

NEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DE TRABALHO RELATIVAS À IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA 2007-2009



Organização
Internacional
do Trabalho

Escritório no Brasil





Organização
Internacional
do Trabalho

NEGOCIAÇÃO
DE CLÁUSULAS
DE TRABALHO
RELATIVAS À
IGUALDADE DE
GÊNERO E RAÇA
2007–2009

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 *Geneva* 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

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

Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009 /
Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2011
1 v.

ISBN: 9789228254549;9789228254556 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho, Escritório no Brasil

Negociação coletiva / acordo coletivo / direitos dos trabalhadores / igualdade
de gênero / mulheres trabalhadoras / discriminação racial / condições de
trabalho / Brasil

13.06.5

Dados de catalogação da OIT

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos 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 e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Esta publicação foi produzida no âmbito do Projeto “Gender Equality in the World of Work” da Organização Internacional do Trabalho (GLO/10/61/NOR), financiado pelo Governo Norueguês.

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

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

Adalgisa Soares e Andréa Melo

Edição

Marcia Vasconcelos e Rafaela Egg

Projeto Gráfico

Luciano Mendes

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Presidente: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Vice-presidente: Josinaldo José de Barros

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel - SP

Secretário: Pedro Celso Rosa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alberto Soares da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretora Executiva: Ana Tércia Sanches

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Antônio de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: José Carlos Souza

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

Diretor Executivo: João Vicente Silva Cayres

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos, Perícias, Informações, Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Tadeu Moraes de Sousa

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e Região - SP

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio - Diretor Técnico

Ademir Figueiredo - Coordenador de Estudos e Desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira - Coordenador de Relações Sindicais

Nelson Karam - Coordenador de Educação

Francisco J.C. de Oliveira - Coordenador de Pesquisas

Rosana de Freitas - Coordenadora Administrativa e Financeira

Equipe Responsável pelo Projeto

Luís Augusto Ribeiro da Costa - Supervisor do Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais

Vera Lúcia Mattar Gebrim - Supervisora das Pesquisas Sindicais

Laura Tereza Benevides - Técnica



PRÓLOGO

A promoção da igualdade de gênero e raça é uma tarefa complexa, que supõe o compromisso de múltiplos atores. Entre eles o governo e demais instituições do Estado, as organizações de empregadores e trabalhadores, outras organizações da sociedade civil e os organismos internacionais comprometidos com esse objetivo. Apesar de avanços importantes ocorridos nas últimas décadas, as desigualdades e a discriminação de gênero e raça continuam sendo eixos estruturantes dos padrões de desigualdade que marcam o mercado de trabalho e a sociedade brasileira. Por isso, são necessárias políticas, programas e ações que enfrentem as diversas manifestações dessas desigualdades.

São também diversas as possibilidades de atuação dos sindicatos nessa matéria. Entre elas, a identificação de possíveis situações de discriminação e o desenvolvimento de ações para enfrentá-las, no âmbito das empresas e das relações de trabalho; o desenvolvimento de ações que contribuam para o fortalecimento de uma cultura institucional em torno da igualdade de gênero e raça e que promovam, de maneira

substantiva, a igualdade para as mulheres e negros. Também é importante a criação de estruturas, no interior das organizações sindicais, voltadas para o combate à discriminação e à promoção da igualdade, assim como a sensibilização dos trabalhadores e trabalhadoras e a formação e capacitação das pessoas nestes temas.

Entre todas essas possibilidades, a atuação nos espaços de diálogo social e, em particular, a inclusão dos temas de gênero e raça nos processos de negociação coletiva, merece um destaque especial.

O direito efetivo à negociação coletiva e à liberdade sindical e de associação integram a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1998. São elementos centrais da ação da OIT para a promoção do trabalho decente, entendido como um trabalho produtivo e de qualidade, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. A igualdade de gênero e raça é uma dimensão estratégica do trabalho decente.

As questões relativas à igualdade de gênero e raça têm presença crescente nos processos de negociação coletiva no país. Isso pode ser observado através do aumento do número de cláusulas existentes nos acordos e convenções coletivas, em especial no que se refere às questões de gênero. Fortalecer esses processos é um aspecto central da estratégia sindical para a construção da igualdade de gênero e raça, assim como para o avanço nas relações de trabalho e no ambiente produtivo das empresas.

O presente estudo “Negociação de Cláusulas de Trabalho Relativas à Igualdade de Gênero e Raça 2007-2009”, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos So-

cioeconômicos (DIEESE), analisa a evolução da incorporação das cláusulas de gênero nos processos de negociação coletiva no país nos últimos 16 anos e das cláusulas relativas à igualdade racial nos últimos 10 anos. Esperamos, com essa publicação, contribuir para a reflexão dos diversos atores do mundo do trabalho acerca da importância e potencialidade da negociação coletiva como instrumento e estratégia para a promoção da igualdade de gênero e raça, assim como fortalecer a sua atuação nesse âmbito. Esperamos também, nessa medida, contribuir para o aprimoramento dos processos de diálogo social e para a promoção do trabalho decente no Brasil.

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	11
1. PROCEDIMENTO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA	15
1.1 SACC-DIEESE	15
1.2 LEVANTAMENTO DE DADOS PARA O ESTUDO	22
2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E IGUALDADE DE GÊNERO	27
2.1 GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO	32
2.2 GARANTIAS RELATIVAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE	46
2.3 GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES	79
2.4 GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO	91
2.5 GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO	102

2.6 GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER	104
2.7 GARANTIAS RELATIVAS À IGUALDADE DE GÊNERO	114
3. CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DO NEGRO E À IGUALDADE RACIAL	119
3.1 GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO	122
3.2 ISONOMIA SALARIAL	125
3.3 AÇÕES AFIRMATIVAS	127
3.4 SAÚDE	129
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
ANEXOS	139

APRESENTAÇÃO

O presente estudo sistematiza as garantias relacionadas à igualdade de gênero e raça nas contratações coletivas de trabalho no Brasil no período de 2007 a 2009. A base utilizada para a realização desse estudo foi o SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Para a execução do estudo foram analisadas as convenções e acordos coletivos registrados nesse sistema no período em questão.

Este é o quarto estudo consecutivo¹ acerca da promoção de igualdade de gênero no âmbito das negociações coletivas, elaborados pelo DIEESE, sendo os três últimos no âmbito de projetos da OIT - Organização Internacional do Trabalho. O primeiro², realizado em 1997 por requisição do FIG - Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o De-

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). 71p.

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

envolvimento Internacional, apresentou um panorama das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho firmados no período compreendido entre 1993 e 1995.

O segundo estudo³ envolveu, além do Brasil, outros cinco países da América Latina – Argentina, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela. Esse estudo possibilitou a análise das cláusulas negociadas no Brasil entre 1996 e 2000 e o acompanhamento de sua evolução em relação ao período anteriormente analisado. A metodologia desenvolvida pelo DIEESE para a análise de cláusulas relativas ao trabalho da mulher e questões de gênero, com as devidas adaptações, serviu de base para o estudo comparativo coordenado pela OIT sobre o tema. Essa iniciativa foi da maior importância para o levantamento e a análise comparativa das garantias asseguradas às mulheres em cada um desses países⁴.

O terceiro estudo⁵ compreende a análise de cláusulas sobre o trabalho da mulher e questões de igualdade de gênero no período entre 2001 e 2006. Completa, portanto, o acompanhamento de 14 anos de negociação coletiva sobre o tema gênero no Brasil. Além dessas, também engloba a análise de garantias relacionadas às questões de igualdade racial no mesmo período, sendo esse o primeiro levantamento realizado pelo DIEESE que sistematiza o conteúdo das cláusulas e sua disseminação entre as categorias profissionais.

³ Negociação coletiva e Igualdade 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 da OIT: Negociação Coletiva e Igualdade de Gênero na América Latina.

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

⁵ Negociação coletiva de trabalho e igualdade de gênero e raça no Brasil / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Estudo realizado no âmbito do Projeto “Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho (BRA/07/03M/BRA) cooperação técnica entre a OIT e SPM.

Com relação à negociação de cláusulas relacionadas à igualdade racial, esse será o segundo estudo consecutivo elaborado pelo DIEESE. O primeiro referia-se ao período compreendido entre 2001 e 2006 e teve como base o painel de unidades de negociação do SACC-DIEESE. A partir desse estudo, foi possível traçar, pela primeira vez, um acompanhamento histórico da negociação coletiva de garantias do ponto de vista da igualdade racial no Brasil.

A seguir serão apresentados os resultados obtidos. Primeiro serão expostos os procedimentos para a realização da pesquisa. Em seguida, o estudo sobre as garantias negociadas em relação ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero e os resultados das negociações coletivas sobre o trabalho do negro e a igualdade racial.



1. PROCEDIMENTO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

1.1 SACC-DIEESE

A pesquisa de garantias relacionadas à igualdade de gênero e raça foi realizada nos acordos e convenções coletivas registrados no SACC-DIEESE. Esse sistema foi desenvolvido pelo DIEESE com o objetivo de subsidiar o movimento sindical brasileiro nos processos de negociação coletiva, assim como embasar estudos e pesquisas de interesse dos trabalhadores.

O SACC-DIEESE permite o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais e que resultam das negociações coletivas entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho, incluindo, portanto, acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas⁶.

⁶ 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 julgamento de dissídios coletivos pelos tribunais do trabalho. Para efeitos de exposição, serão utilizadas, indistintamente, as expressões: contratos, contratos de trabalho, documentos e instrumentos.

De 1993 até 2002 eram coletados pelo sistema os documentos resultantes de 94 unidades de negociação⁷ ao ano, que contemplavam, aproximadamente, 30 categorias profissionais - pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços - e 14 Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste.

⁷ Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores, que pretende resultar na 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 tratar da exposição das cláusulas, essas serão tratadas como seis unidades de negociação.

TABELA 1
Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE, por setores e atividades econômicas e regiões geográficas, 1993-2002

Setor/ Atividade econômica	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 de 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-DIEESE - Sistema de Acompanhamentos de Contratações Coletivas



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 50 categorias profissionais em 18 Unidades da Federação de todas as regiões geográficas do país. Na ampliação do sistema foram incluídos contratos resultantes de algumas negociações de trabalhadores rurais e de empresas estatais, cujos instrumentos normativos apresentam diferenças significativas em relação aos demais.

TABELA 2

Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE, por setores e atividades econômicas e regiões geográficas, 2003-2009

Setor/ Atividade econômica	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 de 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-DIEESE - Sistema de Acompanhamentos de Contratações Coletivas



A constituição de ambos os painéis procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão das principais garantias presentes nesses instrumentos normativos. 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.

Para o tratamento das cláusulas contidas nos instrumentos normativos foi desenvolvida uma metodologia de classificação específica. Nesse sistema, todas as cláusulas constantes de um acordo ou convenção coletiva de uma unidade de negociação pertencente ao painel fixo são cadastradas segundo um modelo próprio de classificação, organizado em três níveis hierárquicos: temas, grupos e tipos de cláusula. Esse modelo permite a comparação de documentos de categorias profissionais diferentes, dado que cláusulas de conteúdos semelhantes são registradas sob um mesmo título (os tipos de cláusulas) e organizadas, segundo proximidade de conteúdo, primeiramente em grupos e, em seguida, em temas.

Atualmente, o sistema conta com 222 tipos de cláusula, distribuídos em 33 grupos e 6 grandes temas⁸.

Os temas que organizam a tipologia de cláusulas do SACC-DIEESE são:

- **Salário e Remuneração**, que reúne as cláusulas que definem valores, prazos e formas de pagamento de todos os itens remuneratórios do contrato coletivo, tais como reajustes salariais, pisos salariais, salários indiretos, auxílios, adicionais e gratificações.

⁸ A relação dos temas, grupos e tipos de cláusulas utilizados no SACC-DIEESE é apresentada ao final do texto, na seção dos Anexos.

- **Condições de Trabalho**, que reúne as cláusulas sobre a jornada de trabalho - duração, extensão e critérios para a compensação, por exemplo - e sobre segurança e medicina do trabalho.
- **Relações de Trabalho**, que reúne as cláusulas que regulamentam a relação entre trabalhador e empresa, como contrato de trabalho, critérios para admissão e demissão, situação funcional e normas de pessoal.
- **Relações Sindicais**, que reúne as cláusulas que tratam da relação entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas e estabelecem parâmetros e garantias para a ação sindical dos trabalhadores e a negociação coletiva.
- **Gestão e Participação**, que reúne as cláusulas que tratam da participação de trabalhadores e entidades sindicais na gestão das empresas ou na formulação de suas políticas.
- **Normas Específicas de Profissão**, que reúne as cláusulas que preveem normas ou garantias exclusivas a determinadas profissões, tais como trabalhadores rurais, professores, jornalistas e marítimos.

Soma-se a esse modelo hierárquico de classificação do SACC-DIEESE, um modelo flexível de classificação via indexação de conteúdos por meio de palavras-chave. Dentre os diversos empregos que a classificação por palavras-chave permite, o principal é a identificação de questões não redutíveis ao formato de classificação por tipo de cláusula. Por meio desse recurso, por exemplo, é possível identificar as garantias relativas ao trabalhador estudante, sejam eles atinentes a questões salariais, de emprego, saúde ou condições de trabalho, pesquisando cláusulas com palavra-chave “estudante”.

Com base nesses instrumentos de pesquisa é possível fazer o levantamento de cláusulas assegurando a percepção da totalidade de garantias acompanhadas pelo sistema relacionadas aos temas do estudo.

1.2 LEVANTAMENTO DE DADOS PARA O ESTUDO

Para a realização da pesquisa de cláusulas de gênero, o painel de unidades de negociação do SACC-DIEESE foi separado em dois: SACC Original e SACC Ampliado. O primeiro está restrito a 90 unidades de negociação⁹ acompanhadas desde a implantação do sistema em 1993. O segundo painel engloba as demais 130 unidades de negociação que integram o sistema atualmente. Essa separação tem como objetivo manter o acompanhamento histórico feito ao longo dos três estudos anteriores, possibilitando a observação da dinâmica de negociação a partir da manutenção, avanços e retrocessos das garantias sem, no entanto, deixar de captar acréscimos assegurados por contratações acompanhadas pelo painel do SACC Ampliado.

A primeira etapa para a execução do estudo da negociação coletiva das garantias ao trabalho da mulher e do negro e a igualdade de gênero e raça foi o levantamento e categorização das cláusulas negociadas no período sobre o tema.

A segunda etapa da pesquisa foi a reclassificação das cláusulas selecionadas de acordo com a tipologia de garantias apresentada no estudo.

A seleção dos tipos de garantias relacionadas à igualdade de gênero que fariam parte do estudo foi feita em um seminário

⁹ Algumas unidades de negociação que originalmente eram acompanhadas pelo SACC-DIEESE deixaram de existir ou sofreram alterações que mudaram significativamente as suas características. As razões são diversas como, por exemplo, o fechamento de empresa ou a alteração da abrangência do contrato, entre outras. No que se refere à metodologia desse estudo, essas unidades de negociação deixaram de ser acompanhadas.

rio organizado pelo DIEESE em 1997, quando da elaboração do primeiro estudo sobre o tema, e que contou com a presença de 29 sindicalistas ligadas às centrais sindicais então existentes: CUT - Central Única dos Trabalhadores; CGT - Central Geral dos Trabalhadores; CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores; FS - Força Sindical e SDS - Social Democracia Sindical. Entretanto, algumas alterações foram introduzidas no estudo posterior, em função dos debates promovidos pela OIT para a aplicação da metodologia de análise aos demais países latino-americanos. Nesse momento foi criado o tema Responsabilidades Familiares, tendo sido incluído no estudo os tipos de cláusulas acerca do Acompanhamento de familiares e cônjuges e da Assistência à saúde a dependentes. O quadro a seguir apresenta as garantias selecionadas para o estudo.



QUADRO 1

Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero

Tema	Tipo de cláusula
Gestação	Estabilidade gestante
	Função compatível à gestante
	Horário de trabalho da gestante
	Exame pré-natal
	Atestado médico de gravidez
	Primeiros socorros para parto
	Informações sobre riscos à gestante
Maternidade / Paternidade	Licença-maternidade
	Licença-paternidade
	Estabilidade pai
	Garantias à lactante
	Creche
	Acompanhamento de filhos
	Dependentes deficientes
Auxílio natalidade	
Garantias na adoção	

Responsabilidades Familiares	Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares
	Auxílio educação
	Assistência à saúde
	Auxílio dependentes
Condições de Trabalho	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
Igualdade de Gênero	Retorno de licença-maternidade
	Garantias contra a discriminação

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

Com relação à igualdade racial, foram consideradas todas as garantias encontradas no SACC-DIEESE que mencionam a questão racial de forma explícita. As cláusulas encontradas foram agrupadas por afinidade temática e classificadas conforme o quadro que segue.

