

NEGOCIAÇÃO
COLETIVA
DE TRABALHO
E EQUIDADE
DE GÊNERO E
RAÇA NO BRASIL

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Departamento de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Dados de catalogação da OIT

Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2009
1 v.

ISBN: 9789228231878; 9789228231885 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil

Mulher trabalhadora / mãe trabalhadora / direitos das mulheres / negociação coletiva / proteção da maternidade / amamentação / cuidado infantil / responsabilidades familiares / condições de trabalho / formação profissional / saúde / desigualdade salarial / igualdade de direitos / ação afirmativa / Brasil

14.04.2

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de material nelas incluídas não significam, da parte da Organização Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões contidas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação pela OIT não significa endosso às opiniões nelas expressadas.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por email: vendas@oitbrasil.org.br

Visite nosso site: www.oit.org.br

Esta publicação foi produzida no âmbito da cooperação técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) “Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho” (BRA/07/03M/BRA).

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Diretora do escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Marcia Vasconcelos

Oficial de Projetos de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Rafaela Egg

Assistente de Projetos de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Lucas Sampaio

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
Ministra
Nilcéa Freire

Subsecretária de Articulação Institucional
Sônia Malheiros

Diretora da Subsecretaria de Articulação Institucional
Elisabete Pereira

Gerente de Projetos da Subsecretaria de Articulação Institucional
Eunice Léa de Moraes

Assessora da Subsecretaria de Articulação Institucional
Flávia de Souza

Consultora da Subsecretaria de Articulação Institucional
Diane Heger

Edição
Marcia Vasconcelos e Rafaela Egg

Revisão
Maria Lúcia de Oliveira

Projeto Gráfico
Luciano Mendes



PRÓLOGO

O direito efetivo à negociação coletiva e à liberdade sindical e de associação integra a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). É um elemento central da ação da OIT para a promoção do trabalho decente, entendido como qualquer ocupação produtiva, adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade, segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna. A igualdade de gênero e raça é uma dimensão estratégica do trabalho decente, transversal a cada um dos seus quatro pilares básicos: princípios e direitos fundamentais no trabalho, criação de mais e melhores empregos para homens e mulheres, extensão da proteção social e diálogo social.

A negociação coletiva é instrumento fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades de gênero e raça no trabalho. Por meio dela, é possível avançar na ampliação dos direitos e benefícios previstos em lei e na sua cobertura, assim como instituir novos direitos. Algumas das condições básicas para a igualdade podem ser asseguradas a partir dos

dispositivos de acordos e convenções coletivas, tais como a adoção de planos e procedimentos que contribuam a tornar efetivo o princípio da remuneração igual para trabalho de igual valor, a ampliação da igualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho mais qualificados e melhor remunerados, a eliminação de mecanismos discriminatórios em processos de seleção, a garantia e a ampliação da licença maternidade e de outros mecanismos de promoção do equilíbrio entre trabalho e família. A negociação coletiva contribui também para o fortalecimento da legislação trabalhista e das políticas públicas, na medida em que pode ampliar o seu impacto e garantir nos acordos e convenções coletivas o princípio da igualdade.

O presente estudo “Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil” foi elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) no âmbito da cooperação técnica entre o Escritório da OIT no Brasil e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) (Projeto BRA/07/03M/BRA). Trata-se do terceiro estudo de uma série que completa 16 anos (1993-2009) do panorama da negociação coletiva no Brasil com relação à igualdade.

Os resultados do estudo indicam que as questões relativas ao trabalho das mulheres e à igualdade de gênero têm presença crescente no processo de negociação coletiva no país. Eles apresentam importantes avanços no período analisado, em especial no que se refere às licenças maternidade e paternidade, a diversos aspectos relativos ao cuidado infantil e à reafirmação dos princípios de não discriminação e de remuneração igual para trabalho de igual valor. Por sua vez, a presença de cláusulas relativas à questão racial é bastante mais incipiente, ainda que as existentes se refiram a temas

de grande importância, tais como as garantias contra a discriminação, a isonomia salarial, ações afirmativas e saúde.

Esperamos, com essa publicação, contribuir para o conhecimento do estágio atual e das potencialidades dos processos de negociação coletiva relativos ao tema da igualdade de gênero e raça no país. Esse conhecimento pode constituir-se em importante ferramenta para a atuação de gestores/as públicos/as e das organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como para o fortalecimento do diálogo social em torno ao tema. Com isso esperamos também estar contribuindo para a promoção do trabalho decente no país.

Nílceá Freire

Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Laís Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Nota: Os termos de gênero masculino empregados neste documento para referir-se a ofícios, profissões, ocupações e funções de pessoas aplicam-se aos homens e às mulheres, exceto quando o contexto indique claramente que se referem a um sexo particular.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13
1. PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA	17
2. CLÁUSULAS SOBRE O TRABALHO DA MULHER E AS QUESTÕES DE GÊNERO	25
2.1 GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO	26
2.1.1 Estabilidade gestante	30
2.1.2 Função compatível com a gestante	33
2.1.3 Horário de trabalho da gestante	34
2.1.4 Exames pré-natal	36
2.1.5 Atestado médico de gravidez	37
2.1.6 Primeiros socorros para o parto	39

2.2 GARANTIAS À MATERNIDADE/ PATERNIDADE	40
2.2.1 Licença-maternidade	42
2.2.2 Licença-paternidade	45
2.2.3 Estabilidade ao pai	47
2.2.4 Garantias à lactante	48
2.2.4.1 Licença-amamentação	48
2.2.4.2 Intervalos para amamentação	49
2.2.4.3 Jornada de trabalho da lactante	51
2.2.5 Creche	52
2.2.6 Acompanhamento de filhos	58
2.2.7 Garantias a trabalhadores com dependentes com deficiência	61
2.2.8 Garantias na adoção	63
2.2.8.1 Licença à mãe adotante	63
2.2.8.2 Licença ao pai adotante	65
2.2.8.3 Estabilidade para adotantes	66
2.2.8.4 Creche para filhos adotivos	68
2.2.8.5 Intervalo para amamentação de filhos adotivos	68
2.3 GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES	68
2.3.1 Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares	69
2.3.2 Auxílio-educação	71
2.3.3 Assistência à saúde	75
2.3.4 Auxílio-dependentes	77



2.4 GARANTIAS RELATIVAS ÀS	
CONDIÇÕES DE TRABALHO	78
2.4.1 Jornada de trabalho	79
2.4.2 Direito de trabalhar sentada	80
2.4.3 Revista de pessoal	81
2.4.4 Assédio sexual	82
2.4.5 Assédio moral	83
2.4.6 Fornecimento de absorventes higiênicos	84
2.4.7 Fornecimento de sapatos e meias	85
2.5 GARANTIAS RELATIVAS AO	
EXERCÍCIO DO TRABALHO	85
2.5.1 Qualificação e treinamento da mulher	87
2.6 GARANTIAS RELATIVAS À	
SAÚDE DA MULHER	87
2.6.1 Prevenção de câncer ginecológico	88
2.6.2 Aids	90
2.6.3 Licença-aborto	92
2.6.4 Estabilidade-aborto	93
2.6.5 Retorno de licença-maternidade	94
2.6.6 Garantias relativas ao período menstrual	94
2.7 GARANTIAS RELATIVAS À	
EQUIDADE DE GÊNERO	95
2.7.1 Garantias contra a discriminação	95

3. CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DO NEGRO E À EQUIDADE RACIAL.....	99
3.1 Garantias contra a discriminação.....	101
3.2 Isonomia salarial.....	103
3.3 Ações afirmativas.....	104
3.4 Saúde.....	105
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
ANEXO.....	113



APRESENTAÇÃO

Serão apresentados neste estudo os direitos assegurados às mulheres e aos negros pelas negociações coletivas de trabalho realizadas no Brasil, no período compreendido entre 2001 e 2006. Para isso, foram analisados os acordos e convenções coletivas resultantes dessas negociações, cujos textos respectivos encontram-se registrados no SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

No que se refere ao trabalho das mulheres e às questões de gênero, este é o terceiro estudo consecutivo¹ que o DIEESE elabora para examinar esses temas no contexto das relações entre capital e trabalho. O primeiro², realizado em 1997 por solicitação do FIG- Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, apre-

1 Em 1987, o DIEESE já havia realizado um levantamento das cláusulas constantes dos contratos coletivos firmados nos anos de 1985 e 1986, por solicitação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, publicado em: CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. Legislação trabalhista: limitações e conquistas. Brasília, DF; CNDM, [1987]. (Mulher & Trabalho, 3).

2 Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil / DIEESE – São Paulo: DIEESE, 1997.

sentou um panorama das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho firmados entre 1993 e 1995.

O segundo estudo³ foi desenvolvido no âmbito de um projeto da OIT - Organização Internacional do Trabalho, e envolveu, além do Brasil, outros cinco países da América Latina: Argentina, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela. Além de possibilitar a análise das cláusulas negociadas no Brasil entre 1996 e 2000 e o acompanhamento de sua evolução em relação ao período anterior, o estudo também promoveu entre os demais países a difusão e aplicação da metodologia desenvolvida pelo DIEESE para analisar cláusulas relativas ao trabalho da mulher e a questões de gênero. Essa iniciativa teve uma importância fundamental, pois permitiu o levantamento e a comparação das garantias asseguradas às mulheres em cada um dos países⁴.

O presente estudo completa, portanto, o acompanhamento de 14 anos de negociação coletiva sobre o tema gênero no Brasil e representa uma importante contribuição do movimento sindical à luta pela igualdade entre homens e mulheres.

No que se refere às garantias a trabalhadores negros e à equidade racial, este é o primeiro levantamento realizado pelo DIEESE. Algumas tentativas de análise foram feitas anteriormente, mas o tema estava praticamente ausente das negociações coletivas. Aqui, será apresentado um quadro dos conteúdos tratados, mostrando-se o nível de disseminação que alcançaram. Esse quadro fornecerá uma linha de base para o acompanhamento histórico da evolução dessas garantias.

3 Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil - 1996-2000. São Paulo: DIEESE, ago.2003, publicação realizada no âmbito do Projeto Regional: Negociação Coletiva e Equidade de Gênero na América Latina, da OIT - Organização Internacional do Trabalho

4 América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Laís Abramo y Marta Rangel (eds.). Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

Os resultados deste estudo estão apresentados nos três capítulos que se seguem. O Capítulo 1 descreve os procedimentos adotados para a realização da pesquisa, o Capítulo 2 apresenta o estudo sobre as garantias negociadas em relação ao trabalho da mulher e à equidade de gênero e o Capítulo 3 traz os resultados das negociações coletivas sobre o trabalho do negro e a equidade racial; os anexos contêm esclarecimentos sobre algumas questões metodológicas.



1. PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa sobre cláusulas relativas a gênero e raça foi realizada no SACC-DIEESE, cujos principais objetivos são subsidiar o movimento sindical brasileiro nos processos de negociação coletiva, tanto na preparação das campanhas reivindicatórias quanto na argumentação nas mesas de negociação, e viabilizar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores.

Esse sistema foi desenvolvido pelo DIEESE para o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho. Nele estão incluídos, portanto, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas⁵.

De 1993 até 2002, o sistema coletava anualmente os docu-

⁵ Acordos coletivos são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de trabalhadores e uma ou mais empresas; convenções coletivas são contratos celebrados entre entidades sindicais representativas de categorias patronais e de trabalhadores, e sentenças normativas são o resultado de julgamentos de dissídios coletivos pelos tribunais do trabalho.

Para efeitos de exposição, serão utilizadas, indistintamente, as expressões contratos, contratos de trabalho, documentos e instrumentos.

mentos resultantes de 94 unidades de negociação⁶. Essas abrangiam aproximadamente trinta categorias profissionais pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços e estavam distribuídas em 14 estados das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste, conforme mostra a Tabela 1.

A partir de 2003, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 220 unidades de negociação ao ano, passando a abranger cerca de cinquenta categorias profissionais em 18 estados de todas as regiões geográficas do país, inclusive da região Norte, ausente do painel anterior (Tabela 2). Também foram incluídas contratações firmadas por trabalhadores rurais e trabalhadores em empresas estatais; seus instrumentos coletivos de trabalho apresentam diferenças significativas em relação aos demais.

A constituição de ambos os painéis procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações feitas no Brasil nos níveis regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão dos mais importantes contratos resultantes desses processos. Isso foi possível graças à estrutura nacional do DIEESE, presente em todas as regiões geográficas do território brasileiro e em entidades sindicais representativas de trabalhadores dos mais diversos setores da economia.

6 Por unidade de negociação entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores da qual deve resultar a regulamentação das condições de remuneração e de trabalho. Para exemplificar, podem-se citar os metalúrgicos do estado de São Paulo, que têm seis contratos coletivos incluídos no SACC-DIEESE, negociados separadamente por dois grupos de entidades sindicais representativas de trabalhadores com três grupos de entidades sindicais patronais de diferentes atividades econômicas. Quando se fizer a exposição das cláusulas, esses contratos serão tratados como seis unidades de negociação.

Tabela 1

Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE por setores e ramos de atividade econômica e regiões geográficas, 1993-2002

Setor/Ramo de Atividade	Região Geográfica					TOTAL
	Nacional	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Sul	
Comércio	0	4	2	-	1	7
Indústria	0	9	1	31	23	64
Alimentação	-	1	-	2	6	9
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	3
Construção e Mobiliário	-	1	1	3	2	7
Extrativas	-	-	-	1	-	1
Fiação e Tecelagem	-	3	-	3	4	10
Gráficas	-	-	-	2	1	3
Metalúrgicas	-	1	-	11	6	18
Papel, Papelão e Cortiça	-	1	-	2	1	4
Químicas	-	1	-	2	2	5
Vestuário	-	-	-	2	1	3
Vidros	-	-	-	1	-	1
Serviços	3	4	3	7	6	23
Bancos e Seguros	1	-	-	-	-	1
Comunicações	-	3	-	2	1	6
Educação	-	1	1	1	2	5
Processamento Dados	-	-	-	2	-	2
Segurança e Vigilância	-	-	1	-	1	2
Serviços de Saúde	-	-	-	-	1	1
Transportes	2	-	1	1	1	5
Turismo e Hospitalidade	-	-	-	1	-	1
TOTAL	3	17	6	38	29	94

Fonte: Dieese. SACC - Sistema de Acompanhamentos de Contratações Coletivas



Tabela 2

Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE por setores e ramos de atividade econômica e regiões geográficas, 2003-2008

Setor/Ramo de Atividade	Região Geográfica					Nacional/ Multireg.	Total
	Norte	Nordeste	Centro-oeste	Sudeste	Sul		
Rural	1	3	1	2	4	-	11
Comércio	1	7	2	5	6	-	21
Indústria	3	22	7	43	32	5	112
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	7	1	5	2	-	15
Extrativas	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráficas	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgicas	1	1	-	13	7	-	22
Papel, Papelão e Cortiça	-	1	-	2	1	-	4
Químicas	-	2	-	2	3	1	8
Urbanas	2	4	2	7	4	3	22
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Serviços	6	15	5	24	16	10	76
Bancos e Seguros	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	-	3	2	9	5	1	20
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento Dados	1	1	-	2	1	2	7
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Serviços de Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Transportes	3	3	1	5	2	4	18
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	11	47	15	74	58	15	220

Fonte: Dieese. SACC - Sistema de Acompanhamentos de Contratações Coletivas

Para a realização da pesquisa, foram localizadas na base de dados do SACC-DIEESE as cláusulas sobre gênero e raça (ver Notas Metodológicas).

No caso do tema gênero, e com o objetivo de manter o acompanhamento histórico das negociações em torno dessas questões, o painel das contratações coletivas que compõem o SACC-DIEESE foi separado em dois grupos. Um dos grupos, doravante denominado “painel original”, contém as negociações acompanhadas pelo sistema desde 1993; o outro – “painel ampliado” – abarca apenas as que foram incluídas para acompanhamento em 2003. Desse modo, é possível, examinando-se o painel original, observar o comportamento dessas garantias ao longo do tempo e captar evoluções, retrocessos, inovações ou manutenção do cenário. Já o painel ampliado propicia a pesquisa de garantias não detectadas anteriormente; inclui mais de 120 unidades de negociação, o que aumenta consideravelmente as possibilidades de captação de informações.

As cláusulas analisadas foram classificadas por afinidade temática, conforme o Quadro 1⁷.

No caso das garantias relativas à raça, todo o levantamento foi realizado no painel ampliado do SACC-DIEESE, por ser este o primeiro estudo que contempla o tema, como já dito. As cláusulas identificadas pela pesquisa foram agrupadas conforme exposto no Quadro 2.

7 As cláusulas pesquisadas foram selecionadas e classificadas em um seminário organizado pelo DIEESE em 1997, quando da elaboração do primeiro estudo sobre o tema, que contou com a presença de 29 sindicalistas ligadas às Centrais Sindicais então existentes: CUT- Central Única dos Trabalhadores; CGT- Central Geral dos Trabalhadores; FS- Força Sindical e SDS – Social Democracia Sindical. No estudo posterior, em função dos debates promovidos pela OIT para a aplicação da metodologia de análise aos demais países latino-americanos, foram introduzidas algumas alterações.



Quadro 1
Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à equidade de gênero

Tema	Tipo de cláusula
Gestação	Estabilidade gestante
	Função compatível à gestante
	Horário de trabalho da gestante
	Exame pré-natal
	Atestado médico de gravidez
	Primeiros socorros para parto
	Informações sobre riscos à gestante
Maternidade / Paternidade	Licença-maternidade
	Licença-paternidade
	Estabilidade pai
	Garantias à lactante
	Creche
	Acompanhamento de filhos
	Dependentes com deficiência
	Auxílio-natalidade
Responsabilidades Familiares	Garantias na adoção
	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares
	Auxílio-educação
	Assistência à saúde
Condições de Trabalho	Auxílio-dependentes
	Direto de trabalhar sentada
	Revista de pessoal
	Assédio sexual
	Fornecimento de absorventes
Exercício do Trabalho	Fornecimento de sapatos e meias
	Qualificação e treinamento
Saúde da Mulher	Prevenção do câncer ginecológico
	Aids
	Licença-aborto
	Estabilidade aborto
Equidade de Gênero	Retorno de licença-maternidade
	Garantias contra a discriminação

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Quadro 2
Cláusulas relativas ao trabalho do negro e à equidade racial

Tema
Garantias contra a discriminação
Isonomia salarial
Ações afirmativas
Saúde

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Antes da exposição dos resultados, é importante registrar que a análise aqui apresentada não é passível de generalização para além da base de dados que a originou, pois o painel examinado é composto por contratos coletivos selecionados e não constitui, portanto, uma amostra estatística.



