



Conciliação entre o trabalho e a vida familiar: ações dos sindicatos

A CORRESPONSABILIDADE SOCIAL com relação ao equilíbrio entre trabalho e família envolve, além das famílias (e dentro delas, homens e mulheres), os governos, as empresas e os sindicatos. Os sindicatos têm atuado cada vez mais na promoção das necessidades de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, particularmente por meio de negociações coletivas. Esta Nota apresenta alguns exemplos concretos de iniciativas sindicais nessa área no Brasil.



Facilitar a **participação** em atividades sindicais

A CRESCENTE PARTICIPAÇÃO de mulheres na força de trabalho gerou novas necessidades não apenas para mulheres trabalhadoras, mas também para os homens. Atualmente, em muitas famílias, ambos os membros do casal trabalham e precisam enfrentar, simultaneamente, as demandas do mundo do trabalho e responsabilidades familiares. Os sindicatos podem se fortalecer ao assumir essa nova realidade, uma vez que essa atitude demonstra que eles respondem às novas necessidades das pessoas que eles (sindicatos) representam.

Para satisfazer essas demandas crescentes, os sindicatos têm se esforçado para garantir a representação de trabalhadores/as com responsabilidades familiares, em particular as mulheres, em seus comitês e atividades. Isso nem sempre é fácil, já que essas responsabilidades podem constituir uma barreira à participação.

Ao desenvolverem, portanto, mecanismos de equilíbrio entre trabalho e família, os sindicatos ajudam a aumentar a participação das mulheres em suas atividades. A maior presença de mulheres nos sindicatos é fundamental para promover a inclusão e ampliação dos temas sobre igualdade de gênero e conciliação entre trabalho e família nas pautas de discussão das organizações sindicais e nas mesas de negociação coletiva, além de promover medidas de apoio nos estabelecimentos dos próprios sindicatos.

É importante chamar a atenção, contudo, que a discussão do equilíbrio entre trabalho e família no âmbito dos sindicatos promove, por outro lado, uma ampla mudança de mentalidade com relação aos papéis de homens e mulheres, o que significa entender que conciliar o trabalho e os cuidados com filhos e demais dependentes (pessoas doentes, com deficiência ou idosas) também é uma questão que envolve os homens trabalhadores (pais, irmãos, genros, filhos, netos, avôs, etc.) e, assim, os reconhecer como sujeitos de direitos.

Organização Internacional do Trabalho

Escritório no Brasil

As Notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto *Gender equality within the world of work*, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa.

Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho, 2009

As demais notas desta série trazem informações mais detalhadas sobre os temas aqui tratados.



Confederação sindical brasileira na luta pelo equilíbrio entre trabalho e família

O tema “relações compartilhadas” vem sendo tratado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf) na Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades com a Federação Brasileira de Bancos (Febraban). O movimento sindical bancário foi pioneiro ao trazer o tema para os debates dos trabalhadores, com a publicação, em 2001, pela Confederação Nacional dos Bancários, da cartilha “Relações Compartilhadas – Um Outro Mundo é Possível”. Além disso, desde 2008, a Confederação inclui proposta de ampliação para seis meses da licença-paternidade, que seria usufruída pelos homens após o retorno da mãe ao trabalho. Além de garantir um período maior de cuidados para o bebê num momento crítico de sua formação, a medida visa promover o conceito de relações compartilhadas, em que homem e mulher dividem de forma igual responsabilidades e direitos.

De acordo com a Confederação, a idéia é fazer com que a sociedade deixe de encarar a criação das crianças como um papel exclusivo da mulher, mas sim uma responsabilidade do casal. A medida ainda garantiria aos pais a possibilidade de assumir maior responsabilidade na criação dos filhos e construir com eles uma relação mais sólida. Para a organização, homens e mulheres são capazes de desenvolver todos os tipos de sentimento e realizar qualquer atividade, inclusive a criação dos filhos. Compartilhar essas tarefas gera melhor integração familiar e permite que homens e mulheres possam ter iguais oportunidades em todos os campos.