QUADRO 2
Cláusulas relativas ao trabalho do negro e à igualdade racial

Tema
Garantias contra à discriminação
Isonomia salarial
Ações afirmativas
Saúde

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

Antes da apresentação dos resultados da pesquisa, é importante registrar que os painéis analisados são compostos por contratos coletivos selecionados e não constituem, portanto, uma amostra estatística. Isso significa que os resultados desse estudo não são passíveis de generalização para o universo de trabalhadores e trabalhadoras do Brasil, entretanto, apresentam referências do que tem sido conquistado nas negociações coletivas no país.



2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E IGUALDADE DE GÊNERO

O capítulo que segue trará os dados relacionados às garantias ao trabalho da mulher e à promoção da igualdade de gênero. As cláusulas que aqui serão analisadas tratam de garantias que têm importância direta ou indireta no exercício do trabalho da mulher e na conciliação entre a sua vida profissional e o trabalho.

Quase a totalidade das unidades de negociação acompanhadas pelo painel do SACC original negociou ao menos uma cláusula sobre o trabalho da mulher ou sobre igualdade de gênero. Do painel composto por 90 contratações coletivas acompanhadas desde 1993, 87 negociaram alguma garantia sobre o tema. Também é bastante animador o aumento do número de cláusulas localizadas ao longo dos anos, como pode ser observado na Tabela 3. Esta é uma grande conquista das trabalhadoras e do movimento sindical brasileiro.

TABELA 3
Número de cláusulas relativas à igualdade de gênero, registradas no SACC-DIEESE, por tipo de garantia e período analisado

CLÁUSULAS RELATIVAS À IGUALDADE DE GÊNERO	NÚMERO DE CLÁUSULAS			
	1993-1995 ⁽¹⁾	1996-2000	2001-2006	2007-2009
GESTAÇÃO	101	105	93	95
Estabilidade gestante	79	80	70	68
Função compatível à gestante	10	12	11	10
Horário de Trabalho da Gestante	3	3	3	3
Exame pré-natal	3	4	4	4
Atestado médico de gravidez	4	4	4	9
Primeiros socorros para parto	1	1	1	1
Informações sobre riscos à gestante	1	1	-	-
MATERNIDADE/ PATERNIDADE	221	245	254	272
Licença-maternidade	18	21	22	23
Licença-paternidade	33	33	32	33
Estabilidade pai	3	6	7	8
Garantias à lactante	19	17	19	22
Licença amamentação	3	2	1	1
Intervalos para amamentação	15	14	16	19
Jornada de trabalho da lactante	1	1	2	2
Creche	59	58	57	62
Acompanhamento de filhos	30	47	51	52
Auxílio natalidade	11	-	-	-
Dependentes deficientes	-	9	15	17
Garantias na adoção	48	54	51	55
Licença à mãe adotante	28	31	27	28
Licença ao pai adotante	4	4	6	8
Estabilidade adotantes	4	5	5	5
Creche para filhos adotivos	12	13	13	14
Auxílio adoção	-	1	-	-

TABELA 3 (continuação)

Número de cláusulas relativas à igualdade de gênero, registradas no SACC-DIEESE, por tipo de garantia e período analisado

CLÁUSULAS RELATIVAS À IGUALDADE DE GÊNERO	NÚMERO DE CLÁUSULAS			
	1993-1995 ⁽¹⁾	1996-2000	2001-2006	2007-2009
RESPONSABILIDADES FAMILIARES¹	19	73	74	73
Acompanhamento de cônjuges/familiares	-	26	27	27
Auxílio-educação	18	23	22	21
Assistência à saúde	-	23	24	23
Auxílio dependentes	1	1	1	2
CONDIÇÕES DE TRABALHO	36	41	45	52
Jornada de trabalho	-	5	8	8
Direito de trabalhar sentada	1	1	1	1
Revista de pessoal	13	14	12	12
Controle para uso do banheiro	2	-	-	-
Assédio sexual	-	1	2	5
Assédio Moral	-	-	5	9
Fornecimento de absorventes	19	19	16	16
Fornecimento de sapatos e meias	1	1	1	1
EXERCÍCIO DO TRABALHO	8	8	6	6
Qualificação e treinamento	8	8	6	6
SAÚDE DA MULHER	18	19	27	37
Prevenção de câncer ginecológico	3	2	4	6
AIDS	5	7	11	13
Licença-aborto	2	1	2	5
Estabilidade aborto	8	8	9	12
Retorno de licença-maternidade	-	1	1	1
IGUALDADE DE GÊNERO	4	16	16	18
Garantia contra discriminação	4	16	16	18
Total de cláusulas sobre mulher	407	507	515	553

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE - 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.



Em média, cada contratação coletiva analisada tem seis cláusulas relacionadas à mulher trabalhadora. No entanto, é importante ressaltar que, por se tratar de uma média, na prática existem contratos com mais de seis cláusulas registradas, e outros sem nenhum registro¹⁰.

O tema **Maternidade/Paternidade** continua sendo o mais relevante, tanto no que se refere ao número de unidades de negociação que asseguraram alguma cláusula sobre o tema, quanto à quantidade de cláusulas verificadas. Essa concentração é verificada em todos os estudos da série. No período entre 2007 e 2009, esse tema agregou metade de todas as cláusulas negociadas, garantias essas disseminadas por 80 unidades de negociação.

Com base no acompanhamento das negociações registradas no SACC original podemos verificar uma queda no percentual de cláusulas relativas ao tema **Gestação**. No início desta série esse tema concentrava cerca de um quarto das cláusulas analisadas. Atualmente, o percentual está um pouco abaixo de 20%. Ao mesmo tempo, nota-se o aumento da disseminação de cláusulas relativas ao tema **Responsabilidades Familiares**, que passaram de 5% para cerca de 15% ao longo dos anos estudados. Tanto as cláusulas sobre **Gestação**, quanto as sobre **Responsabilidades Familiares**, são altamente disseminadas entre as unidades de negociação estudadas.

A somatória dos três grupos que contém cláusulas relacionadas à trabalhadora mãe - **Maternidade/Paternidade, Ges-**

¹⁰ Por vezes ocorre de uma garantia aqui analisada estar descrita no instrumento normativo de uma determinada negociação em mais de uma cláusula. Para efeitos desse estudo, nesses casos a garantia será considerada como se fosse uma única cláusula. Por exemplo, no caso de uma unidade de negociação firmar uma cláusula que proíbe a exigência de exame médico de gravidez no ato da contratação e outra cláusula acerca da necessidade de apresentação de atestado médico que comprove a gravidez para fins de gozo de estabilidade, nesse estudo as duas cláusulas serão consideradas uma única. Isso se deve ao fato de na metodologia desse estudo ambas garantias serem analisadas conjuntamente.

tação e Responsabilidades Familiares - representa cerca de 80% do total das cláusulas abordadas nesse estudo. No entanto, esse percentual vem diminuindo ao longo dos anos. No início do acompanhamento, esse grupo contava com 84% das cláusulas negociadas; no 2º período, 83%; e nos 3º e 4º períodos, 81% e 79%, respectivamente.

Com relação aos temas **Exercício do Trabalho e Condições de Trabalho**, nota-se certa estabilidade ao longo dos períodos analisados.

Por fim, podemos observar um acréscimo do percentual de cláusulas negociadas nos temas da **Saúde da Mulher e Igualdade de Gênero**. Ainda assim, esses grupos tratam de garantias ainda pouco disseminadas nas categorias profissionais.



TABELA 4

Número e percentual de cláusulas com garantias relativas à igualdade de gênero, registradas no SACC-DIEESE, por tema e período analisado

CLÁUSULAS RELATIVAS À IGUALDADE DE GÊNERO	CLÁUSULAS							
	1993-1995 ⁽¹⁾		1996-2000		2001-2006		2007-2009	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
GESTAÇÃO	101	25	105	21	93	18	95	17
MATERNIDADE/ PATERNIDADE	221	54	245	48	254	49	272	49
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	19	5	73	14	74	14	73	13
CONDIÇÕES DE TRABALHO	36	9	41	8	45	9	52	9
EXERCÍCIO DO TRABALHO	8	2	8	2	6	1	6	1
SAÚDE DA MULHER	18	4	19	4	27	5	37	7
IGUALDADE DE GÊNERO	4	1	16	3	16	3	18	3
Total de cláusulas sobre mulher	407	100	507	100	515	100	553	100

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

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

TABELA 5

Número e percentual de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE que negociaram cláusulas de gênero, por tema, 2007-2009

TEMA	UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO	
	Nº	%
Gestação	68	76
Maternidade/Paternidade	80	89
Responsabilidades Familiares	57	63
Condições de Trabalho	34	38
Exercício do Trabalho	6	7
Saúde da Mulher	23	26
Igualdade de Gênero	18	20

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

A seguir serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa sobre cada um dos grupos. Para cada garantia será apresentada a legislação que o regulamenta e a análise quantitativa das cláusulas localizadas no painel original do SACC-DIEESE no período de 2007 a 2009. Quando existentes, também serão descritos os direitos assegurados por unidades de negociação acompanhadas pelo painel ampliado que apresentem avanços com relação ao painel original.

2.1 GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

Nesta seção estão reunidas as cláusulas que asseguram direitos às trabalhadoras gestantes, com a finalidade de preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez. Contempla as medidas negociadas para garantir as condições de trabalho compatíveis com a gestação, bem como aquelas necessárias ao seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório. Também engloba cláusulas que coíbem práticas que visam à caracterização da gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora.

A Tabela 6 a seguir mostra a distribuição das cláusulas relativas à gestação, que representam 17% da totalidade do estudo, conquistadas pelas unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE no período de 2007 a 2009.

TABELA 6
Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à gestação, 2007-2009

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
GESTAÇÃO		
Estabilidade gestante	68	76
Função compatível à gestante	10	11
Horário de trabalho da gestante	3	3
Exame pré-natal	4	4
Atestado médico de gravidez	9	10
Primeiros socorros para parto	1	1
Informações sobre riscos à gestante	-	-
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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

2.1.1 Estabilidade gestante

A garantia de estabilidade às gestantes permanece como aquela mais difundida em todo o painel analisado do SACC-DIEESE, tendo sido negociada por 68 unidades de negociação, com redução de apenas duas unidades, quando comparada ao período anterior (2001-2006). Em termos relativos, quase 80% das unidades que compõem o painel original do SACC-DIEESE apresentam tal garantia. Dentre essas, 44 são da indústria, 17, de serviços e sete, do comércio.

A legislação que serve de referência para essa garantia encontra-se nas Disposições Transitórias da Constituição Federal, art. 10, inciso II, b, que determina ser vedada a dispensa



arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Também a Convenção sobre proteção da maternidade (nº 103) da OIT, ratificada pelo Brasil em junho de 1965, trata, no artigo seis, do direito à estabilidade de emprego à trabalhadora em licença maternidade.

Acerca do conteúdo, todas as cláusulas tratam da determinação do período da estabilidade à gestante. Algumas cláusulas também fixam prazo para a comunicação do estado de gravidez para fins de gozo de estabilidade em caso de rescisão de contrato de trabalho, e outras determinam que o período de estabilidade é garantido sem prejuízo do aviso prévio ou do gozo de férias vencidas. Uma única unidade de negociação assegurou a estabilidade em caso de natimorto.

Observa-se que os prazos da estabilidade e os critérios para sua definição são bastante variáveis. Para a fixação do início da vigência dessa garantia, a grande maioria dos contratos baseia-se no texto constitucional, assegurando-a a partir da confirmação da gravidez, embora em alguns seja explicitado que deve iniciar-se a partir da concepção, do princípio da gestação ou, ainda, de sua comprovação. Já para o término de sua validade, parte das cláusulas se referencia 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 de 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 término 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 o

final da licença-maternidade é a referência para a fixação do término da estabilidade gestante, a data em que esta expira é variável em relação à data do parto. É muito difícil, portanto, qualquer comparação entre a duração da estabilidade à gestante fixada com referência no parto e a que se baseia no final da licença-maternidade.

Dentre as cláusulas selecionadas nesse grupo, um terço assegura a estabilidade à gestante pelo período fixado em lei, ou seja, por cinco meses após o parto. Pouco mais de 65% das cláusulas ampliam o prazo determinado por lei, por períodos que variam de 60 a 122 dias¹¹. Com relação à comprovação da gravidez em caso de rescisão de contrato, as cláusulas estipulam prazos que oscilam entre 30 e 90 dias contados em alguns casos a partir da demissão e em outros do início ou final do aviso prévio.

No painel ampliado do SACC não foram localizadas garantias que apresentem avanços com relação ao painel original. A negociação desse direito segue a mesma tendência das garantias expostas acima.



¹¹ 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.

Quadro Resumo 1 - Estabilidade gestante (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Fica vedada a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (CF- Disposições Transitórias- art.10, inciso II, b).	<p>Garantia de emprego e salário às trabalhadoras gestantes</p> <ul style="list-style-type: none"> · Prazo: <ul style="list-style-type: none"> * após o término da licença: 45 dias; 60 dias; 90 dias; 120 dias; 150 dias; 180 dias * após o parto: 5 meses; 6 meses; 210 dias; 258 dias * após o término da estabilidade legal: 30 dias; 60 dias * por 5 meses após o parto ou 90 dias após o afastamento legal, o que for mais favorável. <p>Prazo para comunicação da gravidez em caso de rescisão de contrato:</p> <ul style="list-style-type: none"> · A partir da demissão: <ul style="list-style-type: none"> * 30 ou 60 dias * 60, 90 ou 120 dias em caso de gestação atípica · A partir do aviso prévio: <ul style="list-style-type: none"> Término: <ul style="list-style-type: none"> * 30, 60 ou 75 dias Início: <ul style="list-style-type: none"> * 90 dias · Até a data de efetivação da rescisão do contrato <p>Período de estabilidade assegurado sem prejuízo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * aviso prévio ou férias vencidas <p>Garantia de emprego e salário à trabalhadora em caso de natimorto</p> <ul style="list-style-type: none"> * 30 dias após o parto

2.1.2 Função compatível à gestante

Neste grupo encontram-se as cláusulas relativas à garantia de condições de segurança e salubridade para o exercício das atividades da trabalhadora gestante.

O dispositivo legal que ampara a normatização das condições ambientais e procedimentos para o desempenho da função da gestante se encontra no § 4º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, modificado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, que garante a transferência de função da gestante, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. Além disso, o artigo 394 determina que mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Essa garantia foi fixada por 10 unidades de negociação, o que representa cerca de 10% das 90 unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE, sendo oito da indústria - entre os gráficos, metalúrgicos, químicos e têxteis -, uma de serviços - aeronautas - e uma do comércio. Em relação ao período anteriormente analisado houve pequena redução na quantidade de cláusulas: no período 2001 a 2006, foram 11 unidades de negociação com registro de cláusulas do tipo.

Todas as cláusulas aqui agrupadas tratam da garantia de mudança de função ou adequação de tarefas em razão do estado gravídico da trabalhadora. Com exceção de uma única unidade de negociação - a saber, dos aeronautas -, as demais asseguram que a mudança de função é condicionada a casos excepcionais. Na maioria das cláusulas é requisitado um atestado médico que comprove a insalubridade, periculosidade ou inadequação das atividades profissionais para gozo dessa garantia. Os aeronautas asseguram a automática dispensa dos voos a toda trabalhadora gestante. As empresas aéreas também se comprometem 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.

No painel ampliado do SACC-DIEESE observam-se algumas garantias diferentes das já analisadas. Três negociações de trabalhadores rurais proíbem que a gestante aplique agrotóxicos e defensivos agrícolas em geral. Em cláusula negociada por uma categoria de serviço é facultada à empregada gestante a permanência no cargo para o qual foi transferida, ressaltando apenas que não haverá continuidade de eventuais garantias específicas da antiga função.

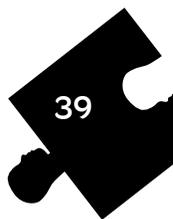
Uma categoria da indústria garante à trabalhadora gestante o direito de receber refeição sem entrar na fila; outra assegura à gestante, a partir do sexto mês de gravidez, a não prorrogação da jornada normal de trabalho, assim como a facilitação para a transferência de turno caso trabalhe no período noturno.

