caput da cláusula, a empresa deverá requerer a elaboração de um acordo junto aos sindicatos laboral e patronal convenccionados neste instrumento, no prazo de 10 (dez) dias antes do término do contrato.

Parágrafo terceiro – Quando a demissão cumprir os moldes do Artigo 484-A da CLT, não será devido à multa que trata o artigo 9º da Lei 7.238/84, por não se tratar de demissão sem justa causa, mas por vontade de ambas as partes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, as empresas deverão efetuar a homologação e a entrega do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa prevista no artigo 477 da CLT.

Parágrafo primeiro: O prazo para pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer as disposições contidas no §6º, do art. 477, da CLT.

Parágrafo segundo: Tendo em vista a especificidade do contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 13.429/2017, onde o seu termo final está vinculado ao encerramento do prazo estipulado em contrato entre empregador e empregado, aplica-se neste caso, o prazo para quitação das respectivas verbas rescisórias previsto no artigo 477, §6º, alínea 'b', da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

Este instrumento firmado entre as partes, tem como objeto estabelecer as regras para implementação do Regime de Teletrabalho, previstos nos artigos 62, III; 75-A; 75-B; 75-C; 75-D; 75-E; 611-A, VIII da CLT (incluídos pela Lei nº 13.467/2017), bem como fundamentado no princípio, do negociado prevalece ao legislado que permite a flexibilização das relações de trabalho.

Parágrafo Primeiro – DA CONCEITUAÇÃO

Considera-se Regime de Teletrabalho exclusivo a prestação de serviços que deve ser realizada preponderantemente fora das dependências do Empregador, utilizando-se as tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

Existindo a necessidade do comparecimento do Empregado às instalações da Empresa de dia ou de dias por semana para a realização de atividades funcionais que exijam sua presença física, não descaracterizará o Regime Teletrabalho exclusivo, isto é, continuara configurando-se como Regime de Teletrabalho exclusivo.

Também é permitido a adoção de Regime de Teletrabalho na forma híbrida, ou seja, um período presencial no âmbito da Empresa e outro período não presencial fora das dependências da Empresa e nesse sistema híbrido a realização da prestação de serviços pelo Empregado deverá ser predominantemente à distancia, isto é, trabalho remoto.

Parágrafo Segundo – DA ELEGIBILIDADE

A Empresa segundo seu critério e embasada no atendimento do seu empreendimento, determinará os Empregados que deverão prestar serviços em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

A qualquer momento, segundo necessidade dos negócios, à Empresa poderá rever este critério de elegibilidade.

Parágrafo terceiro – DO TREINAMENTO

Para o Empregado adquirir as condições para exercer suas atividades pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, se for necessário, o Empregador deverá proporcionar treinamento adequado com relação a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício das respectivas atividades, bem como sobre aspectos ergonômicos e legais, sempre que houverem atualizações na legislação ou tecnológicas no sistema da Empresa, o empregado receberá a requalificação necessária, mediante uma certificação do referido treinamento.

Havendo necessidade de realização de treinamentos do Empregado ou quaisquer outras situações, que, por determinado tempo, demandem o comparecimento do Empregado às instalações da Empresa em mais dias na semana ou no mês, igualmente não descaracterizará o Regime de Teletrabalho exclusivo.

Parágrafo quarto – DAS ATIVIDADES FUNCIONAIS

A implementação pela Empresa do Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, exclusivo ou híbrido poderá ser adotado a qualquer momento, pelo Empregador, conforme a necessidade das operações e dos negócios, mas precisará ocorrer um pacto entre o Empregado e o Empregador e deverá constar expressamente em documento escrito, via aditivo contratual individual, no caso do contrato de emprego que estiver em vigor ou no momento da admissão do Empregado, por meio do contrato individual de emprego.

No aditivo ou no contrato individual de emprego deverão ser especificadas expressamente as atividades funcionais que serão realizadas pelo Empregado que prestar serviços na modalidade de teletrabalho exclusivo ou híbrido.

Parágrafo quinto – DOS PRAZOS DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

A implementação exclusiva do Regime de Teletrabalho pela Empresa, ajustada com o Empregado que anteriormente executava suas atividades funcionais em regime presencial, o Empregador concederá o prazo de transição de até 07 (sete) dias, para o Empregado organizar o local de trabalho em que desempenhará suas atividades funcionais, adequar-se as novas rotinas, bem como para assimilar as orientações da Empresa, no que se refere à tomada dos cuidados e das preocupações, a fim de evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

No caso de alteração do contrato de emprego de Regime de Teletrabalho exclusivo para o presencial, o Empregador concederá um prazo de até 15 (quinze) dias para respectiva transição.

As referidas alterações contratuais de Regime de Teletrabalho exclusivo para o presencial e de regime presencial para teletrabalho exclusivo deverão ser efetuadas mediante registros em aditivos contratuais por período definitivo ou por período temporário.

Parágrafo Sexto – DA AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO PARA O REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

O Empregado prestando serviços em Regime de Teletrabalho em quaisquer de suas modalidades, ou seja, exclusivo ou híbrido será considerado em sistema de jornada não controlada pelo Empregador, durante todo o período de tempo em que estiver sob tais condições de trabalho, tendo em vista que está inserido na exceção legal da regra contida no artigo 62, inciso III, da CLT, ficando dispensado do registro de controle de jornada de trabalho.

Sendo assim, o Empregado deverá gerir seus próprios horários de trabalho observando a duração máxima da jornada de trabalho previstas em Lei, pois não haverá nenhuma forma de controle de jornada por parte do Empregador.

Por seu turno, é facultado ao Empregado realizar períodos de desconexão necessários à alimentação ou repouso e atividades particulares, desde que não prejudiquem o atendimento de suas demandas funcionais.

Parágrafo Sétimo – DA NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quaisquer das modalidades de Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, exercidas pelo Empregado, assim, o eventual tempo de utilização, fora da realização do trabalho pelos aplicativos ou programas de comunicação virtual, não caracterizará tempo à disposição do Empregador, sobreaviso ou prontidão, não gerando direito ao pagamento de horas extras ou de quaisquer outros tipos de pagamentos.

Parágrafo Oitavo – DO ACOMPANHAMENTO NO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO EXCLUSIVO OU HÍBRIDO

O Empregador tem ciência que a casa é o asilo inviolável do Empregado, ninguém nela podendo penetrar, sem o consentimento do morador (art. 5º, XI, da CF). Nesse sentido, o Empregador, somente, poderá realizar visitas de acompanhamento no exercício das atividades do Empregado por meio de teletrabalho exclusivo ou híbrido, também, para reparo ou manutenção de equipamento, quando cedido pela Empresa, condicionando-se ao prévio atendimento entre o Empregado e o Empregador.

Igualmente, o empregado não está obrigado a utilizar um único local de trabalho para exercer suas atividades funcionais, poderá ser em local a ser definido pelo empregado, tais como: residência, coworking, próprio escritório, bem como poderá exercer suas funções remotamente quando viajar.

Parágrafo Nono – DA RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS, DE MATERIAL DE INFRAESTRUTURA ADEQUADA E REEMBOLSO DE DESPESAS

A Empresa fornecerá os recursos básicos tecnológicos essenciais para execução das atividades desenvolvidas pelo empregado em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, se for necessário, e de todo sistema de programas específicos e necessários para o desempenho das atividades laborais em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, por sua vez, não se responsabilizando por despesas relativas à infraestrutura, tais como equipamentos móveis, móveis ergonômicos, estação de trabalho, telefone, luz, água, vale-alimentação, vale transporte, materiais de escritório, mesa, cadeira, adequações físicas do local de trabalho, entre outros, que serão de inteira responsabilidade do Empregado quando estiver prestando serviços pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido.

Alínea “a” - Enquanto perdurar o contrato de trabalho em home office, a empresa deverá conceder ao empregado, a título de ajuda de custo, o valor de 10% (dez por cento) sobre o salário piso da categoria, sendo que em caso da empresa adotar o regime de teletrabalho híbrido, poderá aplicar a proporcionalidade no valor da ajuda de custo, conforme os dias que o trabalhador estiver em home office.

Alínea “b” - As empresas que comprovadamente já fornecem toda a estrutura para o desempenho das atividades do Empregado em home office, devem fazer acordo com o Sindicato da Categoria, para possível isenção ou alteração na ajuda do custo, desde que comprovem ao Sindicato laboral o total ou parcial atendimento desta Cláusula.

Alínea “c” - A estrutura utilizada para o Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido será de responsabilidade do Empregado, não cabendo à Empresa o custeio ou reembolso de despesas, à exceção dos equipamentos eletrônicos que forem disponibilizados pela Empresa, na forma de empréstimo ou de comodato. Caso ocorra eventual despesa diversa àquelas supramencionadas ao desempenho das atividades, o Empregado deverá submetê-la à aprovação prévia da Empresa, a qual deverá concordar expressamente e após proceder o respectivo reembolso mediante prévia apresentação pelo Empregado da documentação exigida pela política da Empresa.

Alínea “d” - Igualmente, pelo exercício de atividades do empregado em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, não gerará ao Empregado o direito ao pagamento de qualquer ajuda de custo.

Alínea “e” - Todas as utilidades fornecidas pelo Empregador ao Empregado, em razão do desempenho de suas atividades laborais em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, não serão consideradas utilidades e não integrarão a remuneração do Empregado.

Alínea “f” - O Empregado deverá declarar expressamente que possui as condições necessárias para o exercício do Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, inclusive, energia elétrica, água, telefone e internet.

No caso de o Empregado não tiver acesso às condições laborais adequadas ou recursos técnicos suficientes deverá comunicar tal fato à Empresa.

Parágrafo décimo – DAS PRECAUÇÕES E DO TERMO DE RESPONSABILIDADE

Antes do início das atividades em Regime de Teletrabalho, em qualquer de suas modalidades exclusivo ou híbrido, o Empregado deverá assinar o Termo de Responsabilidade em que se compromete a cumprir as instruções fornecidas pelo Empregador para execução de suas atividades em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, estando ciente de que o descumprimento das instruções feitas de maneira expressa e ostensiva pelo Empregador, no que concerne as preocupações a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes, poderá acarretar a aplicação de sanções disciplinares, inclusive dispensa por justa causa nos termos do art. 482, da CLT.

Alínea “a” - Nos termos do artigo 75-E, da CLT, o Empregador devere declarar expressamente que foi instruído pela Empresa de maneira expressa ostensiva, quanto as medidas e preocupações a serem tomadas para prevenir e evitar doenças e acidentes de trabalho. A Empresa se compromete, entregar ao empregado uma Cartilha, após realizar e certificar o empregado para o exercício das funções que são objeto do presente instrumento, contendo todas as orientações e/ou instruções sobre saúde e segurança do trabalho, de acordo com as respectivas NRs que tratam a matéria.

Alínea “b” - A presente declaração expressa assinada pelo Empregado tem o escopo e validade do **TERMO DE RESPONSABILIDADE**, previsto no artigo 75-E, parágrafo único, da CLT.

Alínea “c” - Caso o empregado não cumpra as orientações e determinações contidas no Termo de Responsabilidade assumirá a responsabilidade pelo respectivo descumprimento.

Alínea “d” - O Empregado se compromete a zelar pelos equipamentos e sistemas fornecidos pela Empresa, poderá ser responsabilizado pessoalmente se causar qualquer dano, decorrente do mau uso ou da utilização de maneira negligente e imprudente ou por propiciar acesso a terceiros, inclusive familiares, portanto, a Empresa poderá exigir o ressarcimento dos danos.

Parágrafo Décimo Primeiro – DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O Empregado é o responsável pela preservação da integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações da Empresa. Dessa maneira, quaisquer informações da Empresa deverão ser protegidas pelo Empregado e não deverá divulgar a terceiros.

Os equipamentos fornecidos pela Empresa, sempre, deverão ser protegidos pelo Empregado, quando não estiverem em uso. Além disso, devesse utilizar as ferramentas de segurança, tais como *antivírus* e proteção eletrônicas atualizados que forem fornecidos pela Empresa.

Alínea “a” - O Empregado é responsável pelas informações relacionadas à Empresa e não poderá veiculá-las, cedê-las a terceiros, concorrentes, outros empregados e demais partes estranhas à relação personalíssima laboral, visto que desrespeitará o sigilo de segurança destas informações, incorrendo em falta grave, sem prejuízo de aplicação de justa causa, além de responder por sanções no âmbito civil e criminal.

Parágrafo décimo segundo – DA CONFIDENCIALIDADE

O Empregado que estiver prestando serviços pelo Regime de Teletrabalho exclusivo e híbrido, também, deverá cumprir as diretrizes do Código de Conduta Ética da Empresa, do Regulamento Interno e os dispositivos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, bem como os Padrões de Conformidade Legal, conforme a Política de *Compliance* da Empresa. Desse modo, o Empregado manterá a confidencialidade e os cuidados com as informações estratégicas e não deverá divulgá-las, cedê-las, revelá-las e tampouco, reproduzi-las sem autorização da Empresa.

Alínea “a” - O Empregado será responsabilizado pessoalmente pelos danos causados à Empresa, decorrentes da utilização ou acesso de terceiros, inclusive familiares do seu login e de sua senha pessoal.

Parágrafo décimo terceiro – DA ERGONOMIA E DA SEGURANÇA DO TRABALHO E DO MEIO AMBIENTE

O Empregado deverá escolher o local de trabalho mais apropriado para a realização de suas atividades profissionais pelo Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, por sua vez, isentando a Empresa de quaisquer responsabilidades.

Alínea “a” - Para que o Empregado possa realizar suas atividades funcionais de maneira segura em Regime de Teletrabalho exclusivo ou híbrido, deverá possuir no respectivo local de trabalho os equipamentos seguintes: mesa, cadeira e iluminação adequada e internet.

Parágrafo décimo quarto: Enquanto perdurar o contrato de teletrabalho, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição/alimentação previsto na cláusula 12ª

desta CCT.

Parágrafo décimo quinto: Mesmo sob o contrato de teletrabalho, fica a empresa obrigada recolher e fornecer o benefício social familiar, o fundo de qualificação profissional e a assistência médica ambulatorial e odontológica do Sineepres, cujos valores constantes nesta convenção coletiva não admitem a coparticipação dos empregados.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As entidades sindicais convenientes estabelecem o Fundo de Qualificação Profissional a todos os empregados subordinados à esta Convenção Coletiva de Trabalho, e para tanto, as empresas pagarão mensalmente a partir de 10/04/2025, a título de FUNDO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, com o valor mensal de R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por empregado, destinado à formação e qualificação profissional dos empregados efetivos e terceirizados (junto ao tomador de serviços), das categorias representadas pelos sindicatos signatários, sendo que tais valores serão custeados pelas empresas e sendo vedada a coparticipação dos empregados.

Parágrafo primeiro: Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos do departamento de contabilidade e/ou RH das empresas, o recolhimento previsto nesta cláusula será recolhido juntamente com a contribuição do Benefício Social Familiar (BSF) prevista na Cláusula 17ª desta CCT, a qual é disponibilizada por sistema online (www.beneficiosocial.com.br).

Parágrafo segundo: Desta forma, os boletos gerados terão como base o valor total de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais), sendo R\$ 28,00 (vinte e oito reais) da Cláusula 24ª (Fundo de Qualificação Profissional) + R\$ 28,00 (vinte e oito reais) da Cláusula 17ª (Benefício Social Familiar).

Parágrafo terceiro: Os cursos serão voltados ao segmento e oferecidos na modalidade EAD e na forma Presencial, sob a coordenação do INSTITUTO MAIS BRASIL – IMB e/ou através de parcerias firmadas com entidades educacionais devidamente credenciadas pelos sindicatos patronal e laboral signatários, conforme acordado e aprovado pelo Sineepres, Sindaspel e o Sindeprestem/PR, em mediação de negociação coletiva de trabalho junto à SRTE/PR.

Parágrafo quarto – A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do(a) empregado(a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao seu sindicato de classe, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo quinto - Estabelecem as partes – frente a constatação de que há alguma dificuldade de contratação de pessoas com deficiência (PCD) e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades sindicais laboral e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao setor de prestação de serviços, recursos humanos, colocação e administração de mão de obra temporária e de facilities, bem assim as condições remuneratórias possíveis de serem praticadas em tal segmento econômico, que concorre com as diversas outras atividades (indústria, comércio, educação e afins) mais qualificadas – envidar esforços à possível reversão de tal quadro, com a implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades públicas e privadas, que tenham como escopo o portador de deficiência e o trabalhador aprendiz, indicando-lhes vagas para admissão, facultada a negociação direta entre empresa e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.

Parágrafo sexto - Em todas as planilhas de custos e em participação nos processos de licitações, pregões, tomada de preços e outras formas de contratação de serviços, as empresas deverão constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Parágrafo sétimo - Fica esclarecido que a presente cláusula aplica-se aos empregados efetivos e sob contratos terceirizados (junto ao tomador de serviços), ficando pactuado entre as partes que esta cláusula não se aplica aos trabalhadores temporários regidos pela Lei 13.429/2017.

Parágrafo oitavo -As empresas deverão encaminhar até o dia 30 de cada mês, ao Instituto Mais Brasil – IMB, através do e-mail: apoio@institutomaisbrasil.org.br a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados.

Parágrafo nono - Considerando os esforços das entidades sindicais laboral e patronal no sentido de promover a qualificação e capacitação dos trabalhadores dos segmentos representados, e visando a melhoria de sua condição

social e de empregabilidade, fica convencionado que as horas dispendidas pelos trabalhadores em quaisquer cursos promovidos pelo Instituto Mais Brasil - IMB, ainda que custeados pelo empregador, fora da jornada normal de trabalho, não serão consideradas como integrativas desta, para qualquer efeito, diretamente ou por convênio.