2. CLÁUSULAS SOBRE O TRABALHO DA MULHER E AS QUESTÕES DE GÊNERO

Neste capítulo, serão apresentados e analisados os grupos de cláusulas que tratam do trabalho das mulheres e das questões de gênero. Em cada um dos temas tratados será apresentada a legislação que o regulamenta e as respectivas garantias negociadas entre 2001 e 2006 pelas 94 unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE. Também serão apresentadas a distribuição dessas cláusulas pelas diversas unidades de negociação e a trajetória de cada negociação entre 2001 e 2006. Finalmente, será feita a comparação desse período com o relativo a 1996-2000, analisado em estudo anterior.

Além desse conjunto de informações, também serão expostas as conquistas das outras 126 unidades de negociação que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE no período 2001 a 2006. Para essas, foram coletadas apenas as garantias que não constavam do painel original.

Na Tabela 3, são apresentadas as cláusulas investigadas e a quantidade de unidades de negociação que as asseguraram nos

períodos analisados até então, quais sejam, os relativos aos anos de 1993 a 1995; de 1996 a 2000 e de 2001 a 2006, bem como o percentual que este número representa sobre o total das negociações observadas (informado na última linha da tabela).

Para melhor compreensão dos dados, é interessante que se façam algumas observações. Para o período de 1993 a 1995, foi considerado o ano (portanto, ou 1993, ou 1994 ou 1995) em que as cláusulas apareciam no maior número de unidades de negociação. Para os períodos posteriores (1996-2000 e 2001-2006), entretanto, foi considerado o número total de unidades que, em algum dos contratos examinados no período, continham a cláusula analisada.⁸

2.1 GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

As cláusulas sobre a gestação asseguram às trabalhadoras direitos relativos à preservação da saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez. Neste grupo, estão classificadas as medidas negociadas para garantir as condições de trabalho compatíveis com a gestação e propiciar seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatórios, além das cláusulas coibidoras de práticas que buscam caracterizar a gravidez como um impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora.

8 Quando da elaboração do estudo relativo ao período 1993 a 1995 registrou-se, em cada um dos anos que compõem a série, o número de unidades de negociação que asseguraram as cláusulas relacionadas na coluna 1 da Tabela 3. Isso significa que se uma unidade de negociação excluía ou incluía uma cláusula durante o período analisado, esta era computada no ano em que estava vigendo e retirada da contagem do ano em que estava ausente. Para a série 1996 a 2000 e de 2001 a 2006, além desse registro ano a ano, indicou-se também o número total de unidades que as tenha garantido em algum dos contratos examinados no período, considerando as que as incluíram ou excluíram. Assim, para o intervalo 1993-1995 foram lançadas na coluna 3 as informações relativas ao ano em que foi maior o número de contratos que incluíam cada uma das cláusulas. Já para os períodos 1996-2000 e 2001-2006, foram consideradas as informações sobre o número de unidades que, em algum dos contratos que compõem a série, assegurou cada uma das garantias examinadas

Tabela 3

Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas ao trabalho da mulher, 1993-1995, 1996-2000, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO					
	1993-1995 ⁽¹⁾		1996-2000		2001-2006	
GESTAÇÃO	nº	%	nº	%	nº	%
Estabilidade gestante	79	84	80	85	70	78
Função compatível à gestante	10	11	12	13	11	12
Horário de trabalho da gestante	3	3	3	3	3	3
Exame pré-natal	3	3	4	4	4	4
Atestado médico de gravidez	4	4	4	4	4	4
Primeiros socorros para parto	1	1	1	1	1	1
Informações sobre riscos à gestante	1	1	1	1	-	-
MATERNIDADE/PATERNIDADE						
Licença-maternidade	18	19	21	22	22	24
Licença-paternidade	33	35	33	35	32	36
Estabilidade pai	3	3	6	6	7	8
Garantias à lactante	19 ⁽²⁾	20	17 ⁽²⁾	18	19 ⁽²⁾	21
Licença-amamentação	3	3	2	2	1	1
Intervalos para amamentação	15	16	14	15	16	18
Jornada de trabalho da lactante	1	1	1	1	2	2
Creche	59	63	58	62	57	63
Acompanhamento de filhos	30	32	47	50	51	57
Auxílio-natalidade	11	12	-	-	-	-
Dependentes com deficiência	-	-	9	10	15	17
Garantias na adoção	-	-	35 ⁽²⁾	37	34 ⁽²⁾	38
Licença à mãe adotante	28	30	31	33	27	30
Licença ao pai adotante	4	4	4	4	6	7
Estabilidade adotantes	4	4	5	5	5	6
Creche para filhos adotivos	12	13	13	14	13	14
Auxílio-adoção	-	-	1	1	-	-
RESPONSABILIDADES FAMILIARES						
Acompanhamento de cônjuges/familiares	-	-	26	28	27	30

Auxílio-educação	18	19	23	25	22	24
Assistência à saúde	-	-	23	25	24	27
Auxílio-dependentes	1	1	1	1	1	1
CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Jornada de trabalho	-	-	5	5	8	9
Direito de trabalhar sentada	1	1	1	1	1	1
Revista de pessoal	13	14	14	15	12	13
Controle para uso do banheiro	2	2	-	-	-	-
Assédio sexual	-	-	1	1	2	2
Assédio moral	-	-	-	-	5	6
Fornecimento de absorventes	19	20	19	20	16	18
Fornecimento de sapatos e meias	1	1	1	1	1	1
EXERCÍCIO DO TRABALHO						
Qualificação e treinamento	8	9	8	9	6	7
SAÚDE DA MULHER						
Prevenção de câncer ginecológico	3	3	2	2	4	4
Aids	5	5	7	7	11	12
Licença-aborto	2	2	1	1	2	2
Estabilidade aborto	8	9	8	8	9	10
Retorno de licença-maternidade	-	-	1	1	1	1
EQUIDADE DE GÊNERO						
Garantia contra discriminação	4	4	16	17	16	18
Total de cláusulas sobre mulher	407		507		515	
Total de unidades de negociação que contemplam questões sobre mulher	90		89		88	
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	94		94		90³	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Notas: (1) O valor considerado foi o do ano que concentrou o maior número de unidades de negociação do período.

(2) O total pode não corresponder à soma das cláusulas, pois uma mesma unidade de negociação pode ter conquistado mais de uma cláusula referente ao tema.

(3) Quatro negociações deixaram de ser acompanhadas pelo SACC-DIEESE: Metalúrgicos automotivos/SP em 1998, Philip Morris/PR em 1999, Rações Balanceadas Criciúma/SC em 1999 e Alimentação - Parmalat/BA em 2001.

A grande maioria das garantias deste grupo trata da estabilidade de emprego da gestante, ampliando, em alguns casos, as garantias estabelecidas em lei. Na negociação das demais garantias, foram verificadas algumas inovações, mas essas ficaram restritas a poucas unidades de negociação.

A Tabela 4 mostra a distribuição das cláusulas relativas à gestação conquistadas pelas unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE no período 2001-2006, bem como o percentual que este número representa sobre o total das negociações observadas (informado na última linha da tabela).

Tabela 4
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à gestação, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS À GESTAÇÃO	Unidades de Negociação	
	nº	%
Estabilidade gestante	70	78
Função compatível à gestante	11	12
Horário de trabalho da gestante	3	3
Exame pré-natal	4	4
Atestado médico de gravidez	4	4
Primeiros socorros para parto	1	1
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Cada uma das garantias aqui relacionadas será apresentada e comentada nos tópicos seguintes.

2.1.1 - Estabilidade gestante

Dentre todas as garantias analisadas no painel do SACC-DIEESE, a mais difundida, no que se refere ao trabalho da mulher, é a estabilidade de emprego da gestante, tendo sido negociada por 70 unidades de negociação.

A legislação sobre o tema é dada pelas Disposições Transi-tórias da Constituição Federal, art. 10, inciso II, b, determi-nando que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Do total das negociações desta garantia, 23 asseguraram o estabelecido em lei. As demais - aproximadamente 70% - ampliaram o período.

No setor de serviços, essa garantia é pactuada por trabalha-dores em processamento de dados, em limpeza urbana, en-fermeiros, vigilantes, aeroviários, aeronautas, condutores de veículos, jornalistas, bancários e professores.

No setor industrial, essa cláusula abrange trabalhadores em alimentação, borracha, calçados, construção e mobiliário, extração de madeira, fumo, gráficos, metalúrgicos, papel e papelão, plásticos, químicos, têxteis, vestuário e vidro.

Também os contratos coletivos dos trabalhadores do setor de comércio preveem a estabilidade da gestante no emprego.

Quanto ao conteúdo, observa-se que os prazos da estabili-dade e os critérios para sua definição são bastante variáveis. Para a fixação do início da vigência dessa garantia, a gran-de maioria dos contratos baseia-se no texto constitucional, assegurando-a a partir da confirmação da gravidez, embora alguns explicitem que deve iniciar-se a partir da concepção, do princípio da gestação ou, ainda, de sua comprovação. No

que se refere ao término de sua validade, parte das cláusulas baseia-se no final da licença-maternidade e parte delas o vincula à data do parto. Ainda há casos em que se determina um tempo adicional de garantia no emprego à gestante a partir do término da estabilidade prevista pela lei.

A licença-maternidade, que será tratada no grupo de cláusulas referentes à maternidade, é fixada em 120 dias, devendo, por lei, ter início 28 dias antes e terminar 92 dias após o parto. Entretanto, grande parte das trabalhadoras gestantes afasta-se de suas atividades profissionais, para fins de licença, em datas mais próximas do parto. Assim, quando a referência para a fixação do término da estabilidade da gestante é o final da licença-maternidade, a data de expiração varia em relação à data do parto. É muito difícil, portanto, qualquer comparação entre a duração da estabilidade fixada com referência à data do parto e aquela baseada no final da licença-maternidade.

No material analisado, aproximadamente um terço das unidades de negociação que preveem a estabilidade à gestante em seus contratos ampliam - em períodos que variam de trinta a até 120 dias - o prazo previsto em lei. Nos casos em que o término da estabilidade é condicionado ao fim da licença-maternidade, considerou-se o afastamento da gestante de acordo com as disposições legais. Isso significa que, na hipótese de o afastamento da gestante ocorrer na data do nascimento da criança, o maior prazo de estabilidade verificado foi de trezentos dias após o parto.

Alguns contratos acrescentam outras garantias à estabilidade da gestante, ressalvam-na e/ou estipulam normas para situações especiais. Dez unidades de negociação advertem que a estabilidade à gestante é assegurada sem prejuízo do aviso-prévio, ou seja, se demitida ao término da estabilidade, a



gestante tem direito a cumprir o aviso prévio. Em 26 delas, estabeleceu-se que, se rescindido o contrato de trabalho, a gestante deverá comunicar seu estado ao empregador, comprovando-o em prazos que variam da data da efetiva rescisão do contrato até noventa dias a partir do início do aviso prévio. Eventualmente, esses contratos preveem a extensão do prazo de notificação para gestações atípicas, não reveladas, desde que essa situação seja comprovada por atestado médico do INSS. Apenas uma única cláusula garante o emprego à trabalhadora, no caso de natimorto, por trinta dias após o parto.

Alguns contratos excluem do direito à estabilidade as gestantes demitidas por justa causa, as que optarem por mútuo acordo ou se desligarem espontaneamente - desde que assistidas pelo sindicato laboral - e as contratadas por prazo determinado ou que ainda estiverem em contrato de experiência. Em outros casos, ressalva-se o direito da gestante de renunciar ao direito de estabilidade ou transacioná-lo.

No período analisado, essa cláusula foi renovada na grande maioria das unidades de negociação examinadas; em alguns casos, com alterações no conteúdo. Verificou-se que quatro a suprimiram nos anos de 2003, 2005 e 2006 e uma a incluiu em 2002.

Em relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE neste período, constatou-se a mesma tendência de manutenção dos conteúdos e de garantias de estabilidade de emprego à gestante.

A comparação com o período 1996-2000 não indicou alterações significativas no conteúdo dessas cláusulas, mas foi possível observar uma redução na proporção de unidades de negociação que as asseguraram: de 85,1% do painel observado entre 1993 e 2000, para 77,8% do referente ao período 2001 e 2006.

2.1.2 - Função compatível com a gestante

A segurança e salubridade das atividades exercidas pelas trabalhadoras são fundamentais para assegurar o bom desenvolvimento da gestação. A garantia da qualidade do trabalho vai além da normatização das condições ambientais e dos procedimentos para o desempenho da função, envolvendo considerações sobre esforço físico despendido, manipulação de materiais e condições ambientais.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no § 4º do art. 392, modificado pela lei 9.799, de 26 de maio de 1999, garante a transferência de função da gestante, quando as condições de saúde o exigirem, assegurando-lhe, logo após o retorno ao trabalho, a retomada da função anteriormente exercida. Além disso, o artigo 394 determina que, mediante atestado médico, é facultado à mulher grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que esse seja prejudicial à gestação.

Essa cláusula foi incluída nos contratos coletivos de trabalho de 11 das unidades de negociação observadas. A maior parte delas pertence ao setor industrial, a saber, gráficos (São Paulo), metalúrgicos (Belo Horizonte - MG e Rio de Janeiro), químicos (São Paulo e Rio de Janeiro), têxteis (Rio Grande do Norte, Caxias do Sul - RS e trabalhadores da Fibrasil S/A, de Pernambuco) e marceneiros (São Paulo). Além dessas, foi verificada uma negociação no setor de serviços - pelos aeronautas, de nível nacional - e uma no comércio - pelos comerciantes do Ceará.

O conteúdo das cláusulas não apresenta avanços em relação às determinações legais, e, na quase totalidade dos contratos, a mudança de função da trabalhadora gestante é condicionada a casos excepcionais, como local de trabalho insalu-

bre ou prejudicial à gestação, atividade que ofereça riscos, condições de trabalho incompatíveis, necessidades de saúde ou exigências de ordem física. As cláusulas não definem indicadores que possam caracterizar essas situações. Na maioria dos casos, está prevista a necessidade de apresentação de atestado médico para o remanejamento.

Em um caso específico, o dos aeronautas, a trabalhadora gestante é automaticamente dispensada dos vôos. As empresas aéreas comprometem-se também a encaminhar as gestantes à Junta Mista da Aeronáutica para que se habilitem aos benefícios da previdência social, responsabilizando-se por sua locomoção, transporte e hospedagem, quando necessário.

Em relação ao período anteriormente analisado, não houve alterações de conteúdo ou de quantidade de cláusulas negociadas.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foram verificadas algumas novidades em relação às já observadas. Uma unidade de negociação previu, caso seja de interesse da gestante, sua permanência no cargo para o qual foi transferida, reservando apenas que não haverá continuidade de eventuais garantias específicas da antiga função. Em outra negociação, assegurou-se à gestante, a partir do sexto mês de gravidez, a não prorrogação da jornada normal de trabalho, assim como a facilitação para a transferência de turno caso trabalhe no período noturno. Houve, também, outras duas negociações de trabalhadores rurais que proíbem que a gestante aplique agrotóxicos e defensivos agrícolas em geral.

2.1.3 - Horário de trabalho da gestante

São quatro as unidades de negociação que dispõem sobre o horário de trabalho da gestante. Três delas asseguram a libe-

ração dessas trabalhadoras de suas tarefas alguns minutos antes do término de cada turno de trabalho ou da jornada diária de trabalho e restringem-se, desde 1993, aos contratos dos metalúrgicos e dos têxteis de Caxias do Sul-RS e dos papeleiros de São Paulo. Essa garantia resulta do processo de negociação coletiva entre trabalhadores e empresários, e não de alguma obrigatoriedade contida na legislação brasileira.

Nos três casos, os termos para a liberação são muito semelhantes, mas cada uma das unidades de negociação contém alguma variação quanto ao período em que essa deve ter início e ao tempo total da liberação. Assim, os metalúrgicos de Caxias do Sul asseguram à gestante, a partir do sexto mês de gravidez, liberação das atividades dez minutos antes do término de cada turno de trabalho. Já os têxteis de Caxias do Sul pactuam liberação da gestante sete minutos antes do final de cada turno de trabalho, a partir do oitavo mês de gravidez. Nos contratos dos papeleiros, a previsão é de liberação trinta minutos antes do término da jornada de trabalho, a partir do sétimo mês, sendo especificado que esse tempo deverá ser utilizado para higiene pessoal, nas dependências da empresa.

O quarto caso relacionado ao horário de trabalho foi introduzido em 2004, por contrato firmado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados de São Paulo. Este procura oferecer alternativas ao trabalho noturno da gestante com base na Convenção nº 171 da OIT sobre trabalho noturno, ratificada pelo Brasil em 2002, que prevê condições especiais às mulheres no período de, no mínimo, dezesseis semanas, das quais pelo menos oito devem ser imediatamente anteriores ao parto.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foi localizada mais uma cláusula relativa ao horário de trabalho da gestante, constante dos contratos firmados pelos metalúrgicos de Manaus-AM.



Neles, assegura-se, nos dois meses que antecedem a licença pré-parto, a entrada da gestante uma hora mais tarde, com o intuito de evitar os horários de pico da condução. Essa garantia restringe-se às empresas que não fornecem condução.

2.1.4 - Exames pré-natal

Para garantir a preservação da saúde da mãe e o desenvolvimento da criança durante o processo de gestação, é absolutamente imprescindível seu acompanhamento contínuo por meio de consultas e exames médicos. Em reconhecimento à importância desse princípio preventivo, a legislação brasileira passou a assegurar, desde o final da década de 1990, o abono das faltas das trabalhadoras para comparecimento aos exames pré-natais. Esse direito foi introduzido pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, que acrescentou ao parágrafo 4º do artigo 392 da CLT o inciso II, que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário, dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A pesquisa realizada no painel original do SACC-DIEESE mostra que, entre 2001 e 2006, apenas quatro unidades de negociação asseguram em seus contratos coletivos o direito à dispensa para fins de exames pré-natais: os comerciários de Porto Alegre-RS, os têxteis do Ceará, os trabalhadores da indústria de borracha Petroflex, de Pernambuco e os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo. Dessas, as três primeiras vêm renovando essa garantia desde 1993⁹, o que mostra que sua presença nas negociações coletivas de

9 A empresa Phillip Morris, do Paraná, que compunha o SACC-DIEESE até 1999, também assegurava essa garantia. Entretanto, devido ao fechamento da fábrica, foi excluída do painel. Isso significa que, apesar de ter sido considerada nos estudos anteriores, não está contabilizada neste.

trabalho é anterior à legislação. Os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo a introduziram na convenção coletiva de 2006.