Em contratação coletiva dos trabalhadores em processamento de dados de Pernambuco é assegurado à gestante o cumprimento das condições dispostas na Convenção sobre trabalho noturno (nº 171) da OIT, ratificada pelo Brasil em março de 2004, que versa sobre o trabalho noturno. Essa convenção propõe a adoção de medidas de proteção à sua saúde, de ajuda para o cumprimento com responsabilidades familiares e sociais e de promoção de melhoria na carreira para trabalhadores e trabalhadoras que tenham jornada de trabalho em período noturno. O artigo 7 trata especificamente da condição da trabalhadora gestante ou parturiente e dispõe que deverão ser adotadas medidas para assegurar a existência de alternativa ao trabalho noturno para as trabalhadoras durante a gestação e nos primeiros meses após o parto, ou em período específico à critério médico. Nesse período, também é determinado que a trabalhadora não de-

verá ser demitida, nem receber comunicação de demissão, salvo por causas justificadas não vinculadas à gravidez ou ao parto; que deverão ser mantidos os rendimentos da trabalhadora, inclusive os benefícios relativos a grau, antiguidade e possibilidades de promoção que estejam vinculados ao cargo de trabalho noturno que desempenha regularmente.

Quadro Resumo 2 - Função compatível à gestante (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Em casos excepcionais, mediante atestado médico, é permitido à mulher grávida mudar de função (CLT-art. 392, § 4º).	Garantia de mudança de função da trabalhadora gestante, desde que ofereça riscos
Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação (CLT-art. 394)	<ul style="list-style-type: none"> · situações em que está previsto o remanejamento: <ul style="list-style-type: none"> * local de trabalho insalubre ou prejudicial à gestação * atividade que ofereça riscos * condições de trabalho incompatíveis com a gestação * limitação de ordem física para o desempenho da função
	Garantia de dispensa de voos (para as aeronautas)



2.1.3 Horário de trabalho da gestante

Estão aqui agrupadas as cláusulas que asseguram a liberação da gestante de suas tarefas por um período de tempo, seja no início ou no final de sua jornada diária de trabalho. A garantia à gestante de um horário ou jornada de trabalho diferenciado não se baseia em dispositivos legais, sendo resultado do processo de negociação coletiva.

Desde o primeiro levantamento da série, realizado em 1993-1995, o número de acordos em que se apresentam cláusulas relativas à liberação da jornada para a gestante mantém-se inalterado em três unidades. Todas pertencem ao setor industrial e representam as categorias dos metalúrgicos, papeleiros e têxteis.

As cláusulas analisadas regulamentam a partir de que momento a trabalhadora tem direito à jornada diferenciada e os parâmetros da mesma. Em todos os casos a liberação somente é devida a partir de um período de gestação, o qual varia do 6º até o 8º mês. Em dois casos a gestante é liberada antecipadamente ao final de cada turno - em sete ou dez minutos; no outro a liberação de 30 minutos ao final da jornada diária é destinada à higiene pessoal e está condicionada a permanência nas dependências da empresa.

Na pesquisa feita no painel ampliado do SACC-DIEESE, foi localizada uma convenção coletiva de metalúrgicos que assegura à gestante a entrada uma hora mais tarde nos dois meses que antecedem a licença pré-parto. Essa garantia tem o objetivo de evitar o horário de pico e está restrita às empresas que não fornecem condução.

Quadro Resumo 3 - Horário de trabalho da gestante (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre este tema.	<p>Garantia à trabalhadora gestante de liberação de suas tarefas</p> <ul style="list-style-type: none"> · antes do término: <ul style="list-style-type: none"> * da jornada diária * do turno de trabalho · tempo da liberação: <ul style="list-style-type: none"> * 7 minutos * 10 minutos * 30 minutos · a partir do: <ul style="list-style-type: none"> * 6º mês de gestação * 7º mês de gestação * 8º mês de gestação

2.1.4 Exames pré-natal

O adequado acompanhamento pré-natal, através da realização de consultas e exames complementares, já é amplamente concebido como uma medida de prevenção à saúde da mulher e da criança durante a fase de gestação, estendendo-se, até mesmo, para o período subsequente ao parto. Em consonância com esse princípio preventivo, a legislação brasileira passou a assegurar, desde maio de 1999, o abono das faltas das trabalhadoras para o comparecimento a exames e consultas pré-natais. A Lei 9.799, que acrescentou ao § 4º do artigo 392 da CLT o inciso II, garante à trabalhadora gestante, sem prejuízo do salário, o abono das horas necessárias para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Desde 1993-1995, ou seja, antes mesmo da garantia da legislação brasileira, já havia no SACC-DIEESE contratos coletivos que contemplavam cláusulas sobre essa temática. Atualmente, são 4 unidades de negociação - entre as categorias de processamento de dados, comércio e trabalhadores na indústria têxtil e de artefatos de borracha - que contemplam garantias para realização de acompanhamento pré-natal. Em relação ao estudo anterior, duas negociações apresentaram alterações de conteúdo no período ora analisado.

Sobre as garantias, todas as cláusulas asseguram o abono de jornada da trabalhadora gestante para a realização de exames e consultas pré-natal. No entanto, cada uma o estipula de forma diferente. Duas cláusulas definem limites de faltas: um dia por mês e pelo tempo necessário para a realização de no mínimo nove consultas. Essa última teve o período ampliado de seis para nove consultas em 2009. As outras duas não estipulam limite de faltas abonadas. Em um caso, as faltas serão abonadas pelos dias necessários e, em outro, pelo período necessário da jornada de trabalho para a realização das consultas. Até 2008, o abono devido era referente ao dia e não ao período.

Merece destaque a cláusula negociada pelos eletricitários do Pará, unidade de negociação pertencente ao painel ampliado do SACC-DIEESE, única que assegura garantia ao pai no período gestacional. É assegurado o abono de falta do trabalhador para o acompanhamento de esposa ou companheira nas consultas de pré-natal. Essa garantia está limitada a um expediente por mês a partir do sexto mês de gestação.

Quadro Resumo 4 - Exame pré-natal (painel original)

<p>É garantida à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Lei 9.799/99 - § 4º, inciso II)</p>	<p>Abono de faltas para consultas médicas dedicadas ao exame pré-natal</p> <ul style="list-style-type: none"> · limite para as faltas: <ul style="list-style-type: none"> * não há * uma falta por mês * no mínimo nove · período do abono: <ul style="list-style-type: none"> * por dia * por período da jornada de trabalho
--	--

2.1.5 Atestado médico de gravidez

Esse grupo engloba as cláusulas que coíbem práticas que visam à caracterização da gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora e também aquelas que tratam da apresentação de atestado médico para comprovação da gravidez, com vistas a assegurar a estabilidade à trabalhadora gestante.

O primeiro tipo de garantia é assegurado 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 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 relativo à esterilização ou a estado de gravidez é caracterizada como crime sujeito à pena de um a dois anos e multa. Apesar da proibição legal, ainda persistem, na prática, empresas que exigem atestado médico de gravidez ou comprovação de esterilização para a admissão de trabalhadoras. Quanto

à apresentação de atestado de gravidez para aquisição da estabilidade referida, não existe regulamentação nos dispositivos legais vigentes.

No total, nove unidades de negociação do painel original do SACC-DIEESE fixaram cláusulas que tratam de atestado médico de gravidez¹². Com exceção de uma do setor do comércio, todas as demais são da indústria, e referem-se às categorias do vestuário, construção civil, alimentação, gráficos, metalúrgicos e químicos.

Em relação ao conteúdo, sete tratam da necessidade de comprovação da gravidez por meio de atestado médico para gozo de estabilidade legal. Os termos dessa exigência são diversos, variando entre a apresentação antes ou após o rompimento de contrato da trabalhadora e a não determinação de prazo. Outras duas cláusulas versam sobre a discriminação relacionada ao controle de natalidade e asseguram a proibição da realização de testes ou investigações acerca do estado gravídico da trabalhadora para a admissão.

Duas unidades de negociação de trabalhadores rurais, que compõem o painel ampliado do SACC, pactuaram cláusula que proíbe a exigência de esterilização para admissão ou permanência no emprego.

¹² Não intencionalmente, quatro cláusulas deixaram de figurar no estudo anterior.

Quadro Resumo 5 - Atestado médico de gravidez (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade...</p> <p>...Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:</p> <p>I- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez</p> <p>II- a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:</p> <p>a-indução ou instigamento à esterilização genética;</p> <p>b-promoção do controle de natalidade, assim não considerando o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.</p> <p>Pena: detenção de um a dois anos e multa (Lei 9.029/95, art. 1º e 2º inciso II)</p> <p>O início do afastamento para o parto será determinado segundo atestado médico oficial do INPS, entidade conveniente ou médicos da própria empresa (CLT-art. 392, §1º)</p>	<p>Exigência de atestado médico de gravidez para fins de gozo de estabilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> · em caso de demissão sem justa causa a trabalhadora deverá apresentar atestado em até: <ul style="list-style-type: none"> * 60 ou 75 dias após o término do aviso prévio * 60 dias após a comunicação por parte da empresa · as empresas que exigirem outro exame de gravidez da trabalhadora devem custeá-lo · para fins de licença-maternidade, serão aceitos atestados médicos do sindicato de trabalhadores, do sindicato patronal ou de instituição oficial · as empresas devem providenciar exame de gravidez por ocasião da demissão de funcionárias · as empresas devem ressarcir os gastos efetuados pela trabalhadora com exames de gravidez <p>Proibição de teste de gravidez pré-admissional</p> <ul style="list-style-type: none"> · é vedada a realização de exame de gravidez para fins de admissão, salvo quando a função o exige



2.1.6 Primeiros socorros para o parto

O compromisso da empresa em providenciar atendimento de emergência em caso de parto durante o horário de trabalho é garantia verificada apenas na negociação dos aeroviários e foi renovada em todos os anos da série.

Essa garantia, que não tem amparo em nenhum dispositivo da legislação vigente no Brasil, assegura às aeroviárias que estejam fora da base o transporte para local apropriado em caso de parto durante o trabalho ou em sua decorrência.

Quadro Resumo 6 - Primeiros socorros para o parto (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre este tema.	As empresas transportarão, com urgência, para locais apropriados, a trabalhadora que entrar em trabalho de parto durante a jornada de trabalho.

2.2 GARANTIAS RELATIVAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE

Esse grupo contempla as cláusulas que promovem a conciliação entre o exercício do trabalho e a vida familiar e compreende as garantias que auxiliam no estabelecimento de condições para o acompanhamento de filhos tanto às mães trabalhadoras como aos pais trabalhadores. Abarca quase 50% do total de cláusulas analisadas no estudo, fato que reforça a premissa da relevância da vida familiar na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

A dificuldade de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares é presente no cotidiano de muitos trabalhadores e principalmente de trabalhadoras. As mulheres passaram a compartilhar com os homens o tempo dedicado ao trabalho remunerado, mas não ocorreu um processo equivalente de mudança na redistribuição das responsabilidades familiares e tarefas domésticas, tampouco produziu-se um aumento significativo na oferta de serviços públicos de apoio a estas atividades. As mulheres continuam sendo percebidas como as responsáveis exclusivas ou principais

pelas atividades de cuidado, como consequência, as estratégias de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar permanecem privadas e femininas: algo que diz respeito às famílias e, no interior delas, às mulheres. A Convenção sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156 da OIT), não ratificada pelo Brasil, e a Recomendação 165, ambas de 1981, tratam da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Ambas caminham no sentido de encarar a conciliação entre trabalho e família como questão social e, assim sendo, passíveis de intervenções com base em políticas públicas. Nesse sentido, propõem ações no âmbito das políticas nacionais de desenvolvimento e promoção de serviços e equipamentos de assistência à família e à infância, e de promoção de igualdade no que se refere à permanência, preparação e acesso à relação de trabalho às mulheres e homens com responsabilidades familiares. Demandam, portanto, ações de Estado e da própria sociedade - tanto na figura de empresários como de trabalhadores -, que promovam a informação e educação visando uma compreensão mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras e das questões daqueles e daquelas com responsabilidades familiares. Uma mudança da consciência social.

A seguir será apresentada tabela com a classificação das cláusulas relativas ao tema Maternidade/Paternidade.



TABELA 7
Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas
relativas à maternidade/paternidade, 2007-2009

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
MATERNIDADE/PATERNIDADE		
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
Auxílio natalidade	-	-
Dependentes deficientes	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
Auxílio adoção	-	-
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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

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.

2.2.1 Licença-maternidade

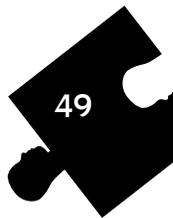
A licença-maternidade garante à trabalhadora o direito à licença remunerada para exercer os cuidados necessários à criança nos seus primeiros meses de vida, sendo a amamen-

tação um dos mais importantes. Esse direito é assegurado pela Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal.

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XVIII, garante às trabalhadoras urbanas e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. O artigo 392, da CLT, 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 antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS”. No § 3º deste mesmo artigo está previsto que, em caso de parto antecipado, a mulher terá direito ao mesmo período de afastamento.

Durante o período de licença, é garantido à trabalhadora, através do artigo 393 da CLT, o direito a receber 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, sendo-lhe ainda facultado retornar à função que anteriormente ocupava. A Lei 8.213, de 24/07/91, nos artigos 71 e 72, determina que o salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica e deve ser pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários.

Em 2008, as mulheres servidoras públicas federais passaram a ter direito à licença-maternidade de 180 dias, a partir do Decreto 6.990/2008, que institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e a Adotante. Também em setembro de 2008 foi assinada a Lei 11.770 que regulamenta a prorrogação da licença-maternidade em dois meses. O artigo 1º institui o Programa Empresa Cidadã, que tem por



objetivo prorrogar em 60 dias a duração da licença-maternidade prevista no artigo 7º da CLT. O § 1º determina que a prorrogação é devida à empregada de empresa que aderir ao programa, quando for solicitada até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade. A lei também garante a prorrogação, na mesma proporção, às trabalhadoras que adotarem ou que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança. Assim, a prorrogação prevista na Lei 11.770, apesar de ser facultativa, representa uma conquista importante, pois possibilita à trabalhadora mãe a licença remunerada no período que se considera o mais importante da amamentação, os seis primeiros meses.¹³

A Convenção nº 103 da OIT, ratificada pelo Brasil, trata do direito à licença maternidade remunerada. Os artigos três e quatro indicam a duração mínima da licença de 12 semanas, sendo ao menos seis gozadas após o parto. Já a Convenção sobre proteção da maternidade (nº 183), de 2000, não ratificada pelo Brasil, que revisa questões acerca da proteção da maternidade, determina que a licença maternidade tenha ao menos 14 semanas.

Garantias relacionadas à licença-maternidade foram negociadas em 23 contratos coletivos, sendo 14 da indústria - dentre as categorias de metalúrgicos, papeleiros, construção e mobiliário, alimentação, vestuário, gráficos, químicos e petroquímicos -, seis de serviços - bancários, professores,

¹³ A cobertura da ampliação da licença maternidade a todas as trabalhadoras está na pauta de discussão do Congresso Nacional A Proposta de Emenda Constitucional (PEC 64/07), que amplia a licença maternidade a todas as trabalhadoras para 180 dias, já foi aprovada pelo Senado Federal em agosto de 2010. A PEC altera a redação do inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira, estendendo a todas as trabalhadoras o benefício que havia sido concedido às funcionárias das empresas que aderissem ao Programa Empresa Cidadã. Atualmente, a PEC encontra-se aguardando aprovação pela Câmara dos Deputados. Alguns estados, municípios e empresas do setor público também ampliaram para seis meses a licença de suas servidoras gestantes, o que passará a ser obrigatório em nível nacional caso a Câmara confirme a decisão do Senado

enfermeiros e trabalhadores em limpeza ambiental e processamento de dados - e três do comércio.

Na análise dessa garantia foram consideradas as cláusulas que de alguma forma faziam referência à licença-maternidade. Em alguns casos a cláusula tratava especificamente dos critérios da licença; em outros, estabelecia normas acerca de alguns direitos da trabalhadora durante o período da licença.