Parágrafo décimo - no caso da empresa querer estender e disponibilizar o benefício aos seus prestadores de serviços (PJ), a mesma poderá firmar termo coletivo junto ao sindicato laboral, sendo que fica acordado que a disponibilização dos serviços e do benefício não tem natureza salarial, não se integrando em hipótese alguma na remuneração para qualquer fim.

Parágrafo décimo primeiro – fica estipulada a multa de R\$ 60,00 (sessenta reais), por empregado e por mês, no caso do descumprimento do previsto nesta cláusula.

Parágrafo décimo segundo: Essa cláusula segue as práticas dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 4: Educação de Qualidade).

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (ADCT, art. 10, "b")

Parágrafo único. A estabilidade supramencionada não se aplica nos casos de demissão por justa causa e as trabalhadoras temporárias regidas pela Lei 13.429/2017.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de serviço (em conformidade com o que dispõem os arts. 56 e 64, *caput*, do Decreto nº 3.048, de 06.05.99) e que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

Parágrafo primeiro: Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros trinta dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Parágrafo segundo: A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

Parágrafo terceiro: A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto: É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato laboral que o represente.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO HOME OFFICE

POSSIBILIDADE DE TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO

Por razões econômicas, de mobilidade e de saúde, as partes ajustam a presente cláusula.

Parágrafo primeiro: ALTERAÇÃO DO CONTRATO PARA O REGIME DE HOME OFFICE.

Por mútuo acordo entre as partes (empregador e empregado), a partir da assinatura do presente instrumento, o Contrato de Trabalho poderá ser regido em regime de Home Office, por prazo indeterminado, onde o empregado realizará a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa. Além disso, o

empregado deverá respeitar **(I)** a carga horária prevista no contrato de trabalho; **(II)** registrar sua jornada de trabalho por meio de ponto eletrônico disponibilizado pelo **EMPREGADOR** e **(III)** realizar no mínimo, o intervalo de 01 hora para refeição.

Parágrafo segundo: COMPARECIMENTO DO EMPREGADO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA.

Caso seja necessário o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do mesmo, não descaracterizará o regime de home office, ficando sob a responsabilidade do empregador o reembolso das despesas com locomoção (vale-transporte, aplicativos de transporte, táxi, etc).

Parágrafo terceiro: RESPONSABILIDADE DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DO TRABALHO.

Convencionam as partes que ficará a cargo do **EMPREGADOR** a disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, ficando a cargo do **EMPREGADO** zelar pela preservação do material recebido e responsável pelo custo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

Parágrafo quarto: Em casos de impossibilidade de disponibilização de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura mínima para execução do trabalho, o **EMPREGADOR** e **EMPREGADO** deverão fazer acordo de trabalho individual, definindo um valor justo a fim de auxiliar o custeio com uso de equipamento, internet, telefonia, energia elétrica e demais despesas decorrentes do trabalho em sua residência, valor este que não integra à remuneração.

Parágrafo quinto: Cessado o contrato de trabalho em home office, tal valor não será mais devido.

Parágrafo sexto: Contra recibo, o empregador discriminará o material/equipamento disponibilizado ao empregado, sendo que o mesmo deverá comprometer-se pela sua guarda e preservação, devendo restituí-lo ao **EMPREGADOR** ao final do contrato, sob pena de indenização correspondente.

Parágrafo sétimo: PRECAUÇÃO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS.

O Empregado declara que está ciente das precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura do termo de responsabilidade a ser fornecido pelo empregador, bem como comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo oitavo: MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS.

O contrato de trabalho poderá ser ratificado em todos os seus termos, cláusulas e condições não expressamente alteradas por esta cláusula.

Parágrafo nono: Aos empregados elegíveis ao controle de jornada (marcação de ponto) que estejam em trabalho remoto, deverão lançar sua jornada de trabalho em sistema de controle disponibilizado, este, nos moldes da portaria 373 do MTE.

Parágrafo décimo: O empregado, desde que comunicado pelo empregador, poderá voltar a prestar serviços na sede da empresa, mediante o aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo décimo primeiro: Enquanto perdurar o contrato de trabalho de home office, a empresa deverá conceder ao empregado, o valor mínimo de 50% (cinquenta por cento), do auxílio refeição/alimentação previsto na cláusula 12ª desta CCT.

Parágrafo décimo segundo: As empresas deverão conceder todos os benefícios sociais previstos nesta CCT aos empregados regidos pelo contrato de home office (benefício assistencial odontológico e médico ambulatorial, benefício social familiar e o fundo de qualificação profissional, sendo vedada a coparticipação dos mesmos).

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PARA O DIRIGENTE SINDICAL

Nos termos do art. 543 da CLT e seus parágrafos, as empresas comprometem-se a reconhecer e garantir a estabilidade do dirigente sindical, eleito pela entidade sindical laboral conveniente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem, por escrito, 'seu desinteresse pela citada prorrogação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SINDEPRESTEM/PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelo sindicato laboral signatário, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

- a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;
- b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de duas horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;
- c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por duas horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, ao sindicato de trabalhadores, com a participação do SINDEPRESTEM-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

A ausência do empregado do trabalho, para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma hora por uma hora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA PARA TEMPORÁRIOS

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, fica acordado que as empresas em situações determinadas pela tomadora de serviços e/ou pandemias, e por meio de acordo individual de compensação de horas nos termos do artigo 59, 59-A e 59-B da CLT, poderão compensar as horas não trabalhadas neste período devido a força maior e compensá-las pelo correspondente trabalho em outro período.

Paragrafo primeiro: As compensações destas horas poderão ocorrer em até 06 (seis) meses do fato gerador, respeitando os prazos de contratos estabelecidos pela Lei 6.019/74 (já com a nova redação dada pela Lei nº 13.429/2017), por meio acordo individual escrito, nos termos do Artigo 59, § 2º e § 5º da CLT.

Paragrafo segundo: A compensação das horas será feita na proporção de uma hora de descanso por uma hora de trabalho, sendo que não ultrapasse o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS PARA LANCHES

As empresas que adotarem intervalos de até 15 minutos para lanches, poderão reduzir o mesmo tempo do intervalo na intrajornada de seus colaboradores, nos termos dos artigos 611, 611-A, 611-B da CLT.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

PORTARIA Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

Parágrafo único. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, utilizando o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; resolve:

Art. 1º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2º Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3º Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP.

Art. 4º Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1º de setembro de 2011.

Art. 5º Revoga-se a portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995. Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

Os empregadores poderão utilizar-se da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e à Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, as empresas ficam autorizadas a obter a assinatura dos empregados, de forma remota, em todo e qualquer documento por via eletrônica, nos seguintes termos:

Parágrafo primeiro: A assinatura eletrônica, nos moldes da Medida Provisória nº 2200-2, de 24 de agosto de 2001 e do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015, deverá possuir meio de comprovação da autoria e integridade de documentos, sendo permitido, inclusive, utilizar identificação por meio de nome de usuário e senha, desde que garantida a segurança jurídica da assinatura.

Parágrafo segundo: A solução de assinatura eletrônica fornecido pelo empregador deverá garantir a segurança jurídica da assinatura eletrônica através métodos auditáveis de rastreamento e verificação da identidade do signatário, como por exemplo, desenho da assinatura manuscrita combinado com a geolocalização, o endereço do computador na internet (endereço IP), e-mail, senha de proteção, PIN para celulares, dentre outros.

Parágrafo terceiro: Os documentos nato-digitais (criado originariamente em meio eletrônico) e assinados eletronicamente são considerados originais para todos os efeitos legais e admitidos pelas partes (empregador e empregado) como válido e aceito a quem for oposto o documento.

Parágrafo quarto: O empregador deverá fornecer uma via do documento assinado pelas partes ou permitir que ao empregado faça o download do documento.

Parágrafo quinto: Não será permitida a delegação do uso da Assinatura Eletrônica a terceiros.

Parágrafo sexto: O empregador poderá, a qualquer tempo, proceder ao bloqueio ou cancelamento preventivo da assinatura eletrônica, desde que constatado, através dos seus sistemas de segurança ou outros meios, o risco de fraude.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas dos empregados vestibulandos, no período que comprovarem exames, desde que ocorram na localidade em que trabalhem ou residam.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 5 (cinco) dias. Atestados entregues fora desses prazos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

Parágrafo único: Fica facultada à empresa a perícia de atestados apresentados pelos colaboradores através do Benefício Triagem de Atestado, previsto no pacote de benefícios às empresas e disponibilizado pelo Benefício Social Familiar (BSF).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, podendo ser fracionada em até dois períodos, um dos quais, não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Parágrafo primeiro: O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com dias destinados ao descanso, tais como, sábados, domingos e feriados.

Parágrafo segundo: Nos casos de pedido de demissão, o trabalhador que contar com quinze dias ou mais de serviço na empresa e menos de 01 (um) ano contado da data da admissão, fará jus ao recebimento das férias proporcionais relativo ao período efetivamente trabalhado.

Parágrafo terceiro: O fracionamento das férias poderá ser adotado, inclusive para empregados com idade acima de 50 anos.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10(dez) dias alternados no ano.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN nº 113 – TST).

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO À LUDOPATIA (VÍCIO EM JOGOS DE AZAR)

Considerando que os jogos de azar podem gerar dependência patológica, denominada ludopatia;

Considerando que a ludopatia é uma doença reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), tendo se agravado nos últimos anos como resultado da popularização das plataformas on-line de apostas;

Considerando os riscos à saúde mental e outros danos decorrentes do vício em jogos de azar causados aos empregados e empregadas do setor de serviços;

Os sindicatos Sineepres e Sindeprestem/PR, signatários desta convenção coletiva de trabalho, promoverão em parceria com o Instituto de Assistência e Apoio Social ao Trabalhador do Setor de Serviços – Instituto IAS e com o Instituto Mais Brasil - IMB, campanhas de prevenção e conscientização à ludopatia.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas, conforme seus critérios permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme julgamento do STF – Supremo Tribunal Federal na decisão ARE nº 1018456 – Tema 835; e considerando o acordado em mediação junto à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região/PR, através do PA-PROMO: 003986.2017.09.000/7; Consoante com a Nota Técnica nº 09, de 22 de maio de 2024 da CONALIS/PGT; e com base no artigo 611 da CLT, que trata do negociado sobre o legislado à Luz da Lei 13.467/2017 (Nova Legislação Trabalhista); e conforme decisão e determinação em assembleia do sindicato laboral, as partes pactuam o seguinte:

À Luz da Lei 13.467/17, que trata da nova legislação trabalhista e do negociado sobre o legislado, e em consonância ao princípio da razoabilidade recomendada pelo STF, fica instituída nos termos aprovados em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, a **Contribuição Assistencial** no valor de R\$ 90,00 (noventa reais), a ser paga pelos empregados efetivos e terceirizados (que prestam serviços junto ao tomador de serviços) ao sindicato laboral SINEEPRES, excetuando-se os trabalhadores temporários, devendo os empregadores fazer o respectivo desconto nos salários **em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira a ser descontada no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) no mês de março/2025, e o repasse no dia 10 de abril de 2025 (10/04/2025); e a segunda e última parcela a ser descontada no mês de novembro e o repasse no dia 10 de dezembro de 2025 (10/12/2025).**

Parágrafo primeiro:- O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de:

- a) até 15 (quinze) dias de atraso 1% (um por cento);
- b) acima de 30 (trinta) dias de atraso 2% (dois por cento);
- c) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em Lei.

Parágrafo segundo - O recolhimento deverá ser efetuado nos prazos mencionados através de guias específicas baixadas no site do SINEEPRES: www.sineepres.org.br ou solicitadas através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo terceiro - Por ocasião do desconto e o recolhimento da Taxa Negocial, as empresas remeterão por meio eletrônico a relação dos empregados pagantes ao Sineepres, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br.

Parágrafo quarto - As partes adotam o aprovado em assembleia da categoria em 14/12/2024, tendo como base a Nota Técnica nº 09, de 22/05/2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social - CONALIS, órgão do Ministério Público do Trabalho, que deliberou que a contribuição assistencial/negocial prevista em convenção coletiva de trabalho é aplicada para toda a categoria. A CONALIS/PGT, entende que o

instrumento coletivo de trabalho deve ser respeitado por todos aqueles que participam da categoria profissional a qual esteja prevista a contribuição.

Parágrafo quinto - As partes adotam ainda a Orientação nº 13 da Conalis/MPT, o qual considera prática antissindical o ato do empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, passível de atuação e autuação por parte do Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo sexto - Fica estabelecido o prazo de 15 (quinze) dias a contar do registro deste instrumento coletivo no sistema mediador da SRTE/PR, para àqueles empregados que queiram exercer o direito de se opor à esta contribuição (inclusive por meio eletrônico: recepcao@sineepres.org.br), a ser formalizado de forma individual ao sindicato, cujo modelo de "carta de oposição" poderá ser solicitado à esta entidade sindical por meio telefônico: 41 3014-7331 ou pelo e-mail: recepcao@sineepres.org.br

Parágrafo sétimo - Fica facultado ao sindicato laboral, a cessão ou não dos convênios e benefícios negociados e/ou disponibilizados pelo SINEEPRES aos empregados(as) que eventualmente não pagarem a taxa negocial.

Parágrafo oitavo - Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não trata da Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial/Negocial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea "e", da CLT, e decisão do STF.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em 03/02/2025, que aprovou e deu poderes à diretoria para negociar a Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Negocial Patronal de 1,5% (um e meio por cento) sobre o valor total da folha de pagamento do mês de Março/2025, a ser paga pelos empregadores em favor do SINDEPRESTEM-PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro: Até R\$ 3.001,00 (três mil e um reais) o valor deverá ser pago em cota única, cujo vencimento dar-se-á em 30/04/2025.

Parágrafo segundo: No caso de valor superior acima de R\$ 3.001,00, as empresas deverão seguir a seguinte tabela:

A - R\$ 3.001,00 até R\$ 6.000,00 > em duas vezes, sendo a primeira até dia 30/04/2025 e a segunda (com o valor do saldo) em guia (solicitada pelo e-mail: atendimento@sindeprestem-pr.com.br), cujo vencimento será até o dia 31/05/2025.

B - R\$ 6.001,00 até R\$ 10.000,00 > em 3 parcelas, valores iguais e vencimentos nos dias 30/04/2025; 31/05/2025 e 30/06/2025.

C – A partir de R\$ 10.001,00 o parcelamento pode ser efetuado em até 5 vezes, com 1º vencimento no dia 30/04/2025 e as demais parcelas sempre com vencimento no dia 30 do mês subsequente.

Parágrafo terceiro: O SINDEPRESTEM/PR enviará os boletos e a empresa fará o cálculo considerando os valores de sua folha de pagamento, nos termos acima citados.

Parágrafo quarto: Para os casos excepcionais, cujos valores extrapolem R\$ 20.000,00, as empresas poderão contactar o SINDEPRESTEM-PR, através do telefone: (41) 3079-1717, para negociação / avaliação específica, considerando sempre a tabela explicitada acima, e as tratativas somente quanto ao valor excedente.

Parágrafo quinto: As empresas deverão encaminhar ao SINDEPRESTEM/PR a comprovação das guias devidamente quitadas, anexando cópia da **GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social)** com a respectivas relação dos funcionários.

Parágrafo sexto: As empresas que não possuem empregados deverão pagar o valor em cota única de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), cujo vencimento dar-se-á em 30/04/2025.

Parágrafo sétimo: O atraso no recolhimento implicará (por força de lei) em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);

- b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);
- d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);
- e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).
- f) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Tendo como fundamento as disposições dos artigos 484-A, 507-B, 625-A, 855-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes instituem a Câmara de Conciliação Prévia de Resolução de Conflitos Trabalhistas, com o propósito de atender aos anseios das respectivas categorias representadas, e passam a prestar serviços profissionais de assistência a empregados e empregadores visando à celebração de acordos trabalhistas individuais e coletivos de trabalho, além de promover o diálogo entre as partes envolvidas em controvérsias e conflitos trabalhistas (potenciais ou, já existentes), visando a obtenção de soluções de consenso entre empregadores e empregados.

Parágrafo primeiro: As demandas que podem ser submetidas à Câmara de Conciliação Prévia de Resolução de Conflitos Trabalhistas devem versar sobre:

- Acordo extrajudicial para fins de homologação judicial (art. 855-B da CLT), compreendendo: Extinção o contrato de trabalho por comum acordo (art. 484-A da CLT);
 - demandas ocorridas durante a vigência do contrato de trabalho;
 - demandas existentes e que perdurem mesmo depois da dissolução do vínculo empregatício, observado o prazo prescricional;
 - demandas que visam à extinção do contrato de trabalho por meio de transação.
- Termo de quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B d CLT);
- Homologação de rescisão do contrato de trabalho;
- Homologação de acordos individuais e coletivos de trabalho;
- Ajustes de procedimentos.

Parágrafo segundo: As partes signatárias elaborarão em conjunto o regimento interno da Câmara de Conciliação Prévia de Resolução de Conflitos Trabalhistas, o qual disciplinará seu funcionamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD.

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

Parágrafo único: Para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO NEGATIVA PARA FINS DE LICITAÇÃO E TOMADA DE PREÇOS

As entidades sindicais (patronal e obreira) estão obrigadas a fornecer às empresas, desde que solicitado com até 72 (setenta e duas) horas de antecedência, a certidão negativa de débitos junto às mesmas, sendo que as requerentes deverão comprovar a regularidade dos seus recolhimentos sindicais até a data do pedido.