Fonte: Contraf-CUT. Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=21066>

A participação das mulheres brasileiras nos sindicatos

No Brasil, em 2009, 40% do total de trabalhadores associados a sindicato acima de 18 anos de idade eram mulheres. Apesar do número de trabalhadoras sindicalizadas ter aumentado nos últimos anos, sobretudo após instituição da política de cotas (de no mínimo 30% de cargos de direção destinados a mulheres) e com a criação de secretarias da mulher nas principais centrais sindicais, a participação das trabalhadoras nos espaços de poder e decisão ainda não alcançou o devido equilíbrio em relação aos homens. A presença de mulheres em cargos de direção nacional é bastante incipiente, com taxas que variam entre 8% a 30% em cinco centrais sindicais. A maior participação das trabalhadoras está nas secretarias nacionais, com percentuais de, no mínimo 18%, e no máximo de 40%.

Leone, E. T. e Teixeira, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. Disponível em: http://www.fsindical.org.br/downloads/mulheres_mercado_trabalho.pdf.

Negociar medidas de conciliação trabalho-família

AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS têm sido um instrumento poderoso para se alcançar avanços na legislação em matéria de proteção da maternidade e responsabilidades familiares. Em muitos países, os sindicatos têm negociado diversas medidas nesse sentido e, em alguns casos, direitos inicialmente garantidos por meio de negociações coletivas foram posteriormente incorporados a legislações nacionais, como ocorreu no caso da licença-paternidade no Brasil.

Além disso, e embora quase todos os países do mundo tenham estabelecido o direito à licença-maternidade em suas legislações, em muitos casos, negociações coletivas permitiram ampliar sua duração e/ou aumentar os benefícios pecuniários correspondentes. Em alguns casos, há mais espaço para se garantir benefícios não salariais no marco de negociações coletivas, acarretando conquistas tangíveis para os sindicatos. Essas conquistas – como, por exemplo, horários mais flexíveis de entrada ou saída ou licenças curtas remuneradas por motivo de emergências familiares – podem ser muito benéficas para trabalhadores e trabalhadoras e até mais significativas que um pequeno aumento salarial.

No Brasil, os sindicatos conseguiram garantir avanços em relação à legislação e acordos sobre temas não abrangidos por elas. Por exemplo, a estabilidade provisória de emprego e/ou salário ao trabalhador que se tornou pai não é regulamentada pela lei, sendo assegurada apenas por meio de negociação coletiva.

Um estudo realizado pela OIT e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) sobre cláusulas de negociação coletiva sobre equidade de gênero e raça¹ constatou que do total de unidades de negociação analisadas que contemplam a temática gênero no período entre 2007-2009, 9% se referiam à estabilidade do pai trabalhador, nas categorias de bancários, comerciários, químicos, metalúrgicos e trabalhadores em empresas de processamentos de dados. Entre as cláusulas, uma apresentou avanços com relação a essa garantia, assegurando estabilidade de 120 dias a partir do nascimento do filho ou filha.

Em quase todas as negociações coletivas foram celebradas ao menos uma cláusula sobre os temas “trabalho da mulher ou equidade de gênero”. No período entre 1993-2009, das 90 negociações coletivas, 87 negociaram alguma garantia sobre os temas. A maior parte das cláusulas em torno dos temas diz respeito à gestação, maternidade/paternidade e responsabilidades familiares, representando cerca de 80% do total das cláusulas sobre trabalho da mulher e gênero. Importante destacar que ao longo de 16 anos, as cláusulas relativas ao tema responsabilidades familiares passaram de 5% para aproximadamente 15%.