Das 16 cláusulas que tratam da duração da licença-maternidade, 14 versam sobre a duração de 120 dias fixados pela primeira lei, e duas - bancários nacional e petroquímicos da Bahia - asseguram a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias, conforme a nova legislação. Em um caso a garantia à prorrogação foi introduzida em 2009 e no outro em 2008, respectivamente.

A garantia de recebimento de benefícios durante o período de licença-maternidade foi firmada por três unidades de negociação, e a determinação da contagem do período da licença-maternidade para efeitos de promoção ou para o recebimento de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), por outras três.

Algumas cláusulas estudadas tratam de questões relacionadas às condições específicas da profissão, que é o caso dos comerciários e dos professores. A fórmula de cálculo do valor do salário maternidade das trabalhadoras comissionadas é tema de três cláusulas localizadas em contratações coletivas do comércio. No caso dos professores, é assegurado que havendo coincidência entre as férias coletivas e o período de licença-maternidade, as férias serão concedidas no mês subsequente ao término da mesma.

No período analisado, uma unidade de negociação deixou de assegurar a cláusula sobre licença-maternidade e outra a in-



cluiu. Das demais, apenas uma sofreu alteração de conteúdo, relacionada à prorrogação da licença.

Com relação ao painel do SACC ampliado, foram encontradas algumas garantias que apresentam avanços com relação ao já exposto. Uma unidade de negociação assegura licença-maternidade de 130 dias, garantia registrada desde a inclusão dessa contratação no sistema, em 2003. A conciliação do gozo de férias com o final da licença-maternidade é objeto de cláusula em uma contratação coletiva. Por fim, vale observar que outras quatro unidades de negociação passaram a pactuar a prorrogação da licença-maternidade nos termos da Lei 11.770.

Quadro Resumo 7 - Licença-maternidade (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (CF- art.7º, inciso XVIII)</p> <p>A remuneração dos 120 dias é encargo da Previdência Social (Lei 8213/91)</p> <p>É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 28 dias antes e 92 dias depois do parto (CLT-art. 392);</p> <p>Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (CLT-art. 392, parágrafo 2º);</p> <p>Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral, e quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava (CLT-art.393);</p> <p>Salário maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica, durante 28 dias antes e 92 dias depois do parto, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade;</p> <p>O salário maternidade consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários (Lei 8213-24/07/91 - arts. 71 e 72).</p> <p>Instituição do Programa Empresa Cidadã para a prorrogação da licença-maternidade prevista no art.7º da CF em 60 dias. Obrigatória a toda pessoa jurídica tributada com base no lucro real que aderir ao programa e à administração pública direta, indireta e fundacional. (Lei 11.770/08)</p>	<p>Duração da licença-maternidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 120 dias, conforme CF · 180 dias, conforme Lei 11.770 <p>O salário-maternidade das empregadas que habitualmente recebem comissões serão calculados tomando-se por base as comissões recebida nos últimos doze meses.</p> <p>A licença-maternidade não poderá coincidir com as férias trabalhistas.</p> <p>Garantia de recebimento de benefícios durante o período de licença</p> <p>Garantia de contagem do período de licença-maternidade para:</p> <ul style="list-style-type: none"> · recebimento de PLR · efeitos de promoção



2.2.2 Licença-paternidade

A licença-paternidade possibilita ao pai o acompanhamento à mãe e ao bebê no momento do parto e nos dias subsequentes. A participação do pai nesse momento é de extrema importância tanto para o apoio físico e emocional à mãe, quanto para o fortalecimento dos laços entre os pais e o bebê.

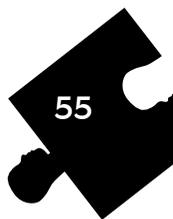
Essa garantia é assegurada pela Constituição Federal no artigo 7º, inciso XIX, no qual consta a obrigatoriedade da licença-paternidade. O prazo da licença, fixado em cinco dias, é dado no § 1º, inciso II, artigo 10, das Disposições Transitórias.

Pouco mais de um terço das unidades de negociação do painel analisado asseguram essa cláusula. Das 33 localizadas na pesquisa, apenas uma foi incluída no período 2007-2009, as demais renovaram as garantias já negociadas em anos anteriores. Assim como no período anterior, a grande maioria das unidades de negociação são da indústria (22), seguida pelas de serviço (9) e comércio (2).

Todas as cláusulas aqui agrupadas tratam do período de duração da licença-paternidade. Pouco mais de dois terços definem a licença-paternidade em 5 dias, conforme a legislação vigente. Em seis casos, a duração foi estabelecida em 5 dias úteis. Outras duas negociações a fixam em sete e oito dias corridos. Alguns contratos também estipulam o momento de início do gozo da licença-paternidade, que é diferente em cada caso.

Quadro Resumo 8 - licença-paternidade (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>licença-paternidade, nos termos fixados em lei (CF-art 7º, XIX)</p> <p>A licença-paternidade será de 5 dias corridos, após o nascimento do filho (CF- Disposições Transitórias- § 1, inciso II, art. 10).</p>	<p>Licença-paternidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> · nos mesmos termos da lei · de 5 dias úteis · de 7 dias corridos · de 8 dias corridos · de 5 dias corridos, garantidos, no mínimo, 3 dias úteis <p>A licença-paternidade deverá ser gozada:</p> <ul style="list-style-type: none"> · a partir da data do parto · a partir da data do parto ou da internação, a escolha do empregado · a partir do dia seguinte ao parto · na primeira semana de vida da criança · nas duas primeiras semanas de vida da criança <p>A licença é assegurada sem prejuízo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · de férias · de licença médica



2.2.3 Estabilidade ao pai

A despeito da importância desse direito, atualmente não existe legislação que regule a estabilidade provisória de emprego e/ou salário ao trabalhador que se tornou pai. Essa garantia é assegurada exclusivamente por meio de negociação coletiva.

A estabilidade ao pai é uma garantia ainda pouco disseminada, estando presente em oito contratações coletivas do painel analisado, uma a mais do que no período analisado no estudo anterior. Essa garantia foi localizada nos três setores

(comércio, indústria e serviços) acompanhados pelo painel original do SACC-DIEESE. No setor da indústria, a garantia foi encontrada em contratações coletivas dos metalúrgicos e químicos; em serviços, nos contratos dos professores, bancários e processamento de dados.

Com relação ao conteúdo, a maioria das cláusulas fixa o período de estabilidade contado a partir do nascimento, variando entre 30, 60 e 90 dias. Em apenas um caso a estabilidade inicia-se antes do parto, a partir do 8º mês, e estende-se até 30 dias após. Em alguns casos a garantia é condicionada à comprovação do nascimento.

Na pesquisa feita no painel ampliado, uma cláusula apresentou avanços com relação a essa garantia, assegurando estabilidade de 120 dias a partir do nascimento do filho.

Quadro Resumo 9 - Estabilidade ao pai (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	Estabilidade ao pai, desde o nascimento do filho, de: <ul style="list-style-type: none">· 30 dias· 60 dias· 90 dias Estabilidade ao pai do 8º mês de gestação até 30 dias após o parto Garantia de estabilidade condicionada à comprovação posterior

2.2.4 *Garantias à lactante*

São consideradas garantias à lactante a licença amamentação, a jornada de trabalho da lactante e os intervalos para amamentação. Dessas garantias, apenas a última é assegu-

rada por lei, as demais são conquistas do processo de negociação coletiva. Também existe legislação acerca do direito a local para guarda dos filhos durante a jornada de trabalho da mãe lactante, tema que será tratado posteriormente, na análise das cláusulas sobre creche.

As garantias dirigidas às trabalhadoras lactantes, ainda que muito importantes para a conciliação do exercício do trabalho com o cuidado com os filhos, estão presentes apenas em um quarto das negociações acompanhadas pelo painel original, sendo 13 na indústria, sete no setor de serviços e duas no comércio. O detalhamento dessas garantias será apresentado a seguir.

Licença-amamentação

Em todo o painel analisado, apenas uma unidade de negociação da categoria dos professores conquistou a licença-amamentação. A cláusula assegura licença sem remuneração de até 90 dias, a ser gozada imediatamente após o término do período de licença-maternidade, para fins de amamentação. Há as ressalvas de que a trabalhadora lactante deverá ter ao menos um ano no mesmo estabelecimento e que a licença está condicionada a coincidência com o início do semestre letivo e a requerimento prévio.

Essa mesma cláusula também trata da garantia fixada pelo §2º do art. 392 da CLT, que consiste na ampliação em duas semanas do período de repouso após o parto, determinando que a mesma poderá ser utilizada para amamentação, desde que justificada por atestado médico.

Essa cláusula é renovada desde o início desta série, representando uma grande conquista do processo de negociação coletiva.



No painel ampliado do SACC-DIEESE também foi localizada uma garantia semelhante que trata de licença não remunerada de 90 dias à trabalhadora lactante com mais de um ano de trabalho no mesmo local.

Quadro Resumo 10 - Licença amamentação (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
A legislação não se refere à licença para amamentação. Entretanto, a CLT prevê que, em casos excepcionais, os períodos de antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (CLT-art. 392-parágrafo 2º).	Licença sem remuneração, de 90 dias, após o término da licença-maternidade A prorrogação de duas semanas, prevista em lei, poderá ser utilizada para amamentação, mediante atestado médico

Intervalos para amamentação

A legislação sobre o tema assegura à trabalhadora dois descansos especiais de meia hora cada durante a jornada de trabalho de oito horas para amamentar o seu próprio filho, até que esse complete seis meses de idade. Ainda conforme o artigo 396 da CLT, § único, está prevista a possibilidade de dilatação desse prazo, a critério médico, quando a saúde da criança o exigir.

Foram localizadas 19 unidades de negociação que asseguraram essa garantia, sendo que três delas a incluíram em seus acordos no período analisado. No setor da indústria foram localizadas 12 cláusulas pactuadas entre os metalúrgicos, gráficos, petroquímicos, construção e mobiliário, artefatos de papel e vestuário; em serviços foram cinco entre as categorias de jornalistas, processamento de dados, professores, enfermeiros e transporte; e duas no comércio.

Com relação ao conteúdo, todas as cláusulas tratam da dura-

ção e quantidade dos intervalos de amamentação. A maioria os regulamenta conforme a legislação - dois intervalos de 30 minutos cada. Em apenas três casos a garantia avança com relação à lei, sendo que em dois os intervalos são ampliados para 45 minutos cada, e em um a idade do filho é estendida para 12 meses. Também foi localizada uma unidade de negociação que assegura intervalos proporcionais para jornadas menores que oito horas diárias.

Cerca de metade das cláusulas desse grupo estipula que os intervalos podem ser gozados cumulativamente no início ou no término da jornada; e em uma única é colocada a possibilidade de, em comum acordo entre as partes, abonar oito dias de trabalho seguidos em alternativa aos intervalos legais. A vigência dessas alternativas e/ou a determinação dos horários dos intervalos é, no geral, determinada por acordo entre as partes. Em poucos casos essa decisão é exclusiva da trabalhadora.

Algumas cláusulas que apresentam garantias importantes com relação aos intervalos para amamentação foram localizadas no painel ampliado. Várias cláusulas negociaram ampliações da duração do intervalo e/ou da idade limite da criança: dois intervalos de uma hora cada até a criança completar seis meses; dois intervalos de 30 minutos cada até a criança completar 12 meses; dois intervalos de uma hora cada até a criança completar 12 meses; três horas diárias até a criança completar seis meses. Dentre essas, algumas asseguram intervalos, com duração menor, para trabalhadoras com jornadas inferiores a 8 horas diárias; e uma ressalta que em caso de gêmeos os intervalos serão devidos por filho.

Outra garantia localizada é a concessão de licença remunerada quando o empregador não cumprir as condições previstas em lei para possibilitar a amamentação, observada em



três unidades de negociação. Por fim, os trabalhadores da Companhia Estadual de Águas e Esgotos do Rio de Janeiro acordaram de 2004 a 2007 a dispensa a ser gozada logo após a licença-maternidade, que a critério da empregada pode ser de metade da jornada durante 60 dias ou dispensa integral da jornada por 30 dias às trabalhadoras que estiverem amamentando. De 2008 em diante, a licença foi estabelecida em 60 dias de dispensa integral.

Quadro Resumo 11 - Intervalos para amamentação (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 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 (CLT-art. 392-parágrafo 2º);</p>	<p>Duração dos intervalos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 2 intervalos: <ul style="list-style-type: none"> * de 30 minutos, * de 45 minutos · 1 intervalo: <ul style="list-style-type: none"> * de 1 hora <p>Garantia de intervalos para amamentação até que o filho complete:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 6 meses · 12 meses <p>Os intervalos para amamentação previstos em lei podem ser acumulados em um único intervalo, desde que coincidam com o início ou o final da jornada de trabalho.</p> <p>Abono de 8 dias de trabalho seguidos</p> <p>Intervalos proporcionais para jornadas inferiores a 8 horas diárias</p>

Jornada de trabalho da lactante

Em todo o painel analisado, apenas as negociações dos gráficos de São Paulo e dos aeronautas estabelecem condições especiais para a jornada de trabalho das empregadas em pe-

ríodo de amamentação. Por se tratar de direito que não encontra amparo legal, essas são conquistas das trabalhadoras no processo de negociação coletiva.

Uma cláusula determina que em caso de solicitação da trabalhadora mãe será efetuada a transferência para o período diurno até que a criança complete 24 meses de idade. A outra assegura às aeronautas com filhos de até seis meses o direito de dispensa de reserva, sobreaviso, pernoite fora do domicílio, limitação da jornada diária em 8 horas e o direito a uma folga semanal a mais que as regulares.

Ambas as garantias já foram registradas no estudo anterior e não sofreram alterações com relação ao conteúdo no período atual. Os gráficos pactuam essa cláusula desde 2002 e os aeronautas, desde 1993.



Quadro Resumo 12 - Jornada de trabalho da lactante (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não há legislação sobre esse tema	Dispensa de: <ul style="list-style-type: none"> · reserva · sobreaviso · pernoite fora da base Limitação de jornada diária em 8 horas Folga semanal extra Transferência para período diurno

2.2.5 Creche

O oferecimento ou manutenção de creches ou outros locais que possibilitem condições adequadas para a estada dos filhos de trabalhadoras durante a sua jornada de trabalho é

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

O § 1º do artigo 389 da CLT diz que “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”¹⁴. Uma alternativa a essa determinação é colocada no § 2º, no qual 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”.

Soma-se a essa legislação a Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986, que autoriza as empresas a adotarem 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.

¹⁴ O período durante o qual a criança deve ser amamentada é definido pelo § 2º do artigo 392 da CLT: “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”.

Esta garantia representa a segunda maior concentração de cláusulas observada neste estudo, tendo 62 unidades de negociação assegurado garantias relacionadas a creches ou à guarda dos filhos durante a jornada de trabalho de mães e pais. Cerca de dois terços das cláusulas aqui agrupadas foram localizadas em contratações coletivas da indústria, pouco menos de um terço, em serviços e alguns casos, no comércio.

As cláusulas relacionadas à creche estabelecem diferentes critérios para a concessão da garantia, sendo os principais o tipo de benefício, que consiste em manutenção de creche, reembolso ou convênio com creche; o beneficiário do auxílio, que pode ser as mães e pais, somente as mães, e as mães e os pais em condições especiais; e o período de duração, que varia entre seis meses e sete anos.

Com relação ao tipo de benefício, grande parte das cláusulas estabelece o reembolso dos gastos com creche ou babá como forma de concessão do auxílio. Em alguns casos esta é a única forma, em outros, apenas uma das alternativas. Apenas dois contratos estabelecem o convênio com creche como a única forma. Os demais fixam alternativas combinadas entre a manutenção, convênio e/ou reembolso.

Pouco mais da metade das cláusulas asseguram o benefício do auxílio somente às mães trabalhadoras; cerca de um quarto às mães e ao pai separado, divorciado ou viúvo que detenha a guarda dos filhos; apenas três asseguram a todos os trabalhadores - mães e pais - sem distinção; e poucos casos não especificam o beneficiário. Uma única negociação da categoria de construção civil, que passou a pactuar cláusula sobre creche em 2008, estende essa garantia também aos trabalhadores que vivam em união estável com parceiro do mesmo sexo.



O período de duração do benefício é bastante variável. O tempo mínimo obrigatório por lei para manutenção de creche, local apropriado para guarda dos filhos ou concessão de benefício equivalente é até a criança completar seis meses de idade. No entanto, a grande maioria das cláusulas amplia esse período. Entre os maiores, foram localizados cinco contratos que estendem o benefício até seis anos e um até sete anos.