Parágrafo primeiro: Por força desta convenção e em atendimento ao art. 607 da CLT, ficam obrigadas todas as Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no estado do Paraná, a apresentarem em todos os processos licitatórios, incluindo a tomada de preços, juntamente com os documentos de habilitação, a apresentação da Certidão de Regularidade Sindical, a ser expedida pelos sindicatos convenientes, devidamente assinada por seu representante legal, em até 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo segundo: Consideram-se obrigações sindicais: Recolhimento de todas as taxas e contribuições aprovadas em assembleia/negociação coletiva e firmadas em convenção coletiva de trabalho, inclusive os benefícios sociais protetivos aos empregados, tais como: Fundo de Qualificação Profissional, Benefício Social Familiar, Benefício Assistencial Odontológico e benefício médico ambulatorial, bem como o cumprimento integral desta convenção e o cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, assim como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

Parágrafo terceiro: Somente será permitido o uso desta convenção coletiva para fins licitatórios e/ou tomada de preços àquelas empresas devidamente cadastradas junto às entidades sindicais laborais e patronal signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, sob pena de desclassificação no certame, ficando desde já cientes quanto as penalidades ao não cumprimento das cláusulas estabelecidas.

Parágrafo quarto: Para sua segurança jurídica, os tomadores de serviços poderão solicitar aos sindicatos laboral e patronal a Carta de Anuência quanto a situação cadastral da empresa prestadora de serviços.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO

Fica permitida a celebração de acordo coletivo de trabalho entre a entidade sindical de trabalhadores e as empresas, para compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, observadas as disposições constitucionais, desde que seja encaminhado à entidade sindical dos empregados para homologação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E PRÁTICAS DE ESG

Considerando os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas 169 metas estabelecidas pela ONU – Organização das Nações Unidas;

Considerando que até 2030 a ONU e seus estados membros pretendem alcançar esses objetivos, melhorando a qualidade de vida das pessoas e do planeta.

Considerando as práticas de ESG (Environmental, Social, and Governance), ou seja: Meio-Ambiente(E), Responsabilidade Social(S) e Governança Corporativa(G).

Considerando que as práticas de ESG representam um novo paradigma nos negócios e na governança global com princípios que apresentam diretrizes para que as empresas tenham desenvolvimento econômico com sustentabilidade.

Considerando que os ODS e as ESG convergem em oportunidades de desenvolvimento econômico e social envolvendo a relação entre capital e trabalho.

As partes firmam esta cláusula com a finalidade da divulgação, conscientização e implementação junto às empresas e colaboradores, buscando dessa forma, ideias e programas que pratiquem a preservação ambiental através da sustentabilidade e boas práticas que as tornem socialmente consciente.

Fica estabelecido ainda o “SELO DE SUSTENTABILIDADE E DE RESPONSABILIDADE SOCIAL”, que será concedido através do IMB – Instituto Mais Brasil, após aferição por comissão mista e que conferem às empresas

interessadas o cumprimento das normas estabelecidas dentro dos princípios da ESG e dos ODS.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIA MUNDIAL DO PROFISSIONAL DE RH

No dia 20 de maio, data em que é celebrada o Dia Mundial do Profissional de Recursos Humanos, as entidades convenientes promoverão eventos como forma de reconhecimento a esses profissionais que contribuem para o desenvolvimento e sucesso das organizações e o bem-estar dos colaboradores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA PARA HOMOLOGAÇÃO

De acordo com a Ementa nº 4, baixada pela Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Instrução de Serviço nº 1, de 17.06.99, fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser efetuadas, preferencialmente, junto a entidade sindical laboral.

Parágrafo único: Quando da homologação da rescisão contratual, o sindicato profissional responsável comunicará possíveis irregularidades cometidas no pagamento das verbas rescisórias, bem como eventuais diferenças decorrentes do extinto contrato de trabalho, para regularização dos valores, aplicando-se ao feito o preceito estabelecido no Enunciado nº 330 do TST, evitando-se assim demandas judiciais desnecessárias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO

Com base no que dispõe a Instrução Normativa SRT nº 15, de 14/07/2010, e demais normas aplicáveis ao caso, as empresas ficam obrigadas a apresentar os seguintes documentos no momento da homologação:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as anotações atualizadas;
- c) Livro ou Ficha de Registros de Empregados;
- d) notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- e) extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- f) guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- g) Comunicação de Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- h) Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- i) documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- j) carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- k) prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- l) o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável;
- m) Prova da quitação das contribuições devidas aos sindicatos convenientes;
- n) Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão e/ou ao contrato de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

À Luz da Lei 13.467/2017, que trata do negociado sobre o legislado, e visando a garantia de recebimento dos direitos de todos os trabalhadores Temporários, Terceirizados e afins, bem como a segurança jurídica na relação entre Empregador e Empregado, todas as empresas que prestam e possuem contratos de serviços junto aos órgãos públicos, estatais e empresas de economia mista, estão obrigadas a incluir em suas planilhas de custos os valores conforme disposto no parágrafo quarto desta cláusula, garantindo desta forma a elaboração do termo de quitação anual das obrigações para todos os funcionários que prestam serviços de Terceirização e colocação de mão obra Temporária no Estado do Paraná por parte da entidade laboral.

Parágrafo primeiro: Nos termos do artigo 507-B da CLT, os empregadores e empregados estão autorizados a firmar perante o SINEEPRES, um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, na vigência ou não do contrato de emprego.

Parágrafo segundo: As empresas no contrato de trabalho firmado com o empregado, especificará o termo de quitação anual a ser firmado com o sindicato laboral.

Parágrafo terceiro: O Termo de Quitação Anual assinado pelo empregado e empregador, com assistência do SINEEPRES, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 507-B da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no Termo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no termo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse Termo. II - A quitação é válida a todos os direitos e verbas trabalhistas em relação ao período expressamente consignado no Termo de quitação.

Parágrafo quarto – Para tanto, as empresas que prestem serviços ao setor público, pagarão mensalmente ao SINEEPRES, todo dia 15 (quinze), e a partir de abril/2025, através de boletos específicos solicitados à entidade laboral (cadastro@sineepres.org.br), a título de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, os valores conforme abaixo: I - Empresas Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 12,00 (doze reais) ao mês por empregado; II - Empresas não Associadas ao Sindicato Patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) ao mês por empregado;

Parágrafo quinto – As empresas que prestam serviços ao setor privado, de acordo com o parágrafo primeiro desta cláusula, ou seja, de forma facultativa, os valores a serem recolhidos ao sindicato laboral SINEEPRES, quando solicitados os termos, ocorrerão da seguinte maneira: I) Empresas associadas ao sindicato patronal SINDEPRESTEM/PR, o custo por evento e por funcionário será de R\$ 500,00 (quinhentos reais); II) Empresas não Associadas ao SINDEPRESTEM/PR, o custo será de R\$ 1.000,00 (um mil reais), por evento e por funcionário.

Parágrafo sexto: As empresas que possuem contratos com o setor público, de acordo com esta cláusula, deverão encaminhar mensalmente ao SINEEPRES a listagem contendo o nome de todos os empregados beneficiados, bem como a cópia do boleto devidamente quitado, através do e-mail: cadastro@sineepres.org.br

Parágrafo sétimo: Serão considerados nulos de pleno direito o termo de quitação de obrigações trabalhistas que não for firmado perante o Sindicato Laboral da categoria, nos termos do artigo 507-B da CLT.

Parágrafo oitavo: Esta cláusula será facultativa às empresas que possuem contratos especificamente com o setor privado, porém caso manifestem interesse, poderão solicitar junto ao sindicato laboral o termo de quitação anual das obrigações, devendo observar o parágrafo 6º desta cláusula.

Parágrafo nono: O atraso no recolhimento, incorrerá em multa de: a) até 15 (quinze) dias de atraso: 1% (um por cento); b) acima de 30 (trinta) dias de atraso: 2% (dois por cento); c) juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração, aplicado sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em Lei.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RENEGOCIAÇÃO

As partes convenientes acordam que, dentro de 6 (seis) meses, a contar do registro deste instrumento coletivo, voltarão a se reunir visando reavaliar a cláusula que trata do reajuste salarial, dentro do cenário econômico do país.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender às condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o SINDEPRESTEM/PR e o SINEEPRES, sendo aplicada para todos os empregados em Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros e de Facilities, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal; Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário nos termos da Lei 13.429/2017), e que prestem serviços no Estado do Paraná.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes convenientes firmam o compromisso de divulgar os termos do presente instrumento coletivo aos seus representados, inclusive em suas redes sociais.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL

O SINDEPRESTEM/PR declara ter base territorial em todo o Estado do Paraná, conforme constante em sua certidão de registro sindical, devidamente expedida pelo Ministério do Trabalho.

O SINEEPRES declara ter base territorial no Estado do Paraná, EXCETO nos seguintes municípios:

I - Londrina, Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Cambará, Cambé, Carlópolis, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Ibaiti, Ibiporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leópolis, Mirasselve, Nova América da Colina, Nova Fátima, Pinhalão, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazina e Uraí, cuja base territorial e de representação pertence ao SINDASPEL.

II - Foz do Iguaçu, Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Santa Helena, Santa Terezinha do Itaipu, São Miguel do Iguaçu e Serranópolis do Iguaçu, cuja base territorial e de representação pertence ao SIEMACO/FOZ DO IGUAÇU.

III - Cascavel, Altamira do Paraná, Alto Piquiri, Anahy, Assis Chateaubriand, Boa Esperança, Braganey, Brasilândia do Sul, Cafelândia do Oeste, Campina da Lagoa, Campo Bonito, Cantagalo, Catanduvas, Céu Azul, Corbélia, Diamante do Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Francisco Alves, Goioeré, Goioxim,

Guairá, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Iracema do Oeste, Janiópolis, Jesuítas, Juranda, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Lindoeste, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Marquinho, Mato Rico, Mercedes, Nova Aurora, Nova Cantu, Nova Laranjeiras, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Porto Mendes, Quarto Centenário, Quatro Pontes, Quedas do Iguaçu, Ramilândia, Rancho Alegre D'Oeste, Roncador, Santa Lúcia, Santa Maria do Oeste, Santa Tereza do Oeste, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Saudade do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tupãssi, Ubiratã, Vera Cruz do Oeste e Virmond, cuja base territorial e de representação pertence ao SIEMACO/CASCAVEL.

Parágrafo primeiro – Fica esclarecido ainda que os sindicatos convenientes representam a categoria das Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Agências de Emprego e de Recursos Humanos; Prestação de Serviços de Assessoria de Marketing e Merchandising; Consultorias de Recursos Humanos; Organização e Promoção de Eventos e Congressos; Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra; Empresas de Locação e Fornecimento de Mão de Obra; Seleção de Pessoal: Serviços de Recrutamento e de Trabalho Temporário, Serviços Combinados de Escritório e de Apoio Administrativo e de Terceirização de Logística, que prestem serviços no Estado do Paraná.

Parágrafo segundo – As empresas representadas pelo Sindeprestem-PR, conforme parágrafo primeiro desta cláusula, ao participar de licitações e tomadas de preços, deverão constar a provisão financeira em sua planilha de custos para todas as cláusulas econômicas e sociais desta convenção coletiva de trabalho, sob pena de desclassificação e eventuais ações de cumprimento por parte da entidade sindical laboral.

Parágrafo terceiro: Esta convenção coletiva poderá ser utilizada para serviços terceirizados de portaria, recepcionistas, serviços administrativos, facilities, de logística e na área de produção e atividades afins.

Parágrafo Quarto – Excetuam-se desta representação os serviços específicos de limpeza pública e urbana e serviços de segurança (vigilância e escolta armada).

Parágrafo quinto – As empresas deverão anotar no contrato de trabalho do empregado o Sineepres como sindicato laboral da categoria, relacionados às especificidades dos parágrafos 1º, 2º e 3º desta cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e da Portaria 3.214/1978, podendo ainda fazê-lo por meio de consultas online (telemedicina).

Parágrafo único - O exame médico demissional será dispensado sempre que houver sido realizado qualquer outro exame médico obrigatório em período inferior a 135 dias, para empresas de grau de risco 1 ou 2 e inferior a 90 dias para empresas de grau de risco 3 ou 4, conforme item 7.4.3.5 da NR-7. Esses prazos poderão ser ampliados em até mais 135 dias ou mais 90 dias, respectivamente, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de comum acordo entre as empresas e os sindicatos convenientes, conforme o item 7.4.3.5.1 da NR-7.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM ESCALA 12X36 HORAS

Fica admitida a jornada de trabalho no regime 12X36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com apoio no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, aqueles que desempenhem as funções descritas nesta CCT, sem percepção de horas extras, assegurando-se o piso salarial, situação esta que se estenderá a toda e qualquer função. O implemento do referido regime de trabalho fica legitimado pelo presente instrumento, cabendo ao empregado e empregador, ajustarem sua adoção através de acordo coletivo de trabalho específico com as entidades sindicais laborais convenientes;

Parágrafo primeiro - Sobre as horas excedentes a oitava hora diária trabalhada nesta jornada de trabalho no regime especial 12X36, não ensejará adicional de hora extra, inclusive para aquelas semanas que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo segundo - Ficam assegurados aos que laborarem na escala 12x36, os direitos ao vale-transporte e vale-refeição por dia trabalhado, previstos neste instrumento coletivo de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REPOUSO OU

ALIMENTAÇÃO

Tendo em vista o advento da Lei 13.467/2017 e a vantagem aos empregados e empregadores, as partes, com fundamento no que dispõem os incisos III e XIII do artigo 611-A, parágrafo único do artigo 611-B da CLT e inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada, previsto no parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT, para no máximo 00h30min, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico com a entidade laboral e sob a anuência da entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro: A redução do intervalo intrajornada ocorrerá por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, inclusive, quanto aos que trabalhem em condições insalubres, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

Parágrafo segundo: Para os fins previstos nesta cláusula, não serão considerados como "regime de trabalho prorrogado" a realização de horas extraordinárias eventuais; acréscimos de jornada diária com a finalidade de compensar dia não trabalhado; compensações ou trocas de feriados; ou "pontes" de feriados, objetivando a fruição de finais de semana ou descansos semanais prolongados.

Parágrafo terceiro: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral pelas empresas, na hipótese destas optarem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - APLICAÇÃO DA SÚMULA 374 DO TST

Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenentes resolvem adotar a Súmula 374, do TST (Tribunal Superior do Trabalho), acordando que o empregado integrante da categoria profissional diferenciada não tem direito de haver de seu empregador, vantagens previstas em instrumento coletivo na qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PLANILHA DE CUSTOS

O Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Paraná, conforme Portaria nº 05/2021, publicada no DOU de 01.09.2021 (seção 01, pag. 235), mantém a Câmara Técnica de Regulação dos Serviços Terceirizáveis, que disponibiliza a planilha de custos mínimos legais, observando inclusive as obrigações decorrentes das convenções coletivas de trabalho, que envolvem empregados e empresas de prestação de serviços terceirizados no Estado do Paraná. Assim, todas e quaisquer contratações de serviços, sejam públicas ou privadas, deverão observar a metodologia e os custos mínimos legais fixados pelo órgão referido na Portaria 05/2021. As entidades sindicais convenentes disponibilizarão em suas páginas e redes sociais a planilha de custos atualizada

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho de Curitiba para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção coletiva de trabalho.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pela entidade sindical patronal das categorias econômicas convenentes e os trabalhadores pertencentes às categorias profissionais da respectiva entidade sindical laboral.

}

**PAULO CESAR ROSSI
PRESIDENTE**

**SINEEPRES SIND EMPREGADOS EM EMP PREST SERV A TERC COLOC E ADM MAO DE OBRA TRAB TEMP DO EST
DO PR**

**DANILO EDUARDO PADILHA
PRESIDENTE
SINDEPRESTEM-PR-SIND DAS EMPR DE PREST DE SERV A TERCEIROS, COLOC E ADMINISTR DE MAO DE OBRA E
TRAB TEMPORARIO NO EST DE PARANA**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA_ASSEMBLEIA-P1**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA_ASSEMBLEIA-P2

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA_ASSEMBLEIA-P3

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA_ASSEMBLEIA-P4

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA_ASSEMBLEIA-P5

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA_ASSEMBLEIA-P6

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

ANEXO - B

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001653/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/07/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035167/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.274504/2024-81
DATA DO PROTOCOLO: 01/07/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR, CNPJ n. 81.047.508/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MICHEL VITOR ALVES LOPES;

E

SINDICATO DOS TECNICOS DE SEG DO TRAB NO EST DO PARANA, CNPJ n. 76.085.893/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADIR DE SOUZA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **diferenciada dos "técnicos de segurança do trabalho"**, integrantes do 6º grupo do plano da CNTC, com abrangência territorial em PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os empregados técnicos em segurança do trabalho legalmente habilitados fica assegurado o salário normativo de ingresso de **R\$ 2.815,26 (dois mil oitocentos e quinze reais e vinte e seis centavos)**, a partir de 01.06.2024, para o divisor de 220 horas, correspondendo à jornada de 44 horas semanais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Os salários dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serão reajustados, a partir de 01 de junho de 2024, com um percentual de **5% (cinco por cento)**, a ser aplicado sobre os salários de junho de 2023 (salários estes já corrigidos com o percentual integral firmado na Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024).

Parágrafo primeiro. Os salários reajustados, na forma acima estabelecida, recompõem integralmente o poder de compra dos salários de junho de 2023, de modo a dar plena, rasa e geral quitação a qualquer reajuste ou aumento a título de reposição, compensando, dessa forma, todas e quaisquer perdas salariais ocorridas no período de 01.06.2023 a 31.05.2024.

Parágrafo segundo. Para os empregados admitidos a partir de junho de 2023, o reajuste salarial será aplicado em conformidade com a tabela seguinte:

Mês de Admissão	Fator de correção
Maio/2024	1.00407

Abril/2024	1.00816
Março/2024	1.01227
Fevereiro/2024	1.01640
Janeiro/2024	1.02054
Dezembro/2023	1.02470
Novembro/2023	1.02887
Outubro/2023	1.03306
Setembro/2023	1.03727
Agosto/2023	1.04150
Julho/2023	1.04574
Junho/2023	1.05000

Parágrafo terceiro. As antecipações espontâneas concedidas entre 01.06.2023 a 31.05.2024, poderão ser compensadas, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, equiparação salarial judicial.