Quanto ao conteúdo, é estipulado o abono de faltas das gestantes para consultas médicas e/ou exames dedicados ao pré-natal, sempre condicionado à comprovação posterior. Dois dos contratos estabelecem limites para o número de consultas que podem ser abonadas: um as restringe a um dia por mês e outro especifica que serão abonadas, no mínimo, seis faltas para a realização de consultas médicas e demais exames complementares. Nas outras duas, não há previsão de limite, sendo que uma delas explicita que serão abonadas as faltas necessárias.

O levantamento realizado no painel ampliado do SACC-DIEESE revelou uma conquista inédita e de maior importância para o exercício da maternidade/paternidade: a liberação do empregado para acompanhamento de esposa ou companheira gestante a consultas pré-natais. Essa garantia foi negociada pelos eletricitários do Pará e assegura aos trabalhadores o abono de um expediente por mês, a partir do sexto mês da gestação.

2.1.5 - Atestado médico de gravidez

A exigência de que a trabalhadora comprove não estar grávida para ser contratada ou permanecer no emprego é vedada pela legislação brasileira desde 1995, pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, para efeito de acesso à relação de emprego ou para sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. No artigo 2º, inciso I, a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento rela-

tivo à esterilização ou a estado de gravidez é caracterizada como crime sujeito a pena de um a dois anos e multa. Não obstante, ainda existem empresas que exigem atestado médico de não gravidez ou comprovação de esterilização para a admissão de trabalhadoras.

Já a apresentação de atestado médico para comprovação da gravidez, com vista a assegurar a estabilidade à trabalhadora gestante, não é objeto de regulamentação legal, embora todas as garantias relativas à gestação passem a vigorar a partir de sua confirmação.

Das unidades de negociação que constam do painel original do SACC-DIEESE, quatro tratam do atestado médico de gravidez desde 1993, sendo três resultantes de negociações de categorias da indústria e uma do setor de comércio. Cada uma delas trata essa questão de uma perspectiva específica.

Os trabalhadores da construção civil do Distrito Federal preocupam-se em facilitar a comprovação da gravidez. Em todas as convenções coletivas dessa categoria realizadas no período analisado, é previsto que a gravidez pode ser atestada pelo serviço de saúde do sindicato patronal ou por instituição oficial e que a empregada deve apresentar o atestado ao empregador até a data de seu afastamento para fins de maternidade. Até 2005, essa cláusula assegurava que atestados do serviço social do sindicato laboral também seriam aceitos; em 2006, esse ponto foi excluído da garantia.

Para os químicos do Estado de São Paulo, o foco da garantia é a proibição da realização de teste de gravidez pré-admissional ou de qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, ressalvando-se os casos em que a função os exija.

No caso dos trabalhadores em calçados de Franca-SP e dos comerciários de Porto Alegre-RS, a finalidade é assegurar que a trabalhadora grávida não seja dispensada. Os calçadistas de Franca pactuam que, em caso de demissão de trabalhadoras, as empresas devem providenciar exames de gravidez, e acrescentam que a negativa das trabalhadoras em submeter-se ao exame desobriga as empresas do cumprimento da cláusula e das sanções daí decorrentes.

Já os comerciários de Porto Alegre garantem, no caso de dispensa da empregada gestante e diante da necessidade de apresentação de exame de gravidez para a anulação da demissão, o ressarcimento dos gastos efetuados com o atestado, bem como a responsabilidade da empresa em custear outro exame caso o exija novamente da trabalhadora.



A comparação do período 2001-2006 com os anteriores mostra que não houve outras alterações no conteúdo dessas garantias além da já citada, relativa à negociação dos trabalhadores da construção civil do Distrito Federal.

Com relação às contratações coletivas que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE, duas negociações de trabalhadores rurais proíbem a exigência de esterilização para admissão da trabalhadora ou para a permanência no emprego. Outra unidade desse painel, do setor industrial, assegurou a proibição de práticas de controle de natalidade e teste de gravidez no processo de seleção e contratação das trabalhadoras.

2.1.6 - Primeiros socorros para o parto

O transporte de urgência em caso de parto ocorrido durante o trabalho é garantia verificada em apenas uma das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE: a dos

aeroviários, de âmbito nacional. É garantido às aeroviárias que estejam fora da base o transporte para local apropriado em caso de parto durante o trabalho ou em sua decorrência. Essa cláusula já constava dos contratos dos dois períodos analisados anteriormente e foi renovada, sem alterações, em todos os anos da série atual.

Já no painel ampliado, oito unidades de negociação asseguram atendimento de emergência em caso de parto. Metade dessas negociações foi realizada por trabalhadores rurais, duas por categorias de serviços, uma da indústria e uma do comércio. Em um dos contratos, foi assegurado o compromisso da empresa de providenciar o atendimento em caso de parto que ocorra no horário de trabalho ou em sua decorrência. As outras sete negociações estabelecem atendimento em caso de parto durante o trabalho quando esse ocorrer no local de trabalho, no horário de trabalho ou em sua decorrência. Duas negociações de trabalhadores rurais estendem o atendimento de emergência ao parto que ocorrer na propriedade. Ainda em uma delas, o atendimento é restrito à mulher do trabalhador; em outra, é extensivo a qualquer familiar.

Uma dessas cláusulas prevê, além do atendimento à parturiente, que a empresa se responsabilize pela comunicação aos familiares.

Por fim, ficou definido em outro contrato que o transporte sob responsabilidade do empregador cobrirá o trajeto entre o trabalho, a unidade de atendimento e a residência.

2.2 - GARANTIAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE

Neste grupo, estão incluídas as cláusulas destinadas a possibilitar a conciliação entre o exercício do trabalho e os cuida-

dos necessários à criação e ao acompanhamento dos filhos, compreendendo garantias a pais e mães desde o momento do nascimento da criança. Isso pode ser visto na Tabela 5.

Tabela 5
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à maternidade/paternidade, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS À MATERNIDADE/ PATERNIDADE	Unidades de Negociação	
	nº	%
Licença-maternidade	22	24
Licença-paternidade	32	36
Estabilidade pai	7	8
Garantias à lactante	19 ⁽¹⁾	21
Licença-amamentação	1	1
Intervalos para amamentação	16	18
Jornada de trabalho da lactante	2	2
Creche	57	63
Acompanhamento de filhos	51	57
Auxílio-natalidade	-	-
Dependentes deficientes	15	17
Garantias na adoção	34 ⁽¹⁾	38
Licença à mãe adotante	27	30
Licença ao pai adotante	6	7
Estabilidade a adotantes	5	6
Creche para filhos adotivos	13	14
Auxílio-adoção	-	-
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota (1) O total pode não corresponder à soma das cláusulas, pois uma mesma unidade de negociação pode ter conquistado mais de uma cláusula referente ao tema.



Neste tema, embora sejam observados alguns avanços em relação à legislação vigente, nota-se que permanece a predisposição de se atribuir à mãe as atividades relacionadas aos cuidados com os filhos, apesar de algumas garantias serem estendidas a trabalhadores de ambos os sexos.

Cabe ressaltar que a Convenção nº 156 da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e a Recomendação nº 165 que acompanha a Convenção, que complementam a Convenção 111, consideram que o tema das responsabilidades familiares não diz respeito apenas às mulheres e que são necessárias ações que favoreçam a compatibilização destas e o trabalho para trabalhadores de ambos os sexos.

Nos itens seguintes, serão descritas as garantias asseguradas à maternidade/paternidade nos contratos coletivos constantes do SACC-DIEESE.

2.2.1 - Licença-maternidade

A licença-maternidade é direito assegurado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho. Essa garantia baseia-se na necessidade da criança de receber cuidados especiais nos primeiros meses de vida, sendo a amamentação um dos mais importantes. O artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal assegura às trabalhadoras urbanas e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias¹⁰. A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 392, especifica que a licença deve ter início 28 dias antes e término 92 dias depois do parto e prevê, no § 2º, que “em casos excepcionais, os períodos de repouso

10 A Lei 11.770, de setembro de 2008, ao instituir o Programa Empresa Cidadã, estabelece a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias às empregadas de pessoas jurídicas que aderirem ao programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após os 120 dias garantidos pela Constituição.

antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS". No parágrafo 3º desse mesmo artigo, está previsto que, em caso de parto antecipado, a mulher terá direito ao mesmo período de afastamento.

Durante esse período, é garantido à trabalhadora, pelo artigo 393 da CLT, o direito à percepção de seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos últimos seis meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos; também lhe é facultado retornar à função que ocupava anteriormente. A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, nos artigos 71 e 72, estabelece que o salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica e que deve ser pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários.

Este tema foi abordado em cerca de um quarto dos contratos coletivos acompanhados pelo painel original do SACC-DIEESE. Ao todo, garantias relativas à licença-maternidade são asseguradas em 22 unidades de negociação, que incluem categorias como metalúrgicos, gráficos, químicos, papeleiros, trabalhadores nas indústrias de construção e mobiliário, do fumo, do vestuário, e também bancários, enfermeiros, professores, trabalhadores em turismo e hospitalidade, processamento de dados e comerciários.

Do total de cláusulas que tratam dessa garantia, 12 referem-se à sua duração, confirmando os 120 dias previstos na legislação.

Além disso, seis unidades de negociação asseguram o recebimento de benefícios durante o período da licença. Metalúrgicos do Espírito Santo, trabalhadores na indústria de fumo do Rio Grande do Sul e em asseio e conservação de São Paulo



garantem que as trabalhadoras afastadas devem continuar recebendo auxílio-alimentação. Marceneiros de São Paulo e bancários, em nível nacional, preveem a continuidade do fornecimento de cesta básica. Também os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro estipulam que deve ser mantido o pagamento de todos os auxílios indiretos normalmente recebidos.

Os gráficos de São Paulo e os bancários, em nível nacional, estabelecem que o tempo de afastamento por licença-maternidade deve ser considerado como de efetivo trabalho para o cômputo da participação nos lucros e resultados das empresas. Os químicos de São Paulo asseguram que esse período será computado para fins de promoção.

Três unidades de negociação do setor do comércio estipulam normas para o cálculo do salário-maternidade das trabalhadoras comissionadas. Os comerciários de Salvador-BA e de Porto Alegre-RS estipulam que esse deve ser calculado com base nas comissões percebidas nos últimos 12 meses, ampliando o período legal em seis meses. Já os comerciários do Distrito Federal determinam que a base para o cálculo do salário-maternidade são as três maiores comissões percebidas nos últimos 12 meses, mais o descanso semanal remunerado.

Por fim, os professores de São Paulo garantiram que, havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de afastamento legal da gestante, as férias serão obrigatoriamente concedidas no mês subsequente ao término da licença-maternidade.

Em relação ao estudo anterior, houve poucas alterações no painel original do SACC-DIEESE relativo a 2001-2006, tanto

no conteúdo quanto na quantidade de cláusulas¹¹. No período, uma unidade de negociação passou a negociar garantias sobre esse tema a partir de 2004.

No levantamento realizado no painel ampliado do SACC-DIEESE, foi observada a conquista de garantia inédita: os trabalhadores da CAERN - Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte asseguram, durante todo o período pesquisado, licença-maternidade com duração de 130 dias. Foi também localizada uma garantia de conciliação do gozo de férias com o final do período de licença-maternidade, desde que cumprido o período aquisitivo daquelas.

2.2.2 - Licença-paternidade

A licença-paternidade é a garantia que assegura a presença do pai junto à mãe e ao bebê no período posterior ao parto. O compartilhamento desse momento é fundamental tanto para o apoio físico e emocional à mãe quanto para o relacionamento entre pais e bebê.

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XIX, estabelece a obrigatoriedade da licença-paternidade, sendo seu prazo fixado em cinco dias pelo § 1º, inciso II, artigo 10 das Disposições Transitórias.

Esta garantia foi assegurada em 32 unidades de negociação, que representam cerca de um terço do painel original do SACC-DIEESE. As categorias que negociaram a licença-paternidade pertencem aos setores da indústria (alimentação, artefatos de borracha, construção e mobiliário, gráficas, metalúrgicas, químicas, têxteis e vestuário), de serviços (bancá-



11 Não intencionalmente, quatro cláusulas - negociadas pelos gráficos e químicos de São Paulo, pelos comerciários de Salvador-BA e pelos trabalhadores da Souza Cruz do Rio Grande do Sul -, deixaram de ser consideradas no estudo anterior.

rios, enfermeiros, professores, vigilantes, trabalhadores em processamento de dados e em empresas de asseio e conservação) e do comércio.

A imensa maioria das cláusulas que tratam da licença-paternidade estipula a duração de cinco dias, não apresentando avanços em relação à legislação existente. Em muitos casos, explicita-se que a licença deve ser gozada em dias consecutivos. Observou-se uma única negociação que garante período superior ao estabelecido na legislação: a dos professores do Rio Grande do Sul, que assegura licença-paternidade de oito dias corridos. Também vale a pena ressaltar outros dois contratos coletivos que estabelecem condições importantes quanto ao período de duração da licença-paternidade: um deles assegura que a contagem do período será feita apenas em dias úteis, e o outro garante que haverá o gozo de, pelo menos, três dias úteis.

Alguns contratos estipulam que a licença deverá ter início na data do parto, da internação ou no dia seguinte ao parto; ou que deverá ser gozada no decorrer da primeira ou das duas primeiras semanas de vida da criança.

Uma unidade de negociação assegura que o período de licença-paternidade não será considerado como falta para o cálculo do prêmio de assiduidade. Em outro caso, explicita-se que o período da licença será considerado para fins de percepção da participação nos lucros ou resultados da empresa.

Em relação ao período anterior, três unidades de negociação passaram a adotar a licença-paternidade, duas em 2002 e uma em 2004. No período de 2001 a 2006, houve apenas um caso de não renovação da garantia.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foi encontrada uma unidade de negociação que também assegurou a licença-paternidade de oito dias corridos.

2.2.3 - Estabilidade ao pai

A estabilidade provisória de emprego e/ou salário ao trabalhador que se tornou pai não é regulamentada por legislação, sendo assegurada apenas por meio de negociação coletiva. Essa garantia foi observada em sete unidades de negociação envolvendo bancários, comerciários, químicos, metalúrgicos e trabalhadores em empresas de processamento de dados.

Todas essas, com uma única exceção, negociaram a garantia de estabilidade a partir da data do parto. Três contratos delimitam sua duração em trinta dias, a contar da data do parto; outros dois, em sessenta dias; e um, em noventa dias. Na negociação dos trabalhadores em processamento de dados, a estabilidade do empregado pai inicia-se no 8º mês de gestação e prolonga-se até a data do parto, também condicionada à comprovação da gravidez.

Em três casos, a garantia foi condicionada à apresentação da certidão de nascimento da criança quando do retorno ao trabalho ou em até 15 dias após o parto.

As unidades de negociação que haviam conquistado essa garantia no período anteriormente analisado (1996-2000) a renovaram em todos os anos da série ora examinada. Houve apenas um caso de ampliação da duração da estabilidade, de trinta para sessenta dias. Além dessa alteração, observou-se outra negociação que passou a incluir a garantia a partir de 2003.

No que se refere ao painel ampliado do SACC-DIEESE, foi localizada uma cláusula na convenção coletiva de trabalho

dos comerciários de Recife que garante ao pai estabilidade de 120 dias a partir do nascimento do filho, condicionada à apresentação da certidão de nascimento em até sessenta dias.

2.2.4 - Garantias à lactante

Nas cláusulas localizadas no SACC-DIEESE relativas às trabalhadoras lactantes, as garantias asseguradas por lei são apenas os intervalos e o direito a local para guarda dos filhos durante a jornada de trabalho. Todas as demais garantias foram conquistadas do processo de negociação coletiva de trabalho. No entanto, ainda que sejam normatizações muito importantes para a saúde do bebê e das mães, apenas 20% das unidades que compõem o painel original do SACC-DIEESE as asseguram.

A seguir, serão examinadas, separadamente, as várias garantias à lactante. Posteriormente, será analisada a negociação do direito a local para guarda dos filhos durante a jornada de trabalho (ver item Creche).

2.2.4.1 - Licença-amamentação

Em todos os anos que compõem a série 2001-2006, objeto deste estudo, e ao longo dos dois períodos anteriormente analisados, os professores do Distrito Federal negociaram o direito à opção por licença sem remuneração, de até noventa dias, a ser gozada imediatamente após o término do período de licença-maternidade, para fins de amamentação. Essa licença é condicionada a um requerimento prévio e seu término só pode ocorrer no início do semestre letivo.

Além desse direito, esta categoria inclui em suas convenções coletivas a garantia prevista no § 2º do art. 392 da CLT, que assegura, em casos excepcionais e mediante justificação por

atestado médico, a ampliação em duas semanas do período de repouso após o parto.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, a exemplo dos professores do Distrito Federal, também os professores do Pará conquistaram licença-amamentação sem remuneração.

2.2.4.2 - Intervalos para amamentação

Conforme o artigo 396 da CLT, para amamentar o seu próprio filho, até que esse complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. No parágrafo único desse artigo, está prevista a possibilidade de ampliação do prazo, a critério médico, quando a saúde da criança o exigir.

Esta cláusula é a mais disseminada entre as garantias à lactante, tendo sido negociada por 16 unidades de negociação, que representam cerca de 20% do total. Negociaram essa garantia os trabalhadores em processamento de dados; em indústrias gráficas, metalúrgicas, de calçados, construção e mobiliário, papel e papelão e vestuário; comerciários, condutores de veículos, enfermeiros e professores.

A grande maioria das negociações mantém a garantia prevista em Lei: dois intervalos, com duração de trinta minutos cada. Em alguns contratos, verifica-se a possibilidade de a trabalhadora optar pela junção dos dois períodos em um único intervalo de uma hora, escolha frequentemente condicionada à coincidência com o início ou o término da jornada. Na maioria dos contratos, é prevista a obrigatoriedade de acordo entre a trabalhadora e a empresa para a fixação do período em que ocorrerá a junção dos intervalos, embora tenham sido verificados alguns poucos casos em que essa decisão cabe apenas à trabalhadora.

As negociações de quatro categorias profissionais apresentaram avanços em relação à legislação. Os calçadistas de Franca-SP e de Sapiranga-RS asseguram dois intervalos de 45 minutos cada. No caso dessa última categoria, também é especificado que, de comum acordo entre empresa e empregada, o intervalo poderá ser gozado ao final de cada turno de trabalho.