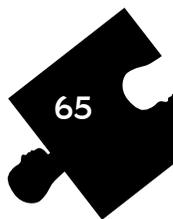
Em comparação com o estudo anterior, nota-se o fortalecimento da garantia de creche nas unidades de negociação analisadas. Várias alterações de conteúdo nas cláusulas registradas, e em sua grande maioria representando avanços ao anteriormente acordado. Também no período recente cinco contratações coletivas passaram a incluir cláusula sobre o tema.

Foram verificados alguns avanços nos contratos constantes do SACC-DIEESE ampliado. Com relação ao reembolso de gastos, em uma das unidades de negociação estipula-se o reembolso integral dos gastos efetuados com creche até os 18 meses; em outra é assegurado o reembolso parcial dos gastos até a idade de oito anos. Duas outras cláusulas asseguram 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. Um contrato fixa que em caso de parto múltiplo o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho individualmente.

Além dessas, uma negociação 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 condicio-

nado às devidas comprovações das despesas e do valor do benefício recebido pela esposa.

As garantias de multa por não disponibilização de lugar apropriado para as trabalhadoras manterem sob vigilância e assistência aos seus filhos no período de amamentação; de escolha de creches conveniadas em localidades próximas às residências das trabalhadoras; e de extensão do auxílio aos empregados que comprovarem possuir filhos fora do casamento são negociadas por uma unidade cada.



Quadro Resumo 13 - Creche (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 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 (art. 389, § 1º, CLT. c/c art 1º, § 2º, Portaria DNSHT de 15.01.69);</p> <p>Esta exigência poderá 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, SEESC, LBA ou entidades sindicais (CLT-art. 389- parágrafo 2º c/c art 397, CLT);</p> <p>As empresas ficam autorizadas a adotar o sistema de reembolso-creche, desde que obedecidas as seguintes exigências:</p> <ul style="list-style-type: none"> · o reembolso creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até os seis meses de idade da criança; · o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade; · as empresas deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de aviso em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados; · o reembolso creche deverá ser efetuado até o 3º dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas pela empregada mãe com a mensalidade da creche; · a implantação do sistema de reembolso creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva (Portaria 3.296, art. 1º e 2º); <p>O número de leitos no berçário atenderá a proporção 1 leito para cada 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade (art 1º, § 2º, Portaria DNSHT de 15.01.69).</p>	<p>Tipo de benefício:</p> <ul style="list-style-type: none"> · implantação, nas empresas, de local adequado para amamentação ou manutenção de creche · convênio com creches distritais · auxílio-babá · reembolso creche: <ul style="list-style-type: none"> * o teto para o reembolso será: <ul style="list-style-type: none"> - quantia fixa determinada pelas partes - limite monetário - percentual sobre o piso salarial - valor do salário mínimo - integral para creches credenciadas - integral em creche de livre escolha <p>beneficiários:</p> <ul style="list-style-type: none"> · todos os trabalhadores · apenas mães · mães e pais separados, divorciados ou viúvos, que detenham a guarda dos filhos e que não estejam casados ou vivendo "em concubinato" · trabalhadores que vivam em união estável com parceiros do mesmo sexo <p>a duração do benefício será:</p> <ul style="list-style-type: none"> · até que a criança complete: <ul style="list-style-type: none"> * 6 meses; 12 meses; 18 meses; 24 meses; 30 meses; 36 meses; 48 meses; 60 meses; 72 meses; 83 meses; 84 meses · após o retorno da licença-maternidade: <ul style="list-style-type: none"> * 12 meses; 15 meses; 24 meses; 28 meses; 30 meses <p>Extensão do benefício para filho deficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> · até 24 meses · sem limite de idade <p>Benefício devido:</p> <ul style="list-style-type: none"> · a despeito da morte da empregada · durante as férias · durante licença-maternidade · em caso de afastamento por auxílio-doença · em caso de afastamento por acidente de trabalho <p>As creches conveniadas devem ser acessíveis com relação ao local e horário de funcionamento</p> <p>Benefício é devido a cada filho</p> <p>Extensão da creche por mais um ano caso haja vaga na creche credenciada</p> <p>Em caso de rescisão antes do período previsto para a duração do benefício a empresa indenizará a empregada no valor do período restante, exceto nos casos de justa causa ou pedido de demissão</p>

2.2.6 Acompanhamento de filhos

Outra dificuldade que as mães e pais trabalhadores enfrentam é a disponibilidade de tempo para o devido acompanhamento dos filhos no que se refere às questões de saúde e desempenho escolar. As extensas jornadas de trabalho a que as mães e pais estão sujeitos e a ausência de legislação que lhes assegure a liberação do trabalho para que possam zelar pela saúde e educação dos filhos podem trazer tensões entre o trabalho e o cuidado necessário com os filhos.

No período entre 2007 e 2009 foram localizadas 52 unidades de negociação - sendo 34 na indústria, 14 em serviços e três no comércio - que asseguram alguma garantia relacionada à liberação dos pais e mães trabalhadores para o acompanhamento aos filhos. No período recente houve poucas alterações de conteúdo nas cláusulas negociadas, que em sua maioria foram no sentido de ampliar os direitos dos trabalhadores.

Com relação ao último estudo houve um leve aumento do número de cláusulas. Mas se considerada toda a série (1993-2009), verifica-se o fortalecimento desse direito nas contratações coletivas acompanhadas.

Cerca de 80% das cláusulas aqui agrupadas tratam do abono de faltas para acompanhamento de filhos em consultas, tratamentos médicos ou internações. Mais de 15% autoriza a falta, mas determina a compensação ou o desconto das horas não trabalhadas. Muitas cláusulas determinam limite de idade dos filhos que variam entre seis e 14 anos, sendo que em algumas é explicitado que, em caso de filho deficiente ou inválido, a idade será ampliada ou não haverá limite de idade. Algumas negociações não estipulam limite para as faltas, outras o fixam por critérios diversos: por dia, horas, jornada;



contados por ano, mês, semestre. A restrição do número de faltas varia, de forma geral, entre uma e oito por ano.

Essas garantias são, em sua maioria, fixadas para os trabalhadores sem distinção de sexo. Em poucos casos é limitada à mãe, sendo extensível ao pai somente quando a mãe não puder ou somente às mães.

Duas cláusulas tratam de garantias diferenciadas. Os aeronautas negociam a possibilidade, desde que solicitado com antecedência, da coincidência do dia de folga com o aniversário do trabalhador ou dos filhos do mesmo. Uma categoria dos metalúrgicos assegura o abono de até meia jornada aos trabalhadores que tenham filhos cursando o 1º ou 2º grau e sejam convocados para reunião de acompanhamento educacional que coincida com a jornada de trabalho. Essa garantia está limitada a uma por semestre letivo e posterior comprovação.

Quadro Resumo 14 - Acompanhamento de filhos (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Não existe legislação sobre este tema.</p>	<p>Abono de faltas para acompanhamento dos filhos por questões de saúde:</p> <ul style="list-style-type: none"> · benefício: <ul style="list-style-type: none"> * abono da falta * desconto das horas de ausência, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e feriado · motivo da ausência: <ul style="list-style-type: none"> * internação hospitalar * consulta médica * tratamento médico * doença de filhos · limite de idade dos filhos <ul style="list-style-type: none"> * não especificado * até 6 anos; até 7 anos; até 10 anos; até 12 anos; até 14 anos * menores de idade * sem limite para excepcionais, deficientes ou inválidos · limite de faltas: <ul style="list-style-type: none"> * não especificado * 1 dia por ano; 2 dias por ano; 3 dias por ano; 4 dias por ano; 5 dias por ano; 8 dias por ano; * 8 horas por ano; 16 horas por ano; 30 horas por ano * 1 dia por semestre; * 2 dias por mês * 1 dia para internação e outro para alta · beneficiários: <ul style="list-style-type: none"> * todos os trabalhadores * apenas mães * pais somente quando as mães estiverem impossibilitadas de acompanhar o filho <p>Abono das horas de ausência de mães e pais trabalhadores que tenham filhos cursando o 1º e 2º grau, quando convocadas para reuniões escolares coincidentes com o horário de trabalho. Limitada a meia jornada a cada semestre.</p> <p>Coincidência de folga com dia do aniversário dos filhos. Necessita solicitação prévia.</p>



2.2.7 Garantias aos trabalhadores com dependentes deficientes

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

Em todo o painel original do SACC-DIEESE foram registradas 17 unidades de negociação que conquistaram garantias aos trabalhadores com dependentes deficientes. Na indústria foram localizadas cláusulas nos contratos coletivos da alimentação, químicos, metalúrgicos, petroquímicos, vestuário, borracha, papel e têxteis; em serviços entre os bancários, jornalistas, processamento de dados e transporte. No período analisado, duas contratações coletivas passaram a incluir garantia sobre esse tema, uma em 2007, outra em 2009. Foi registrada apenas uma alteração de conteúdo, que ampliou a garantia já estabelecida.

A extensão do auxílio creche de forma diferenciada no caso de dependentes deficientes ou excepcionais, ou o auxílio com educação especializada são pactuados por cinco unidades de negociação. Já o auxílio nos gastos com medicamentos e tratamentos consta de sete cláusulas. Outras três unidades de negociação asseguram auxílio que abarca tanto a educação especializada quanto a assistência médica especializada.

Uma unidade de negociação assegura que a empresa desenvolverá, junto ao sindicato dos trabalhadores, formas de auxílio às entidades especializadas no tratamento dos filhos deficientes dos seus trabalhadores. Por fim, uma cláusula prevê a possibilidade de flexibilização da jornada do trabalhador que tenha dependente deficiente desde que a situação seja comprovada por atestado médico e acordado entre as partes.

Em pesquisa realizada no painel ampliado, foram localizadas algumas garantias que apresentam avanços com relação ao já exposto. Algumas cláusulas tratam da manutenção do benefício mesmo quando o trabalhador esteja afastado em razão de acidente ou doença de trabalho, em licença médica ou venha a se aposentar. Nesse último caso, a empresa se compromete a constituir um fundo para garantir a continuidade do benefício após aposentadoria ou falecimento do titular.

Uma unidade de negociação da categoria de eletricitários pactuou 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.



Quadro Resumo 15 - Garantias a trabalhadores com dependentes deficientes (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre este tema.	Reembolso de gastos com educação de dependentes deficientes: <ul style="list-style-type: none">· tipo<ul style="list-style-type: none">* creche* educação especializada· prazo:<ul style="list-style-type: none">* sem limite de idade* 24 meses Auxílio nos gastos com medicamentos e/ou tratamentos profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico: <ul style="list-style-type: none">· reembolso· valor fixo Horário flexível para o trabalhador que tiver filho deficiente Compromisso de desenvolvimento de formas de auxílio às entidades especializadas no tratamento de deficientes

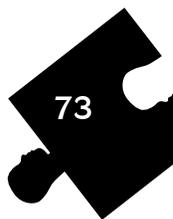
2.2.8 Garantias na adoção

O Estatuto da Criança e do Adolescente, instituído pela Lei 8.068 de 1990, garante aos filhos adotivos os mesmos direitos dos filhos biológicos. No artigo 20 determina 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.

Além desta determinação, a única garantia às trabalhadoras na adoção que tem respaldo legal é a licença-maternidade adoção, pelas Leis 10.421, de 15 de abril de 2002, e 11.770, de 09 de setembro de 2008.

O presente estudo verificou que 40% das contratações acompanhadas pelo SACC-DIEESE incluem alguma garantia aos trabalhadores e trabalhadoras que adotem crianças legalmente. Dentre as 37 unidades de negociação com garantias na adoção 24 são da indústria e estão distribuídas entre as categorias de alimentação, borracha, gráfica, construção e mobiliário, metalúrgica, petroquímica, química, têxtil, vestuário e vidro; doze em serviços entre os bancários, enfermeiros, jornalistas, processamento de dados, professores e transportes; e uma no comércio.

É interessante ressaltar que algumas dessas categorias já negociavam garantias aos trabalhadores nos casos de adoção mesmo antes do início da vigência da legislação sobre o tema. Esses direitos são mais uma das conquistas do processo de negociação coletiva que foram consolidados na forma de Lei.



Licença à mãe adotante

A licença-maternidade à mãe adotante é estipulada pelo Artigo 392-A da CLT, incluído pela Lei 10.421, de 15 de abril de 2002. Nele consta que a licença será concedida nos termos do artigo 392 e que a duração da mesma será: 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 60 dias; e, a partir de quatro e até oito anos de idade, o período será de 30 dias. A concessão da licença também está condicionada à apresentação da documentação oficial da guarda ou adoção.

A Lei 11.770, de setembro de 2008, que regulamenta a prorrogação da licença-maternidade em dois meses, também garante a prorrogação às trabalhadoras que adotarem ou que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança. A

prorrogação será dada na mesma proporção que a licença-maternidade adoção já estipulada pela legislação. Conforme já descrito¹⁵, a referida Lei institui o Programa Empresa Cidadã e assim torna facultativa a prorrogação da duração da licença, pois obrigatória somente às empresas que aderirem ao Programa.

A licença à mãe adotante é negociada em 28 contratações coletivas do painel analisado, sendo 18 da indústria e 10 em serviços. Ao longo do período 2007 a 2009 quatro unidades de negociação incluíram essa garantia. As três únicas alterações de conteúdo no período resultaram na ampliação das garantias acordadas. Apesar desse panorama indicar o crescimento da importância dessa garantia e a sua consolidação na negociação coletiva, deve-se ressaltar um fato preocupante: ainda é relevante o número de cláusulas (9 ou cerca de 30% do grupo) que fixam em contratos coletivos a licença à mãe adotante em termos inferiores à lei vigente a partir de 2002. Cerca de 60% das cláusulas reproduzem as garantias determinadas em lei, e em apenas três casos foram verificados avanços.

A duração da licença-maternidade em caso de adoção e o limite de idade da criança adotada são temas tratados em todas as cláusulas. No geral, os períodos estipulados variam conforme a idade da criança, em relação inversamente proporcional - quanto maior a idade da criança, menor o tempo da licença. O menor período de licença foi estipulado em 15 dias em caso de adoção de crianças entre 1 e 6 anos; e o maior consta em cláusula da categoria dos metalúrgicos do ABC, fixada em 120 dias para crianças de até 12 anos. Além dessa última, também merece destaque a negociação dos bancários que conquistaram a ampliação da licença conforme a lei 11.770.

¹⁵ A descrição mais detalhada da Lei 11.770 foi feita quando da análise das cláusulas referentes à licença-maternidade.

No painel ampliado também foram localizadas cláusulas que estendem o período da licença-maternidade em casos de adoção. Três cláusulas estipulam a licença em 120 dias, em um caso para crianças de até 24 meses e em um até 96 meses. Outra assegura idêntico tratamento em relação à estabilidade e licença-maternidade para casos de adoção de crianças de até 24 meses, como também para a licença-paternidade.

Quadro Resumo 16 - Licença à mãe adotante (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade (...)</p> <p>a - no caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 ano de idade, o período de licença será de 120 dias</p> <p>b - no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 ano até 4 anos de idade, o período de licença será de 60 dias</p> <p>c - no caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 anos até 8 anos de idade, o período de licença será de 30 dias (Lei 10.421 - 15/04/2002 - art. 2º, 3º e 4º)</p> <p>Instituição do Programa Empresa Cidadã para a prorrogação da licença-maternidade prevista no art.7º da CF em 60 dias. Obrigatória a toda pessoa jurídica tributada com base no lucro real que aderir ao programa e à administração pública direta, indireta e fundacional.</p> <p>· a prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. (Lei 11.770 - 09/09/2008)</p>	<p>Licença remunerada em caso de adoção de crianças</p> <p>· duração da licença:</p> <p>* 15 dias; 30 dias; 60 dias; 90 dias; 120 dias; 150 dias</p> <p>* até que a criança complete 90 dias</p> <p>* até que a criança complete 120 dias</p> <p>· limite de idade da criança adotada:</p> <p>* até 3 meses; até 4 meses; até 6 meses; até 12 meses; até 1 ano; até 2 anos; até 6 anos; até 8 anos; até 12 anos</p> <p>Prorrogação da licença-maternidade adoção conforme a Lei 11.770</p>



Licença ao pai adotante

Apesar de a Constituição Federal assegurar o direito à licença paternidade, essa garantia não é estendida aos trabalhadores que adotarem crianças. É de se considerar que a importância e a necessidade de acompanhamento do pai nos primeiros dias de vida da criança também são válidas nos casos de adoção. A presença do pai nos primeiros momentos de convívio com a criança recém adotada é de extrema importância para a construção do laço afetivo e desta forma, também, para a formação psicossocial da criança. Considerando esses fatos, a garantia de licença-paternidade ao trabalhador que adotar criança, assegurada exclusivamente por meio da negociação coletiva, é uma grande conquista do movimento sindical.