Parágrafo quarto. As empresas poderão, mediante acordo com os sindicatos signatários, ajustar formas de distribuição proporcionais aos índices fixados nesta CCT.

Parágrafo quinto. As empresas, inclusive as estatais dependentes e as controladas pelo Estado do Paraná, representadas pelo SESCAP-PR, que comprovadamente estiverem em dificuldade financeira para cumprir o que determina a *caput* desta cláusula poderão pleitear, junto às entidades sindicais signatárias, a flexibilização da forma de aplicação do reajuste, bem como o parcelamento do índice de correção salarial ajustado, via resolução intersindical, em até 30 (trinta) dias após registro e arquivamento deste instrumento no "Sistema Mediador".

Parágrafo sexto. Todos os acordos de parcelamento do índice de reposição salarial instituído neste instrumento coletivo deverão ter a participação do SESCAP-PR.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SALARIAIS

Por força do dispositivo normativo ora ajustado e em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, as empresas ficam autorizadas a efetuar os descontos, em folha de pagamento de salários, dos valores relativos a seguro de vida em grupo, associação de empregados, alimentação, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, tratamentos odontológicos, convênios com farmácias, supermercados e congêneres, telefonemas particulares e outros, desde que seja assegurada a livre adesão do empregado a estes benefícios e que os descontos sejam por eles autorizados expressamente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Fica assegurado a todo empregado o percentual de 2% (dois por cento), a cada cinco anos de trabalho na mesma empresa, a contar da data da sua admissão.

Parágrafo primeiro. O adicional previsto nesta cláusula incidirá, mensalmente, sobre o salário nominal, a partir do mês que completar cada período de cinco anos de trabalho.

Parágrafo segundo. Ficam isentas do cumprimento desta obrigação as empresas que mantêm formas de remuneração, premiação e/ou reconhecimento adicional (tais como: bônus, prêmios, programa de participação nos resultados, entre outros), que visem premiar seus empregados, desde que sejam mais vantajosos economicamente do que o benefício estabelecido no *caput* desta cláusula e desde que estas formas de remuneração sejam fixadas em acordo coletivo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

I – As empresas sediadas ou que prestem serviços em **Curitiba** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial em conformidade com a legislação que rege a matéria.

II – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 200.000 e estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Colombo e São José dos Pinhais)**, e as empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 300.000 e estejam localizadas no interior do Estado do Paraná (Maringá)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

III – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 200.000 e que não estejam localizadas na região metropolitana de Curitiba (Cascavel e Foz do Iguaçu)**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

IV – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **superior a 100.000, porém inferior a 200.000 (Almirante Tamandaré, Apucarana, Arapongas, Araucária, Campo Largo, Guarapuava, Paranaguá, Pinhais, Piraquara, Toledo e Umuarama)** fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 19,00 (dezenove reais)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

V – As empresas sediadas ou que prestem serviços nos municípios cujo número de habitantes, *segundo a estimativa populacional 2020, publicada pelo IBGE*, seja **inferior a 100.000**, fornecerão aos seus empregados efetivos, tíquete-refeição ou vale-alimentação no valor mínimo de **R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos)** em quantidade equivalente ao número de dias úteis trabalhados do mês, podendo efetuar o respectivo desconto salarial.

Parágrafo primeiro. O desconto previsto no item II desta cláusula limita-se até **17,6% (dezessete vírgula seis por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo segundo. O desconto previsto no item III desta cláusula limita-se até **16,2% (dezesseis vírgula dois por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo terceiro. O desconto previsto no item IV desta cláusula limitar-se até **13,1% (treze vírgula um por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo quarto. O desconto previsto no item V desta cláusula limitar-se até **10,7% (dez vírgula vinte e sete por cento)** do valor do benefício.

Parágrafo quinto. As empresas sediadas ou que prestem serviços em quaisquer dos municípios citados nesta cláusula, que já fornecem o benefício em condições superiores às estabelecidas nesta cláusula, deverão dar continuidade à concessão dentro dos mesmos critérios até então praticados.

Parágrafo sexto. As empresas que, comprovadamente, fornecem benefício equivalente para garantir a alimentação dos seus empregados (tíquete-alimentação, refeitório e outros) ficam eximidas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo sétimo. As empresas sujeitas ao cumprimento desta cláusula poderão se inscrever no PAT, através do site do Ministério do Trabalho, <http://www.trabalho.gov.br/sistemas/patnet>, para receber os incentivos fiscais pertinentes.

Parágrafo oitavo. O benefício ora instituído não será considerado como salário, em nenhuma hipótese, seja a que título for para nenhum efeito legal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA OITAVA - BOAS PRÁTICAS NA RELAÇÕES DE TRABALHO - DEMISSÃO APÓS RETORNO DE FÉRIAS

Visando a adoção de condutas que revelem boas práticas nas relações de trabalho, recomenda-se ao empregador que pretender, sem justa causa, dispensar o empregado até 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias, comunicando de tal fato, por escrito, até o início do gozo das mesmas.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO EM CASO DE NOVO EMPREGO

O empregado que no decurso do aviso prévio, concedido pela empresa, comprovar a obtenção de novo emprego, ficará dispensado do cumprimento do prazo restante, ficando a empresa desobrigada ao pagamento dos salários dos dias do aviso prévio não trabalhado, sendo o pagamento das verbas rescisórias efetuado no prazo previsto no §6º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONTAGEM DO PRAZO DE AVISO PRÉVIO

O prazo de trinta dias correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação dada ao empregado, que deverá ser formalizada por escrito.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Ocorrendo afastamento por acidente ou doença não relacionada ao trabalho, o contrato de trabalho a título de experiência poderá ser rescindido no seu termo final, desde que o 16º dia de afastamento recaia em data posterior àquela prevista para o término da experiência.

Parágrafo primeiro. Na hipótese do 16º dia de afastamento recair em data anterior àquela prevista para o término do contrato de experiência, este ficará suspenso durante a concessão de benefício previdenciário, completando-se o tempo restante após a cessação do referido benefício.

Parágrafo segundo. Na hipótese de ocorrência de acidente de trabalho durante o período de contrato de experiência, fica assegurada a estabilidade do empregado acidentado, conforme disposição contida no item III da Súmula 378 do TST.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

As despesas realizadas pelos empregados com cursos de especialização, reciclagem profissional ou línguas estrangeiras, relacionadas ao desempenho de suas funções, serão reembolsadas pela empresa em 50% (cinquenta por cento), desde que aprovadas previamente, por escrito, pela empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver há 12 (doze) meses da AQUISIÇÃO do direito de aposentadoria por tempo de contribuição, em conformidade com as disposições legais que regulamentam a matéria e, que tenha no mínimo 3 (três) anos de serviço na atual empresa, fica-lhe assegurada a garantia de emprego durante o período que faltar para a aposentadoria. A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez.

Parágrafo primeiro. Para fazer jus à estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, durante os primeiros trinta dias que iniciam o direito a essa estabilidade, a averbação do tempo de serviço mediante a entrega de certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação da certidão poderá ser dispensada, caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência do tempo de serviço necessário à concessão do benefício.

Parágrafo segundo. A falta de cumprimento dessa obrigação pelo empregado no período aqui estabelecido dispensa o empregador de garantir esta estabilidade.

Parágrafo terceiro. A estabilidade prevista nesta cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo quarto. É facultado ao empregado renunciar a esta estabilidade convencional em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito e homologada pelo sindicato de trabalhador que o represente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO PARA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

O regime de compensação de jornada de trabalho, quando não fixado para que a compensação ocorra dentro de um mesmo mês, deverá observar a legislação vigente e os acordos coletivos firmados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho para os empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, desde que expressem a sua impossibilidade de atendimento à citada prorrogação.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As pessoas jurídicas representadas pelo SESCAP-PR poderão instituir banco de horas, mediante acordo coletivo de trabalho homologado pelos sindicatos signatários, ficando, desta forma, dispensadas do pagamento da remuneração da hora extra, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, devendo essas negociações ter por base as seguintes condições:

a) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias e nem 30 (trinta) horas extras mensais;

b) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora e meia de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas de segunda a sexta-feira e não ultrapassem o máximo de 2 (duas) horas extras diárias, mas sejam superiores a 30 (trinta) horas extras mensais;

c) A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por 2 (duas) horas de descanso, quando essas horas extras forem realizadas nos sábados, domingos e feriados, exceto para aqueles segmentos cuja atividade laboral exija o trabalho nesses dias. Esses casos especiais deverão ser apresentados, por escrito, aos sindicatos de trabalhadores, com a participação do SESCAP-PR, para apreciação e posterior autorização para elaboração de acordos específicos;

d) A ausência do empregado do trabalho para atender os seus interesses pessoais, desde que previamente ajustada com o empregador, poderá ser compensada através do banco de horas na razão de uma (1) hora por uma (1) hora.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Poderá o empregador, mediante acordo individual de trabalho, reduzir o intervalo intrajornada de todos os seus empregados, ou apenas daqueles que integrem determinados setores ou departamentos da empresa, respeitando-se sempre o mínimo de 30 (trinta) minutos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos dos artigos 73 e seguintes da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

Parágrafo primeiro. Desde que observados os requisitos da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021, fica permitida a utilização de dispositivos móveis (tais como, telefone celular, tablets ou similares) como forma alternativa de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo segundo. As empresas que estiverem cumprindo as disposições da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021, ficam dispensadas de colher a assinatura dos empregados no espelho ponto mensal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRÉ-ASSINALAÇÃO DA INTRAJORNADA

Os empregadores poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição à marcação do intervalo, desde que feita mediante acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Empregadores e empregados poderão celebrar acordo individual para a flexibilização do cumprimento da jornada diária de trabalho, de tal forma a permitir que o empregado possa iniciá-la e encerrá-la da maneira que melhor atender suas necessidades, desde que a jornada diária de trabalho, contratualmente celebrada, seja integralmente cumprida dentro de um mesmo dia, respeitando-se a fruição do intervalo intrajornada, eventual acordo de banco de horas, além de outras eventuais compensações de jornada de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (PN nº 095 – TST)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas por motivo de doença devem ser justificadas com atestado médico que indique o período de afastamento necessário e, preferencialmente, com a indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), nos limites estabelecidos pela Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina. O atestado médico deverá ser entregue ao empregador, no prazo máximo de 3 (três) dias, contados a partir da data inicial (inclusive) de

afastamento do empregado, ou, até o dia em que o mesmo retornar ao trabalho no caso de afastamento de até 3 (três) dias. Entregues fora desses prazos, os mesmos não serão considerados para o fim de justificativa válida de ausência ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS EM VIRTUDE DE GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

Considerar-se-á justificada a falta ao trabalho do empregado em razão de greve no transporte público coletivo que efetivamente o impeça de comparecer ao trabalho, ficando a empresa impedida de proceder ao desconto enquanto perdurar o movimento paredista.

Parágrafo primeiro. Entretanto, considerar-se-á falta injustificada na hipótese da empresa mesmo disponibilizando meio alternativo de locomoção ao empregado, este, ainda assim, faltar ao trabalho.

Parágrafo segundo. A falta justificada prevista nesta cláusula estende-se, exclusivamente, ao empregado que optar pela utilização do vale-transporte como meio efetivo de deslocamento do trabalho para sua residência e vice-versa (Lei nº 7.418/85 e regulamentação), não alcançando, portanto, aqueles que não se utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, seja por utilizarem-se de veículos próprios ou de terceiros, morarem próximo ao local de trabalho ou fazerem uso de quaisquer outros meios de locomoção.

Parágrafo terceiro. Havendo circulação de pelo menos 30% da frota de ônibus, o empregado não terá sua falta abonada, podendo ser tolerado eventual atraso, a critério do empregador.

Parágrafo quarto. A disponibilização de meio de locomoção não impõe ao empregador a obrigação de 'buscar o empregado na porta da sua casa'. Considerando a localidade de moradia do empregado, o empregador deverá disponibilizar meio de locomoção nas imediações do terminal de ônibus mais próximo da residência do empregado, cabendo ao empregado a responsabilidade de se deslocar da sua residência até o local e no horário previamente definido e informado pelo empregador.

Parágrafo quinto. A comunicação ao empregado a respeito do horário e local será feita pela empresa através de e-mail, contato telefônico, mensagem via aplicativos de telefone celular, ou qualquer outro meio de comunicação que atinja a finalidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Não será computado como período extraordinário aquele que exceder a jornada de trabalho, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer quaisquer atividades particulares, tais como, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, entre outras.

Parágrafo primeiro. A exclusão do cômputo do interregno de tempo, conforme previsto no caput, se fundamenta em razão dos mesmos não serem considerados tempo à disposição do empregador, ainda que seja ultrapassado o limite de 5 (cinco) minutos previsto no §1º do art. 58 da CLT.

Parágrafo segundo. Havendo condições de segurança, os empregadores poderão autorizar seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não ensejará trabalho extraordinário ou remuneração correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO

Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011 e os artigos 75 A, B, C, e E da CLT (após Lei nº 13.467/2017), as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

Parágrafo primeiro. As políticas para o trabalho à distância poderão ser aplicadas a toda empresa ou às áreas, aos departamentos ou aos setores específicos da empresa, individualmente, através de previsão em Políticas Próprias,

Contrato de Trabalho, Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho ou Termo de Adesão.

Parágrafo segundo. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho/trabalho remoto.

Parágrafo terceiro. As empresas poderão incluir e, sempre que possível, priorizarão, nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

Parágrafo quarto. As empresas poderão incluir os empregados que trabalham à distância nos registros de sua matriz ou filiais, mesmo que o trabalho seja realizado em outras localidades.

Parágrafo quinto. O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho no local que preferir, desde que mantenha plena conexão de internet e comunicação, além de manter seu empregador informado sobre o seu endereço, sempre que houver alteração em caráter duradouro/permanente, excetuando-se, portanto, as alterações de caráter transitório.

Parágrafo sexto. Aos empregados em regime de teletrabalho fica ajustado que se aplicam as disposições das normas coletivas de trabalho vigentes para a respectiva base sindical da unidade de lotação do empregado, ainda que o empregado esteja atuando em regime de teletrabalho em local diverso daquela.

Parágrafo sétimo. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e demais despesas serão previstas em documento escrito nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo oitavo. O empregado deverá comunicar, imediatamente, a seu superior direto, caso fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar as suas atividades.

Parágrafo nono. A prestação de serviços de forma remota deverá observar as mesmas regras de ergonomia e demais previsões estabelecidas nas NR's do Ministério do Trabalho e, em razão da natureza deste serviço, essencialmente realizado fora do ambiente da empresa, o empregado deverá assinar o respectivo termo de responsabilidade no tocante à observação e correto cumprimento das regras de ergonomia nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo décimo. O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

Parágrafo décimo primeiro. O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior sobre eventual problema de saúde, com apresentação de laudo ou atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo décimo segundo. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de trabalho remoto desde que previsto em contrato de trabalho, termo aditivo ao contrato de trabalho ou termo de adesão, nos termos do parágrafo primeiro.

Parágrafo décimo terceiro. Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias corridos, quer seja por constatar-se a desnecessidade da continuidade desse formato, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades.

Parágrafo décimo quarto. Em caso de pedido do empregado, o regime de teletrabalho poderá ser encerrado garantindo o prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias corridos para retorno ao regime presencial.

Parágrafo décimo quinto. Em casos excepcionais, e para atender a situações de urgência, empregador e empregado, de comum acordo, poderão alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial e vice-versa, em prazo inferior à regra geral de 15 (quinze) dias, desde que esta alteração não acarrete prejuízo ao empregado.

Parágrafo décimo sexto. Aplicam-se as mesmas regras de auxílio refeição/alimentação previstas nesta Convenção Coletiva, aos empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo décimo sétimo. Constitui obrigação do empregado a preservação do sigilo dos dados e informações acessados de forma remota, mediante observância das normas internas da empresa sobre segurança da informação, sob pena de caracterização de falta grave e das respectivas consequências de natureza trabalhista, sem prejuízo da responsabilização cível e criminal.

Parágrafo décimo oitavo. Considerando o conteúdo da Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, que alterou a redação do inciso III do art. 62 da CLT, todavia, com fundamento no art. 611-A, inciso VIII da CLT, que permite à Convenção Coletiva de Trabalho dispor sobre teletrabalho de maneira diversa do que prevê a legislação, fica

pactuado que o empregado em regime de teletrabalho, independentemente de prestar, ou não, serviço por produção ou tarefa, não estará submetido ao controle de jornada de trabalho.

Parágrafo décimo nono. Fica facultado ao empregador, em virtude do seu poder potestativo (mando), e em razão da natureza do serviço a ser prestado, adotar sistemas de controle da jornada de trabalho do empregado em regime de trabalho remoto. Nesse caso, se houver controle de jornada, estará o empregador obrigado ao pagamento das horas extraordinárias quando houver extrapolação da jornada diária ou semanal, ficando ainda garantidos os intervalos constantes dos artigos 66 e 71 da CLT, bem como a percepção do adicional noturno, na hipótese da jornada ser cumprida após às 22 horas, sendo a hora considerada reduzida, na forma do artigo 73 da CLT, inclusive sobre as prorrogações após às 5 horas da manhã.

Parágrafo vigésimo. Mediante acordo individual expresso e escrito, firmado pelas partes, e tratando-se de opção pelo controle de jornada de trabalho, o intervalo intrajornada daqueles que trabalhem de forma remota, em razão da peculiaridade desta modalidade de trabalho, poderá exceder o limite de 2 (duas) horas previsto pelo caput do art. 71 da CLT, limitado, no entanto, a 4 (quatro) horas, sem que isso represente tempo à disposição do empregador, nem tampouco a caracterização de horas extraordinárias.