A garantia relacionada a creches ou à guarda dos filhos durante a jornada de trabalho de mães e pais representa a segunda maior concentração de cláusulas, representando 69% do total de cláusulas,

1 Acordos e convenções coletivas de trabalho – negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça - 2007-2009. No prelo em julho de 2011.

com cerca de 2/3 localizadas em acordos coletivos da indústria, pouco menos de 1/3 em serviços e em alguns casos no comércio. Com relação à cobertura do benefício, pouco mais da metade das cláusulas asseguram o auxílio somente às mães trabalhadoras; cerca de 1/4 às mães e ao pai separado, divorciado ou viúvo que detenha a guarda dos filhos, e apenas três asseguram a todos os trabalhadores (mães e pais), sem distinção. Cabe destacar que uma única negociação da categoria de construção civil estende a garantia também aos trabalhadores que vivam em união estável com parceiro ou parceira do mesmo sexo.

Seguindo o número de cláusulas de garantia de creches, estão o direito de acompanhamento de filhos (58%), garantias na adoção (40%) e a licença-paternidade (37%).

Cerca de 80% das cláusulas tratam do abono de faltas para acompanhamento de filhos em consultas, tratamentos médicos ou internações e, entre estas, mais de 15% autoriza a falta, mas determina a compensação ou o desconto das horas não trabalhadas. Essas garantias são, em sua maioria, fixadas para os trabalhadores sem distinção de sexo.

No que se refere às cláusulas de garantia na adoção, apesar de ter havido um aumento do número de cláusulas que garantem licença à mãe adotante nos períodos de 2001 a 2009, observou-se que ainda é relevante o número de cláusulas (cerca de 30%) que fixam em contratos coletivos a licença à mãe adotante em termos inferiores à lei vigente. Com relação às cláusulas de licença ao pai adotante, a maior parte assegura a licença-paternidade adoção em cinco dias. Uma conquista importante foi a extensão da licença-paternidade adoção para companheiros do mesmo sexo pelos bancários.

TABELA 1

Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à proteção à maternidade/paternidade e responsabilidades familiares, 2007-2009

Cláusulas relativas a responsabilidades familiares	Unidades de Negociação nº	%
Licença-maternidade	23	26
Licença-paternidade	33	37
Estabilidade pai	8	9
Garantias à lactante	22(1)	24
Licença amamentação	1	1
Intervalos para amamentação	19	21
Jornada de trabalho da lactante	2	2
Creche	62	69
Acompanhamento de filhos	52	58
Dependentes com deficiência	17	19
Garantias na adoção	36(1)	40
Licença à mãe adotante	28	31
Licença ao pai adotante	8	9
Estabilidade a adotantes	5	6
Creche para filhos adotivos	14	16
Total de Unidades de Negociação do SAC-DIEESE	90	

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamentos de Contratações Coletivas. Elaboração: OIT

Notas (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.

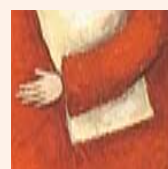
Conciliação entre trabalho e família e igualdade de gênero nas pautas sindicais

A Central Única dos Trabalhadores propôs uma Minuta Padrão de Reivindicações para a inclusão da igualdade de gênero nas pautas sindicais, que além de prever a garantia de igualdade de acesso das mulheres ao emprego, cargos, salário e capacitação profissional, estabelece, entre outras garantias:

- proteção da maternidade e paternidade, como garantia ao emprego durante o período de gestação, pós-parto e puerpério;
- garantia de emprego para o pai após o nascimento do/a filho/a de 1 ano(no mínimo);
- flexibilidade durante a jornada de trabalho para a trabalhadora que estiver amamentando, sem prejuízo de funções ou cargo;
- liberação da empresa, sem prejuízo salarial para comparecer às visitas no serviço pré-natal e realização dos exames necessários para acompanhamento adequado da gestação;
- abono de horas e dias de trabalho para os(as) empregados(as) acompanharem filhos(as) menores a consultas médicas/internações;
- estabilidade para a trabalhadora que sofreu aborto comprovado por atestado médico de no mínimo 60 dias;
- licença para empregado(a) adotante.

Prevê, ainda, a garantia de creche para empregados pais ou mães, até a criança atingir idade escolar por meio dos custos das despesas com a creche pela empresa ou dos custos com profissionais contratados para cuidar dos filhos dos trabalhadores e trabalhadoras.