Os jornalistas do Ceará negociam a redução da jornada em uma hora para a empregada que tenha filhos de até 12 meses.

Os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro haviam conquistado, até o ano de 2002, a extensão do direito aos intervalos até os nove meses de idade da criança. A partir de então, esse prazo foi reduzido ao limite legal, com a ressalva de que pode ser ampliado mediante prescrição médica.

Ao longo do período pesquisado, uma unidade de negociação, em 2001, excluiu esta garantia de suas convenções coletivas e outras quatro passaram a negociá-la a partir de 2001, 2002, 2004 e 2005.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foram observadas diversas cláusulas que avançam em relação à legislação e ao conteúdo das aqui descritas. Três categorias profissionais, dentre elas duas de trabalhadores rurais, asseguram o direito à trabalhadora de recebimento do salário sem a prestação de serviços durante o período de amamentação, em caso de não cumprimento, por parte da empresa, das condições previstas em lei para assegurá-la. Em outras unidades de negociação, foram verificadas garantias de ampliação da duração dos intervalos para aleitamento e/ou da idade do lactente. As químicas da empresa Ultrafértil S.A têm autorização de ausência para amamentação durante os primeiros seis meses

de vida do bebê; para isso, podem usar três horas diárias durante a jornada de trabalho.

Às trabalhadoras da CBTU - Companhia Brasileira de Trens Urbanos é assegurado, para esse fim, um período de duas horas diárias, em horário a ser determinado pela empregada, até que o filho complete 12 meses. Para as empregadas da COSANPA - Companhia de Saneamento do Estado do Pará está previsto o direito de ausentar-se do trabalho uma hora antes do término do primeiro expediente e de retornar uma hora após o início do segundo até que o filho complete seis meses de idade. Também as trabalhadoras no comércio de GLP do Estado de São Paulo conquistam a ampliação do intervalo para amamentação, que passa a ser de duas horas diárias até o filho completar seis meses.



Os trabalhadores dos Correios, em nível nacional, garantem dois intervalos de 45 minutos cada ou um intervalo de uma hora e meia para amamentar filho de até 12 meses de idade. Ainda preveem a possibilidade de que esses intervalos sejam substituídos por um único período de duas horas diárias, a ser utilizado exclusivamente no início do primeiro turno de trabalho. Também garantem às trabalhadoras com jornada inferior a oito horas uma hora para amamentação.

Por fim, a negociação dos bancários do Banco do Brasil assegura - além de dois intervalos de trinta minutos cada ou de um intervalo de uma hora para amamentação de filhos de idade inferior a 12 meses - uma conquista inédita: o direito a intervalo em dobro para amamentação de filhos gêmeos.

2.2.4.3 - Jornada de trabalho da lactante

Tanto no painel original do SACC-DIEESE quanto no painel ampliado, apenas duas categorias profissionais estabelecem

condições especiais para a jornada de trabalho das empregadas em período de amamentação: os aeronautas, em nível nacional, e os gráficos do Estado de São Paulo.

É assegurada à aeronauta, se essa assim o desejar, a dispensa de reserva, de sobreaviso e de programação que a obrigue a pernoitar fora da base nos primeiros seis meses após o parto. Estipula-se também que, durante esse período, a cota mensal de horas de vôo deve ser limitada à correspondente ao salário garantido. Os vôos devem ser programados de comum acordo com o setor incumbido da organização da escala de serviço, sendo que a jornada de trabalho não poderá exceder oito horas. Ainda é garantida à mãe uma folga semanal a mais além das folgas regulamentares. Essas garantias são pactuadas desde 1993 e renovadas em todos os anos da série.

Os gráficos de São Paulo asseguram que, mediante solicitação da empregada mãe que trabalha no período noturno, a empresa deverá transferi-la para o período diurno, cessando tal remanejamento após os 24 meses de idade da criança. Essa garantia é negociada pela categoria desde 1997, tendo sido renovada em todos os anos seguintes. A única alteração de conteúdo que sofreu foi em 2002, quando a idade da criança foi ampliada de 18 meses para os atuais 24¹².

2.2.5 - Creche

Para as mães trabalhadoras, é de extrema importância que sejam asseguradas condições adequadas para a estada de seus filhos durante sua jornada de trabalho. A existência de creches ou de outros locais que garantam os cuidados necessários à saúde, educação, higiene, alimentação, segurança e bem-estar das crianças é essencial para que as trabalhadoras possam dedicar-se às suas atividades profissionais.

12 Não intencionalmente, esta cláusula não foi considerada no estudo anterior.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, no § 1º do artigo 389, que “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”¹³.

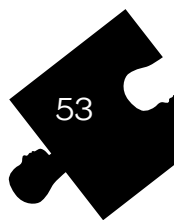
No § 2º, está previsto que “esta exigência pode ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário ou a cargo do Sesi, Sesc, Lba ou entidades sindicais”.

Já a Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986, autoriza as empresas a adotar o sistema de reembolso-creche em substituição ao local para amamentação, desde que estipulado em acordo ou convenção coletiva e obedecidas algumas exigências, como a cobertura integral das despesas efetuadas com creche de livre escolha da mãe até os seis meses de idade da criança e a concessão do benefício a todas as trabalhadoras mães, independentemente do número de mulheres do estabelecimento e de sua idade.

Das garantias à maternidade/paternidade, as relativas à creche são as mais frequentes, tendo sido pactuadas em 57 das unidades de negociação, o que corresponde a mais de 60% do painel original do SACC-DIEESE.

Essas cláusulas estão presentes nos contratos coletivos de categorias profissionais da indústria, como trabalhadores nas indústrias de alimentação, borracha, calçados, constru-

13 O período durante o qual a criança deve ser amamentada é definido pelo parágrafo 2º do artigo 392 da CLT, que reza: “para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. Quando o exigir a saúde do filho, o período poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente”.



ção e mobiliário, extração de madeira, gráficas, metalúrgicas, papel e papelão, químicas e petroquímicas, têxteis, vestuário e de vidros; em serviços, como aeroviários, aeronautas, condutores de veículos, bancários, enfermeiros, jornalistas, professores, radialistas, vigilantes e trabalhadores em processamento de dados e em asseio e conservação; e no comércio.

No que se refere ao conteúdo, cerca de 90% delas discorre sobre as formas de aplicação das medidas alternativas previstas pela legislação, como o estabelecimento de convênios com creches públicas ou privadas ou o reembolso dos gastos com creches ou acompanhantes. Os outros 10% limitam-se a reproduzir os dispositivos legais que regulamentam a questão.

A maioria das cláusulas estipula critérios de reembolso para as despesas com creche ou com acompanhantes, e é muito grande a diversidade de situações previstas para sua concessão, tanto no que se refere aos beneficiários quanto aos valores a restituir e aos prazos durante os quais deverão ser pagos.

Em mais de 60% dos contratos, as mães trabalhadoras são as únicas beneficiárias do auxílio-creche. Apenas cinco unidades de negociação asseguram-no a todos os trabalhadores da categoria - pais e mães - sem distinções. As demais o dirigem à mãe trabalhadora e ao pai separado, divorciado ou viúvo que detenha a guarda dos filhos. Em alguns desses contratos, ressalva-se que os pais não podem estar casados novamente ou vivendo em concubinato.

Quanto aos valores a serem restituídos, são vários os critérios utilizados para sua definição. As formas mais frequentes são o reembolso das despesas até determinado limite monetário ou a fixação de um percentual - que varia entre 10% e 50%, a depender do contrato - sobre o piso salarial da categoria.

Outros limites para a definição do valor a ser pago também foram pactuados em alguns contratos coletivos, como um percentual do salário da trabalhadora; um percentual da despesa efetuada, limitado a um teto; o pagamento integral das despesas até o sexto mês e, a partir de então, um valor menor. Em alguns casos, a idade da criança é apresentada como critério para a fixação do valor do auxílio, estabelecendo-se uma relação inversamente proporcional.

Três das unidades de negociação examinadas negociam o pagamento integral das despesas durante um período superior aos seis meses determinados por lei. Uma delas determina o reembolso de todas as despesas efetuadas até os nove meses de idade da criança; outro estipula a cobertura integral dos gastos pelo período de 12 meses, desde que utilizada creche conveniada. Por fim, vale destacar a conquista obtida pelos jornalistas do Ceará, que asseguram reembolso integral das despesas com creche para filhos de até seis anos de idade a qualquer trabalhador da categoria.

Em grande parte das cláusulas que garantem o reembolso, a concessão do benefício é condicionada à comprovação dos gastos efetuados com creche, que pode ser substituída por acompanhante ou babá. Entretanto, em alguns casos, é estipulado que, na falta de comprovante, será efetuado o pagamento de um valor menor que o determinado para o reembolso. Ainda há cláusulas que explicitam que, caso a trabalhadora tenha mais de um filho, o ressarcimento será devido a cada um, individualmente.

Quanto ao limite de duração do benefício, ele tem sido estabelecido seja pelo retorno da mãe da licença-maternidade ou pela idade da criança. Cerca de um quarto das unidades de negociação assegura o pagamento do benefício pelo período estabelecido na legislação vigente, ou seja, até os seis meses



de idade da criança. As demais ampliam esse período para prazos que variam entre os nove meses e os sete anos de idade da criança.

Foram também observadas algumas garantias que procuram contemplar situações específicas, como, por exemplo, a manutenção do benefício durante o período em que a empregada se encontrar em férias, licença médica (por doença ou acidente de trabalho) ou licença-maternidade. Uma negociação assegurou a possibilidade de extensão do benefício por um ano, além do preestipulado, em caso de sobra de vagas em creche credenciada. Outra determina que, se houver rescisão do contrato de trabalho antes do período previsto para a suspensão do pagamento do auxílio-creche, as empresas deverão indenizar o valor dos meses restantes, exceto se a dispensa ocorrer por justa causa ou por pedido de demissão. Há ainda uma garantia de continuidade do pagamento do auxílio-creche em caso de morte da empregada.

Além dessas, quatro unidades de negociação garantem critérios para a escolha das creches a serem conveniadas. Em um dos casos, há a observação de que a creche conveniada não pode situar-se em local a mais de quatro quilômetros de distância da sede da empresa; em outro, que essas creches devem ser acessíveis quanto ao local e ao horário de funcionamento. Nos demais, há a previsão de que a indicação das creches para convênio deve ser feita pelo Sindicato.

Por fim, foram registradas garantias de extensão do benefício para casos especiais, como filhos com deficiência (ver tópico específico). Em alguns dos contratos coletivos, menciona-se o direito a creche para os filhos adotivos (também tratado a seguir).

Com exceção de um caso, todas as unidades de negociação

que asseguravam garantias referentes à creche nos anos de 1996 a 2000 as renovaram no período 2001-2006, e duas outras passaram a incluí-las em seus contratos. Quanto ao conteúdo, muitas alterações, no geral positivas, foram observadas, como a ampliação dos períodos de concessão e/ou dos valores ou percentuais do subsídio à creche, além de outros benefícios.

Com relação aos contratos constantes do SACC-DIEESE ampliado, foram verificados alguns avanços. Em uma das unidades de negociação, estipula-se o reembolso integral dos gastos efetuados com creche até os 18 meses de vida da criança. Outra assegura o reembolso parcial dos gastos até a idade de oito anos. Outras duas negociaram a manutenção do auxílio-creche para crianças além do limite estipulado nos casos em que, por problemas relacionados à idade, essa não possa matricular-se na primeira série do primeiro grau.

Também foi localizado um contrato que garante a fiscalização, pelo sindicato profissional, das creches conveniadas com empresas da categoria. Também foi pactuada a escolha de creches conveniadas em localidades próximas às residências das trabalhadoras.

Além dessas, há uma negociação que garante a extensão do auxílio-creche aos empregados cujas esposas, com vínculo empregatício, não recebam de seus empregadores a concessão de benefício idêntico; caso o recebam em valor inferior, os empregados farão jus à diferença. Esse pagamento é condicionado às devidas comprovações das despesas e do valor do benefício recebido pela esposa.

Por fim, os trabalhadores da Companhia de Energia Elétrica da Bahia asseguram a extensão do auxílio aos empregados que comprovarem possuir filhos fora do casamento.



2.2.6 - Acompanhamento de filhos

O acompanhamento dos filhos, no que se refere às questões de saúde e ao desempenho escolar, é tarefa necessária e obrigatória de seus responsáveis. No entanto, os trabalhadores com filhos encontram dificuldades em conciliar essas obrigações com suas atividades profissionais, dadas as extensas jornadas de trabalho a que estão sujeitos e à ausência de legislação que lhes assegure a liberação do trabalho para que possam zelar pela saúde e educação dos filhos.

A análise da base de dados do SACC-DIEESE revela que 51 unidades de negociação - ou cerca de 60% do painel original - negociam garantias desse tipo, envolvendo trabalhadores nas indústrias de alimentação, de borracha, de calçados, da construção e do mobiliário, gráficas, metalúrgicas, de papel e papelão, químicas, petroquímicas, têxteis e de vidros; empregados em empresas de processamento de dados e em asseio e conservação; aeronautas, bancários, condutores de veículos, jornalistas, professores, radialistas e comerciantes.

É interessante notar que, além da estabilidade à gestante, essa é a única das cláusulas relativas à gestação e maternidade difundida entre os comerciantes, categoria que tem alta incidência de mão-de-obra feminina: das sete unidades de negociação relativas a esse setor, quatro tratam do abono de faltas para o acompanhamento de filhos.

Quase todas as garantias aqui localizadas autorizam abono das faltas quando motivadas por problemas de saúde dos filhos dos trabalhadores e trabalhadoras. Cerca de 70% dessas garantias estão limitadas a faltas para acompanhamento em caso de internação hospitalar, e 45% delas estendem-se aos casos de tratamento médico; em algumas das cláusulas,

são mencionadas as duas situações. Na grande maioria, essa garantia é condicionada a comprovação posterior.

Diferentemente das outras garantias relativas à maternidade/paternidade, a maior parte das cláusulas referentes ao abono de faltas estende-se a todos os trabalhadores da categoria, sem distinção de sexo, embora algumas delas garantam esse direito apenas às mães e, outras, ao pai quando a mãe não puder acompanhar o filho ou quando tiver a guarda legal dos filhos.

O abono da falta, sem prejuízo do salário, foi conquistado por aproximadamente 70% das unidades de negociação examinadas. As demais negociaram o desconto das horas ausentes, sendo preservado o pagamento do descanso semanal remunerado, dos feriados, das férias e do 13º salário.



Cerca de um terço das cláusulas negociadas não estabelece limite de faltas abonadas, estando aí incluídas as referentes à internação e ao acompanhamento médico. Também foram negociados abonos de faltas de um, dois, três, cinco, seis ou oito dias por ano; um dia por semestre; um dia por trimestre; 32 horas por ano, consecutivas ou não; 16 horas por ano; dois dias por mês; e meio período.

Quanto à idade dos filhos, a maioria dos contratos não estipula limite. Em alguns casos, é estabelecida idade máxima apenas para situações de acompanhamento médico, não havendo nenhuma especificação para casos de internação. Em outros, foi especificado que o acompanhamento restringe-se a filhos de até seis, sete, dez, 11, 12 e 14 anos de idade, ou a filhos menores de idade. Em algumas das negociações, há menção a filhos “deficientes”, “inválidos” ou “excepcionais”, aos quais não se aplica o limite de idade para o acompanhamento.

Destacam-se as convenções coletivas dos trabalhadores na construção civil do Ceará, que asseguram aos pais trabalhadores o abono de duas faltas por mês para acompanhamento em consulta ou tratamento médico de filho “inválido” ou “deficiente”. Também merecem destaque os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, que, em caso de internação de filhos, adquiriram, além do abono de falta de um dia útil, o direito de flexibilizar seu horário de trabalho mediante acordo com a empresa e compensação posterior.

No período de 2001 a 2006, além da renovação dessas garantias por todas as unidades de negociação que as asseguravam no período anterior, seis passam a negociá-las. Quanto ao conteúdo, foram observadas alterações pontuais e não significativas.

Por fim, devem ser destacadas as conquistas de duas categorias profissionais. Uma é a dos metalúrgicos do Paraná, que, desde 1994 - e ao longo de todos os anos das três séries analisadas -, assegura às mães trabalhadoras com filhos cursando primeiro e segundo graus o abono das horas de ausência ao trabalho quando convocadas para reuniões escolares que se realizem em horário coincidente com o de sua jornada. Esse abono é condicionado à apresentação da convocação da escola para a reunião e da comprovação da presença. A partir de 2004, essa garantia é estendida também aos pais e aos responsáveis com comprovada guarda do filho, e limitada ao período de meia jornada de trabalho por semestre letivo.

A outra garantia, registrada em todos os anos do período estudado, é negociada pelos aeronautas e prevê a concessão de folgas, na medida do possível, nas datas de aniversário de filhos e cônjuges.

2.2.7 - Garantias a trabalhadores com dependentes com deficiência

Quinze das unidades de negociação do painel original do SACC-DIEESE conquistaram, no período 2001-2006, garantias específicas aos trabalhadores que têm dependentes com deficiência, o que representa, em relação a 1996-2000, sua inclusão em sete negociações. Essas garantias foram asseguradas por bancários, em nível nacional, por jornalistas de Minas Gerais, metalúrgicos do Rio de Janeiro, petroquímicos da Bahia, químicos de São Paulo e do Rio de Janeiro, têxteis do Rio Grande do Norte, trabalhadores em processamento de dados de São Paulo e do Rio de Janeiro, condutores de veículos de São Paulo, trabalhadores em vestuário de São Paulo e por trabalhadores das empresas Petroflex, de Pernambuco; Samarco, do Espírito Santo; Bahia Sul Celulose, da Bahia; e Klabin, de Santa Catarina.

Em seis contratos, assegura-se auxílio para despesas com tratamento e/ou medicamentos de dependentes com deficiência. Em três casos, é estabelecido o reembolso de 100%, 90% ou 50% das despesas, limitado a um valor monetário máximo. Em outros três, é estipulado um valor fixo a ser pago mensalmente ao trabalhador que comprovar ter filho excepcional, portador de deficiência mental irreversível ou que o impeça de exercer no futuro atividade remunerada, visando ao custeio de despesas assistenciais. Essas cláusulas ressalvam que o auxílio será devido, em um caso, enquanto perdurar a deficiência, e, nos outros dois, até o sexto mês de idade da criança.