Parágrafo vigésimo primeiro. O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Parágrafo vigésimo segundo. Aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto que optem por realizar suas atividades fora do território nacional aplicam-se as disposições previstas na legislação brasileira, no contrato de trabalho e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento (matriz ou filial) de lotação do empregado, ficando autorizada a utilização dos recursos de Telemedicina para realização dos exames admissionais, periódicos ou demissionais.

Parágrafo vigésimo terceiro. Fica pactuado que os contratos de trabalho, termos aditivos ao contrato de trabalho ou termos de adesão de que trata esta cláusula poderão ser formalizados e assinados, entre empregador e empregado, através de plataformas/ferramentas que possibilitem a assinatura digital, desde que garantida a autenticidade das assinaturas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGIME MISTO DE TRABALHO OU TRABALHO HÍBRIDO

Fica permitido às empresas a adoção do modelo de trabalho híbrido, através do qual possibilita-se a coexistência do regime de trabalho presencial e do regime de teletrabalho/remoto.

Parágrafo primeiro. O modelo de trabalho híbrido, caracteriza-se pela alternância periódica entre o regime de trabalho presencial e o regime de teletrabalho/remoto.

Parágrafo segundo. As regras relacionadas ao cumprimento do trabalho híbrido, tais como, a periodicidade, a constância, o funcionamento, etc., serão definidas de maneira prévia entre as partes, mediante a formalização escrita de aditivo contratual.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Na hipótese de fracionamento de férias, deverá o empregador compatibilizar os períodos previstos no §1º do artigo 134 à regra de proporcionalidade do artigo 130, ambos da CLT.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

As empresas com número maior que 20 (vinte) empregados, por estabelecimento, concederão licença não remunerada aos dirigentes sindicais eleitos e no exercício de seu mandato, para participarem de reuniões, conferências, congressos e simpósios. A licença será solicitada pela entidade sindical, com antecedência mínima de 10 (dez) dias e por prazo não superior a 5 (cinco) dias sucessivos ou 10 (dez) dias alternados no ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Na hipótese de cumprimento de jornada aos sábados, fica acordado, para fins do disposto no art. 134, § 3º da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017), que o período de gozo de férias poderá se iniciar na quinta-feira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTAGEM DO PRAZO PARA GOZO DA LICENÇA PATERNIDADE

Em se tratando de licença paternidade, a data do nascimento do bebê será computada para fins de contagem do prazo, somente na hipótese de o empregado não comparecer ao trabalho naquele dia.

Parágrafo primeiro. A data de início para a contagem da licença paternidade deve, necessariamente, recair sobre dia útil e, a partir desta data, a contagem do prazo será feita em dias consecutivos.

Parágrafo segundo. Na hipótese de cumprimento de jornada de trabalho ou de sua compensação, relativamente aos sábados, este será considerado dia útil, para fins de início da contagem do prazo da licença paternidade.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. (PN nº 113 – TST)

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATIVIDADES SINDICAIS

As empresas, conforme seus critérios permitirão afixação de cartazes e editais, em locais determinados por elas, e a distribuição de boletins informativos à categoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Fica instituída, nos termos do art. 513, alínea “e” da CLT e por aprovação da Assembleia Geral dos trabalhadores, a Contribuição Negocial de 1% (um por cento) sobre o piso salarial vigente.

Parágrafo primeiro. As empresas descontarão a Contribuição Negocial, nos moldes acima descritos nos meses de dezembro de 2024, fevereiro, março e abril de 2025, de todos os empregados beneficiados por esta Convenção.

Parágrafo segundo. O atraso no recolhimento incorrerá em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e multa, conforme tabela abaixo, aplicados sobre o valor corrigido e demais penalidades previstas em lei.

- a) Até 15 dias de atraso 2% (dois por cento);
- b) 16 a 30 dias de atraso 4% (quatro por cento);
- c) 31 a 60 dias de atraso 6% (seis por cento);

d) 61 a 90 dias de atraso 8% (oito por cento);

e) Acima de 90 dias de atraso 10% (dez por cento).

Parágrafo terceiro. Fica assegurado aos empregados o direito de oposição do desconto da referida contribuição, o qual deverá ser apresentado individualmente pelo empregado, diretamente no Sindicato ou ao empregador, a qualquer tempo e sem efeito retroativo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente. Se a oposição for apresentada perante o Sindicato, será fornecido recibo de entrega, o qual deverá ser encaminhado ao empregador para que não seja procedido o desconto.

Parágrafo quarto. Os valores descontados deverão ser depositados através de guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, até o 10º (décimo) dia útil subsequente à efetivação do desconto, na Caixa Econômica Federal, Agência nº 0377; operação 003, conta corrente nº 349-8.

Parágrafo quinto. Os empregados que comprovadamente, efetuaram o recolhimento de uma ou mais parcelas da contribuição acima fixada ficam sujeitos somente ao pagamento das parcelas restantes.

Parágrafo sexto. Quaisquer divergências, esclarecimentos ou dúvidas, deverão ser tratados diretamente com o Sindicato Profissional, que assume toda e qualquer responsabilidade em relação a esta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (REVERSÃO PATRONAL)

Com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, realizada em **23.05.2024**, às 10h, que aprovou as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal de **3% (três por cento)** sobre o valor total da **folha de pagamento do mês de junho de 2024, devidamente atualizada nos termos da cláusula de reajuste/correção salarial deste instrumento coletivo**, a ser paga em cota única, pelos empregadores, **até 30 de agosto de 2024**, em favor do SESCAP– PR, através de boleto bancário a ser enviado por esta entidade sindical patronal.

Parágrafo primeiro. O atraso no recolhimento implicará em juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração mais multa, aplicados sobre o valor atualizado do débito, de acordo com a seguinte tabela:

a) até 15 dias de atraso – 2 % (dois por cento);

b) 16 a 30 dias de atraso – 4 % (quatro por cento);

c) 31 a 60 dias de atraso – 10% (dez por cento);

d) 61 a 90 dias de atraso – 15% (quinze por cento);

e) acima de 90 dias de atraso – 20% (vinte por cento).

Parágrafo segundo. Caso seja ajuizada ação de cobrança, o devedor responderá pelos honorários advocatícios de 20% (vinte por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Com respaldo na disposição contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, e de acordo com a deliberação da categoria econômica resultante da Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 30 de novembro de 2023, às 9h30min, fica instituída a Contribuição Confederativa patronal, para custeio do respectivo Sistema Confederativo, devida por todos os integrantes das categorias econômicas representadas, conforme os parâmetros definidos naquela Assembleia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho **poderão** ser efetuadas junto às entidades sindicais laborais.

Parágrafo único. No ato homologatório caso se verifique a existência de pequenas incorreções, ficará a empresa desobrigada do pagamento das multas previstas nesta Convenção e no § 8º do artigo 477 da CLT, facultando-lhe o pagamento das diferenças no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de, não o fazendo, tornar válida a homologação tão somente em relação aos valores pagos ao empregado.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO

Na hipótese de alterações na legislação salarial em vigor, ou alterações substanciais das condições de trabalho e salário, as partes reunir-se-ão para examinar seus efeitos e adotar medidas que julguem necessárias.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As empresas com sede em outros Estados que vierem a prestar serviços nas localidades que compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, independentemente de possuírem filiais nessas localidades, ficam obrigadas a atender as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes que firmam o presente instrumento se comprometem a divulgar os seus termos aos seus representados, empregados e empregadores, mediante a disponibilização na íntegra desta Convenção Coletiva de Trabalho e, com acesso franqueado a todos os interessados, nos respectivos sítios na Internet, além da disponibilização oficial pelo Ministério do Trabalho, através do Sistema Mediador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados representados pelo Sindicato dos Técnicos em Segurança do Trabalho no Estado do Paraná, que trabalhem em empresas cuja categoria econômica pertença a "empresas de serviços contábeis" e "empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas", inclusive as que lhe são conexas e similares.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas antecedentes a esta, ficam os infratores obrigados ao pagamento de multa igual a 10% (dez por cento) do menor piso salarial da categoria, que reverterá em favor do prejudicado, seja o empregado, sejam as entidades sindicais conveniadas. Tal penalidade caberá por infração, por mês e por empregado prejudicado com eventual infringência. A penalidade aqui prevista poderá ser reclamada diretamente pela entidade sindical, independentemente de outorga de mandato do empregado, quando em favor deste. Se a infração for por dolo e o empregado tiver sido indenizado, a multa fica reduzida em 50% (cinquenta por cento).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VALORIZAÇÃO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

A entidade sindical laboral signatária do presente instrumento obriga-se a comparecer em Juízo, em defesa do que foi pactuado, na hipótese de medida judicial movida por trabalhador que objetive discutir a validade e/ou legalidade das cláusulas do presente instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ENCAMINHAMENTO DE ARQUIVOS SEFIP/GFIP A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

As empresas enviarão, anualmente, ao sindicato patronal os arquivos SEFIP/GFIP (Analítico GRF e RE – Relação de Empregados), ou qualquer documento que contenha as mesmas informações, relativos aos meses de fevereiro e de julho, que deverão ser enviados, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente (março e agosto, respectivamente).

Parágrafo primeiro. Os arquivos acima referidos deverão ser encaminhados para o e-mail: financeiro@sescap-pr.org.br.

Parágrafo segundo. Os dados pessoais constantes dos documentos recepcionados pela entidade sindical serão tratados em estrita observância às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÃO SOBRE BASE TERRITORIAL PATRONAL

A entidade sindical patronal conveniente tem base territorial no Estado do Paraná com exceção dos seguintes municípios: Abatiá, Alvorada do Sul, Andirá, Arapoti, Assaí, Bela Vista do Paraíso, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Cambé, Cambará, Carambeí, Carlópolis, Castro, Centenário do Sul, Congoinhas, Conselheiro Mairink, Cornélio Procópio, Florestópolis, Guapirama, Guaraci, Iporã, Ibaiti, Imbaú, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Jaguariaíva, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leopólis, Londrina, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Ortigueira, Palmeira, Pinhalão, Pirai do Sul, Ponta Grossa, Porecatu, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Reserva, Ribeirão do Pinhal, Ribeirão Claro, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santana do Itararé, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santo Antonio da Platina, Santo Antonio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São Sebastião da Amoreira, Sengés, Sertanópolis, Sertaneja, Siqueira Campos, Tamarana, Telêmaco Borba, Tibagi, Tomazina, Uraí e Ventania.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUTORIZAÇÃO PARA DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA ECONÔMICA

Conforme deliberação tomada em assembleia realizada no dia 23.05.2024, às 10h, fica a entidade sindical patronal devidamente autorizada pelos seus representados a propor e/ou defender-se através das medidas judiciais ou extrajudiciais pertinentes, na estrita defesa dos interesses dos seus representados e/ou de seus representados associados, inclusive de parcela ou parcelas das categorias da sua base de representação, sobre qualquer assunto ou matéria (tais como, mas não somente: fiscal, tributária, previdenciária, cível, comercial, trabalhista, etc.), perante qualquer juízo, instância ou tribunal, repartição pública e órgãos da administração pública, direta ou indireta, federal, estadual e municipal, autarquia ou entidade paraestatal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORO COMPETENTE

As partes elegem o foro da Justiça do Trabalho da cidade de Curitiba/PR para dirimir quaisquer dúvidas relativas à aplicação da presente convenção, tanto em relação às cláusulas normativas quanto às obrigacionais.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as pessoas jurídicas (ou equivalentes) que atuam com as categorias econômicas representadas pelo SESC-PR e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Técnicos em Segurança do Trabalho no Estado do Paraná.

Curitiba, 28 de junho de 2024.

}

MICHEL VITOR ALVES LOPES
PRESIDENTE
SINDICATO EMP SERV CONT ASSES PERICIAS INF PESQ EST PR

ADIR DE SOUZA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TECNICOS DE SEG DO TRAB NO EST DO PARANA

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE CCT 2024-2025 SINTESPAR

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

ANEXO - C

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000644/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/03/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045430/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.201626/2025-65
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL, CNPJ n. 76.483.817/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DANIEL PIMENTEL SLAVIERO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). MARCIA CRISTINE RIBEIRETE BAENA;

COPEL GERACAO E TRANSMISSAO S.A., CNPJ n. 04.370.282/0001-70, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FERNANDO MANO DA SILVA;

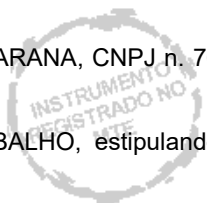
COPEL DISTRIBUICAO S.A., CNPJ n. 04.368.898/0001-06, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCO ANTONIO VILLELA DE ABREU;

COPEL COMERCIALIZACAO S.A., CNPJ n. 19.125.927/0001-86, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RODOLFO MORAES FONTES LIMA;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEANDRO JOSE GRASSMANN;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes;



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal, dos Engenheiros do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaira/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Icaraíma/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leopoldina/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR,**

Maringá/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Não Informado/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Pirai do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR e Roncador/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - AJUSTE SALARIAL

A partir de outubro de 2024, o salário nominal de cada empregado, vigente em 30/09/2024 (código 1000) será acrescido do INPC acumulado no período de outubro de 2023 a setembro de 2024, no percentual de **4,09% (quatro vírgula zero nove por cento)**.

Parágrafo Único:

Não se aplicará a previsão contida nesta cláusula aos empregados que ocupem os cargos gerenciais de nível 06 e 07 em 30/09/2024, os quais serão regidos por regras estabelecidas em procedimentos internos das empresas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DESCONTOS ESPECÍFICOS NO SALÁRIO DO EMPREGADO

Por força do presente acordo, em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal vigente, artigo 462 da CLT e Súmula 342 do TST, as Empresas ficam autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos aos valores, a saber: 1) seguro de vida em grupo em que a Copel figure como estipulante ou substipulante; 2) seguro de vida conforme orientações da carta 005/2020 SINDELPAR, para os empregados que aderiram até a data de 24/06/2020; 3) contribuição ao plano de saúde "PROSAUDE" da Fundação Copel; 4) despesas decorrentes de utilização do Plano de Saúde "PROSAUDE", referente à coparticipação dos empregados, não cobertas pelo referido plano; 5) contribuições previdenciária e de benefício de risco (aposentadoria) e ao plano pecúlio (seguro) da Fundação Copel; 6) adiantamento de vale-transporte; 7) telefonemas particulares; 8) faturas de energia elétrica; 9) multi-seguros da Associação dos Participantes da Fundação Copel – APFC, exceto seguro de vida; 10) empréstimos consignáveis, firmados no âmbito do regulamento da Fundação Copel e do convênio com o banco de processamento de folha de pagamento; 11) mensalidade inerente à Associação dos Profissionais da Copel – APC e demais clubes e associações esportivas e de lazer de empregados da Copel; 12) prestação de contas de viagem a serviço não regularizadas dentro do prazo estipulado ou realizadas em desacordo com a norma interna; 13) Mensalidades e Descontos Diversos dos sindicatos. Para tais despesas, o desconto em folha independe de outra autorização específica junto às Empresas, sendo suficiente o documento firmado pelo empregado com as entidades credoras mencionadas nesta cláusula.

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS DIVERSOS EM FAVOR DOS SINDICATOS

Fica acordado que as Empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, sob a rubrica DIVERSOS (nome do sindicato), os valores informados mensalmente pelas entidades sindicais, relativos a prêmios de seguros, convênios comerciais, entre outros, cujos comprovantes e autorizações para desconto ficarão sob a guarda e responsabilidade dos Sindicatos, nos termos da legislação vigente, ressalvado o disposto na cláusula sétima.

Parágrafo Primeiro:

A fim de cumprir o que estabelece a presente cláusula, o Sindicato se compromete a entregar, conforme cronograma das Empresas, por meio digital, de acordo com os padrões técnicos adotados pelas Empresas, as informações necessárias para a efetivação dos descontos, por rubricas. O arquivo digital deverá ser encaminhado via e-mail da entidade sindical, devidamente identificado.

Parágrafo Segundo:

O Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese das Empresas serem acionadas judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa das Empresas, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concordam e autorizam, desde já, as Empresas efetuarem a compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial e extrajudicialmente ao empregado reclamante. A compensação far-se-á nos valores que as Empresas devam repassar ao Sindicato.

Parágrafo Terceiro:

Fica acordado que as Empresas acatarão pedido de suspensão de desconto de mensalidade em folha de pagamento feito pelo empregado, desde que encaminhado pelo Sindicato. A implementação ocorrerá no mês subsequente ao do pedido.

Parágrafo Quarto:

Fica estabelecido entre as partes que o cancelamento de qualquer débito já processado, à exceção dos casos previstos no parágrafo terceiro, deverá ser efetuado diretamente junto ao Sindicato, atuando as Empresas somente como agente de pagamento.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fica acordado entre as partes que o crédito do pagamento de salários mensais pelas Empresas será antecipado, sempre até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês. As parcelas salariais adicionais, tais como: adicional de periculosidade intermitente, horas extraordinárias, adicionais noturnos, dupla função, sobreaviso e outras que dependam da apuração da frequência, serão processadas para pagamento no mês subsequente ao da realização, tendo como base de cálculo o salário do mês de pagamento. Com relação aos descontos de ausências, atrasos e outros decorrentes da frequência, fica acordado que tais valores serão processados e descontados no mês subsequente, tendo como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - VALOR LÍQUIDO MENSAL

As Empresas assegurarão aos empregados um valor líquido mensal de, no mínimo, 30% (trinta por cento) da remuneração total bruta do mês.

Parágrafo Primeiro:

Excetua-se os valores relativos à pensão alimentícia, demais descontos decorrentes de mandados judiciais e descontos autorizados pelo empregado diretamente às Empresas, descritos na Cláusula Quarta – Descontos específicos no salário do empregado. Inclui-se nas exceções a rescisão contratual.

Parágrafo Segundo:

Nos casos de empregados na ativa, aposentados pelo INSS, quando afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, os 30% (trinta por cento) serão calculados sobre a diferença entre a remuneração base da Copel e o benefício da aposentadoria pago pelo INSS.