Fonte: Central Única dos Trabalhadores do Brasil (CUT). Gênero nas Pautas Sindicais. Proposta de Minuta Padrão de Reivindicações. Disponível em <http://www.cut.org.br/secretarias-nacionais/artigos/4370/genero-nas-pautas-sindicais-proposta-de-minuta-padrao-de-reivindicacoes>





Apoiar o exercício de direitos existentes

OS SINDICATOS TÊM UM PAPEL-CHAVE a desempenhar no sentido de garantir a implementação eficaz da legislação e de acordos coletivos que promovam uma melhor conciliação entre a vida laboral e familiar. Trabalhadores e trabalhadoras não podem exercer seus direitos se não os conhecem e os sindicatos desempenham um papel fundamental na divulgação de informações. Para esse fim, diversos meios podem ser utilizados, como boletins e outros materiais informativos, páginas na internet, workshops e cursos de capacitação para delegados e delegadas sindicais, etc.

Além disso, muitas vezes é necessário empreender ações para garantir não apenas o conhecimento de direitos, mas também a capacidade de exercê-los. O apoio do sindicato é crucial para que trabalhadores e trabalhadoras possam exigir seus direitos.

Intervenções diretas: prestação de serviços

EM ALGUNS CASOS, os próprios sindicatos podem intervir para ajudar trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares por meio da prestação de serviços (por exemplo, serviços de cuidados infantis).

Fiscalização de creches pelos trabalhadores é garantida por meio de negociação coletiva

No âmbito dos acordos e convenções coletivas relativos à conciliação entre trabalho e família analisados nas mesas de negociação coletiva no Brasil, 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.

Fonte: OIT. Negociação Coletiva e Equidade de Gênero e Raça no Brasil. Brasília: OIT, 2009.

Inserir o tema na agenda pública

ADVOGAR POR MELHORIAS NA LEGISLAÇÃO e nas políticas nacionais que afetam o bem-estar de pessoas trabalhadoras é uma das principais tarefas dos sindicatos. Os sindicatos podem mobilizar os governos para garantir melhorias na legislação sobre o horário de trabalho e responsabilidades familiares. Em instâncias participativas, os sindicatos podem assumir um papel significativo no sentido de garantir a inserção do tema da relação entre o trabalho e a família na agenda, promover e fortalecer as ações conciliatórias.

Para além da negociação coletiva, uma ação sindical de fortalecimento do equilíbrio entre trabalho e família

Em janeiro de 2010, movimentos de mulheres e feministas promoveram uma manifestação em favor da ratificação, pelo Brasil, da Convenção da OIT sobre a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156) no Fórum Social Mundial, em Porto Alegre – RS. Durante os meses de janeiro e fevereiro, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) realizou atos de lançamento do Abaixo Assinado pela Ratificação da Convenção nº 156 em todos os estados em que a entidade atua, convidando os seus sindicatos filiados a conhecerem a Convenção e assim se engajarem pela sua ratificação e encaminhamento ao Congresso Nacional para aprovação. Para a central sindical, a formulação de políticas que visem à harmonização do trabalho com a vida familiar deve contemplar tanto a mulher quanto o homem. O conceito de “família” deve ser entendido em seu sentido mais amplo, ou seja, aquele que implica o cuidado dos filhos e filhas ou de qualquer outra pessoa a cargo do membro do grupo familiar que trabalha, seja este homem ou mulher. Para a Central, a ratificação da Convenção nº 156 será uma extensão das conquistas que estão em curso, como a ampliação da licença maternidade, ao fornecer condições objetivas de viver as relações compartilhadas tanto para as tarefas domésticas como para os cuidados dos filhos.

Fonte: Observatório de Gênero e Central Única dos Trabalhadores. Disponível em: <http://www.cut.org.br/destaques/19320/na-vida-no-trabalho-e-no-movimento-sindical>