Foram registradas quatro cláusulas na indústria, três em serviços e uma no comércio, totalizando oito unidades de negociação que pactuaram essa garantia no período analisado. Com relação ao estudo anterior houve o acréscimo de duas contratações coletivas, uma em 2007 e outra em 2009.

Todas as cláusulas, com apenas duas exceções, asseguram a licença-paternidade adoção em cinco dias. Dentre as exceções, uma a estipula em cinco dias úteis e a outra em um dia. Em alguns casos a licença é condicionada à idade da criança limitada em até 1 ou 6 anos, nos demais não há especificação.

Os bancários da Caixa Econômica Federal, unidade acompanhada pelo painel ampliado do SACC-DIEESE, conquistaram a extensão da licença-paternidade adoção para trabalhadores em união com parceiros do mesmo sexo. Essa garantia exemplar foi conquistada em 2009.

Quadro Resumo 17 - Licença ao pai adotante (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre este tema.	<p>Licença ao pai adotante:</p> <ul style="list-style-type: none"> · prazo: <ul style="list-style-type: none"> * 1 dia * 5 dias * 5 dias úteis consecutivos · idade da criança: <ul style="list-style-type: none"> * sem especificação * até 1 ano * até 6 anos

Estabilidade para adotantes

A estabilidade para os trabalhadores adotantes é também uma conquista do processo de negociação coletiva. Não existe legislação que discorra sobre o tema.

Em todo o painel analisado foram localizados apenas cinco contratos que contemplam essa garantia, todos do setor de serviços e todas desde o primeiro estudo da série.

Em três cláusulas a estabilidade é devida somente à mãe e em duas, ao pai e mãe, sendo que em um caso nas mesmas condições e no outro em condições diferenciadas. O período de estabilidade varia entre 30 dias a partir da adoção e 120 dias a partir do retorno da licença-maternidade adoção. Em apenas dois casos foi estipulado limite de idade da criança adotada para gozo da referida estabilidade.

No painel ampliado, uma cláusula garante estabilidade aos pais e mães que vierem a adotar criança por 120 dias; outra estipula o período de estabilidade da trabalhadora adotante em 180 dias após a licença adoção.



Quadro Resumo 18 - Estabilidade para adotantes (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre este tema.	Estabilidade para adotantes: <ul style="list-style-type: none">· beneficiários:<ul style="list-style-type: none">* mães* todos os trabalhadores· prazo:<ul style="list-style-type: none">* 30 dias a partir da adoção* 60 dias a partir da adoção* 90 dias a partir da adoção* 120 dias a partir do retorno da licença-maternidade adoção* 5 meses após a adoção· idade da criança:<ul style="list-style-type: none">* sem especificação* até seis meses* até seis anos* até 15 anos

Creche para filhos adotivos

Sob esse título foram consideradas apenas as cláusulas que explicitavam a extensão do direito à creche aos filhos adotivos.

Ao longo do período analisado foram verificadas 14 unidades de negociação - entre as categorias de metalúrgicos, jornalistas, químicos, têxteis e transporte - que pactuam o benefício de creche nos critérios considerados, uma a mais do que no período entre 2001 e 2006. Esse número representa cerca de 20% das contratações coletivas com cláusulas sobre creche.

Não foram localizadas garantias semelhantes no painel ampliado do SACC-DIEESE.

Quadro Resumo 19 - Creche para filhos adotivos (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre este tema.	Garantia, aos filhos adotivos, dos mesmos direitos à creche concedidos aos filhos biológicos

Intervalo para amamentação de filhos adotivos

Desde 2003, os acordos coletivos dos trabalhadores do Banco do Brasil, pertencente ao painel ampliado, incluem a garantia de intervalo amamentação às mães adotantes. A cláusula garante dois intervalos de trinta minutos cada para mães adotantes de crianças com idade inferior a 12 meses e, em caso de gêmeos, dois intervalos de uma hora cada. Essa garantia é única e representa um grande avanço no reconhecimento da importância da amamentação e na igualdade de condições entre filhos biológicos e adotivos.



2.3 GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Neste tópico encontram-se as conquistas dos trabalhadores no que se refere ao cumprimento de algumas responsabilidades familiares, principalmente no que se refere aos cuidados com saúde e educação. As cláusulas aqui consideradas são as que apresentam garantias explicitamente direcionadas aos cuidados aos dependentes e perpassam o âmbito da liberação para o acompanhamento de familiares que requeiram atenção à saúde e outras situações peculiares, ou da extensão de benefícios aos dependentes da trabalhadora e do trabalhador.

Esse grupo concentra 13% do painel de cláusulas analisadas, que estão classificadas conforme a tabela a seguir.

TABELA 8

Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas ao desempenho das responsabilidades familiares, 2007-2009

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
RESPONSABILIDADES FAMILIARES		
Acompanhamento de cônjuges/familiares	27	30
Auxílio-educação	21	23
Assistência à saúde	23	26
Auxílio dependentes	2	2
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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

2.3.1 Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares¹⁶

Das 90 unidades acompanhadas pelo painel original do SACC-DIEESE, 27 negociaram algum tipo de garantia sobre a liberação do trabalhador para o acompanhamento de cônjuges e/ou familiares, o que representa 30% das unidades de negociação. São elas as categorias dos bancários, comércio, processamento de dados, transportes, jornalistas, construção e mobiliário, metalúrgicos, professores, químicos, têxteis, alimentação, borracheiros e vidreiros.

Cabe ressaltar que as garantias aqui agrupadas são conquistas da negociação coletiva, pois não há na legislação brasileira qualquer garantia relacionada a esse tema.

¹⁶ No 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 tratarem de relações muito distintas, foram tratados em tópicos separados os abonos de falta decorrentes de doenças de filhos, tratados anteriormente, e os de outros parentes.

Em geral, o teor dessas garantias concentra-se na liberação dos trabalhadores para o acompanhamento de cônjuges ou familiares em casos relacionados a problemas de saúde, como urgência médica, internação ou acompanhamento médico. Essas garantias vão ao encontro das disposições da Convenção nº 156 da OIT, que amplia a questão das responsabilidades familiares para além de cuidado dos filhos e filhas, englobando também outros membros da família direta com necessidade de cuidado e sustento.

Em sua grande maioria as cláusulas asseguram a ausência remunerada com limites que variam de um dia útil a dois dias por mês. De outra natureza, foi localizada uma cláusula que trata da possibilidade de coincidência dos dias de folga e das férias entre cônjuges que trabalhem na mesma empresa, assim como a coincidência do dia de folga com o aniversário do cônjuge.

Todas as unidades de negociação que pactuaram cláusula sobre esse tema no período entre 2001 e 2006 a renovaram no período atual. Com relação ao conteúdo foram verificadas apenas alterações pontuais.

No painel ampliado foram verificadas cláusulas que estabelecem garantias diferenciadas. Com relação ao abono de faltas, uma estabelece que a empresa abonará a falta de empregado enquanto perdurar o tratamento de dependente que coabite ou mantenha contato físico e direto com aquele, acometido de moléstia infectocontagiosa que obrigue o isolamento; outra, que serão remuneradas as faltas ao serviço da mulher trabalhadora ou responsável, sempre que ficar comprovado, mediante atestado médico ou de comparecimento, terem as referidas faltas relação com doença do cônjuge.

Quadro Resumo 20 - Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares
(painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	<p>Ausência para acompanhamento de parentes:</p> <ul style="list-style-type: none">· motivo da ausência<ul style="list-style-type: none">* atendimento médico* consulta médica* doença* tratamento médico fora do domicílio* internação hospitalar* alta médica· benefício:<ul style="list-style-type: none">* abono da falta* desconto das horas de ausência, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, férias, 13º e feriado* abono da falta, com compensação posterior* ausência não remunerada, com possibilidade de compensação posterior em caso de solicitação do trabalhador* ausência não remunerada· limite de faltas:<ul style="list-style-type: none">* não específica* 1 dia útil* 1 dia por semestre* 2 dias* 2 dias por ano* 8 dias por ano* 2 dias por mês* no dia da internação e no dia da alta* pelo número de horas indispensáveis <p>Coincidência de folgas e férias entre cônjuges que trabalhem na mesma empresa</p> <p>Concessão de folga no dia do aniversário do trabalhador, do cônjuge e dos filhos</p>

2.3.2 *Auxílio-educação*

A garantia de auxílio para a educação dos dependentes integra o conjunto de medidas que compreendem o atendimento das necessidades familiares como um direito da trabalhadora e do trabalhador.

As cláusulas aqui analisadas asseguram auxílios para gastos com a educação de dependentes, sob a forma de empréstimos, auxílios, salário-educação, convênios para aquisição de material escolar, fornecimento de kit material escolar e bolsas de estudos. Dentre essas, apenas o salário-educação tem amparo na legislação vigente, todas as demais são fruto de negociação coletiva. O salário-educação é um benefício instituído pelo Decreto-Lei 1.422, de 23 de outubro de 1975, que prevê a contribuição de 2,5% da folha de pagamento ao mês pelas empresas vinculadas à previdência social e com mais de 10 empregados. Um terço dessa arrecadação é destinado ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação e dois terços aos programas em favor do ensino de 1º grau, regular e supletivo, no estado ou no Distrito Federal. As empresas podem optar pela manutenção de escolas ou instituições de ensino de 1º grau, em vez de recolherem o salário educação. 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 7 a 14 anos para gastos com educação devidamente comprovados, ou, ainda, para a constituição de uma política de bolsas de estudo junto a instituições de ensino.

Dentre o painel analisado, 21 unidades de negociação, ou 23%, tratam de algum tipo de auxílio para gastos com a educação de dependentes. Foram verificadas cláusulas em 13 unidades de negociação do setor industrial e 10 de serviços, dentre as categorias de alimentação, vestuário, gráficos, jor-

nalistas, metalúrgicos, papeleiros, petroquímicos, químicos, professores, têxteis e transporte.

O conteúdo das cláusulas é bastante variado, tanto em relação à forma do auxílio como em seus detalhes. Foram localizados seis tipos de auxílio-educação: auxílios, bolsas de estudos, empréstimo, convênios para aquisição de material escolar, fornecimento de kit material escolar e salário-educação. Em alguns casos uma mesma cláusula assegura mais de um tipo de auxílio.

O auxílio para gastos com matrículas, uniforme, taxas e material escolar é pactuado em oito contratações. Em todas essas está previsto o ressarcimento parcial das despesas realizadas, limitado por valor monetário ou por percentual dos gastos.

A concessão de bolsas de estudos é fixada em seis cláusulas - incluindo as cinco contratações coletivas de professores acompanhadas pelo painel original. O benefício é concedido na forma de desconto ou gratuidade para os dependentes dos trabalhadores nos estabelecimentos de ensino em que lecionam.

A garantia de empréstimo para compra de material escolar e uniforme ou para matrícula de dependentes é acordado por três unidades de negociação. Em dois casos é estipulado limite quanto à idade do filho ou ao nível educacional do dependente para recebimento do benefício. Em todas as cláusulas o empréstimo é concedido anualmente e em cada uma é fixada uma condição de devolução do mesmo, que varia entre três ou seis parcelas iguais e sucessivas.

Duas cláusulas fixam convênio para a aquisição de material escolar e outras duas, o fornecimento de kit material escolar.

Já as determinações da legislação pertinente ao salário-educação estão presentes em apenas uma cláusula.

Ao longo do período analisado foram verificadas alterações de conteúdo em algumas cláusulas. Em poucos casos as mudanças no texto da cláusula resultaram em ampliação das garantias já acordadas, mas no geral as alterações foram pontuais e não merecem registro. Quase todas as unidades de negociação que pactuaram cláusula sobre o tema em 2001-2006 a renovaram no estudo atual, com exceção de apenas uma que a excluiu em 2007.

Também no painel ampliado foram localizadas garantias sobre o tema. Duas negociações de trabalhadores rurais pactuam garantias diferenciadas: uma determina 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; a outra garante a manutenção gratuita de escola primária para os filhos em idade escolar em propriedades com mais de cinquenta famílias de trabalhadores.

Com relação às bolsas de estudo, duas garantias diferenciadas foram localizadas. Em uma cláusula a empresa se compromete com disponibilização de até 400 bolsas de estudos para o 2º grau técnico, destinadas aos empregados ativos e aos seus dependentes devidamente habilitados, inclusive no caso de falecimento do trabalhador. Em outra, que assegura bolsas de estudo, prevê, em caso da não utilização da totalidade das mesmas, a 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.

Quadro Resumo 21 - Auxílio-educação (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>O ensino fundamental público terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida, na forma da lei, pelas empresas, que dela poderão deduzir a aplicação realizada no ensino fundamental de seus empregados e dependentes (CF- art. 212, § 5º)</p> <p>- O salário-educação ... será calculado com base em alíquota incidente sobre a folha de salário de contribuição;</p> <p>-o montante da arrecadação do salário-educação, em cada estado, território ou Distrito Federal ... será creditado... em duas contas distintas:</p> <p>a-2/3 em favor do programa de ensino de 1º grau, regular e supletivo, no respectivo estado, território ou Distrito Federal</p> <p>b-1/3 em favor do Fundo Nacional de desenvolvimento da Educação (Decreto-Lei 1422/75, arts. 1º e 2º)</p>	<p>Reembolso parcial das despesas efetuadas com matrícula, uniforme, taxas e material escolar:</p> <ul style="list-style-type: none">· periodicidade:<ul style="list-style-type: none">* anual* semestral· limite de reembolso<ul style="list-style-type: none">* valor monetário* 50% dos gastos <p>Desconto ou gratuidade das mensalidades para filhos de professores, nos estabelecimentos de ensino em que lecionam</p>
<p>O salário-educação é estipulado com base no custo de 1º grau, cabendo a todas as empresas vinculadas à previdência urbana e rural, respectivamente recolher:</p> <p>I-2,5% sobre a folha de salário de contribuição, definido na legislação previdenciária, e sobre a soma dos salários-base dos titulares, sócios e diretores, constante dos carnês de contribuições individuais;</p> <p>II-trabalhador rural- 0,8% sobre o valor comercial dos produtos rurais (decreto 87.043/1982, art. 3º)</p>	<p>Empréstimo para compra de material escolar e uniforme ou para matrícula dos filhos e dependentes dos trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none">· Periodicidade<ul style="list-style-type: none">- anual· condição de devolução:<ul style="list-style-type: none">* em três parcelas iguais* em seis parcelas iguais· limite de idade do filho ou nível educacional:<ul style="list-style-type: none">* não específica* menor de 18 anos* ensino fundamental* da pré-escola até o ensino médio
<p>As empresas poderão deixar de recolher a contribuição do salário-educação ...quando optarem pela manutenção do ensino de 1º grau, quer regular, quer supletivo, através de:</p> <p>a-escola gratuita para os empregados ou para os filhos destes e, havendo vaga, para quaisquer crianças, adolescentes e adultos;</p> <p>b-programa de bolsas tendo em vista a aquisição de vagas na rede de ensino particular de 1º grau para seus empregados e os filhos destes, recolhendo, para esse efeito, no FNDE, a importância correspondente ao valor mensal devido a título de salário-educação;</p> <p>c-indenização das despesas realizadas pelo próprio empregado com sua educação de 1º grau, pela via supletiva, fixada nos limites estabelecidos no § 1º, art. 10 e comprovada por meio de apresentação do respectivo certificado;</p> <p>d-indenização para os filhos de seus empregados entre sete e catorze anos, mediante comprovação de frequência em estabelecimentos pagos, nos mesmos limites da alínea anterior;</p> <p>e-esquema misto, usando combinações das alternativas anteriores</p> <p>- São opções para a opção acima referida:</p> <p>I-responsabilidade integral, pela empresa, das despesas com a manutenção do ensino, direta ou indiretamente;</p> <p>§ 1º- o preço fixado passa a ser, para os beneficiários do sistema, o valor da anuidade, não sendo o aluno obrigado a efetivar qualquer complementação, cabendo ainda à empresa, à escola e à família zelar, solidariamente, por sua frequência e aproveitamento. (Decreto 87.043/1982- arts. 9º e 10º).</p>	<p>Compromisso das empresas em estabelecer convênio com fornecedores para compra de material escolar</p>

2.3.3 *Assistência à saúde*

As negociações que tratam da garantia de extensão da assistência à saúde aos familiares do trabalhador também são o resultado da conquista dos trabalhadores, que reivindicam tal direito em razão da insuficiência do atendimento público de saúde no Brasil e dos altos custos associados ao sistema privado de assistência à saúde, inacessível à grande parcela dos trabalhadores.