CLÁUSULA OITAVA - DA MANUTENÇÃO DA RENDA DE EMPREGADO REABILITADO

Ao empregado reabilitado em outra atividade compatível com suas condições físicas e psicológicas, por motivo de doença ocupacional, acidente do trabalho ou auxílio doença, conforme disciplinado na norma interna específica do Programa de Reabilitação Profissional, será garantido pelas Empresas a manutenção no período de 12 (doze) meses, das médias dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento, referente às seguintes parcelas: adicional de periculosidade, sobreaviso, horas extras, horas dobradas, horas extraordinárias de escala, adicional noturno simples, adicional de penosidade, adicional de Eletricista de Manutenção de Linha Viva e de Rede Subterrânea e/ou adicional de centro de operação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Em 2025, as Empresas anteciparão aos seus empregados, no mês de janeiro, a primeira parcela da Gratificação de Natal (13º salário), correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração, salvo manifestação em contrário do empregado.

Parágrafo Primeiro:

A partir de 2026, as Empresas anteciparão aos seus empregados, no mês de novembro, a primeira parcela da Gratificação de Natal (13º salário), correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração. O adiantamento poderá ser pago junto ao pagamento das férias, caso o empregado faça a solicitação no mês de janeiro do respectivo ano.

Parágrafo Segundo:

Fica pactuado que a remuneração para esta finalidade será composta pela soma das seguintes parcelas: salário nominal (código 1000) + adicional por tempo de serviço (código 1001) + AC DRT-192/3/84 (código 1002) + ACT Dupla Função 2007 (código 1006) + adicional das funções Eletricista Manutenção Linha Viva e Rede Subterrânea (código 1105) + adicional de centro de operação (código 1100), conforme a situação jurídica de cargo e função de cada empregado, excluídas desta base de cálculo quaisquer outras parcelas independentemente de sua natureza jurídica.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO

Será pago a título de abono, não incorporável ao salário, aos empregados e gerentes de nível 8 ativos e integrantes do quadro das empresas na data de aprovação do presente acordo, conforme a seguir:

Salário nominal em 30/09/24	Abono
até R\$ 6.000,00	R\$ 1.500,00
de R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00	R\$ 1.000,00
de R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00	R\$ 500,00

Parágrafo Primeiro:

Farão jus ao abono, proporcionalmente ao número de dias trabalhados, os empregados descritos no Caput, nas seguintes condições:

- admitidos, entre 01/10/2023 e 30/09/2024
- em licença sem remuneração, entre 01/10/2023 e 30/09/2024
- em aposentadoria por invalidez entre 01/10/2023 e 30/09/2024

Parágrafo Segundo:

As partes ajustam que não incidirão sobre o abono estabelecido na presente Cláusula as contribuições das empresas patrocinadoras e dos participantes para a Fundação COPEL de Assistência e Previdência Social, restando claro que tal valor não será base para o cálculo do benefício previdenciário.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias realizadas pelos empregados, respeitadas as disposições contidas nas normas internas das Empresas, serão remuneradas com acréscimo legal de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, exceto aquelas trabalhadas em domingos e feriados que serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Para aqueles que cumprem expediente em regime de revezamento, as horas extraordinárias coincidentes com feriados ou dias de folga, serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

As Empresas pagarão o adicional noturno, para as horas trabalhadas entre as 22h00min de um dia às 05h00min do dia seguinte, no percentual de 37,14 (trinta e sete vírgula quatorze) sobre o valor da hora normal, considerando a hora de sessenta minutos, aqui pactuada pelas partes. Para compensar o acréscimo da hora noturna de 52,30 minutos para 60 minutos, o percentual do pagamento passa de 20% (vinte por cento) para 37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento), baseado na seguinte fórmula:

Hora Normal = 100

Adicional Noturno = 20%

Hora Normal + Adicional Noturno = 120

Se 52,5 min. valem 120, 60,0min. valem X

$X = (60 \times 120) : 52,5 - 100$

$X = 137,14 - 100$

$X = 37,14\%$

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE

As Empresas pagarão exclusivamente aos empregados que estiverem exercendo atividades insalubres, de acordo com o respectivo grau de risco incidente, Adicional de Insalubridade, calculado sobre o código salarial S-015, da Tabela Única de Salário – TUS.

ADICIONAL DE PENOSIDADE/TURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

As Empresas pagarão, exclusivamente aos empregados que atuam em regime de escala de turno ininterrupto de revezamento, a título de Adicional de Penosidade, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) do código salarial S-015, da Tabela Única de Salário – TUS.

Parágrafo Único:

Caso a matéria venha a ser regulamentada em Lei, conforme disposto no inciso XXIII, do artigo 7º da Constituição Federal, as Empresas se comprometem a rever o procedimento acordado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT

As Empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, na forma da Lei nº 6.321/76, Decreto nº 5/91 e Resoluções do Ministério do Trabalho e Emprego, Orientação Jurisprudencial nº 133/SBDI-1 do TST e demais normativas sobre o tema, fornecerão, individualmente aos seus empregados, o benefício do Auxílio-Alimentação, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$ 1.792,38 (um mil setecentos e noventa e dois reais e trinta e oito centavos)**. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.

Parágrafo Primeiro:

Para os empregados que trabalham em jornada 04 (quatro) horas diárias, fica acordado que o valor mensal do benefício do auxílio-alimentação é de **R\$ 896,19 (oitocentos e noventa e seis reais e dezenove centavos)**.

Parágrafo Segundo:

As Empresas fornecerão individualmente aos seus empregados, o benefício do vale-lanche, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$ 191,57 (cento e noventa e um reais e cinquenta e sete centavos)**. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.

Parágrafo Terceiro:

Não farão jus ao Auxílio-Alimentação, vale-lanche os empregados durante o período de aposentadoria por invalidez.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

As Empresas pagarão aos seus empregados, matriculados em curso técnico de nível médio, curso superior ou curso de pós-graduação em instituições particulares de ensino, um Auxílio-Educação, sem natureza salarial, correspondente a 70% (setenta

por cento) do valor da respectiva mensalidade, com teto no valor de **R\$ 1.178,39 (um mil cento e setenta e oito reais e trinta e nove centavos)**, de acordo com as condições estabelecidas em norma interna específica sobre Auxílio-Educação.

Parágrafo Único:

O empregado que perder o direito ao benefício de Auxílio-Educação, por algum motivo disciplinado em norma interna, devolverá os valores reembolsados pela Copel, em número de parcelas iguais aos recebidos, iniciando os descontos 06 (seis) meses após o último reembolso pago pela Empresa.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE

Nos termos da Lei 8.2012/1991 (artigo 28, inciso III, § 9º, alínea “s”) e da Portaria MTB nº 670/1997, as Empresas, pagarão às suas empregadas, bem como a seus empregados detentores da guarda exclusiva de filhos, um reembolso-creche, mediante comprovação da despesa, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, conforme Súmula nº 310 do Superior Tribunal de Justiça - STJ, com teto mensal de **R\$ 468,41 (quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta e um centavos)**, por filho, na idade entre 7 (sete) a 72 (setenta e dois) meses, nascidos a partir de janeiro de 2019, conforme estabelecido em norma interna.

Parágrafo Único:

As empregadas e os empregados detentores da guarda exclusiva de filhos que solicitaram o benefício até 31 de dezembro de 2018, para crianças nascidas até tal data, receberão o auxílio-creche, nos termos estabelecidos no momento da solicitação, até a criança completar os 72 meses.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As Empresas pagarão aos empregados que tenham pessoa com deficiência como dependente, a título de benefício social, sem natureza salarial, o valor mensal de **R\$ 910,39 (novecentos e dez reais e trinta e nove centavos)** por dependente, conforme regulamento próprio.

Parágrafo Único:

As Empresas concederão aos empregados com deficiência, sem natureza salarial, reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor gasto na aquisição de próteses, órteses e aparelho auditivo, limitado ao valor anual de 12 (doze) vezes o valor pago às pessoas com deficiência, totalizando atualmente **R\$ 10.924,68 (dez mil novecentos e vinte e quatro reais e sessenta e oito centavos)**, conforme regulamento próprio.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas concederão assistência jurídica na defesa de empregado, que, no exercício regular de suas funções/atividades, venha sofrer processo criminal ou cível decorrente exclusivamente do exercício das atividades, durante o tempo que durar o processo judicial. Para tanto, o empregado deverá solicitar formalmente e justificar a necessidade.

Parágrafo Único:

Não será concedida a assistência nas hipóteses e situações que, na análise administrativa e jurídica das Empresas, caracterizem conflito de interesses entre empresas e empregado e nem por ato doloso ou incompatível com o código de conduta. As empresas não arcarão com despesas processuais de qualquer natureza e com honorários de advogados contratados pelo empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDVS

A Copel se compromete a lançar os Programas de Demissão Voluntária, que vigorarão conforme previsto em circulares específicas a serem publicadas sobre o tema e conforme a presente cláusula coletiva, com as seguintes premissas:

PDV	Período	Compensação Indenizatória

PDV 2024	Set/24 a Ago/25	12 RB
PDV 2025	Set/25 a Ago/26	10 RB
PDV 2026	Set/26 a Ago/27	8 RB
PDV 2027	Set/27 a Ago/28	6 RB

- **Público:** Todos os empregados, admitidos até 01.10.2022 e ativos na data de publicação da circular, podem solicitar adesão. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa em 01.02.2023, até atingir o limite estabelecido em cada PDV.
- **Limite de adesões:** As adesões aos Programas serão limitadas, de acordo com o limite a ser estabelecido pela companhia, quando da publicação das circulares específicas de cada programa. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa.
- **Indenização:** Conforme tabela acima.
- **Benefícios adicionais:** Pagamento de subsídio mensal do plano de saúde na Fundação Copel, por 12 (doze) meses após o desligamento, nos moldes do mês de desligamento, desde que o empregado seja participante do plano de saúde em outubro de 2022 até a data do seu desligamento; e manutenção do crédito equivalente ao auxílio alimentação por 12 (doze) meses após o desligamento.
- **Desligamento:** a data do desligamento será definida pela Copel quando da publicação das circulares específicas de cada programa
- **Forma de desligamento:** O desligamento ocorrerá com a extinção do contrato de trabalho formalizada no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, na modalidade "dispensa sem justa causa", motivada pela adesão ao PDV, com pagamento da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS pela Copel, ou seja, importância de 40% (quarenta por cento) do valor base para fins rescisórios.

Parágrafo Primeiro – Regras:

O Programa respeitará as regras constantes da Circular a ser publicada, que constará, no mínimo, com as seguintes regras:

a) Adesão e quitação: A efetivação da adesão ao programa, com o recebimento pelo empregado da indenização compensatória prevista na Circular, implicará na quitação plena, geral, irrevogável e irrestrita de todos os direitos e obrigações, de ambas as partes, relativa ao contrato de trabalho celebrado e à relação empregatícia entre as partes, nos termos do art. 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

- A quitação constante desta alínea não se aplica às ações judiciais trabalhistas coletivas ajuizadas pelos Sindicatos.
- A quitação constante desta alínea se aplica a qualquer outra demanda judicial, envolvendo o contrato de trabalho e a relação empregatícia entre as partes, inclusive ação judicial individual em trâmite ou a serem ajuizadas futuramente, salvo as ações de cumprimento oriundas das ações coletivas ajuizadas pelos Sindicatos.

b) Indenização: A indenização compensatória será paga de forma suplementar e independente das verbas rescisórias legais ou convencionais a que o empregado tenha direito, conforme estabelecido na Circular.

c) Homologação: A entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo homologará a confirmação da Adesão, o Termo de Quitação e as rescisões contratuais relacionadas ao Programa.

- As rescisões dos Contratos Individuais de Trabalho que envolvam o Programa previsto na Circular serão homologadas perante o sindicato representativo da categoria do empregado, nos termos e prazos previstos no art. 477 e 477-B da CLT.

Demais condições, não previstas neste parágrafo primeiro, serão definidas e divulgadas pela empresa por meio de circulares específicas para os PDVs.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MOBILIDADE DE PESSOAL

As empresas manterão os programas de mobilidade de pessoal, conforme norma específica, para preenchimento de vagas de pessoal.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

Considerando a importância da experiência, competência, qualidade técnica e dedicação dos empregados atuais do quadro para o sucesso da corporação as Empresas garantem a manutenção do quadro mínimo de empregados ativos na data de 31/01/2023, conforme percentuais definidos na tabela abaixo:

Período (contagem a partir da transformação da companhia em corporação)		Percentual para definição do quadro mínimo	Quadro Inicial de Referência: QIR* <i>(fórmula a seguir conforme ano de referência)</i>	Quadro Mínimo: QM <i>(fórmula a seguir conforme ano de referência)</i>
Ano 0/1	31.01.23 a Ago/2024	100%	QIR 0 = Quadro 31 de janeiro de 2023	QM 1 = (QIR 0 x 100%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 2	Set/2024 a Ago/2025	95%	QIR 1 = Quadro do último dia de Ago/2024	QM 2 = (QIR 1 x 95%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 3	Set/2025 a Ago/2026	90%	QIR 2 = Quadro do último dia de Ago/2025	QM 3 = (QIR 2 x 90%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 4	Set/2026 a Ago/2027	90%	QIR 3 = Quadro do último dia de Ago/2026	QM 4 = (QIR 3 x 90%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 5	Set/2027 a Ago/2028	90%	QIR 4 = Quadro do último dia de Ago/2027	QM 5 = (QIR 4 x 90%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido

*Adesões no âmbito do PDV 2023 serão deduzidas do cálculo do Quadro Inicial de Referência para ano 1 e ano 2

*Não serão consideradas, para qualquer efeito, novas contratações ocorridas ao longo dos períodos supracitados

Parágrafo Primeiro:

No número máximo de desligamentos possíveis em cada período, obtido pelo resultado da diferença entre o quadro inicial de referência e o quadro mínimo, descontadas as demissões a pedido e desligamentos por justa causa, estarão contemplados também os desligamentos ocorridos por adesão aos PDVs subsequentes previstos na Cláusula Vigésima, respeitado o ano de referência.

Parágrafo Segundo:

Os desligamentos ocorridos no âmbito dos PDVs subsequentes, farão jus a compensação indenizatória e benefícios adicionais estabelecidos na Cláusula Vigésima. Demais desligamentos não decorrentes de justa causa, farão jus somente a 50% (cinquenta por cento) do valor da compensação indenizatória do PDV do período (excluídos os demais adicionais previstos nos PDVs), além das devidas verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro:

Esta cláusula, em todas suas disposições, se aplica apenas aos empregados admitidos nas Empresas até 1º de outubro de 2022 e ativos no quadro no momento da transformação da companhia em corporação.

Parágrafo Quarto:

Em caso de descumprimento dos percentuais estabelecidos nesta cláusula, as Empresas ficam obrigadas a restabelecer o contrato de trabalho dos empregados que ultrapassarem o percentual do quadro mínimo previsto.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA SEMANAL LEGAL

Fica acordado que, a partir da frequência do mês subsequente a assinatura deste acordo, a jornada semanal legal de trabalho praticada nas Empresas é de 40 (quarenta) horas, na forma do disposto no artigo 7º, XIII da Constituição Federal. Para efeito de cálculo de horas extras, horas dobradas, horas extraordinárias de escala, adicionais noturnos, sobreaviso, bem como para o caso

de atraso, será adotado o divisor 200 (duzentos), excetuando-se a jornada legal de 06 (seis) horas, que possui divisor próprio 180 (cento e oitenta).

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Aos empregados com jornada de trabalho de 8 (oito) horas é opcional a redução de carga horária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, condicionada aos critérios de norma interna e aprovação da Empresa.

Parágrafo Primeiro:

A solicitação e a justificativa de redução de jornada devem ser realizadas pelo empregado e submetida à aprovação da Empresa, para, em seguida, ser emitido o Termo Aditivo de Contrato de Trabalho, que deverá ser assinado pelas partes e a homologação deverá ser providenciada pelo empregado junto ao seu Sindicato representativo.

Parágrafo Segundo:

A redução da carga horária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, total de 180 (cento e oitenta) horas mensais, implica redução de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, com reflexo em todas as vantagens e direitos vinculados a este salário.

Parágrafo Terceiro:

Ao empregado que tiver sua jornada reduzida de 8 (oito) para 6 (seis) horas terá que registrar um intervalo de 15 minutos intrajornada para alimentação e descanso, ou seja, totalizando 6 horas e 15 minutos diários.

Parágrafo Quarto:

O empregado que aderir a redução da jornada fica proibido de executar sobreaviso e horas extras, excetuando-se as horas realizadas para compensação de feriado ponte, neste caso, o intervalo intrajornada para alimentação e descanso deverá ser no mínimo de 1 (uma) hora.

Parágrafo Quinto:

O empregado poderá retornar a jornada de 8 (oito) horas, desde que solicite com 30 (trinta) dias de antecedência e tenha cumprido uma carência de 3 (três) meses. A mudança de jornada poderá ser feita uma única vez por ano (1º de janeiro a 31 de dezembro).

Parágrafo Sexto:

O empregado que optar pela redução de jornada de trabalho, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados, condicionado a aprovação da Empresa.