A cobertura de gastos com educação e cuidados especializados foi assegurada por sete unidades de negociação. Em três delas, é previsto o reembolso de gastos comprovados, limitado a um percentual do piso salarial da categoria (40%



em um caso e 80% em outro) ou a um valor monetário fixo. Outras três tratam da extensão do auxílio-creche aos dependentes com deficiência, sendo que uma delas limita seu pagamento aos 24 meses de idade da criança, e as demais não estabelecem limite de idade.

Uma das unidades de negociação pactua que a empresa desenvolverá, junto ao sindicato dos trabalhadores, formas de concessão de auxílio às entidades especializadas no tratamento de filhos excepcionais de seus empregados.

Por fim, merecem destaque as convenções coletivas dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, que garantem ao trabalhador que tem dependente com deficiência um direito inédito: o de flexibilidade de horário, desde que de comum acordo com a empresa e compensação de horário.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foram registradas, além dessas, outras garantias. Algumas negociações asseguram a manutenção dos auxílios ao dependente com deficiência em caso de aposentadoria, licença médica ou afastamento do trabalhador em decorrência de acidente de trabalho. Também houve casos de extensão do benefício aos filhos de pensionistas.

Os trabalhadores da Coelba - Companhia de Energia Elétrica da Bahia conquistam o pagamento de despesas com serviços de prótese, órtese, educação e tratamento especializado de filhos excepcionais, desde que ligadas às respectivas deficiências, podendo também ser incluídas despesas efetuadas em outros estados da Federação.

2.2.8 - Garantias na adoção

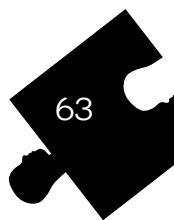
O artigo 20 do ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, criado pela Lei 8068 de 1990, afirma que os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação; ou seja, garante aos filhos adotivos os mesmo direitos dos filhos biológicos.

Aos pais e mães trabalhadores/as, até abril de 2002, a legislação brasileira não assegurava garantias nos casos de adoção. A despeito disso, diversas das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE já estabeleciam direitos aos pais e mães adotantes.

Ao todo, 34 unidades de negociação que contemplam trabalhadores nas indústrias de borracha, construção e mobiliário, gráficas, metalúrgicas, de alimentação, de papel e papelão, químicas e petroquímicas, têxteis e de vidros; condutores de veículos, enfermeiros, jornalistas, professores, trabalhadores em processamento de dados e comerciários pactuaram uma ou mais garantias aos pais e mães que adotem crianças legalmente. Pela diversidade de conteúdo, essas serão apresentadas em tópicos distintos.

2.2.8.1 - Licença à mãe adotante

O caput do artigo 392-A da CLT, incluído pela Lei 10.421 de 15 de abril de 2002, garante que à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. Seus parágrafos seguintes estipulam o período de duração: no caso de adoção ou guarda judicial de criança com até um ano de idade, o período de licença será de 120 dias; a partir de um e até quatro anos de idade, esse período será de ses-



senta dias; e, a partir de quatro e até oito anos de idade, o período será de trinta dias¹⁴; ressalta ainda que a licença à mãe adotante somente será concedida mediante a apresentação da documentação oficial da guarda ou adoção.

A grande maioria das unidades de negociação nas quais se assegura alguma garantia relativa à adoção dispõe sobre a licença à mãe adotante, registrada nas contratações coletivas de 27 categorias do comércio, da indústria e dos serviços.

No período pesquisado (2001-2006), muitas das cláusulas até então asseguradas sofrem alterações em função do início da vigência da legislação sobre a matéria. Em quase todos os casos, com apenas uma exceção, o conteúdo das cláusulas foi adequado aos parâmetros legais. Nessa exceção, apesar da modificação, manteve-se a garantia em patamar aquém do legalmente estabelecido. Essa situação é verificada em outras 12 unidades de negociação, o que pode indicar que essa cláusula tenha apenas sido transcrita de documentos anteriormente negociados.

As demais cláusulas reproduzem o texto da lei, havendo apenas uma que avança em relação aos períodos da licença: os químicos de São Paulo conquistam em 2004, além do estabelecido em lei, a ampliação da licença em trinta dias no caso de adoção de criança de 13 a 24 meses de idade, custeada pela empresa.

Em relação ao período anteriormente analisado, três negociações excluem essa garantia em seus contratos coletivos: duas em 2002 e uma em 2006. Outras três contratações a incluem, sendo duas delas após o início da vigência da lei.

14 A Lei 11.770, de setembro de 2008, que estabelece a prorrogação de 60 dias para licença-maternidade, assegura também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, a prorrogação na mesma proporção.

Outras garantias importantes foram conquistadas por algumas unidades de negociação que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE, sendo cinco do setor de serviços e uma do industrial.

Uma delas assegurou a garantia de gozo de férias na sequência da licença-adoção. As outras cinco tratam da extensão do período da licença prevista em lei. Uma cláusula determina, além do estabelecido pela CLT, que a licença para a mãe que adotar criança com idade a partir de um e até dois anos será de noventa dias. Outra amplia em trinta dias a licença da mãe adotante de criança com idade a partir de um e até dois anos, e a partir de quatro e até oito anos. Duas unidades de negociação também conquistam a licença de 120 dias para empregadas adotantes de criança com até dois anos de idade.



Por fim, e com destaque, foi registrada a negociação dos trabalhadores do Banco do Brasil, que estende a garantia de 120 dias de licença à mãe adotante de criança de até oito anos de idade.

2.2.8.2 - Licença ao pai adotante

Não existe na legislação brasileira nenhuma referência à concessão de licenças similares à licença-paternidade ao trabalhador que adotar filhos. Entretanto, mesmo não sendo obrigatória, essa garantia está presente nas negociações coletivas de trabalho, embora em número reduzido.

No material analisado no painel original do SACC-DIEESE, foram localizadas seis unidades de negociação que asseguram um período de licença ao trabalhador que adotar criança. Os enfermeiros do Paraná, os químicos do Rio de Janeiro e os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro e de São Paulo já negociavam essa garantia desde 1993,

e a renovam em todos os anos da série 2001 a 2006. Já os metalúrgicos de Santa Catarina e os comerciários do Distrito Federal a incluem nos contratos firmados em 2002 e 2004, respectivamente.

Quanto ao conteúdo, uma unidade de negociação assegura ao pai um dia de licença em caso de adoção de criança de até um ano de idade, e duas garantem cinco dias, com limitações quanto à idade da criança adotada - em um caso, de até 12 meses, e, no outro, de até seis anos de idade. Em dois outros casos, a licença remunerada ao pai adotante é estipulada em cinco dias, independentemente da idade da criança. Já os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo conquistaram cinco dias úteis consecutivos na semana da adoção.

Em levantamento feito no painel ampliado do SACC-DIEESE, foram verificadas duas garantias importantes. A primeira está registrada nas convenções coletivas firmadas pelos radialistas do Distrito Federal, garantindo licença remunerada de 15 dias ao pai que adotar criança de até seis meses de idade. A segunda, assegurada pelos bancários da Caixa Econômica Federal, é uma conquista inédita no âmbito das relações de trabalho: a extensão da licença-adoção a companheiros do mesmo sexo.

2.2.8.3 - Estabilidade para adotantes

Apesar da existência de legislação sobre a licença-maternidade, não existe amparo legal para a garantia de estabilidade de emprego e salário às mães adotantes.

No painel original do SACC-DIEESE, dentre as setenta unidades de negociação que tratam da estabilidade à gestante, apenas cinco garantem emprego e/ou salário em caso de adoção: a dos professores do Paraná, dos trabalhadores em

processamento de dados de São Paulo e do Rio de Janeiro, dos jornalistas do Ceará e dos empregados em empresas de transporte coletivo de passageiros de São Paulo.

Em quatro dessas, a estabilidade é restrita às mulheres, e sua duração varia em função do contrato. Nos casos das jornalistas do Ceará e das professoras do Paraná, é garantida a estabilidade a partir da data de adoção - 120 dias no primeiro caso e 150 dias no outro, ambos limitados à adoção de crianças de até seis meses. Para as trabalhadoras em processamento de dados de São Paulo, garante-se o mesmo período previsto para as mães biológicas, que totaliza 180 dias, sem especificação do limite de idade do adotado. Já para as empregadas em empresas de transporte coletivo de passageiros de São Paulo, foi estipulada a estabilidade de sessenta dias a partir do término da licença remunerada - assegurada em trinta dias - e também limitada à adoção de criança de até seis meses.



Por fim, cabe destacar a negociação dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, que pactua a estabilidade no emprego por noventa dias a todos os trabalhadores, sem distinção de sexo, no caso de adoção de criança de até seis anos.

Ao longo do período analisado, 2001-2006, a negociação dessa garantia permanece restrita às mesmas unidades de negociação que as conquistaram entre 1993 e 1995. Também não foram observadas alterações no conteúdo tratado.

Em relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, os trabalhadores da CBTU - Companhia Brasileira de Trens Urbanos garantem às adotantes estabilidade de 180 dias contados a partir do término da licença-adoção. Por fim, os comerciantes de Recife-PE asseguram 120 dias de estabilidade, a partir

da data da adoção, a todos os empregados, sem distinção de sexo, que adotarem crianças menores de idade.

2.2.8.4 - Creche para filhos adotivos

Cerca de vinte por cento das 58 contratações coletivas que tratam de questões relacionadas a creches mencionam a extensão desse direito aos filhos adotivos.

Todas as negociações que a pactuaram no período anterior conseguiram renová-la em todos os anos desta série, à exceção de uma, que exclui toda a cláusula relativa à creche do contrato de 2003. Em alguns casos, há modificações no conteúdo, e essas, de modo geral, alteram positivamente formas e percentuais de reembolso do auxílio-creche.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, não foram observados avanços nos dispositivos acordados.

2.2.8.5 - Intervalo para amamentação de filhos adotivos

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foi localizada uma garantia até então inédita. Trata-se da extensão do intervalo para amamentação às mães adotivas, conquistada pelos trabalhadores do Banco do Brasil. A cláusula garante dois intervalos de trinta minutos cada para mães adotantes de crianças com idade inferior a 12 meses. Esse direito foi localizado no contrato de 2003 – primeiro dessa unidade de negociação a ser registrado no SACC-DIEESE – e é replicado em todos os anos subsequentes.

2.3 – GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Neste tópico, serão analisadas as cláusulas que asseguram aos trabalhadores condições para que possam cumprir suas

responsabilidades familiares, englobando tanto sua liberação para participar de situações que requeiram sua presença, quanto a extensão de benefícios a seus dependentes, excluindo às relativas a cuidados com filhos, já apresentadas no tópico anterior.

Tabela 6
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas a responsabilidades familiares, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS A RESPONSABILIDADES FAMILIARES	Unidades de Negociação	
	nº	%
Acompanhamento de cônjuges/familiares	27	30
Auxílio-educação	22	24
Assistência à saúde	24	27
Auxílio a dependentes	1	1
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	



Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

2.3.1- Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares¹⁵

Cerca de trinta por cento das unidades de negociação acompanhadas pelo painel original do SACC-DIEESE negociaram algum tipo de garantia sobre esse tema no período analisado, abrangendo trabalhadores das indústrias da alimentação, borracha, mobiliário, metalúrgicos, papel e papelão, químicos, têxteis e vidreiros, além de aeronautas, bancários, jornalistas, condutores de veículos, professores, trabalhadores em processamento de dados e comerciários.

¹⁵ De modo geral, as cláusulas que preveem essas garantias referem-se a todos os familiares que poderão ser acompanhados pelos trabalhadores. Para efeitos de análise, por se tratar de relações muito distintas, foram vistos em tópicos separados os abonos de faltas decorrentes de doença de filhos e os relacionados a doença de outros parentes.

As cláusulas tratadas neste grupo são fruto de negociação coletiva, já que não existe na legislação brasileira nenhuma garantia de liberação dos trabalhadores para o acompanhamento de familiares que deles necessitem.

Na quase totalidade, essas garantias tratam do acompanhamento de cônjuges ou familiares em casos relacionados a problemas de saúde, como urgência médica, internação ou acompanhamento médico. A exceção fica por conta dos aeronautas, que pactuam, em nível nacional, a concessão de folgas no dia de seu aniversário, dos filhos e do cônjuge. Também essa categoria profissional negocia que, quando possível, haverá coincidência das férias e folgas de cônjuges que trabalhem nas mesmas empresas.

Vinte contratações coletivas tratam da liberação do trabalhador para acompanhamento de familiares em caso de internação hospitalar, e dez a asseguram em caso de tratamento médico; algumas delas tratam de ambas as situações.

Em apenas três cláusulas é pactuada a dispensa sem direito à remuneração; em todas as demais, garante-se a liberação do trabalhador sem prejuízo do salário.

Quanto ao período de liberação, houve grande variedade nos prazos acordados, tendo sido registrados períodos de oito, dois ou um dia por ano; um dia por semestre; no dia da internação, da cirurgia e na data da alta; e pelo número de horas indispensáveis. Aproximadamente 40% das cláusulas fixaram a dispensa em um dia por ano.

Parte dessas garantias refere-se à liberação do trabalhador em casos relacionados aos cônjuges, embora cerca de 60% delas estendam o benefício para o acompanhamento de outros familiares.

Duas negociações merecem destaque. A primeira é a dos trabalhadores da empresa Sadia Concórdia S/A, que negociam a liberação para acompanhamento de parente em primeiro grau em tratamento médico fora do domicílio. A outra é a dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, que, além do abono de uma falta em caso de internação de cônjuge, ascendentes e descendentes, asseguram a possibilidade de flexibilização do horário de trabalho durante esse período, desde que de comum acordo com a empresa e com compensação posterior.

Ao longo do período 2001-2006, três das unidades de negociação do painel original do SACC-DIEESE incluíram garantias desse tipo em suas contratações: uma em 2002 e duas em 2004. Quanto ao conteúdo dessas cláusulas, foram observadas alterações pontuais, restritas a poucas unidades de negociação.



No painel ampliado do SACC-DIEESE, não foram registrados avanços em relação ao quadro aqui apresentado.

2.3.2 - Auxílio-educação

A formação escolar dos filhos é sempre motivo de preocupação para os pais e mães trabalhadores, dado o alto custo que representa. No painel original do SACC-DIEESE, cerca de um quarto das unidades de negociação acompanhadas registra a garantia de auxílios para gastos com a educação de dependentes, contemplando trabalhadores em indústrias de alimentação, de calçados, de papel e papelão, gráficas, químicas e petroquímicas, metalúrgicas e têxteis; bancários, jornalistas, professores e condutores de veículos.

Essas garantias podem ser classificadas em cinco tipos: empréstimos, auxílios, salário-educação, convênios para aquisição de material escolar e bolsas de estudos.

A garantia de empréstimo para compra de material escolar e uniforme ou para matrícula dos filhos e dependentes dos trabalhadores é prevista em todos os contratos coletivos de três das unidades de negociação observadas no período 2001 a 2006. Em todas as situações, a concessão desse benefício é anual e está condicionada à comprovação das despesas. Em um dos contratos, não há limite quanto à idade ou ao nível educacional dos dependentes para o recebimento do benefício; nos outros dois, são estabelecidos critérios para sua concessão. Um deles o restringe a filhos estudantes de até 18 anos que estejam cursando o ensino fundamental; o outro o limita a dependentes matriculados entre a pré-escola e o ensino médio.

Também as condições para a devolução do empréstimo são diversas: pagamento em três, quatro e seis parcelas mensais iguais e sucessivas.

Já auxílios para despesas efetuadas com matrícula, taxas e material escolar são assegurados em oito unidades de negociação: petroquímicos da Bahia, trabalhadores em alimentação do Rio Grande do Sul (os não organizados em sindicatos), têxteis de Caxias do Sul-RS, calçadistas de Franca-SP, metalúrgicos da empresa Samarco S/A, papeleiros da Bahia Sul Celulose S/A e da Klabin S.A, de Santa Catarina, e trabalhadores da indústria de alimentação Nestlé S/A, das unidades de SP.

Em nenhum dos contratos é garantido o ressarcimento total das despesas efetuadas. Na maioria das cláusulas, está prevista a cobertura parcial das despesas realizadas com essa finalidade, fixada em valor monetário. Em dois casos, o auxílio é concedido em material escolar, na forma de kit.

Em alguns contratos, a periodicidade para a cessão do benefício é anual; em outros, é semestral. Em determinadas nego-

ciações, assegura-se reajuste do valor estabelecido conforme os índices de correção salarial da categoria. Na maioria das vezes, o benefício é devido ao trabalhador ou ao núcleo familiar, mas há também casos de pagamento a cada dependente estudante.

São explicitados nessas cláusulas os graus de escolaridade aos quais o auxílio é devido. Em duas delas, além do ensino fundamental e médio, é incluída também a pré-escola; em outra, a pré-escola e a universidade. Em todos os contratos, a garantia depende de comprovação da aprovação do estudante ou de frequência no período escolar anterior; em alguns deles, da taxa de matrícula.

Por fim, vale destacar as negociações dos trabalhadores da Bahia Sul Celulose S/A e da Nestlé S/A, que acumulam dois benefícios destinados à educação dos dependentes. Os primeiros asseguram, além de um auxílio em dinheiro, um “kit material escolar” para cada um dos filhos estudantes. No segundo caso, além da garantia de financiamento de 30% do valor do material escolar, a ser pago em três vezes, é concedido um subsídio de 50% dos gastos efetuados com material escolar e uniformes dos filhos que estejam na pré-escola, no 1º e 2º graus e no curso universitário.

Já o salário-educação foi o mencionado nos contratos coletivos de duas unidades de negociação. Esse benefício foi instituído pelo Decreto-Lei 1.422, de 23 de outubro de 1975, que prevê a contribuição de 2,5% da folha de pagamento mensal pelas empresas com mais de dez empregados e vinculadas à previdência social. Um terço dessa arrecadação é destinado ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, e dois terços vão para os programas de ensino de 1º grau, regular e supletivo, no estado, no território ou no Distrito Federal. Em vez de recolher o salário educação, as empresas podem op-



tar pela manutenção de escolas ou instituições de ensino de 1º grau. Até 1º de janeiro de 1997, quando entrou em vigor a Lei 9.424, era possível a opção do repasse desse benefício diretamente ao trabalhador estudante e a seus filhos de sete a 14 anos para gastos com educação devidamente comprovados. A empresa também podia optar por ter uma política de bolsas de estudo junto a instituições de ensino.

As duas unidades de negociação que se referem ao salário educação mantêm o repasse do auxílio aos trabalhadores que haviam adquirido esse direito até 1996, vetando, porém, novos ingressos nesse sistema, em obediência aos dispositivos da nova legislação.