Mais de um quarto das negociações acompanhadas pelo painel original do SACC-DIEESE apresenta cláusulas que tratam da assistência à saúde do trabalhador e de seus dependentes¹⁷. Dentre as unidades de negociação da indústria foram localizadas 17 contratações - distribuídas nas categorias de alimentação, papel, borracha, construção e mobiliário, gráficos, metalúrgicos, petroquímicos, químicos e têxteis - e entre as de serviços, seis - limpeza urbana, processamento de dados, transporte e vigilantes. Ao longo do período analisado um contrato passou a incluir garantia sobre o tema. Também foram verificadas algumas alterações de conteúdo que, no geral, ampliam os direitos já acordados.

As garantias relacionadas à assistência a saúde dos dependentes dos trabalhadores são bastante diversas em suas formas e condições. Foram encontrados sete tipos de auxílio: assistência médica, médica-hospitalar, odontológica, psicológica, auxílio oftalmológico, auxílio para compra e manutenção de aparelhos ortodônticos e para compra de medicamentos. Na maioria dos casos é assegurada ao menos a assistência médica ou médica-hospitalar. Em nove cláusulas a empresa assegura mais de um tipo de assistência, conjugados no mesmo plano de saúde ou em condições diferentes.

¹⁷ Aqui só foram consideradas as cláusulas que mencionam explicitamente os dependentes dos trabalhadores, excluindo um número considerável de garantias de assistência médica que podem ou não ser extensivas a dependentes.



O conjunto de assistência médico-hospitalar, odontológica e psicológica é pactuado por apenas uma unidade de negociação. Também estão restritos a poucas negociações os subsídios de aparelhos ortodônticos, compra de medicamentos e de óculos.

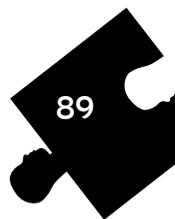
Algumas cláusulas não especificam a forma de participação do empregado no custeio do auxílio; outras estipulam critérios para tanto, que variam caso a caso e têm por base a contribuição por faixa salarial, co-participação, percentual do salário, percentual do valor do benefício ou a contribuição simbólica.

Garantias de extensão de assistência médico-hospitalar aos dependentes de trabalhadores em situações adversas também estão presentes em algumas negociações. Uma cláusula trata da extensão do benefício aos trabalhadores demitidos e a seus dependentes por 90 dias após o término do aviso prévio. Outra garante aos dependentes, em caso de falecimento do trabalhador, a assistência nas mesmas condições dos demais funcionários pelo prazo de seis meses a contar do óbito. E por fim, uma assegura a manutenção da assistência aos trabalhadores afastados pelo INSS e a seus dependentes.

No painel ampliado merece destaque uma negociação de categoria dos bancários, que assegura a cobertura pelo plano de saúde da empresa de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde, assim como a manutenção do benefício, nas mesmas condições, aos trabalhadores que vierem a se aposentar. Essa mesma cláusula também estabelece que, em caso de união estável entre pessoas do mesmo sexo, desde que ambos trabalhadores da mesma empresa, ficará garantido, por opção do participante, o pagamento de mensalidade única para o grupo familiar, assim entendido os titulares e dependentes diretos.

Quadro Resumo 22 - Assistência à saúde (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Não existe legislação sobre esse tema</p>	<p>Tipos de assistência:</p> <ul style="list-style-type: none"> · médica · médica-hospitalar · odontológica · psicológica <p>Formas de participação no custeio:</p> <ul style="list-style-type: none"> · não específica · desconto simbólico · contribuição por faixa salarial · co-participação · percentual do salário · percentual do valor do benefício <p>Tipos de subsídios</p> <ul style="list-style-type: none"> · oftalmológico · para compra e manutenção de aparelhos ortodônticos · para compra de medicamentos <ul style="list-style-type: none"> * condições do subsídio: <ul style="list-style-type: none"> - não específica - 35% - 50% - 90% em caso de medicamento genérico * escalonado em proporção inversa ao salário <p>Extensão de assistência médico-hospitalar aos dependentes de trabalhadores em situações adversas:</p> <ul style="list-style-type: none"> · afastamento pelo INSS · demissão <ul style="list-style-type: none"> * por 90 dias · falecimento <ul style="list-style-type: none"> * por 6 meses



2.3.4 *Auxílio dependentes*

Atualmente, no painel original composto por 90 negociações, apenas dois contratos coletivos do setor industrial apresentam cláusulas que asseguram auxílio para trabalhadores com dependentes.

Uma cláusula assegura auxílio com valor fixo ao trabalhador casado, extensivo às viúvas com dependentes até 18 anos, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas com dependentes até 18 anos. Essa garantia consta nas contratações coletivas dessa negociação desde 1993 e foi renovada em todos os anos da série.

A outra cláusula, pactuada por negociação da categoria metalúrgica, faz referência ao pagamento do auxílio natalidade¹⁸. O auxílio natalidade consiste em um abono de valor fixo em razão do nascimento de filho(a) e é regulamentado pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. No entanto, a lei é voltada somente aos servidores públicos. Essa cláusula consta em todos os contratos dessa unidade de negociação desde 1993.

No painel ampliado do SACC-DIEESE foram localizadas duas cláusulas que fazem alusão ao Salário-Família. Esse benefício custeado pela Previdência Social consiste na concessão de auxílio mensal com valor fixo para trabalhador inscrito no INSS em razão da existência de filho. O valor do benefício varia conforme o salário recebido pelo trabalhador, tendo inclusive um teto para a sua aplicação, e é proporcional ao número de filhos. Uma cláusula assegura o seu pagamento junto com o pagamento do salário ao final do mês e a outra faz referência à lei que o institui.

¹⁸ Não intencionalmente, essa cláusula deixou de figurar no estudo anterior.

Quadro Resumo 23 - Auxílio dependentes (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de até 14 anos ou inválido de qualquer idade, que recebam até R\$ 752,12 (valor de 2009).</p> <p>Por equiparados aos filhos entende-se: enteados, menores que, por determinação judicial, estejam sob a sua guarda ou menores que estejam sob sua tutela e não possua condições suficientes para o próprio sustento e educação (Lei 8.213 - 24 de julho de 1991 - art. 65 e 66)</p> <p>Valor do benefício:</p> <p>para salários até R\$ 500,40 é de R\$ 25,66; para salários de R\$ 500,41 a R\$ 752,12 é de R\$ 18,08. (Portaria Interministerial nº 48, de 12.02.2009)</p> <p>Obs: Os valores referentes ao salário-família são divulgados anualmente pela Previdência Social. Esses aqui expostos têm como referência o ano de 2009</p> <p>O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50%, por nascituro. · O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora. (Lei 8.112 - 11/12/1990 - art. 196 § 1º e 2º) 	<p>Auxílio com valor fixo ao trabalhador casado, extensivo às viúvas com dependentes até 18 anos, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas com dependentes até 18 anos</p> <p>Garantia de pagamento do auxílio-natalidade, quando devido.</p>



2.4 GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As cláusulas reunidas nesta seção são aquelas que tratam das garantias ao atendimento das necessidades específicas das trabalhadoras no ambiente de trabalho. Serão analisadas as cláusulas com conteúdos relacionados às situações

penosas decorrentes do exercício da atividade profissional; às exigências das empresas com relação à aparência das trabalhadoras; à constituição fisiológica da mulher; e, ainda, à coibição de assédio sexual e moral nas relações de trabalho.

Apesar do número restrito de unidades de negociação que pactuam cláusulas relativas às condições de trabalho, é importante registrar o aumento do número de negociações que tratam de dois assuntos específicos: assédio sexual e assédio moral. No primeiro caso, o número ampliou-se de dois, no período de 2001-2006, para cinco negociações no período recente; e em relação às garantias contra o assédio moral, também houve crescimento significativo, pois anteriormente encontravam-se presentes em cinco negociações, passando para as nove atuais, o que representa 10% das 90 unidades pesquisadas.

A seguir serão analisadas as garantias relacionadas à condição de trabalho da mulher localizadas no SACC-DIEESE, grupo que engloba 9% do total de cláusulas analisadas

TABELA 9
Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas às condições de trabalho, 2007-2009

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
CONDIÇÕES DE TRABALHO		
Jornada de trabalho	8	9
Direito de trabalhar sentada	1	1
Revista de pessoal	12	13
Controle para uso do banheiro	-	-
Assédio sexual	5	6
Assédio moral	9	10
Fornecimento de absorventes	16	18
Fornecimento de sapatos e meias	1	1
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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

2.4.1 Jornada de trabalho

Nesse grupo, encontram-se as cláusulas que tratam das garantias à jornada de trabalho da mulher, referindo-se, especialmente, à normatização de sua prorrogação (além das 8 horas diárias) e às alterações no horário de trabalho das empregadas mães.

Não há na legislação vigente dispositivos que tratem da flexibilização da jornada ou mesmo da regulamentação sobre a compensação de horas que extrapolem a jornada diária especificamente para a mulher e para mães e pais trabalhadores.

A regulamentação da jornada de trabalho da mulher, instituída pelo artigo 373 da CLT, apenas assegura que a duração da mesma é de oito horas diárias, em consonância, portanto, com o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988, que limita, para todos os trabalhadores, a jornada diária em oito horas e a semanal em 44 horas.

Ainda o artigo 384 da CLT, em plena vigência, assegura que em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.

No período recente, são oito unidades de negociação que tratam da jornada de trabalho específica para a trabalhadora mulher, abarcando diversas perspectivas em relação à questão. A proibição de prorrogação de jornada de trabalhadoras que tenham filhos pequenos é assegurada por duas unidades de negociação. Uma específica que é vedada a adoção de regime de compensação de horas às trabalhadoras que mantenham os filhos em creche; a outra assegura a dispensa de prorrogação de jornada às trabalhadoras com filhos em idade inferior a sete anos.

Outras cinco cláusulas versam sobre a possibilidade de prorrogação de jornada em razão da compensação de horas não trabalhadas, em alguns casos sob condições específicas: autorização médica ou entendimento direto entre as partes, e assistência obrigatória do sindicato. Uma delas faz referência à prorrogação de jornada das mulheres em consonância com os artigos 374 e 384 da CLT, apesar dos mesmos terem sido revogados pela Lei 8.755 de 1990. Por fim, consta em uma contratação que o trabalho feminino em jornada noturna terá as mesmas condições e direitos que aquele realizado por trabalhador do sexo masculino. Essa cláusula deixou de ser negociada a partir de 2008.

Com exceção da alteração acima referida, todas as demais cláusulas foram negociadas em todos os anos do período analisado.

A pesquisa feita no painel ampliado não apresentou avanços em relação ao aqui exposto.

Quadro Resumo 24 - Jornada de trabalho (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (CF, art.7º, XIII)</p>	<p>Proibição da adoção de regime de compensação de horas às trabalhadoras que mantenham os filhos em creche</p> <p>Dispensa de prorrogação de jornada às trabalhadoras com filhos em idade inferior a sete anos</p>
<p>A duração normal do trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior (CLT - art. 373)</p>	<p>Autorização de prorrogação de jornada das trabalhadoras com ressalvas:</p> <ul style="list-style-type: none"> · necessidade de autorização médica · necessidade de entendimento direto entre as partes e assistência obrigatória do sindicato
	<p>Igualdade de condições e direitos entre o trabalho noturno feminino e masculino</p>

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, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico.

Em todo o material analisado há um único registro observado sobre o tema. A cláusula negociada por categoria da indústria de calçados assegura o direito da trabalhadora exercer a atividade sentada, quando compatível com a função.

Essa cláusula consta nas contratações coletivas dessa unidade de negociação desde o início da série, tendo sido renovada, sem alterações, em todos os anos.

Quadro Resumo 25 - Direito de trabalhar sentada (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Toda empresa é obrigada a prover os seus estabelecimentos (...) de cadeiras ou bancos em números suficientes, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico (art. 389, I, CLT).	Fica assegurado à mulher o direito de exercer suas atividades sentada, quando tal for compatível com a tarefas a serem realizadas.

2.4.3 *Revista de pessoal*

Na legislação trabalhista não há menção alguma sobre proibição ou regulamentação do procedimento de revistar o trabalhador ao final do turno de trabalho, embora essa prática aconteça em algumas empresas.

A coibição de abusos na revista de pessoal, garantia alcançada exclusivamente pelo processo de negociação coletiva, foi encontrada em 12 contratações. Esse grupo representa



13% do painel analisado e está limitado às categorias de gráficos, metalúrgicos, têxteis, vestuário, vidreiros e comércio. A restrição dessas garantias a poucas categorias pode significar que essa prática está circunscrita às empresas desses setores.

Todas as cláusulas determinam que as revistas devam ser feitas por pessoas do mesmo sexo e em locais adequados de forma a evitar constrangimentos e abusos.

As garantias aqui agrupadas já haviam sido registradas, em sua totalidade, no estudo anterior e foram renovadas sem alterações.

Quadro Resumo 26 - Revista de pessoal (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	As empresas que adotarem sistema de revista aos empregados deverão fazê-lo em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos

2.4.4 Assédio sexual

O conceito de assédio sexual é dado pelo Código Penal Brasileiro no artigo 216-A, incluído pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, como sendo o ato de 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. Além de defini-lo, o dispositivo legal estipula pena de detenção de um a dois anos para aqueles que infringirem o código.

Como comentado anteriormente, houve um aumento significativo do número de acordos que tratam desse tema no painel original do SACC-DIEESE: no estudo anterior, duas unida-

des de negociação incluíram cláusulas acerca da prevenção à prática de assédio sexual; no período recente, foram cinco unidades, sendo que uma a partir de 2007 e duas a partir de 2009. Apesar de ter aumentado o número de unidades de negociação que conquistaram garantias contra o assédio sexual, esses direitos se mantêm restritos a apenas 5% do painel analisado.

A realização de atividades como palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio sexual foi registrada em três contratações coletivas. Em uma delas é estabelecida a periodicidade anual, enquanto outra direciona a atividade aos ocupantes de cargos de chefia. Uma unidade de negociação firma cláusula que pactua entre as empresas acordantes a rejeição de práticas antiéticas como o assédio sexual e moral.

Merece destaque garantia assegurada a partir de 2009 por unidade de negociação dos vidreiros, que recomenda às empresas a apuração de denúncias de assédio sexual e aplicação das medidas cabíveis. Essa cláusula representa um passo no processo de negociação coletiva para o desenvolvimento real de ações de prevenção e punição ao assédio sexual. Garantias semelhantes a essa também foram localizadas no painel ampliado do SACC-DIEESE.

Duas categorias de trabalhadores rurais, acompanhadas pelo painel ampliado, firmaram o compromisso de punição dos empregados que, comprovadamente, tenham praticado assédio sexual à mulher trabalhadora.

O direito de denúncia de casos de assédio sexual no trabalho, assim como a devida apuração dos fatos é conquistado por outras duas unidades de negociação do setor de serviços: empregados dos Correios e de processamento de dados do



Pará. Nos dois casos, também é assegurada à vítima orientação psicológica pertinente, tendo sido, ou não, comprovada a prática de assédio. A partir de 2008, essa última estabeleceu o prazo de 30 dias a contar da data do recebimento da denúncia, para comissão apurar os casos de assédio.

Quadro Resumo 27 - Assédio sexual (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>É considerado crime “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.” Pena de detenção, de um a dois anos. (Código Penal – art. 216-A, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940)</p>	<p>Recomendação às empresas que receberem denúncia de assédio sexual de apuração dos fatos e aplicação de medidas cabíveis.</p> <p>Promoção regular de palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio sexual</p> <p>Palestra sobre assédio sexual entre outros temas</p> <p>Inclusão, nas campanhas anuais voltadas para melhoria das relações humanas, direcionadas a trabalhadores com cargo de chefia, de orientação e conscientização sobre as consequências que podem advir da prática de assédio sexual</p> <p>Rejeição de quaisquer condutas que possam levar à caracterização de práticas de assédio sexual</p>

2.4.5 Assédio Moral

Quanto ao assédio moral, não existe legislação no âmbito federal que trate especificamente deste tema, embora haja vários projetos de lei em tramitação abordando o assunto. Apesar da ausência de amparo legal na legislação brasileira, há leis em âmbitos estaduais e municipais que visam à sua coibição, estabelecendo, tal como no caso do assédio sexual, pena àqueles que o praticarem.