Parágrafo Sétimo:

Nos períodos de licenças ou afastamentos (exemplo: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

Parágrafo Oitavo:

A Copel pode solicitar o retorno do empregado à jornada de 8 (oito) horas, desde que o empregado tenha cumprido a carência de 3 (três) meses e a Companhia solicite com 30 (trinta) dias de antecedência.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA AUSÊNCIA ABONADA MEDIANTE REPOSIÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- a) O empregado que não faz parte do banco de horas e registra a frequência, poderá, a seu pedido e por escrito, ausentar-se do trabalho mediante a reposição com horas extraordinárias;
- b) Caberá ao empregado ajustar com a gerência a(s) data(s) e período(s) da ausência, de forma a compatibilizar os seus interesses e o desenvolvimento das atividades da área, por meio do preenchimento do Formulário – Ausência Abonada;
- c) O prazo para reposição da ausência abonada é de 06 meses contados a partir do mês seguinte ao da ausência;
- d) A paridade para a reposição será de uma hora de trabalho por uma hora de ausência;
- e) A partir do mês do registro da ausência abonada, todas as horas extraordinárias, serão obrigatoriamente destinadas à reposição da ausência, até a quitação do saldo devedor;

f) A reposição das horas ocorrerá, mensalmente, obedecendo a seguinte ordem de prioridade: das horas mais antigas até as mais recentes, até a quitação do saldo devedor;

g) As horas não repostas pelo empregado serão descontadas no mês subsequente ao prazo estipulado na alínea “c”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE MEDIANTE FOLGA

Fica acordado que as Empresas poderão instituir, por meio de documento interno próprio, compensação de dias úteis entre final de semana e feriado ou, ainda, em datas especiais, com acréscimo de jornada em outros dias, definido no documento interno. Os acréscimos de jornada não serão computados, em qualquer hipótese, como hora extraordinária.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO

Mediante o presente acordo fica acordado que a Empresa continuará adotando o atual sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, desobrigando-a de implementar o Registrador Eletrônico de Ponto – REP, de que trata a Portaria MTP nº 671 de 08/11/2021.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Em conformidade aos artigos 59 e seguintes da CLT, fica instituído o Banco de Horas para os empregados da COPEL definidos neste Acordo, com contratos de trabalho em vigor, segundo os critérios e regras a seguir descritos nos parágrafos a seguir:

Parágrafo Primeiro - Empregados contemplados pelo banco de horas:

Aplica-se a todos os empregados, com exceção daqueles que trabalham em turno de revezamento e que possuem acordo coletivo de trabalho específico acerca do tema, empregados na função de teleatendimento, empregados que estejam no exercício de cargos que acarretem a dispensa na marcação do ponto, empregados cedidos ou liberados, empregados com jornada reduzida nos termos do Acordo Coletivo, bem como, outros empregados que laborem com restrição à execução de horas extraordinárias.

Parágrafo Segundo - Períodos do banco de horas:

A vigência estabelecida será dividida em períodos semestrais (com possibilidade de prorrogação por apenas um período de seis meses), conforme a seguir:

a) 1º semestre:

- Vigência do banco: Janeiro a Junho
- Sinalização do empregado sobre prorrogação do semestre: durante o mês de Julho
- Pagamento ou desconto do saldo de horas: Agosto

b) 2º semestre:

- Vigência do banco: Julho a Dezembro
- Sinalização do empregado sobre prorrogação do semestre: durante o mês de Janeiro
- Pagamento ou desconto do saldo de horas: Fevereiro

Observação: as horas somente poderão ser renovadas por mais um período semestral.

Parágrafo Terceiro - Definição de datas do banco de horas:

As compensações programadas, pontes de feriado e ausências por motivos particulares serão debitadas do Banco de Horas.

a) A Copel definirá e divulgará anualmente, em seu calendário, as datas de pontes de feriado e demais compensações programadas.

Parágrafo Quarto – Pagamento de hora normal:

Caso o empregado seja convocado a trabalhar nos dias de compensações programadas e dias-ponte as horas trabalhadas serão pagas como horas normais.

Parágrafo Quinto – Limites do banco:

O Banco de Horas terá como limite de crédito 60 horas positivas e como limite de débito 60 horas negativas para cada período estabelecido no Parágrafo Segundo desta cláusula.

- a) Caso o empregado atinja os limites de horas do Banco de Horas, a partir deste limite as horas extraordinárias realizadas serão pagas e as horas de ausência serão descontadas no mês subsequente ao ocorrido.
- b) As horas permitidas para ausência abonada, como acompanhamento médico familiar com necessidade de reposição, já estão consideradas no limite de 60 horas negativas.
- c) Todas as horas realizadas (extraordinárias ou dobradas) irão automaticamente para o Banco de Horas, até atingir o limite de 60 horas, sendo as excedentes pagas no mês subsequente à realização.
- d) Caso a jornada do empregado exceda 10 horas no dia laborado (2 horas extraordinárias), todas as horas da semana serão pagas, isto é, não serão creditadas para o Banco de Horas.

Parágrafo Sexto – Controle do banco de horas e acesso:

A Copel realizará controle individualizado do Banco de Horas, que conterá demonstrativo claro e preciso das horas trabalhadas em excesso ao limite ordinário de sua jornada de trabalho e das horas compensadas do Banco de Horas, que poderá ser acessado por meio de sistema próprio da Empresa, com acesso e senha pessoal do empregado.

- a) Ao final de cada período (estabelecido no Parágrafo Segundo), a Copel enviará ao Sindicato um relatório geral do banco de horas.

Parágrafo Sétimo – Autorização para realização:

A realização de horas extraordinárias, bem como as ausências mediante abono (limitadas a cinco jornadas no mês), devem ser autorizadas previamente pela gerência imediata, conforme estabelecido em norma interna.

Parágrafo Oitavo – Prazo para formalização da ausência:

As horas para débito referentes a ausências parcial ou total da jornada por motivos particulares deverão ser formalizadas junto à gerência imediata em até dois dias após a ocorrência do fato, conforme estabelecido em norma interna.

Parágrafo Nono – Proporcionalidade das horas:

A proporção utilizada para o Banco de Horas será de uma hora de ausência para uma hora de débito do banco e de uma hora extraordinária ou dobrada para uma hora de crédito no banco.

Parágrafo Décimo – Tipos de horas creditadas ao banco:

Somente serão computadas no Banco de Horas as horas extraordinárias e as horas dobradas. Não poderão ser computadas, entretanto, a hora de sobreaviso e a hora extraordinária prevista em escala.

Parágrafo Décimo Primeiro – Ordem de compensação das horas:

Quando da utilização do Banco de Horas será inicialmente aproveitada a hora mais antiga incluída (extraordinária ou dobrada), e, assim, sucessivamente.

Parágrafo Décimo Segundo – Programação das horas:

A programação da compensação de horas deverá buscar a conciliação dos interesses da empresa e empregado.

Parágrafo Décimo Terceiro – Tolerância:

Quanto à prorrogação da jornada de trabalho, não serão creditados no Banco de Horas menos de 6 (seis) minutos, pois será considerado como tolerância.

Parágrafo Décimo Quarto – Código do cartão ponto:

Os débitos das horas do Banco serão realizados por meio da codificação de ponto, utilizando o código 9377 – Compensação / Aus. Abonada, específico para este procedimento.

Parágrafo Décimo Quinto – Prorrogação do saldo do banco de horas:

Nos meses de julho e janeiro, o empregado poderá optar pela prorrogação do seu saldo de horas (negativas ou positivas) para o próximo período semestral, devendo informar sua intenção à Empresa. Na hipótese da opção pela não prorrogação, o saldo de horas de crédito ou débito, será transformado em pecúnia e pago ou descontado do empregado na folha de pagamento dos meses de fevereiro e agosto, respectivamente aos períodos semestrais, de acordo com as regras de cálculo estabelecidas no Parágrafo Décimo Sexto desta cláusula.

- a) Quando da opção pela prorrogação do saldo do primeiro para o segundo período semestral, os limites de horas permanecerão os mesmos; não sendo possível o acúmulo de limites de um período para outro.

b) A data de pagamento deste parágrafo poderá ser alterada mediante negociação coletiva.

Parágrafo Décimo Sexto – Pagamento e desconto do saldo do banco:

As horas que compõem o saldo positivo do banco na data de vencimento dos períodos serão pagas da seguinte maneira:

- As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal do empregado.
- As horas dobradas serão pagas com acréscimo de 100% em relação ao valor da hora normal do empregado.
- As horas negativas serão descontadas no mesmo valor da hora normal do empregado.

a) Para o cálculo do valor das horas, será considerado como base o salário do mês de pagamento.

b) Nas rescisões contratuais, no caso de saldo de horas de crédito ou débito, as horas serão transformadas em pecúnia e pagas ou descontadas seguindo os parâmetros estabelecidos neste parágrafo.

c) No caso de afastamento do empregado em razão do gozo de benefício previdenciário (exceto afastamento por aposentadoria por invalidez) o saldo do Banco de Horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do empregado ou conversão do benefício em aposentadoria por invalidez.

d) No caso de afastamento do emprego em razão de aposentadoria por invalidez, fará jus ao recebimento do saldo do Banco de Horas, no prazo de até 60 dias da data em que a Empresa tenha recebido a comunicação da concessão do benefício previdenciário. O pagamento ocorrerá considerando o salário em vigor no mês de pagamento.

e) No caso de licença não remunerada do empregado, será realizado o pagamento ou desconto do saldo de horas na folha de pagamento do último mês laborado.

Parágrafo Décimo Sétimo – Adesão coletiva ao banco:

A adesão é compulsória para todos os empregados elegíveis, com exceção dos eletricitistas (inclusive funções correlatas) e empregados da carreira Profissional Técnica de Nível Médio, cuja adesão é individual. A adesão e renovação da adesão a cada vigência do acordo é autorizada pela aprovação do Acordo Coletivo, com homologação da entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo.

Parágrafo Décimo Oitavo – Adesão individual ao banco:

Os eletricitistas (inclusive funções correlatas) e empregados da carreira Profissional Técnica de Nível Médio que desejarem aderir voluntariamente ao banco de horas deverão realizar a solicitação via sistema disponibilizado pela Copel, no início dos períodos estabelecidos no Parágrafo Segundo, e a aprovação estará condicionada ao atendimento de critérios definidos pela Empresa.

a) A adesão ao banco de horas e renovação da adesão a cada vigência do acordo, deverá ser formalizada por meio eletrônico através de termo de alteração de contrato de trabalho (Anexo I), com homologação da entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo.

b) Poderá ser solicitada a exclusão do banco de horas por solicitação do empregado, mediante comunicação formal, via sistema disponibilizado pela Copel, no início dos períodos estabelecidos no Parágrafo Segundo.

c) As adesões iniciais, referentes ao primeiro semestre de vigência desse acordo, poderão, a critério da empresa, ser aceitas em períodos diferente dos estabelecidos no Parágrafo Segundo.

d) São considerados eletricitistas e funções correlatas, exclusivamente para efeitos de adesão ao banco de horas, os empregados que ocupam as seguintes funções:

- AUXILIAR DE CADASTRO DE REDES
- AUXILIAR DE INSPECAO DE OBRAS
- ELETR MANUT LINHAS TRANSMISSAO
- ELETR MANUT REDE SUBTERRANEA
- ELETR QUALID E DESEMP SISTEMA
- ELETR SERV COML E EMERGENCIA
- ELETRICISTA DE MANUT DE LINHA VIVA
- ELETRICISTA DE MANUT DE SE
- ELETRICISTA DE MEDICAO
- ELETRICISTA DE OBRAS EM SE
- ELETRICISTA MANUT LINHAS E REDES
- ENCARREGADO DE OBRAS EM SE
- ENCARREGADO MANUT DE LINHA VIVA
- ENCARREGADO MANUT LINHAS E REDES
- ENCARREGADO MANUT REDE SUBTERRANEA
- INSPETOR DE LINHAS E REDES
- INSPETOR DE MEDICAO
- INSPETOR DE SERVICOS OPERACIONAIS
- OFICIAL DE MANUT ELETROMECHANICA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

Conforme Artigo 611-A, inciso VIII e Capítulo II-A (Artigos 75-A a 75-E), todos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, incluídos pela Lei nº 13.467 de 2017, as partes pactuam a realização do teletrabalho nas seguintes condições descritas a seguir.

Parágrafo Primeiro – Do Teletrabalho:

Considera-se teletrabalho, para fins deste Acordo Coletivo de Trabalho, o regime híbrido de prestação de serviços, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

- a) O empregado que desejar aderir voluntariamente ao regime de teletrabalho deverá realizar a solicitação via sistema disponibilizado pela Copel e a aprovação dos superiores imediatos estará condicionada ao atendimento de requisitos e critérios definidos pela Empresa nos termos do artigo 75-C, §1º da CLT.
- b) Cabe à Empresa a determinação das funções/atividades e empregados elegíveis ao teletrabalho. A quantidade de dias e períodos em que o trabalho será realizado presencial e remotamente será acordada entre gerente imediato e empregado.
- c) Os empregados em funções gerenciais poderão realizar o regime de teletrabalho pontualmente de acordo com negociação com seu gerente imediato.
- d) A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá ser formalizada por meio eletrônico no início da vigência de do presente acordo, e renovada a cada vigência do acordo, através de termo de adesão ao teletrabalho híbrido (Anexo II), com homologação, da entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo, nos termos do artigo 75-C da CLT.
- e) Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Empresa ou por solicitação do empregado, mediante comunicação formal, via sistema disponibilizado pela Copel, e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias corridos, com a respectiva alteração do contrato de trabalho, nos termos do artigo 75-C, §2º da CLT.
- f) O empregado deverá declarar ciência ao termo de segurança de dados e informações e ao termo de saúde e segurança, nos termos do artigo 75-E, parágrafo único da CLT, comprometendo-se a seguir todas as instruções fornecidas pela Empresa para os temas abrangidos no presente inciso.
- g) O empregado somente poderá iniciar o regime de teletrabalho, após autorização formal emitida pela área de Gestão de Gente.

Parágrafo Segundo - Da jornada de trabalho do teletrabalho:

Fica estabelecido o teletrabalho, a ser pactuado entre o empregado e a empresa, onde a permanência em teletrabalho seja entre 20% e 80% da jornada de trabalho semanal.

- a) Havendo necessidade de alteração nos dias e horários de permanência em teletrabalho por solicitação da empresa, o empregado deverá atender a definição de seu gerente imediato.
- b) O empregado poderá ser convocado pela empresa, a comparecer presencialmente para qualquer atividade em seu estabelecimento, desde que seja comunicado formalmente dentro da sua jornada de trabalho, com antecedência mínima de 12 (doze) horas ao seu comparecimento.
- c) O empregado em regime de teletrabalho será abrangido pelo controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Empresa, respeitando sua jornada de trabalho contratual.
- d) O empregado em teletrabalho, deverá cumprir a mesma jornada de trabalho diária estabelecida para o regime presencial, observando os intervalos para refeição, períodos de descanso e demais regramentos relativos à jornada de trabalho previstos na legislação e nas normas internas.
- e) Caso o empregado se mantenha conectado à rede corporativa em horário fora da jornada de trabalho, utilizando ferramentas tecnológicas fornecidas pela empresa, tais como aplicativos, e-mails ou programas/sistemas necessários ao desenvolvimento de suas atividades, não caracterizará sobreaviso, prontidão, tempo à disposição do empregador e tampouco configurará trabalho extraordinário, salvo se autorizado a fazê-lo, inclusive podendo o empregado sofrer sanções disciplinares pelo descumprimento deste inciso.

Parágrafo Terceiro - Das atividades do teletrabalho:

O empregado em teletrabalho executará atividades relacionadas a sua função e que sejam compatíveis, pela sua natureza, com a realização de forma remota, através de tecnologia da informação e comunicação.

- a) O empregado em teletrabalho terá suas atividades acompanhadas pelo gerente imediato, devendo este efetuar a gestão das demandas, entregas relativas às atividades e desempenho individual.

b) Caso o empregado, a qualquer momento, fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar suas atividades, deverá comunicar imediatamente o seu gerente imediato e comparecer presencialmente para realização das atividades na Empresa.

Parágrafo Quarto - Da infraestrutura e custos do teletrabalho:

O empregado deverá ser o único responsável pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários e adequados à prestação do trabalho remoto, incluindo computador e internet com velocidade adequada, mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica, água e ambiente iluminado, nos termos do artigo 75-D da CLT, com previsão no aditivo contratual. As utilidades aqui descritas, as quais serão custeadas pelo próprio empregado, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim.

a) A Empresa não arcará com qualquer despesa que seja decorrente do teletrabalho ou por consequência deste, bem como da mudança do regime de teletrabalho para o presencial, ficando somente a cargo do empregado, nos termos do artigo 75-D da CLT e com previsão no aditivo contratual.

Parágrafo Quinto: Da segurança do trabalho do teletrabalho:

A empresa promoverá orientações e treinamentos sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, nos termos do artigo 75-E da CLT.

a) O empregado deverá seguir as orientações, normas e procedimentos relativos à segurança e saúde do trabalho, a fim de evitar doenças e acidentes e, sempre que necessário, o empregado poderá entrar em contato com a área de Saúde e Segurança do Trabalho, por meio dos canais de comunicação disponibilizados pela Empresa para orientações.

b) O empregado em teletrabalho será responsável por garantir que o ambiente no qual as atividades serão executadas atenda às normas de saúde e segurança da Empresa.

Parágrafo Sexto - Da confidencialidade e compromisso:

O empregado é responsável pela confidencialidade das informações que tem acesso em razão do contrato individual de trabalho, relativas aos dados empresariais e pessoais. Caso seja necessário realizar impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, o empregado deverá adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

a) É de responsabilidade do empregado observar os princípios da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) na realização de suas atividades, preservando os dados pessoais e sensíveis a que tiver acesso.