Quanto às bolsas de estudo, a totalidade dos contratos firmados por professores que constam do painel original do SACC-DIEESE - Distrito Federal, Rio Grande do Sul, Paraná, Bahia e São Paulo - prevê desconto ou gratuidade para os dependentes dos trabalhadores nos estabelecimentos de ensino em que lecionam. Em alguns casos, é previsto um percentual de desconto escalonado de acordo com a carga horária do professor; em outros, é concedida a gratuidade para um dependente e descontos para os demais. Também os jornalistas do Ceará asseguram que as empresas forneçam bolsas de estudos aos empregados e seus dependentes.

Em quatro unidades de negociação, registra-se a intenção das empresas de celebrar convênios com fornecedores para a aquisição de material escolar para os trabalhadores e seus dependentes.

Em relação ao período 1996-2000, à exceção de uma categoria profissional que, a partir de 2001, exclui de seus contratos a garantia de auxílio-educação, todas as demais a renovam até 2006. Outras três unidades de negociação passaram

a tratar desse benefício em seus contratos: uma em 2001 e duas em 2004. Com relação ao conteúdo, não há alterações que mereçam registro.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, observam-se três unidades de negociação que apresentam garantias diferenciadas. Os trabalhadores rurais de Bagé e de Região-RS determinam que o empregador forneça meios de transporte aos filhos de seus empregados que estudem em escolas situadas entre dois e dez quilômetros de distância do imóvel rural. Outra negociação de trabalhadores rurais - canavieiros de Pernambuco - garante, em propriedades com mais de cinquenta famílias de trabalhadores, a manutenção gratuita de escola primária para os filhos em idade escolar. Por fim, as negociações dos empregados de Furnas - Centrais Elétricas S.A, aos quais são asseguradas bolsas de estudo, preveem, em caso da não utilização da totalidade das bolsas, sua extensão aos filhos de empregados desligados (aposentados, demissionários e demitidos sem justa causa), bem como a dependentes que não tenham ultrapassado a idade de 24 anos.



2.3.3 - Assistência à saúde

A assistência à saúde, assim, como a educação, é um dos problemas enfrentados no dia a dia pelo trabalhador brasileiro. Isso porque o sistema público de saúde não atende satisfatoriamente a toda a população e o sistema privado tem um alto custo, o que o torna inacessível para a maioria dos trabalhadores. Assim, a participação das empresas na assistência à saúde do trabalhador e de sua família é um dos temas que compõem a pauta de reivindicações trabalhistas.

O levantamento realizado no painel original do SACC-DIEESE apontou a negociação de cláusulas que tratam da assistência

à saúde do trabalhador e de seus dependentes¹⁶ por 25% das unidades acompanhadas, abrangendo trabalhadores nas indústrias de alimentação, borracha, construção e mobiliário, papel e papelão, extrativa, gráfica, metalúrgica, química e petroquímica e têxtil; condutores de veículos e trabalhadores em empresas de processamento de dados e em asseio e conservação.

A maior parte das cláusulas refere-se à assistência médica e médico-hospitalar. Também foram verificados vários contratos que incluem assistência odontológica e, em um caso, assistência psicológica. Quase todas as cláusulas preveem a participação de empregados e empresas no custeio do benefício. Há algumas poucas situações em que os gastos com o convênio serão de total responsabilidade da empresa, e uma que atribui as despesas exclusivamente aos empregados.

Há instrumentos que especificam a forma da concessão (planos de saúde, convênios médicos, quadro clínico próprio, rede credenciada, terceiros conveniados ou contribuição das empresas a entidades prestadoras de serviços de saúde em troca de assistência aos seus empregados) e outros que apenas garantem sua adoção ou continuidade, sem especificar de que forma isso deve ocorrer.

Algumas unidades de negociação conquistam subsídio a tratamento odontológico. Em menor número, algumas cláusulas tratam de facilidades para aquisição de medicamentos por meio de empréstimos, subsídios ou convênios com farmácias. Em dois casos, garante-se o subsídio também à compra de óculos e, em um, à compra e manutenção de aparelhos ortodônticos para os trabalhadores e seus dependentes.

16 Só foram consideradas as cláusulas que mencionam explicitamente os dependentes dos trabalhadores, excluindo-se um número considerável de garantias de assistência médica que podem ou não ser extensivas a dependentes.

Foram também localizadas garantias de extensão de assistência médico-hospitalar aos dependentes de empregados em situações adversas. Os trabalhadores na indústria de papel e papelão de São Paulo especificam que a assistência também é devida quando o trabalhador estiver afastado pelo INSS. Já os químicos do Estado de São Paulo conseguem estender o convênio aos empregados demitidos e a seus dependentes por noventa dias após o término do aviso prévio. Os petroquímicos de Triunfo-RS garantem aos dependentes de funcionário falecido a mesma assistência prestada aos demais funcionários pelo prazo de seis meses a contar do óbito. Por fim, o acordo da Acesita Energética S.A. assegura condução gratuita, em caso de doença, aos empregados e dependentes que residem em local carente de assistência médico-hospitalar.



Com relação ao período analisado anteriormente, uma categoria profissional deixa de negociar cláusula sobre o tema em 2006 e duas outras a incluem em 2001 e 2002.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foi registrada uma garantia que assegura aos dependentes, no caso de falecimento do empregado, a manutenção de assistência médico-hospitalar e odontológica pelo período de 180 dias, de forma totalmente gratuita.

2.3.4 - Auxílio-dependentes

Em todas as convenções coletivas firmadas pelos têxteis de Brusque-SC no período analisado constam cláusulas que asseguram um auxílio para trabalhadores com dependentes. No primeiro caso, esse auxílio, a ser pago mensalmente e reajustado nas mesmas condições previstas para os salários da categoria, é destinado a todos os empregados homens casados, às viúvas com dependentes, arrimos de família, mães

solteiras e mães separadas. A garantia é assegurada por essa unidade de negociação desde 1993.

2.4 - GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Neste capítulo, serão tratadas as garantias direcionadas às necessidades específicas das trabalhadoras no ambiente de trabalho. Foram analisadas garantias relacionadas à tentativa de amenizar situações penosas decorrentes do exercício da atividade profissional; à exigência das empresas com relação à aparência dos trabalhadores; à constituição fisiológica da mulher e, ainda, à coibição de abusos sexuais e morais nas relações de trabalho. Para a análise de conteúdo, essas garantias foram classificadas em sete grupos: jornada de trabalho, direito de trabalhar sentada, revista de pessoal, assédio sexual, assédio moral, fornecimento de absorventes e fornecimento de sapatos e meias.

Tabela 7
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas a condições de trabalho, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS A CONDIÇÕES DE TRABALHO	Unidades de Negociação	
	nº	%
Jornada de trabalho	8	9
Direito de trabalhar sentada	1	1
Revista de pessoal	12	13
Controle para uso do banheiro	-	-
Assédio sexual	2	2
Assédio moral	5	6
Fornecimento de absorventes	16	18
Fornecimento de sapatos e meias	1	1
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

A negociação dessas garantias restringiu-se a poucas categorias profissionais, representando menos de 10% do total das cláusulas analisadas neste estudo, conforme Tabela 7.

2.4.1 - Jornada de trabalho

Antes da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho da mulher era regulamentada pelos artigos 373, 374 e 375 da CLT. O artigo 373, em vigor até os dias atuais, declara expressamente que a duração normal da jornada de trabalho da mulher é de oito horas diárias, em consonância, portanto, com o artigo 7º, inciso XIII, que estabelece, para todos os trabalhadores, jornada diária de oito horas e jornada semanal de 44.

Os artigos 374 e 375 da CLT, ambos revogados pela Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989, estabeleciam a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho da mulher desde que compensada, respeitado o limite máximo semanal e mediante autorização médica oficial, que devia constar de sua carteira de trabalho. O artigo 384 da CLT, em plena vigência, também assegura que, em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.

No material analisado, oito unidades de negociação incluem em seus contratos garantias à jornada de trabalho da mulher, referindo-se, especialmente, à sua prorrogação e a alterações no horário de trabalho das empregadas mães. Essas foram firmadas pelos trabalhadores das empresas Nestlé e Petroflex S.A.¹⁷, gráficos de Porto Alegre-RS, metalúrgicos de Jaraguá do Sul-SC e do Rio de Janeiro¹⁸, têxteis de Curitiba-PR e de Caxias do Sul-RS e calçadistas de Sapiranga-RS.

17 Esta cláusula, não intencionalmente, não foi considerada no estudo anterior.

18 Esta cláusula, não intencionalmente, não foi considerada no estudo anterior.



Cinco delas abordam a possibilidade de prorrogação da jornada para compensação de horas não trabalhadas, sob determinadas condições: em dois casos, exige-se autorização médica; em um, o entendimento direto com as empregadas, com assistência obrigatória do sindicato; em outra, requer-se a observação do artigo 384 da CLT, que exige um intervalo antes do início da jornada extraordinária. Conforme o acordo de outra categoria profissional, o trabalho feminino em jornada noturna deve realizar-se nas mesmas condições que o trabalho masculino e com os mesmos direitos.

Também foram observadas duas convenções coletivas que, ao estabelecer a flexibilização da jornada de trabalho a partir de 1998, ressaltam a necessidade de que se considere a situação das empregadas mães. Em uma delas, há referência às empregadas que têm filhos em creches e às gestantes; na outra, às empregadas com filhos em idade inferior a sete anos. Outra negociação incluiu, em 2004, cláusula que proíbe a prorrogação da jornada de empregadas que tenham filhos em creche durante o horário de trabalho.

Além da alteração citada acima, não houve mudanças nas negociações desta garantia, tanto no que se refere ao conteúdo das cláusulas quanto às unidades de negociação que a incluem.

Também o SACC-DIEESE ampliado não apresenta avanços nos direitos das trabalhadoras relativos à jornada de trabalho.

2.4.2 - Direito de trabalhar sentada

O inciso II do artigo 389 da CLT obriga as empresas a dispor de cadeiras ou bancos em número suficiente para que as mulheres possam trabalhar sem esgotamento físico.

A convenção coletiva dos calçadistas de Sapiranga-RS garante à trabalhadora o direito de exercer suas atividades sentada, quando for compatível com as tarefas a serem realizadas. Em todo o material analisado, este foi o único registro observado sobre o tema.

Essa cláusula já era negociada em 1993 e foi renovada, sem alterações, em todos os anos da série.

2.4.3 - Revista de pessoal

A revista do trabalhador ao final do turno de trabalho, infelizmente, ainda é adotada por diversas empresas. Na legislação trabalhista, não há menção alguma à proibição ou regulamentação desse procedimento.

Doze unidades de negociação firmaram garantias que visam a coibir possíveis abusos durante o processo de revista aos empregados. Essas unidades representam 13% do painel analisado e abrangem poucos ramos de atividade, como gráfico, metalúrgico, têxtil, vestuário e vidro, além do comércio. Isso talvez indique que essa prática esteja restrita às empresas desses setores.

Todas as cláusulas trazem garantias contra excessos e abusos durante a revista e definem que as empresas que adotarem esse sistema o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo do revistado, de forma a evitar constrangimentos.

Durante o período analisado, uma categoria profissional incluiu esta garantia em seu contrato em 2006. Não houve alterações significativas quanto ao conteúdo das cláusulas.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, não constam garantias relativas à revista de pessoal.



2.4.4 - Assédio sexual

O Código Penal Brasileiro, no artigo 216-A, incluído pela Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, define a prática de assédio sexual como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função; estipula-se pena de detenção de um a dois anos.

No painel original do SACC-DIEESE, apenas duas unidades de negociação incluem cláusulas que mencionam a coibição ao assédio sexual. Os gráficos de São Paulo, até 1995, previam a realização de campanhas para encarregados e líderes de produção das empresas visando à melhoria das relações humanas. A essa garantia, que foi renovada em todos os anos da série, é acrescido, em 1996, um parágrafo recomendando a inclusão de orientação e conscientização sobre as consequências que podem advir da prática de assédio sexual.

Já os jornalistas de São Paulo, em 2006, negociam a promoção regular de palestras e campanhas de conscientização contra as práticas de assédio sexual e moral, voltadas a todos os empregados.

Além dessas, outras oito unidades de negociação acompanhadas no painel ampliado do SACC-DIEESE tentam impedir práticas de assédio sexual. Em quatro delas, foram observados avanços em relação ao conteúdo acordado.

Duas negociações de trabalhadores rurais - hortifruticultura do Vale do São Francisco-BA e cana-de-açúcar em Pernambuco - asseguram o compromisso dos empregadores de punir os empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédio sexual à mulher trabalhadora.

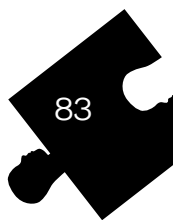
Outras duas, do setor de serviços - processamento de dados do Pará e empregados da ECT-Empresa de Correios e Telégrafos -, conquistam o direito de denúncia de casos de assédio sexual no trabalho e definem as instâncias internas de apuração. Nos dois casos, também é assegurada à vítima orientação psicológica pertinente, independentemente de comprovação da prática de assédio.

2.4.5 - Assédio moral¹⁹

O assédio moral ainda é, infelizmente, prática muito frequente nas relações de trabalho. Atualmente, não existe legislação específica no âmbito federal sobre essa prática. Em esferas estaduais e municipais, já existem algumas leis que visam à sua coibição. A prática de assédio moral consiste em conduta abusiva e antiética - por meio de palavras, gestos ou comportamentos -, repetitiva ou cotidiana, que, atentando contra a integridade física ou psicológica do trabalhador, ameaça a relação empregatícia ou degrada o ambiente de trabalho. Frequentemente, essa prática está associada a relações hierárquicas e assimétricas.

Assim, merece reconhecimento a conquista de categorias profissionais que colocam em pauta esta prática hostil e conseguem negociar garantias aos trabalhadores. No levantamento realizado junto às noventa unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE desde 1993, verifica-se que cinco conquistam, recentemente, garantias sobre o tema. Os jornalistas de Belo Horizonte-MG incluem-na em seus contratos coletivos em 2003; os trabalhadores nas indústrias químicas e petroquímicas da Bahia, São Paulo e Rio Grande do Sul a negociam a partir de 2004.

¹⁹ Este tema não havia sido tratado separadamente no estudo anterior.



Quanto ao conteúdo, uma cláusula trata do compromisso das empresas de envidar esforços no sentido de orientar os trabalhadores acerca da prática do assédio moral; outras três pactuam a realização de seminários e atividades de esclarecimento e conscientização sobre essa prática. Por fim, uma categoria garantiu a constituição de comissão de ética, bipartite, com o objetivo de apurar as denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho.

Com relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, outras 11 unidades de negociação asseguram garantias quanto a esse tema, merecendo destaque aqui algumas condições estipuladas. Três delas garantem o compromisso das empresas de não adotar políticas gerenciais e organizacionais de trabalho que possam caracterizar-se como assédio moral. Outras três garantem a inclusão do tema em cursos de gerenciamento de pessoal ou a realização de campanhas de conscientização sobre a prática de assédio moral voltadas para chefias.

Além dessas, duas contratações coletivas asseguram a apuração das denúncias de assédio moral em ambiente de trabalho e orientação psicológica para a vítima; uma delas especifica que o empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical.

2.4.6 - Fornecimento de absorventes higiênicos

A garantia de que as empresas que empregam mão-de-obra feminina mantenham, na enfermaria ou na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais é fruto da negociação direta entre as partes. No material analisado, 16 categorias profissionais, todas do setor industrial, negociam cláusulas com esse teor: artefatos de borracha, construção civil²⁰, químicos e petroquímicos, gráficos, metalúrgicos, têxteis e vestuário. Em um contrato,

20 Não intencionalmente, esta cláusula não foi considerada no estudo anterior.

também foi assegurada a manutenção de remédios analgésicos à disposição da trabalhadora.

Ao longo do período pesquisado, uma categoria deixou de incluí-la em seus acordos, e outra passou a negociá-la a partir de 2004.

No que se refere ao painel ampliado do SACC-DIEESE, não foram localizadas cláusulas sobre essa garantia.

2.4.7 - Fornecimento de sapatos e meias

Apenas nos contratos coletivos dos comerciários do Ceará foi localizada cláusula que prevê, quando a empresa exigir das empregadas determinado tipo de sapatos ou meias, seu fornecimento ou substituição, sempre que necessário.

Esta garantia, que já vinha sendo negociada desde 1993, continua restrita apenas a essa unidade de negociação e não sofreu nenhuma alteração de conteúdo.

A pesquisa realizada no painel ampliado do SACC-DIEESE não localizou nenhuma garantia semelhante.

2.5 - GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

As cláusulas incluídas neste grupo são as relativas à formação profissional da mulher, tanto no que se refere à qualificação para o ingresso no mercado de trabalho quanto à reciclagem.

A qualificação e a reciclagem profissionais tornaram-se ferramentas essenciais para a inserção e manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Essa exigência é cada

vez mais evidente em decorrência da dinâmica acelerada de transformação da produção tecnológica e do próprio mercado de trabalho. Apesar disso, a legislação trabalhista brasileira nada garante quanto à obrigatoriedade de investimentos a serem feitos pelo setor produtivo em programas ou projetos que visem à qualificação ou requalificação do trabalhador.

No entanto, em decorrência da intensificação dessa reivindicação por parte do movimento sindical, algumas garantias à qualificação profissional vêm sendo asseguradas nos processos de negociação coletiva. No SACC-DIEESE, foram localizadas, entre outras, cláusulas que preveem o ressarcimento pelas empresas de despesas efetuadas pelos trabalhadores com cursos de especialização; a liberação de trabalhadores para participação em cursos, conferências e seminários relativos à profissão; além da disposição das entidades sindicais e empresas de viabilizar a promoção de cursos, seminários, programas de capacitação ou reciclagem profissional.

Entretanto, pôde-se verificar que, com relação à mulher, nenhuma cláusula específica é assegurada. A exceção fica por conta de uma garantia que consta dos contratos coletivos negociados pelos metalúrgicos de São Paulo e da Bahia, registrada na Tabela 8 e apresentada no item a seguir.

Tabela 8
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas ao exercício do trabalho, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO	Unidades de Negociação	
	nº	%
Qualificação e treinamento	6	7
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

2.5.1 - Qualificação e treinamento da mulher

Em todas as contratações coletivas dos metalúrgicos de São Paulo e da Bahia acompanhadas pelo SACC-DIEESE consta cláusula referente à qualificação profissional da mulher. A garantia foi renovada, sem alterações, em todos os anos da série.