Parágrafo Sétimo - Das disposições gerais do teletrabalho:

a) O teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

b) É obrigação do empregado manter seu endereço domiciliar atualizado.

c) Mantêm-se as mesmas regras de auxílio-refeição e alimentação dos empregados em regime presencial aos empregados em regime de teletrabalho.

d) Aos empregados em regime de teletrabalho fica ajustado que se aplicam as disposições das normas coletivas de trabalho vigentes para a respectiva base sindical da unidade de lotação do empregado, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho em local diverso daquela.

e) Em caso de descumprimento de qualquer regra do regime de teletrabalho, a Empresa poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias corridos, com a respectiva alteração do contrato de trabalho, nos termos do artigo 75-C, §2º da CLT.

f) O Empregado que deixar de laborar no regime de teletrabalho, sem a prévia autorização da Empresa, deixando de cumprir a carga horária contratada ou que deixar de comparecer às dependências da Empresa quando devidamente convocado, poderá sofrer sanções disciplinares.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS

Visando atingir a finalidade das férias, que é propiciar ao empregado efetivo descanso físico e mental para a próxima jornada anual de trabalho, o gozo de férias deverá ocorrer no mês subsequente ao pagamento da remuneração de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo Primeiro - Abono pecuniário:

Optando o empregado pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, conforme lhe faculta o artigo 143 da CLT, tal solicitação de pagamento deverá ser requerida até 30 (trinta) dias antes da quitação do primeiro período de gozo período

aquisitivo.

Parágrafo Segundo - Fracionamento das férias a pedido do empregado:

A pedido do empregado que tenha direito a trinta dias de férias, estas serão fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do artigo 134, § 1º da CLT. Quando for o caso da venda de 1/3 (um terço) das férias, relativo ao abono pecuniário (CLT, artigo 143), pago no mês da quitação das férias, o fracionamento somente poderá ser feito em dois períodos.

Parágrafo Terceiro - Direito inferior a 30 dias:

Para o empregado com direito inferior a trinta dias de férias, definido na forma do artigo 130 da CLT, somente será admitido o fracionamento caso seja respeitada a regra de período mínimo de gozo, nos termos da presente cláusula.

Observação: Os períodos de férias serão computados em dias corridos e terão início em dia útil de trabalho do empregado. Além disso, o início das férias não poderá coincidir com o período de dois dias que antecede o feriado ou dia de repouso remunerado, nos termos do artigo 143, § 3º da CLT. O primeiro período de gozo deverá ocorrer no mês subsequente ao pagamento da remuneração de férias. O último período de férias deverá ser usufruído totalmente até o último dia do período concessivo.

Parágrafo Quarto – terço constitucional:

As empresas pagarão, por ocasião das férias, a cada um dos seus empregados, 1/3 da remuneração do empregado a título de terço constitucional (CF, 7º, XVII), com piso de **R\$ R\$ 1.337,35 (um mil trezentos e trinta e sete reais e trinta e cinco centavos)** fixos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Fica assegurada ao empregado, por ocasião das férias regulamentares, a concessão de adiantamento de férias correspondente a 01 (uma) remuneração, que será restituído em até 10 (dez) parcelas mensais e consecutivas, sem qualquer acréscimo, vencendo a primeira 60 (sessenta) dias após o recebimento do respectivo adiantamento, conforme opção do empregado.

Parágrafo Primeiro:

Fica pactuado que a remuneração para esta finalidade será composta pela soma das seguintes parcelas: salário nominal (código 1000) + adicional por tempo de serviço (código 1001) + AC DRT-192/3/84 (código 1002) + ACT Dupla Função 2007 (código 1006) + adicional de periculosidade (código 1101) + adicional de insalubridade (código 1102) + adicional das funções Eletricista Manutenção Linha Viva e Rede Subterrânea (código 1105) + adicional de centro de operação (código 1100), conforme a situação jurídica de cargo e função de cada empregado, excluídas desta base de cálculo quaisquer outras parcelas independentemente de sua natureza jurídica.

Parágrafo Segundo:

Observadas as alternativas acima, o número de parcelas para o desconto do adiantamento de férias deverá ser informado pelo empregado 30 (trinta) dias antes da quitação do primeiro período de gozo de suas férias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NOJO

As Empresas concederão aos empregados 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de licença quando de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica. As Empresas equiparam sogros como ascendentes. A licença será de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos, nos casos em que houver necessidade de deslocamento para outra cidade, com exceção de regiões metropolitanas, conforme lotação do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A licença maternidade legal de 120 (cento e vinte) dias, será ampliada em 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da mãe biológica ou adotiva, até o final do primeiro mês após o parto, na forma do artigo 1º, § 1º e § 2º, da Lei nº 11.770/2008. No período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda da prorrogação.

Parágrafo Primeiro:

As Empresas concederão, após o retorno ao trabalho da empregada em licença maternidade, a redução da carga horária de 2 horas diárias das empregadas com jornada de trabalho de 8 horas, por um período de 60 dias, exclusivamente para a amamentação.

Parágrafo Segundo:

Fica ampliada a licença paternidade, prevista no artigo 7, inciso XIX e artigo 10, Parágrafo Primeiro, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT da Constituição Federal, para 20 (vinte) dias corridos a contar da data de nascimento ou da adoção da criança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

As Empresas concederão, para cada empregado, até 12 (doze) horas de ausência ao ano (1º de janeiro a 31 de dezembro), sem reposição, para acompanhamento de familiar em primeiro grau registrado no cadastro de empregados da Copel, para assistência médica, mediante a apresentação de declaração ou atestado médico, especificando o nome do atendido. Serão concedidas também faltas abonadas de até 28 (vinte e oito) horas ao ano para o mesmo motivo, mediante reposição em até 06 (seis) meses, desconsiderando-se o mês da ocorrência, conforme determina a norma interna específica de Frequência de Pessoal.

Parágrafo Primeiro:

As Empresas concederão, para cada empregado, até 40 (quarenta) horas de ausência ao ano (1º de janeiro a 31 de dezembro), sem reposição, nos casos de acompanhamento de familiares de primeiro grau, registrados no cadastro de empregados da Copel, para casos de internamento, cirurgia e recuperação domiciliar decorrentes destas, mediante apresentação de respectivo laudo médico e/ou documento hospitalar para apreciação do serviço social das empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As Empresas concederão, para qualquer pessoa do quadro de empregados que venha a ser vítima de violência doméstica, licença remunerada de 10 (dez) dias úteis a contar do dia subsequente ao fato, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência, emitido pela autoridade policial competente.

Parágrafo Primeiro: Caso a vítima se afaste do trabalho em decorrência de atestado médico que confirme a incapacidade para o trabalho, por período inferior ao estabelecido nesta cláusula, ela terá direito à licença pelos dias faltantes até completar 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Segundo: A vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de localidade, mediante análise do serviço social.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas concederão a liberação de dirigentes para o exercício de cargo sindical, durante a vigência do mandato, mediante solicitação formal às Empresas e aprovação da diretoria de lotação do empregado com ratificação da Vice-Presidência de Gente e Gestão, de acordo com o seguinte critério:

- a) Sindicatos com representação menor que 5% do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos.
- b) Sindicatos com representação entre 5% e 15% do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, sem ônus para a entidade.
- c) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados terão a cessão de até dois empregados eleitos, sem ônus para entidade.
- d) Sindicatos, independentemente do percentual de representação, poderão fazer jus à cessão de empregados em cargos de direção sindical fora dos critérios acima, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos, devendo a cessão ser aprovada em reunião de Diretoria.

Parágrafo Primeiro:

Serão concedidas horas de ausência, sem reposição, durante a vigência do presente acordo, aos dirigentes eleitos das entidades sindicais, para a realização de cursos de aperfeiçoamento e treinamento e para participação de eventos sindicais, mediante comunicação formal com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data do evento e apresentação posterior do certificado de conclusão do curso ou de documento comprobatório da realização do evento com a carga horária, da seguinte forma:

- a) Sindicatos com representação menor que 5% do total de empregados: 40 (quarenta) horas de ausência;
- b) Sindicatos com representação entre 5% e 15% do total de empregados: 80 (oitenta) horas de ausência; e
- c) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados: 120 (cento e vinte) horas de ausência.

Parágrafo Segundo:

Será concedida liberação de jornada de trabalho, sem reposição, durante a vigência do presente acordo, aos dirigentes para atividades voltadas a celebração de acordos coletivos de trabalho, conforme o seguinte critério:

- a) Sindicatos com representação de até 5% do total de empregados: 1 dirigente para a reunião de negociação com as Empresas e até 2 para reuniões de preparação da pauta de reivindicações, realização de assembleias e reuniões trimestrais;
- b) Sindicatos com representação acima de 5% do total de empregados: 2 dirigentes para a reunião de negociação com as Empresas e até 3 para reuniões de preparação da pauta de reivindicações, realização de assembleias e reuniões trimestrais.

Para as reuniões de negociações e trimestrais o número de jornadas liberadas serão de acordo com a agenda preestabelecida pelas Empresas. Para os demais eventos serão liberadas até 2 (duas) jornadas durante a vigência do acordo.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL

A empresa descontará em folha de pagamento de seus empregados o percentual ou valor fixo aprovado em Assembleia Geral pela categoria, relativa à Taxa Assistencial, nos termos do artigo 513, e da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sempre que alguma vantagem financeira for auferida à categoria em razão de negociações coletivas, sendo certo que esse percentual ou valor fixo será sempre definido em assembleia devidamente convocada pelo sindicato. O referido valor será repassado pela empresa, até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, para o sindicato.

Parágrafo Primeiro:

A empresa deverá informar previamente aos empregados acerca da realização do desconto da Taxa Assistencial.

Parágrafo Segundo:

O Sindicato se compromete a apresentar, se solicitado, o edital de convocação e/ou ata de assembleia que aprovou a Taxa Assistencial.

Parágrafo Terceiro:

Aos Empregados fica assegurado o direito de oposição à Taxa Assistencial, nos termos da Nota Técnica nº 02, de 26/10/2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – Conalis. O prazo para entrega da carta de oposição será definido e divulgado pelas entidades sindicais.

Parágrafo Quarto:

O Sindicato fornecerá à Empresa, relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até 05 (cinco) dias úteis após o encerramento do prazo de manifestação, para que não seja descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Quinto:

O Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese das Empresas serem acionadas judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa das Empresas, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concordam e autorizam, desde já, as Empresas efetuarem a compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial e extrajudicialmente ao empregado reclamante. A compensação far-se-á nos valores que as Empresas devam repassar ao Sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES QUADRIMESTRAIS

As Empresas e o Sindicato convencionam a realização de reuniões de acompanhamento do ACT e específicas de Saúde e Segurança nos meses de março/2025 e junho/2025, mediante agenda previamente definida.

Parágrafo único – Segurança e Saúde do Trabalho

Fica pactuado que, nas reuniões quadrimestrais, reservar-se-á agenda para a discussão de assuntos relativos à Segurança e Saúde do Trabalho entre os Sindicatos e Empresa, que indicarão empregados para participar dos diálogos.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DO PATROCÍNIO DA COPEL À FUNDAÇÃO COPEL

As Empresas do grupo COPEL manterão o patrocínio à Fundação Copel nos mesmos patamares atualmente praticados, assegurando a continuidade dos planos assistencial e previdenciário.

Parágrafo Único?

Em caso de eventuais alterações relativas ao tema previsto no caput, as Empresas do grupo COPEL se comprometem em informar aos interessados com, no mínimo, 3 anos de antecedência à mudança.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO DA FUNDAÇÃO COPEL

As Empresas possibilitarão ao empregado a opção de adesão ao desconto da alíquota de contribuição de 4% (quatro por cento) do Plano Previdenciário da Fundação Copel, na faixa de até 10(dez) unidades previdenciárias (UPs), conforme regulamento do referido Plano, com a correspondente contrapartida do valor pelas Empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica acordado que o descumprimento de qualquer cláusula deste acordo – por parte das Empresas ou do Sindicato – implicará multa de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, por cláusula descumprida.

}

**DANIEL PIMENTEL SLAVIERO
PRESIDENTE
COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL**

**MARCIA CRISTINE RIBEIRETE BAENA
VICE - PRESIDENTE
COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL**

**FERNANDO MANO DA SILVA
DIRETOR
COPEL GERACAO E TRANSMISSAO S.A.**

**MARCO ANTONIO VILLELA DE ABREU
DIRETOR
COPEL DISTRIBUICAO S.A.**

**RODOLFO MORAES FONTES LIMA
DIRETOR
COPEL COMERCIALIZACAO S.A.**

**LEANDRO JOSE GRASSMANN
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA**

ANEXOS

ANEXO I - ADITIVO CONTRATUAL DE TRABALHO PARA ADESÃO AO BANCO DE HORAS

TERMO DE ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

COPEL (Razão social), subsidiária integral da Companhia Paranaense de Energia – COPEL, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda sob nº (CNPJ da empresa), com sede na (endereço), (cidade), (Estado), representada neste ato por seu procurador e gerente de recursos humanos, aqui denominada empregadora e o empregado identificado, aqui denominado empregado, resolvem de comum acordo, alterar o contrato de trabalho existente entre as partes, fundamentada no disposto em Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira: A adesão ao Banco de Horas tem vigência a partir de (dia), (mês) e (ano), até (dia), (mês) e (ano).

Cláusula Segunda: Todas as horas realizadas (extraordinárias ou dobradas) irão automaticamente para o Banco de Horas, até atingir o limite de 60 horas, sendo as excedentes pagas no mês subsequente à realização.

Cláusula Terceira: A proporção utilizada para o Banco de Horas será de uma hora de ausência para uma hora de débito do banco e de uma hora extraordinária ou dobrada para uma hora de crédito no banco.

Cláusula Quarta: O Banco de Horas terá como limite de crédito 60 horas positivas e como limite de débito 60 horas negativas para cada período, a partir deste limite as horas extraordinárias realizadas serão pagas e as horas de ausência serão descontadas no mês subsequente ao ocorrido.

Cláusula Quinta: O Banco de Horas será dividido em períodos semestrais (com possibilidade de prorrogação por apenas um período de seis meses). O empregado poderá optar pela prorrogação do seu saldo de horas (negativas ou positivas) para o próximo período semestral, devendo informar sua intenção à Empresa. Na hipótese da opção pela não prorrogação, o saldo de horas de crédito ou débito, será transformado em pecúnia e pago ou descontado do empregado na folha de pagamento.

Cláusula Sexta: Continuam em vigor todas as demais cláusulas e condições anteriormente pactuadas, relativas ao contrato de trabalho ora alterado, desde que não conflitem com o presente termo de alteração contratual.

E, por estarem de pleno acordo com as alterações ora pactuadas, firmam o presente termo, juntamente com duas testemunhas.

- O empregado realiza a assinatura eletrônica do termo, mediante acesso ao Portal de Serviços e emissão do presente ticket com login e senha.

- A empregadora e as testemunhas realizam a assinatura eletrônica do termo, por meio da assinatura eletrônica do relatório de tickets do Portal de Serviços.

- A homologação do termo junto ao sindicato representativo da categoria profissional do empregado será realizada por meio de assinatura eletrônica do sindicato no relatório de tickets do Portal de Serviços.

ANEXO II - ADITIVO CONTRATUAL DE TRABALHO PARA ADESÃO/RENOVAÇÃO AO TELETRABALHO

TERMO DE ADESÃO/RENOVAÇÃO AO TELETRABALHO

COPEL (Razão social), subsidiária integral da Companhia Paranaense de Energia – COPEL, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda sob nº (CNPJ da empresa), com sede na (endereço), (cidade), (Estado), representada neste ato por seu procurador e gerente de recursos humanos, aqui denominada empregadora e o empregado identificado, aqui denominado empregado, resolvem de comum acordo, alterar o contrato de trabalho existente entre as partes, fundamentada no disposto em Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira: A adesão/renovação do Teletrabalho tem vigência a partir de (dia), (mês) e (ano) até (dia), (mês) e (ano), salvo o descrito na cláusula oitava.

Cláusula Segunda: O empregado passará a desempenhar suas atividades no modelo híbrido de teletrabalho, ou seja, com a prestação de serviços preponderantemente ou não fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Cláusula Terceira: A definição de dia/períodos em que o trabalho será realizado presencial e remotamente será acordada entre gerente imediato e empregado e constará na solicitação de adesão ao teletrabalho, realizada via sistema pelo empregado.

Cláusula Quarta: O empregado declara estar ciente e deverá ser o único responsável pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários e adequados à prestação do trabalho remoto, incluindo computador e internet com velocidade adequada, mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica, água e ambiente iluminado, nos termos do artigo

75-D da CLT. As utilidades aqui descritas, as quais serão custeadas pelo próprio empregado, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim.

Cláusula Quinta: A Empresa não arcará com qualquer despesa que seja decorrente do teletrabalho ou por consequência deste, bem como da mudança do regime de teletrabalho para o presencial, ficando somente a cargo do empregado, nos termos do artigo 75-D da CLT.

Cláusula Sexta: O empregado em regime de teletrabalho será abrangido pelo controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Empresa, já validada no Acordo Coletivo de Trabalho Geral, respeitando sua jornada de trabalho contratual.

Cláusula Sétima: A mudança de regime de trabalho não altera as atividades a serem realizadas pelo empregado, sendo as mesmas realizadas no ambiente físico da empresa, conforme descrição de função.

Cláusula Oitava: O empregado declara estar ciente que, poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Empresa ou por solicitação do empregado, mediante comunicação formal, via sistema disponibilizado pela Copel, e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias corridos, com a respectiva alteração do contrato de trabalho.

Cláusula Nona: Continuam em vigor todas as demais cláusulas e condições anteriormente pactuadas, relativas ao contrato de trabalho ora alterado, desde que não conflitem com o presente termo de alteração contratual.

E, por estarem de pleno acordo com as alterações ora pactuadas, firmam o presente termo, juntamente com duas testemunhas.

- O empregado realiza a assinatura eletrônica do termo, mediante acesso ao Portal de Serviços e emissão do presente ticket com login e senha.

- A empregadora e as testemunhas realizam a assinatura eletrônica do termo, por meio da assinatura eletrônica do relatório de tickets do Portal de Serviços.

- A homologação do termo junto ao sindicato representativo da categoria profissional do empregado será realizada por meio de assinatura eletrônica do sindicato no relatório de tickets do Portal de Serviços.

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.