O texto negociado é vago, prevendo que os sindicatos envolvidos no contrato coletivo envidem esforços no sentido de que sejam oferecidos no SENAI cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para o sexo feminino. Além disso, devem fazer chegar ao conhecimento do Conselho Regional do SENAI a reivindicação dos trabalhadores da categoria, a fim de que esse proporcione instalações adequadas para aprendizes mulheres.

É interessante observar que todas as cláusulas estão redigidas da mesma forma, à exceção da negociada pelos metalúrgicos de São Paulo, Osasco e Guarulhos com o setor de lâmpadas, que adiciona: “que sejam proporcionadas às mulheres condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes”.

2.6 - GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER

Este capítulo trata das garantias que visam à preservação da saúde da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva.

No material analisado, foram registradas cláusulas que tratam da prevenção ao câncer ginecológico, de licença ou estabilidade em caso de aborto, do retorno da licença-mater-

nidade, além das que trazem garantias relacionadas à Aids – doença que, nas últimas duas décadas, teve assombroso aumento de incidência na população feminina.

Tabela 9
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à saúde da mulher, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
Prevenção de câncer ginecológico	4	4
Aids	11	12
Licença-aborto	2	2
Estabilidade aborto	9	10
Retorno de licença-maternidade	1	1
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

2.6.1 - Prevenção de câncer ginecológico

O câncer ginecológico é facilmente constatado por exames específicos. Caso seja detectado em estágio inicial, pode ser tratado e tem grande índice de cura, mas, quando negligenciado, pode ser fatal. Assim, a prevenção é um passo muito importante na manutenção da saúde das trabalhadoras.

Dentre as noventa unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE, apenas quatro negociam cláusulas relativas a exames de prevenção do câncer ginecológico. Dessas, duas já constavam no período anteriormente estudado e as demais foram incluídas nos anos 2003 e 2005.

Os vidreiros do Estado de São Paulo asseguram o custeio anual, pelas empresas, de exames de papanicolau e mamografia das empregadas com mais de 35 anos de idade, desde que essas o solicitem por escrito (e estende o custeio de exames aos homens com mais de 45 anos para prevenção de câncer

de próstata). Os metalúrgicos de Belo Horizonte-MG inserem em seus contratos coletivos uma recomendação às empresas para que incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico por ocasião dos exames periódicos de saúde.

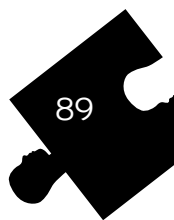
Os metalúrgicos de Porto Alegre-RS negociam a liberação das funcionárias mulheres para a realização de exames preventivos, uma vez por ano, sem prejuízo do salário.

Os empregados em processamento de dados de São Paulo pactuam a realização de Semana de Prevenção do Câncer Ginecológico, a ser organizada pelas empresas em conjunto com o sindicato.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foram registradas oito cláusulas que tratam do tema. Quatro categorias profissionais negociam a inclusão dos exames preventivos de câncer ginecológico e de mama quando da realização dos exames médicos periódicos; duas dessas limitam o acesso ao benefício a mulheres com idade mínima de 35 ou quarenta anos.

Duas negociações de trabalhadores rurais conquistam a licença remunerada de um dia por ano para realização de exames preventivos de câncer ginecológico. Nas duas cláusulas, o prazo foi ampliado para dois dias para mulheres com idade a partir de quarenta anos, em um caso, ou de 45 anos, em outro. Também foi verificada a garantia de compromisso da empresa em custear integralmente as despesas com consulta ginecológica e exames específicos, uma vez a cada 12 meses, para trabalhadoras de qualquer idade.

Além dessas, uma categoria negociou a realização de campanhas educacionais para prevenção de câncer de mama, de próstata e para esclarecimentos sobre danos causados aos fetos pela rubéola.



É importante destacar que foram observadas oito unidades de negociação que tratam da prevenção e combate ao câncer de próstata. Quanto ao conteúdo, a maioria delas inclui os exames preventivos de câncer de próstata na relação dos exames médicos periódicos. Em alguns casos, é determinada idade mínima de quarenta ou 45 anos.

Uma contratação coletiva assegura a liberação remunerada, uma vez por ano, para empregados com idade a partir de quarenta anos para a realização do exame preventivo. Outra negociação garante o custeio integral de consulta urológica e de exames preventivos, a cada 12 meses, para trabalhadores com idade acima de 45 anos.

2.6.2 - Aids

No período analisado, dez das unidades de negociação do painel original do SACC-DIEESE incluem em seus documentos cláusulas que se referem à Aids: trabalhadores na indústria gráfica, metalúrgica, química e petroquímica e de vidro; aeronautas, bancários, professores e empregados em processamento de dados.

Quanto ao conteúdo, cinco preveem que as empresas promovam campanhas educativas para a prevenção da Aids ou forneçam recursos para isso; dentre essas, duas recomendam a inclusão do tema na Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT, e outra trata do compromisso das empresas de adotar política global de prevenção à Aids e de acompanhamento de funcionários soropositivos.

Nos contratos dos bancários, está prevista a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão Paritária constituída na convenção coletiva de 1992, composta por membros indicados pelo sindicato patronal e dos trabalhadores. O ob-

jetivo da Comissão é apresentar estudos com vista a uma política global de prevenção, assistência e acompanhamento aos bancários portadores da doença. Além disso, os bancários vedam a exigência de exame admissional para pesquisa da presença do vírus da doença.

Duas categorias profissionais negociam garantias relacionadas à estabilidade de trabalhadores vivendo com HIV. Em um caso, a estabilidade é devida até o afastamento pelo INSS; no outro, até a alta médica ou a eventual aposentadoria por invalidez dos trabalhadores que vierem a apresentar infecções ou doenças oportunistas em decorrência da Aids. Houve uma negociação que assegurou a complementação, durante 180 dias, do salário dos empregados afastados pela Aids.

Também foi observado um contrato que assegura o pagamento integral dos custos do exame para detecção da doença, a ser realizado somente quando solicitado pelo empregado. No mesmo documento, a empresa se compromete a tentar adquirir diretamente de laboratórios os medicamentos não comercializados utilizados no tratamento da Aids.

Com relação ao período anteriormente analisado, não há alterações significativas no conteúdo das garantias. Além das sete unidades de negociação que já haviam assegurado cláusulas relacionadas ao tema, outras três a incluem em seus contratos nos anos de 2002, 2003 e 2006.

No painel ampliado, foram verificadas algumas garantias diferenciadas que merecem destaque.

Uma das negociações assegura o reembolso de 100% do valor gasto com a aquisição de medicamentos de uso continuado para tratamento de Aids. Em outro caso, é negociado subsí-



dio de 80% dos gastos com medicamentos para tratamento oncológico e de Aids de empregados e dependentes.

Em um contrato, é acordada a realização de pesquisa para identificar o número de trabalhadores da categoria acometidos por câncer, hepatite ou DST/Aids, visando ao desenvolvimento de programa de prevenção, que deve ser realizado com acompanhamento do sindicato; também se decide que o empregado não é obrigado a informar a empresa sobre a sua situação em relação à Aids.

Foi verificada em uma contratação coletiva a manutenção do plano de saúde, por 24 meses, em caso de demissão de empregado vivendo com HIV.

Algumas negociações pactuam que, quando o empregado solicitar exame para a detecção do vírus HIV, a empresa arcará com os custos integrais do mesmo. Também foi verificado o compromisso das empresas, em caso de recomendação médica ou de interesse do empregado, de promover o remanejamento de posto e a reinserção dos trabalhadores afetados pela doença.

2.6.3 - Licença-aborto

A licença à mulher que sofreu aborto é fundamental para sua preservação física e psicológica. Na legislação trabalhista, o direito a essa licença é garantido pelo artigo 395 da CLT, que prevê, em caso de aborto legal, comprovado por atestado médico oficial, repouso de duas semanas e retorno da trabalhadora à função que ocupava antes do afastamento.

O painel original do SACC-DIEESE registra duas unidades de negociação que preveem essa garantia. Uma é conquistada pelos têxteis do Estado de São Paulo, que negociam, anual-

mente, licença-aborto de quatro semanas ao longo de todo o período estudado.

Também os calçadistas de Franca-SP conquistam, em 2003, licença-aborto por período determinado por autoridade médica, assegurado afastamento de, no mínimo, 14 dias. Essa garantia foi renovada nos anos subsequentes.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, não foram localizadas outras negociações sobre essa questão.

2.6.4 - Estabilidade-aborto

Da mesma maneira que a garantia anterior, essa cláusula tem a finalidade de preservar a saúde da trabalhadora que tenha sofrido aborto comprovado por atestado médico, assegurando-lhe temporariamente o emprego.

A estabilidade-aborto foi conquistada por oito das unidades de negociação constantes do painel original do SACC-DIEESE, abrangendo os bancários, em nível nacional, os trabalhadores da empresa de borracha Goodyear, de Americana-SP, os gráficos do Estado de São Paulo, os metalúrgicos de Caxias do Sul-RS, os químicos de São Paulo, os calçadistas de Franca-SP, os têxteis da empresa Fibrasil, de Pernambuco, os têxteis do Rio Grande do Norte e os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro.

O período da estabilidade varia de contrato para contrato. Três categorias profissionais conquistam estabilidade pelo prazo de trinta dias, uma por 45 dias, duas por sessenta dias, uma por 75 dias e uma por noventa dias. Também se verificou um caso em que a estabilidade é condicionada à duração do período de afastamento médico, sendo assegurado, pelo menos, 14 dias. Com exceção de uma das negociações, que

inclui a garantia em seu contrato de 2003, todas as demais já a asseguravam no período anterior. Em apenas um caso, por fechamento da fábrica, a estabilidade- aborto não foi renovada em todos os anos da série 2001-2006.

Com relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, uma unidade de negociação assegurou estabilidade de 180 dias em caso de aborto comprovado por atestado médico.

2.6.5 - Retorno de licença-maternidade

A NR-7, no item 7.4.3.3 determina que deverá ser realizado exame médico em caso de afastamento igual ou superior a trinta dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou por parto.

No material analisado, foi encontrada apenas uma cláusula que especifica a obrigatoriedade e gratuidade de exame médico às trabalhadoras afastadas por parto: a dos metalúrgicos de Curitiba-PR, que já a negociavam no período anteriormente examinado e a renovam em todos os anos subsequentes.

2.6.6 - Garantias relativas ao período menstrual

Foi ainda identificada uma cláusula inovadora no tema saúde da mulher, conquistada pelos canavieiros de Goiás. Nela, é assegurado à trabalhadora o direito de ausentar-se do trabalho no período menstrual. Essa ausência será considerada falta justificada, porém não remunerada. Ressalva-se que, mediante atestado médico que comprove a impossibilidade de comparecimento ao trabalho, o pagamento salarial correspondente fica assegurado. Essa garantia é verificada nos contratos coletivos de trabalho desde 2003.

2.7 - GARANTIAS RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO

O espaço da negociação coletiva tem sido utilizado pelo movimento sindical para a discussão e implementação de ações que apontem para a igualdade formal e real entre os sexos. A pesquisa realizada no SACC-DIEESE localizou 16 unidades de negociação – quase 20% do total – que incluem em seus contratos coletivos uma cláusula referente à igualdade entre os sexos, estabelecendo garantias contra a discriminação.

Tabela 10
Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à equidade de gênero, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO	Unidades de Negociação	
	nº	%
Garantia contra a discriminação	16	18
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

2.7.1 - Garantias contra a discriminação

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também a CLT, no artigo 461, prevê que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. Por trabalho de igual valor entende-se, tal como definido pela CLT, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica por pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Tais instrumentos legais estão de acordo com as diretrizes e os princípios da Convenção nº 111 sobre discriminação em



matéria de emprego e ocupação (1958) da OIT - Organização Internacional do Trabalho - que, em seu artigo 1º conceitua as formas de discriminação como: “toda a distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social” e da Convenção n.º 100 sobre igualdade de remuneração (1951), relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor.

Quatro unidades de negociação asseguram a igualdade de oportunidades em relação a postos de trabalho e/ou manutenção de emprego, independentemente do sexo do trabalhador. Dentre essas, uma explicita a igualdade de oportunidade à mulher para concorrer a cargo de chefia; outras 11 referem-se à igualdade de remuneração entre todos os trabalhadores²¹.

Em um caso, é negociada a constituição de comissão bipartite para o desenvolvimento de campanha de conscientização e orientação aos empregados, gestores e empregadores visando à prevenção de atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

No período 2001 a 2006, três unidades de negociação passam a incluir cláusulas relacionadas à equidade de gênero em seus contratos, e uma a excluiu.

É interessante ressaltar que, no estudo anterior, também foi verificado um número significativo de negociações que incluíram essas garantias em seus contratos durante o período, o que indica um aumento da presença de cláusulas

21 Em dois casos, explicita-se que serão aceitas diferenças salariais resultantes de reajustes por mérito ou de salários diferenciados dos trabalhadores com perda de capacidade laboral ou problemas de saúde.

relativas à equidade de gênero, principalmente no que tange ao princípio de isonomia salarial e igualdade de oportunidades.

Com relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, três das unidades de negociação apresentam garantias diferenciadas. Uma delas garante a igualdade de oportunidade na seleção para exercer função motorizada, assegurando, também, uma política de transparência em relação aos direitos das mulheres. Outra garante o acesso da mulher ao trabalho, independentemente de sua idade.

Por fim, em 2006, o contrato da Companhia de Saneamento de Minas Gerais passa a assegurar que, em caso de empate em processo seletivo interno para cargos de confiança em que estiverem concorrendo mulheres e negros, esses trabalhadores terão acrescidos dois pontos ao total obtido na avaliação.



3. CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DO NEGRO E À EQUIDADE RACIAL

Neste capítulo, serão apresentados os resultados das negociações coletivas relacionadas à questão racial e aos trabalhadores e trabalhadoras negros. A pesquisa das garantias sobre o tema foi feita por meio do levantamento das cláusulas constantes das contratações coletivas acompanhadas pelo SACC-DIEESE no período compreendido entre 2001 e 2006.

No que diz respeito ao tema, a Constituição Federal do Brasil tem como princípio fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, e prevê que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena prevista em lei.

A despeito dos dispositivos constitucionais, sabe-se que a discriminação racial, oculta ou mesmo manifesta, ainda está muito presente nas relações sociais cotidianas. Em decorrência dessa realidade, a conquista de garantias para esse segmento da classe trabalhadora, por meio de negociação

coletiva, torna-se um instrumento da maior importância para a construção do caminho em direção à equidade racial.

A pesquisa nas 220 unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE revela que garantias aos trabalhadores negros são pouco frequentes nas contratações coletivas de trabalho e estão restritas a um reduzido número de categorias profissionais, tendo sido asseguradas por 21 unidades de negociação, ou cerca de 10% do painel. Pôde-se observar, no entanto, que houve um aumento dessas negociações ao longo do período pesquisado, o que se deve tanto à ampliação do número de contratos coletivos acompanhados pelo sistema quanto a um movimento de inclusão desse tema nas pautas sindicais.

A temática da negociação é pouco diversificada, e a grande maioria das cláusulas localizadas trata de garantias contra a discriminação e da isonomia salarial.

Nos próximos tópicos, serão descritas as garantias referentes à questão racial, que foram agrupadas e serão analisadas com base na classificação apresentada no quadro a seguir.

Quadro 3

Cláusulas relativas ao trabalho dos negros e à equidade racial, 2001-2006

TEMAS
GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO
ISONOMIA SALARIAL
AÇÕES AFIRMATIVAS
SAÚDE

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Antes da análise propriamente dita, é importante observar que o painel do SACC-DIEESE sofreu uma alteração significa-

tiva no período: as noventa unidades de negociação acompanhadas nos anos 2001 e 2002 passaram para 220 no período de 2003 até o último ano da série. Sempre que necessário, isso será lembrado.

3.1 - GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

Ao longo de todo o período analisado (2001-2006), garantias contra a discriminação racial e relativas à igualdade de oportunidades foram negociadas por 16 unidades, representando quase 80% do total de contratos que contêm alguma cláusula relacionada aos trabalhadores negros. Essa garantia está presente nas negociações de gráficos, metalúrgicos, químicos, trabalhadores nas indústrias urbanas e na construção civil; trabalhadores rurais; trabalhadores dos correios; bancários, eletricitários, metroviários e comerciários.



Quanto ao conteúdo, a maioria proíbe atos e políticas discriminatórias, seja da parte de trabalhadores ou das empresas. Em alguns casos, negocia-se o reconhecimento e o incentivo à igualdade de oportunidades, assim como a proibição de diferenças de exercício de função e de critérios de promoção e admissão.

É interessante observar que quatro cláusulas relativas à proibição da discriminação também tratam de garantias contra assédio moral e sexual.

Duas delas preveem o desenvolvimento de campanhas de conscientização e orientação junto a empregados, gerentes e empregadores sobre formas de discriminação, com o objetivo de prevenir tais atos e situações. Em um dos casos, é especificado que a campanha será planejada por uma comissão bipartite.

A apuração de denúncias de atos de discriminação racial em ambiente de trabalho, assim como os praticados contra os trabalhadores durante o exercício de suas atividades, constituiu uma cláusula do contrato dos trabalhadores dos correios.

Apesar de essas garantias estarem restritas a poucas unidades de negociação, e de a grande maioria delas ter sido introduzida a partir da ampliação da base de dados do SACC-DIEESE, é evidente a evolução ocorrida no período examinado. Em 2001, duas unidades de negociação as asseguravam, o que representava 2% do painel. Em 2003, com o aumento do número de contratos analisados, estavam presentes em 12 unidades de negociação - cerca de 6% do painel ampliado. A partir daí, e até o último ano da série, todas as garantias asseguradas se mantêm e novas são introduzidas, atingindo 7% do painel.

Tabela 11
Número de unidades de negociação que asseguram garantias contra a discriminação racial, 2001-2006

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	02	2,2
2002	04	4,4
2003	12	5,5
2004	13	5,9
2005	15	6,8
2006	16	7,2

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação. A partir de 2003, esse número passou para 220.

3.2 - ISONOMIA SALARIAL

O princípio da igualdade de salário, independentemente de raça ou cor, sexo, idade ou estado civil, assegurado pelo artigo 461 da CLT e pelo § XXX do artigo 7º da Constituição Federal, aparece em sete unidades de negociação do SACC-DIEESE em 2006: trabalhadores da empresa Itaipu Binacional; empregados em processamento de dados de São Paulo; comerciários de Caxias do Sul-RS; metalúrgicos de Belo Horizonte-MG; químicos de São Paulo; e trabalhadores rurais em fruticultura no Rio Grande do Norte e na cana em São Paulo.

Todas essas cláusulas tratam do princípio de isonomia salarial independentemente de cor ou raça, entre outros fatores, e não apresentam avanços em relação aos parâmetros legais.

Também aqui, pode-se observar, além do crescimento do número de cláusulas devido à ampliação do painel do SACC-DIEESE, um aumento de sua proporção nas unidades de negociação: de zero, em 2001, a aproximadamente 3% a partir de 2004.

Tabela 12

Unidades de negociação que asseguram isonomia salarial, 2001-2006

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	0	0,0
2002	01	1,1
2003	06	2,7
2004	07	3,2
2005	07	3,2
2006	07	3,2

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação. A partir de 2003, esse número passou para 220.

3.3 - AÇÕES AFIRMATIVAS

Foram reunidas neste grupo as cláusulas que apresentam propostas de ações ou políticas efetivas contra a discriminação aos trabalhadores negros no ambiente de trabalho. Essas garantias, apesar de sua importância na luta pela equidade racial, estão restritas a quatro unidades de negociação, todas elas acompanhadas pelo SACC-DIEESE a partir da ampliação do painel. Em três delas, além da previsão dessas ações, foram reafirmados os dispositivos legais que tratam da questão.

Os trabalhadores dos Correios conquistam, em 2004, a garantia de desenvolvimento de políticas de reserva de cotas em concursos públicos, cujo objetivo é ampliar o acesso de negros e indígenas aos quadros da empresa. Essa garantia - que fazia parte de uma cláusula que assegura a não discriminação racial, religiosa ou de orientação sexual nos concursos públicos - não foi renovada, sendo mantida, entretanto, suas outras disposições.

Em 2006, os trabalhadores da Companhia de Saneamento de Minas Gerais incluem em seu acordo coletivo de trabalho a garantia de discriminação positiva no processo de seleção interna, ou seja, mulheres e negros que participarem de processo seletivo interno para cargo de confiança - somente se houver empate - terão acrescidos dois pontos ao total obtido na avaliação.

Os eletricitários da empresa Light S.A. asseguram, no ano de 2005, cláusula que garante o apoio da empresa à pesquisa do sindicato sobre a identificação de raça, etnia e cor dos trabalhadores, informando sobre a atividade e disponibilizando locais para a sua realização. Essa cláusula foi introduzida no acordo de 2005 e renovada no ano seguinte.

Por fim, os trabalhadores das CELESC-Centrais Elétricas de Santa Catarina negociam em 2004 e renovam nos anos subsequentes a garantia de políticas afirmativas que contemplem raça, gênero e hipossuficiência econômica nos concursos públicos.

Conforme pode ser observado na Tabela 13, essas garantias, embora presentes em menos de 2% das unidades de negociação analisadas, também a apresentam uma evolução ao longo do período.

Tabela 13
Unidades de negociação que asseguram garantias de ações afirmativas, 2001-2006

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	0	0,0
2002	0	0,0
2003	01	0,5
2004	02	1,0
2005	03	1,4
2006	04	1,8

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação. A partir de 2003, esse número passou para 220.

3.4 - SAÚDE

Em todo o material pesquisado, foi encontrado apenas uma garantia relativa à saúde do trabalhador na qual se consideram as especificidades do negro.

Os trabalhadores dos Correios garantiram, em cláusula que trata da realização de exames médicos de câncer ginecológico, de próstata e de pele, a realização de exames periódicos



de anemia falciforme para os empregados afrodescendentes. Nessa mesma cláusula, a empresa compromete-se a promover campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades dos afrodescendentes. Essas garantias foram incluídas no contrato coletivo de 2006.

Tabela 14
Unidades de negociação que asseguram garantias à saúde do negro,
2001-2006

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2006	01	0,5

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas
Nota: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação. A partir de 2003, esse número passou para 220.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de todo o período analisado, as garantias contra a discriminação e medidas para garantir a igualdade de oportunidades são temas que se destacam nas negociações coletivas de trabalho.

No que se refere ao trabalho da mulher e às questões de gênero, o levantamento revela, no período compreendido entre 2001 e 2006, seis cláusulas, em média, para cada contrato coletivo de trabalho. Isso demonstra uma evolução em relação aos estudos realizados anteriormente, quando essa média era de quatro cláusulas entre 1993 e 1995 e de cinco entre 1996 e 2000.

Cerca da metade das garantias asseguradas relaciona-se à maternidade e paternidade, aproximadamente 20% referem-se à gestação e 15% tratam de responsabilidades familiares. As demais se dividem entre questões relativas a condições de trabalho (9%), à saúde da mulher (5%), à equidade de gênero (3%) e ao exercício do trabalho (1%). A proporção de cada um dos grupos sobre o total das garantias é muito se-

melhante à observada nos períodos passados, de modo que é fácil reconhecer a manutenção da configuração dos direitos às trabalhadoras nas negociações coletivas.

No tema relativo à gestação, nota-se a estabilização das garantias, tanto no que se refere à quantidade quanto ao conteúdo. É importante ressaltar, no entanto, que vários avanços em relação à legislação já haviam sido conquistados neste grupo. Podem ser citados como exemplo a ampliação do período de estabilidade à gestante, previsto por lei, e o abono de faltas para exame pré-natal. Sobre essa última garantia, vale ressaltar que, antes mesmo de ser objeto de regulamentação legal, já era assegurada nos processos de negociação coletiva. Ainda neste grupo, há uma garantia que, embora continue restrita a poucas unidades de negociação, não tem base na legislação: a liberação da gestante de suas tarefas antes do término da jornada de trabalho, mesmo que por tempo reduzido. É necessário destacar também uma conquista inédita obtida no período analisado: a liberação do trabalhador para acompanhamento da esposa ou companheira gestante a consultas pré-natais, que aponta para a co-responsabilidade entre pais e mães no que se refere ao cuidado dos filhos/as.

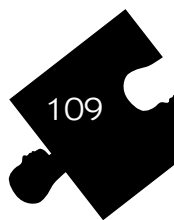
O grupo de cláusulas referentes à maternidade e paternidade, tal como o relativo à gestação, caracteriza-se por compor, no período 2001 a 2006, um quadro semelhante ao de anos anteriores, conservando garantias da maior importância para a criação compartilhada dos filhos, mas apresentando poucos avanços. Dentre esses estão a ampliação dos prazos legais de concessão do auxílio-creche, a extensão da licença-paternidade e o aumento dos intervalos e do período da amamentação.

Também foram mantidos direitos que não decorrem da legislação, como o acompanhamento de filhos por motivos de

saúde ou escolares e a estabilidade do pai, além de diversas garantias a adotantes, como a estabilidade e a licença-paternidade. Ainda com relação à adoção de crianças, pela primeira vez uma unidade de negociação introduziu em suas contratações coletivas o direito a intervalos de amamentação para a mãe adotante, garantia que não encontra referência na legislação. Além disso, foi regulamentada por lei, durante o período analisado, uma conquista das negociações coletivas: a licença à adotante. Esses dois movimentos reforçam a importância do processo de negociação direta entre as partes na normatização de questões de interesse dos trabalhadores e trabalhadoras tanto no que se refere à introdução de novas garantias quanto à extensão a toda a classe trabalhadora de direitos já adquiridos por algumas categorias.

Foram asseguradas outras garantias importantes para a mãe em licença, devendo ser destacada a ampliação da licença-maternidade para 130 dias em um dos contratos examinados e as garantias de continuidade de recebimento de benefícios pagos normalmente à trabalhadora durante o período de licença. Também foram registradas garantias de que a licença seja considerada para o cálculo de participação nos lucros e/ou resultados e promoção.

As cláusulas relativas à facilitação do cumprimento das responsabilidades familiares seguem o mesmo comportamento dos estudos anteriores: estabilidade em relação à frequência e às condições acordadas. As cláusulas mais frequentes referem-se ao acompanhamento de cônjuges ou familiares, ao auxílio-educação e à assistência saúde, cada uma tendo sido negociada por cerca de um terço das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE. Com exceção do auxílio-educação, as demais não são exigências legais. Assim, apesar de não representarem um movimento de avanço em relação



aos estudos anteriores, as cláusulas expostas neste grupo concentram diversos direitos cuja conquista se deve exclusivamente ao processo de negociação coletiva.

Já no grupo que visa a assegurar melhores condições de trabalho às mulheres, verificam-se alterações significativas, especialmente no que se refere ao assédio sexual e moral. Essas duas garantias, que estavam praticamente ausentes nos períodos anteriores, intensificam sua presença nas negociações de 2001 a 2006, embora, em sua maioria, não apresentem avanços em relação aos direitos legais. Cabe registrar aqui que, pela primeira vez no SACC-DIEESE, encontra-se uma negociação que assegura a garantia de apuração de denúncia de assédio moral e sexual e punição ao agressor.

No tema referente à saúde da mulher, notam-se mudanças, como o aumento da proporção de negociação de garantias a soropositivos e maior presença de cláusulas que preveem a inclusão de exames de prevenção de câncer ginecológico - e de próstata - entre os exames médicos periódicos.

Também foram observados alguns avanços pontuais de garantias não exigidas por lei, como, por exemplo, a estabilidade de emprego a trabalhadores que vivem com HIV ou Aids ou a complementação de seu salário em caso de afastamento pelo INSS em decorrência da doença. Já as cláusulas que tratam de garantias previstas em lei não apresentam avanços em relação à normatização legal, exceto a que trata da ampliação do período da licença em caso de aborto.

Quanto ao exercício do trabalho, foram assegurados exatamente os mesmos dispositivos verificados nos períodos anteriores, que se relacionam à qualificação e ao treinamento das trabalhadoras. Apesar da importância desse tema na dinâmica do mercado de trabalho, as cláusulas encontradas

não abordam questões centrais da qualificação e reciclagem profissionais.

Por fim, observou-se a disseminação de garantias contra a discriminação de gênero²², embora essas se limitem a reproduzir os dispositivos legais. Em alguns casos, além de reafirmar os princípios de isonomia salarial ou igualdade de oportunidade independentemente do sexo, em conformidade com a Constituição Federal, a CLT e as Convenções nº 100 e 111, da OIT, são previstas campanhas de conscientização e orientação dos empregados em relação à igualdade de gênero. Apesar do aumento de unidades de negociação que conquistaram cláusulas sobre o tema, não houve alterações qualitativas das garantias pactuadas.

Questões relativas ao trabalho dos negros e à equidade racial são ainda incipientes, tendo sido objetos de apenas 10% das 220 unidades de negociação analisadas. É visível, no entanto, um movimento de ascensão desse tema, com aumento, ano a ano, da proporção de negociações nas quais é abordado.

Quanto ao conteúdo, as garantias contra a discriminação constituem a maioria e, em grande medida, restringem-se a reproduzir a legislação. Algumas poucas categorias profissionais obtiveram conquistas importantes, como a garantia de apuração de denúncia e punição em casos de discriminação no ambiente de trabalho; a adoção de políticas de ações afirmativas, como a discriminação positiva em caso de seleção; e a atenção às especificidades da saúde do trabalhador negro.

Diante do exposto, a análise das contratações que compõem o SACC-DIEESE permite constatar uma grande distinção entre

22 A manutenção do número absoluto de unidades de negociação que asseguraram garantias contra a discriminação de gênero nos dois últimos estudos deve-se à exclusão de quatro negociações do painel acompanhado pelo SACC-DIEESE, que as incluíam em seus contratos. Não fosse isso, esse número seria maior.



a inclusão de cláusulas relativas à equidade de raça e à de gênero nos processos de negociação coletiva no Brasil.

Os direitos relativos ao trabalho da mulher, que compõem as pautas de reivindicação do movimento sindical desde o final dos anos 70, têm presença significativa nos contratos analisados aqui e apresentam grande amplitude e diversidade temática. Já as questões referentes ao trabalho dos negros foram introduzidas recentemente nessas negociações, e suas conquistas ainda estão restritas a um reduzido número de categorias profissionais.

Nos dois casos, as conquistas traduzem-se na ampliação de direitos previstos em lei e na aquisição de novas garantias, o que revela a importância das negociações coletivas para a definição das regras e dos condicionantes das relações de trabalho. Os direitos adquiridos nesses processos tendem a se disseminar e evoluir tanto em forma quanto em conteúdo, conforme atestam as informações aqui apresentadas.

Assim, temas de fundamental importância como os que foram apresentados nesta análise devem consolidar-se como objetos de regulamentação entre trabalhadores e empregadores, ampliando as possibilidades de que esses processos se disseminem e se estendam a toda a classe trabalhadora por meio de regulamentação legal. Esse é um dos passos necessários para a construção de uma sociedade justa e igualitária, que vise à equidade de gênero e raça.



NOTAS METODOLÓGICAS

O SACC-DIEESE

O SACC-DIEESE é composto, em sua maioria, por convenções coletivas, de forma a abranger o maior número possível de trabalhadores contemplados pelas normas estabelecidas nas negociações coletivas de trabalho. Em outras palavras, após a seleção das unidades paradigmáticas para o conjunto das negociações, optou-se pelo acompanhamento dos contratos nelas firmados que abrangessem a maior parcela dos trabalhadores da categoria.

Assim, aproximadamente 70% dos documentos incluídos no SACC-DIEESE referem-se a categorias profissionais (como os bancários, em nível nacional, ou os metalúrgicos do Estado de São Paulo) ou a parcelas de categorias profissionais (como os trabalhadores químicos do setor de tintas e vernizes do Rio de Janeiro ou os jornalistas do setor de jornais e revistas do Ceará). A opção pela inclusão de acordo coletivo no SACC-

DIEESE só ocorreu nos casos em que há apenas uma empresa do setor na base territorial (a Usiminas, de Ipatinga-MG, por exemplo) ou em que alguma das empresas do setor, além de conter um número expressivo de trabalhadores, firme, tradicionalmente, um acordo paradigmático para as negociações coletivas que supera a convenção coletiva da categoria. Podem ser citadas como exemplo as negociações das entidades representativas de trabalhadores nas indústrias de alimentação, que, de modo geral, resultam em convenções coletivas distintas para parcelas da categoria e, nas grandes empresas, como Sadia e Nestlé, asseguram maiores vantagens pela via de acordos coletivos.

Para o tratamento das informações, foi desenvolvida uma metodologia que visa à classificação e recuperação dos dados constantes dos contratos e permite localizar as cláusulas que os compõem e destacar suas principais características, tais como categorias favorecidas, data-base, tipo de instrumento resultante, instância de formalização dos contratos e abrangência geográfica, entre outras.

Para o cadastramento das cláusulas, optou-se por um tipo de codificação que possibilita tanto sua identificação individual quanto por tema ou grupo. Sendo assim, a consulta pode ser realizada de duas maneiras. A primeira, através do título, permite a localização de uma cláusula específica, como, por exemplo, “Auxílio-creche”, “Estabilidade à gestante”, “Licença-paternidade”. A segunda, usando palavras-chaves, direciona a pesquisa para a identificação de grupos de cláusulas afins ou de temas de interesse que podem estar localizados em diversos títulos, como “mulher”, “pai”, “auxílio”, “jornada”, “relação de trabalho”, “saúde”. Nesse caso, é ainda possível a combinação de duas ou mais palavras-chaves a fim de tornar mais específica a consulta .

A pesquisa pode investigar todo o material cadastrado ou ser delimitada por alguns parâmetros, como categoria profissional, abrangência geográfica, tipo de instrumento, vigência. Desse modo, pode-se tanto pesquisar uma ou mais cláusulas que constem de todos os contratos que compõem o SACC-DIEESE ou apenas as que constem, por exemplo, dos contratos referentes a determinada(s) categoria(s) profissional(is) ou unidade(s) da federação.

PROCEDIMENTOS UTILIZADOS PARA O LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES

O levantamento das cláusulas que seriam investigadas seguiu dois critérios: tipo de cláusula e palavra-chave.

De posse dos relatórios, passou-se à etapa de preparação do material. Uma vez localizada cada cláusula, realizaram-se os seguintes procedimentos:

- a - identificação das categorias profissionais que as incluíram em seus contratos coletivos de trabalho (para gênero e raça);
- b - verificação de sua inserção em todos os anos da série analisada ou de sua exclusão ou inclusão durante o período (para gênero e raça);
- c - análise de seu conteúdo a fim de captar evoluções ou involuções nas garantias determinadas (para gênero e raça);
- d - comparação de suas características com as similares do período 1996-2000 (apenas para gênero).



É necessário agregar algumas observações sobre o material analisado e os procedimentos adotados em situações atípicas.

Embora o SACC-DIEESE fosse composto por 94 documentos até 2002, e por 220 a partir de então, esse não é o total de contratos existentes em cada período, dado que, quando as negociações coletivas não obtêm êxito no âmbito direto e recorre-se à Justiça do Trabalho, o conflito pode permanecer sem solução. Assim, o universo trabalhado é composto de 87 documentos em 2001; 89 em 2002; 213 em 2003; 214 em 2004, e 213 tanto em 2005 quanto em 2006.

Entretanto, nas situações em que não houve resolução pela Justiça do Trabalho, não se considerou que tenha havido exclusão de cláusula, uma vez que o que enfrentou resistência não foi um ou outro ponto do acordo, mas todo o processo da negociação. Dessa forma, só foram consideradas excluídas dos contratos as cláusulas presentes em um dos documentos firmados por alguma unidade de negociação no período e que não tenham sido renegociadas nos contratos subsequentes.

Ao mesmo tempo, ocorreram diversas modificações no SACC-DIEESE entre o período 1996-2000 e o período 2001-2006. Algumas dessas alterações referem-se ao painel de categorias que compõem o sistema, e exigiram a adoção de uma série de procedimentos para viabilizar as comparações. Houve cinco modificações no painel original do SACC-DIEESE entre 1996 e 2006: foram fechadas a fábrica da empresa Philip Morris S/A do Paraná, em 1999, a fábrica da empresa Parmalat do Brasil S/A de Salvador, em 2000, e a fábrica da empresa Fibrasil Têxtil S/A de Pernambuco, em 2006; a última convenção coletiva de trabalho das empresas automotivas em São Paulo-SP foi assinada em 1997, deixando de haver empresas

desse ramo na cidade; e, desde 1999, foram suspensas as negociações entre o Sindicato Nacional da Indústria de Rações Balanceadas e o Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Criciúma-SC.