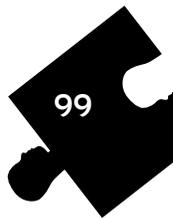
O conceito de assédio moral, cada vez mais difundido na literatura e no debate sobre saúde do trabalhador, pode ser descrito como a conduta abusiva e antiética - por meio de palavras, gestos ou comportamentos - repetitiva ou cotidiana que, atentando contra a integridade física ou psicológica do trabalhador, ameaça a relação empregatícia ou degrada o ambiente de trabalho. Conforme revelam estudos e pesquisas, frequentemente essa prática está associada a relações hierárquicas e assimétricas, não sendo, entretanto, restritas a essas.

Este é o segundo estudo no qual se verificou garantias contra o assédio moral. Vemos, então, a consolidação da conquista de categorias profissionais que colocam em pauta esta prática e conseguem negociar garantias às trabalhadoras e trabalhadores.

No período 2007-2009, o número de unidades de negociação que pactuaram cláusulas com esse objetivo cresceu de 5 para nove, evidenciando o aumento da relevância do tema nas negociações. Em cada ano do período analisado houve o acréscimo de uma cláusula. A maior parte das garantias é pactuada por categorias da indústria (6), seguido por serviços (2) e comércio (1), quais sejam: jornalistas, petroquímicos, químicos, têxteis, metalúrgicos e comércio.

A maioria das cláusulas dispõe acerca da realização de atividades para conscientização dos trabalhadores sobre a prática de assédio moral. No geral, não são fixadas as condições dessas atividades. Em apenas um caso a atividade é detalhada, no qual é determinado que os sindicatos acordantes realizem dois seminários para debate e esclarecimento.

Como já descrito em item anterior, uma unidade de negociação pactuou cláusula que convencionou entre as empresas



acordantes a rejeição de práticas antiéticas como o assédio moral e sexual. Outra específica que o empregado poderá solicitar o apoio da entidade sindical em caso de assédio moral.

Uma garantia que merece destaque é a firmada por categoria de jornalistas que institui a constituição de comissão composta por trabalhadores indicados pela empresa e pelo sindicato laboral para apuração de denúncias de assédio moral.

Ao longo do período analisado não houve alterações de conteúdo que mereçam registro.

No painel ampliado nota-se que são vários os contratos que incluem cláusula sobre formas de prevenir a prática de assédio moral por meio de palestras, campanhas, compromisso de não adoção de diretrizes que impliquem nessa prática, inclusão do tema em cursos gerenciais, entre outras. Esse dado de fato mostra um avanço na garantia de construção de ambientes e relações saudáveis e respeitosos.

Quadro Resumo 28 - Assédio moral (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	Atividades de conscientização: <ul style="list-style-type: none">· promoção de 2 seminários de debate e esclarecimento· promoção regular de palestras e campanhas de conscientização· campanhas educativas visando à coibição da prática· recomendação de campanha interna de conscientização· recomendação de orientação aos empregados dos riscos da prática· envidar esforços para orientar os trabalhadores· envidar esforços para realizar palestra Constituição de comissão composta por trabalhadores indicados pela empresa e pelo sindicato laboral para apuração de denúncias de assédio moral
	Rejeição de quaisquer condutas que possam levar à caracterização de práticas de assédio sexual

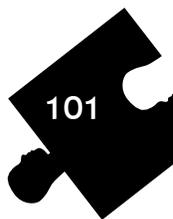
2.4.6 Fornecimento de absorventes higiênicos

A manutenção em enfermaria ou em caixa de primeiros socorros de absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais em empresas que empregam mão de obra feminina é garantia resultante do processo de negociação coletiva. Foram localizadas 16 unidades de negociação que pactuam cláusula com esse teor, todas elas do setor industrial e dentre as categorias de gráficos, metalúrgicos, construção e mobiliário, químicos, têxteis, borracha e vestuário.

Com relação ao período 2001-2006 houve a renovação de todas as cláusulas registradas sem alterações de conteúdo.

Quadro Resumo 29 - Fornecimento de absorventes higiênicos (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	Nas empresas que utilizarem mão de obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.



2.4.7 Fornecimento de Sapatos e Meias

O fornecimento ou substituição, sempre que necessários, de sapatos e meias, quando a empresa exigir das trabalhadoras o uso desses itens específicos, é uma das garantias verificadas na pesquisa.

Ainda que restrita apenas a uma negociação de categoria do comércio que compõem o painel original do SACC-DIEESE, essa garantia permanece em toda a série pesquisada.

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	Nas empresas que utilizarem mão de obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

2.5 GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

Nesta seção, reúnem-se as cláusulas relativas à formação profissional da mulher, tanto no que se refere a sua qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, quanto à requalificação, para a manutenção do emprego.

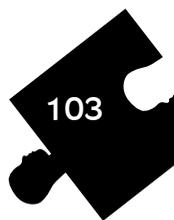
Apesar da crescente exigência de qualificação profissional para o exercício do trabalho, justificada pela dinâmica acelerada de transformação do mercado de trabalho, processos de produção e da tecnologia, a legislação trabalhista brasileira nada garante quanto à obrigatoriedade de investimentos das empresas em programas ou projetos que visem à qualificação ou requalificação do trabalhador.

Garantias relacionadas a essa temática são encontradas no SACC-DIEESE ao longo de todos os períodos analisados na série, representando conquistas do movimento sindical no processo de negociação coletiva. Entretanto, em sua grande maioria são direcionadas aos trabalhadores em geral sem atentar às especificidades da trabalhadora mulher. No período recente, apenas 7% das unidades de negociação apresentam cláusulas que tratam da qualificação profissional da mulher. Esse grupo representa apenas 1% do total de cláusulas analisadas no estudo.

TABELA 10
Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas ao exercício do trabalho, 2007-2009

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
EXERCÍCIO DO TRABALHO		
Qualificação e treinamento	6	7
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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



2.5.1 Qualificação e treinamento da mulher

A garantia à trabalhadora de acesso à formação profissional é uma dimensão importante para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego ou ocupação, conforme coloca a Convenção sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, 1965 (nº 111).

No painel original do SACC-DIEESE, composto por 90 unidades de negociação, foram localizados seis acordos ou convenções que tratam especificamente do tema da qualificação profissional da trabalhadora.

Todas as cláusulas tratam de um mesmo escopo temático, tendo, inclusive, textos muito semelhantes. Quando comparadas com o leque temático das demais garantias acerca da qualificação profissional de trabalhadores, sem distinção de sexo, evidencia-se a restrição das cláusulas aqui analisadas.

As cláusulas asseguram que as empresas envidarão esforços ou enviarão solicitações às entidades devidas para possibi-

litar condições e oportunidades de aprendizagem no SENAI, assim como reivindicar instalações adequadas para tanto. Todas essas são firmadas pelas mesmas unidades de negociação em todos os períodos analisados desde 1993.

Quadro Resumo 31 - Qualificação e treinamento da mulher (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre esse tema	Esforços no sentido de que sejam oferecidos pelo SENAI cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para mulheres, bem como instalações adequadas para as aprendizes

2.6 GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER

Na seção que segue serão tratadas as garantias que visam à preservação da saúde da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva.

Cláusulas que tratam da prevenção ao câncer ginecológico, da licença ou estabilidade em caso de aborto, do retorno da licença-maternidade e das garantias relacionadas à Aids compõem os temas que são tratados nesse capítulo.

O levantamento realizado localizou 37 cláusulas com questões relativas à saúde da mulher, que representam 7% do total analisado. Apesar dessas garantias estarem restritas a cerca de 25% das unidades de negociação do painel analisado, podemos observar o aumento do número de cláusulas sobre o tema ao longo de toda a série e de maneira acentuada nos últimos estudos e no atual.

As cláusulas que versam sobre garantias relacionadas à Aids - doença que nas últimas duas décadas teve significativo au-

mento de incidência na população feminina - são as mais presentes, seguidas pelas cláusulas relativas à estabilidade aborto.

TABELA 11
Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à saúde da mulher, 2007-2009

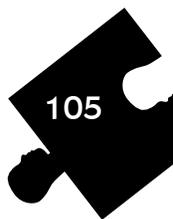
CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
SAÚDE DA MULHER		
Prevenção de câncer ginecológico	6	7
Aids	13	14
Licença-aborto	5	6
Estabilidade aborto	12	13
Retorno de licença-maternidade	1	1
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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

2.6.1 Prevenção de câncer ginecológico

Com relação à prevenção de câncer ginecológico, não existe amparo legal que assegure o incentivo à realização de exames, por parte das trabalhadoras, e ao seu custeio, por parte das empresas. A prevenção, facilmente realizada com exames específicos, é considerada a melhor forma de manter a saúde das trabalhadoras.

Ao longo do período analisado, é possível constatar aumento das cláusulas relativas à prevenção do câncer ginecológico, que é o mais comum entre as mulheres e que pode ser curado quando detectado em seu período inicial. Em 2007, duas unidades de negociação acrescentaram cláusulas relativas ao



tema, totalizando seis contratações no período. Com exceção de uma cláusula, que consta em contratação de categoria de processamento de dados, todas as demais foram negociadas por categorias da indústria (metalúrgica e de vidros).

A maior parte das cláusulas trata das condições para realização de exames preventivos de câncer ginecológico. Duas possibilitam a inclusão dos referidos procedimentos quando da realização dos exames periódicos; uma recomenda essa medida, fazendo referência a exames preventivos de câncer ginecológico e, a partir de 2008, também de mama. Outras duas cláusulas estabelecem garantias para a facilitação da realização dos exames: uma abona a falta da trabalhadora para a realização de exames preventivos e outra assegura anualmente o custeio, por parte das empresas, de exames papanicolau e mamografia. Já a realização da Semana da Saúde da Mulher (até 2008 esse evento chamava-se Semana da Prevenção do Câncer Ginecológico), organizada pelas empresas em conjunto com o sindicato, é acordada por uma unidade de negociação.

No painel ampliado do SACC-DIEESE foram localizadas algumas garantias que apresentam avanços com relação ao exposto.

A licença remunerada de um dia por ano para realização de exames preventivos de câncer ginecológico e para mulheres com idade a partir de 40 ou 45 anos de dois dias, foi conquistada por duas negociações de trabalhadores rurais.

Uma categoria do setor de serviços negociou a realização de campanhas educacionais para prevenção de câncer de mama, de próstata, como também para esclarecimentos sobre danos causados aos fetos pela rubéola.

Devido à importância do tema e à intensificação de garantias referentes à prevenção ao câncer de próstata, fez-se importante o destaque de algumas cláusulas: 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 40 ou 45 anos.

Uma cláusula assegura o custeio integral de consulta urológica e de exames preventivos, a cada doze meses, para trabalhadores com idade acima de 45 anos. Em outra é fixada a liberação remunerada uma vez por ano para empregados com idade a partir de quarenta anos, para a realização do exame preventivo.



Quadro Resumo 32 - Prevenção de câncer ginecológico (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Não existe legislação sobre esse tema</p>	<p>Condições para realização de exames preventivos de câncer:</p> <ul style="list-style-type: none"> · inclusão destes exames quando da realização dos exames periódicos, quando solicitado pela mesma · recomendação de que os exames periódicos de saúde incluam exames preventivos de câncer ginecológico e de mama <p>Liberação sem prejuízo do salário, pelo tempo necessário, e no máximo um dia, para realização de exames preventivos. Benefício concedido uma vez por ano.</p> <p>Realização da Semana da Saúde da Mulher organizada pelas empresas em conjunto com o sindicato</p> <p>Anualmente, as empresas, desde que haja solicitação, por escrito, das empregadas que tenham mais de 35 anos de idade, custearão as respectivas despesas com exames de papanicolau e mamografia.</p>

2.6.2 Aids

Programas de prevenção à Aids no local de trabalho contribuem para o enfrentamento desse grave problema - cons-

cientizando, inclusive, em relação às várias outras doenças sexualmente transmissíveis -, garantindo o acesso à informação, combatendo a discriminação às pessoas que vivem com HIV. Neste contexto, a OIT adotou em junho de 2010, a Recomendação sobre o HIV e a Aids no mundo do trabalho (nº 200). Esse documento considera que as mulheres são expostas a maior risco de contágio, devido à discriminação e desigualdades de gênero no âmbito social e profissional. E recomenda que a Aids seja considerada e tratada como uma questão do mundo do trabalho, pois na medida em que afeta o indivíduo, afeta socialmente os trabalhadores e empregadores.

Apesar da importância no âmbito das políticas públicas de saúde, como também da prática individual, as garantias a seguir analisadas não têm amparo legal e são fruto do processo de negociação coletiva.

No período entre 2007 e 2009, 13 unidades de negociação pactuaram cláusulas que se referiam à Aids¹⁹. Em relação ao período anteriormente analisado, houve o acréscimo de duas contratações coletivas, incluídas em 2007 e 2009. Pouco mais da metade das unidades de negociação são do setor industrial - entre as categorias de gráficos, metalúrgicos, vidros, têxteis e químicos -, cinco são de serviços - entre as categorias de aeronautas, bancários, professores, jornalistas e processamento de dados - e apenas uma do comércio.

As garantias tratam de aspectos diversos da prevenção da Aids e acompanhamento de trabalhadores vivendo com HIV/Aids. Muitas contratações pactuam a realização de palestras de conscientização e debate. Em três casos é recomendada a inclusão do tema na Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT. Em uma cláusula é firmado o compromisso

¹⁹ Não intencionalmente, uma cláusula não figurou no estudo anterior.

da empresa e do sindicato dos trabalhadores de contribuição com recursos para a realização de campanhas educativas.

A constituição de uma política global de prevenção à Aids e acompanhamento de trabalhadores vivendo com HIV/Aids é tema de duas cláusulas. Uma assegura a adoção da política em até 90 dias da assinatura do contrato e a outra a continuidade dos trabalhos de comissão paritária para discussão da política. Essa última também proíbe a exigência, por parte da empresa, da realização de exames para detecção do vírus. Já outra unidade de negociação determina que a empresa custeará exames de Aids, quando este for solicitado pelo trabalhador. Outra garantia negociada é o subsídio na compra de remédio para tratamento da doença.

Por fim, a estabilidade ao trabalhador vivendo com HIV é garantida por duas unidades de negociação. Em um caso é especificado que a estabilidade é devida aos trabalhadores que forem acometidos por doença oportunista em razão de condição de soropositivo.

Algumas garantias que representam avanços com relação ao acima exposto foram localizadas no painel ampliado do SACC-DIEESE. Com relação a reembolso de despesas com medicamentos para tratamento da Aids, uma unidade de negociação assegurou o reembolso integral e outra, em 80% para gastos com medicamentos de tratamento oncológico, hormonal congênito e de Aids de empregados e dependentes.

Uma cláusula certifica 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. Outro tema tratado é a possibilidade de adoção de horário especial de trabalho, segundo prescrição médica, ao trabalhador diagnosticado com doença cardíaca, câncer ou Aids.

Em um contrato, é pactuada 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.

Quadro Resumo 33 - Aids (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Não existe legislação sobre esse tema</p>	<p>Inclusão do tema na Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT</p> <p>Compromisso da empresa e do sindicato laboral em contribuir com recursos para promoção de campanhas educativas</p> <p>Política global de prevenção à Aids e acompanhamento de trabalhadores soropositivos</p> <p>Vedada a exigência, por parte da empresa, da realização de exames para detecção do vírus</p> <p>Subsídio de 70% para compra de medicamentos</p> <p>Estabilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> · ao trabalhador que seja portador do vírus · ao trabalhador acometido por doença oportunista em razão de condição de soropositivo

2.6.3 Licença-aborto

A CLT, em seu artigo 395, garante em caso de aborto legal, comprovado por atestado médico oficial, repouso remunerado de duas semanas, ficando assegurado o direito da trabalhadora retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. Esse direito é fundamental para contribuir para a recuperação física e psicológica da mulher em um período difícil de sua vida.

Foram identificadas cinco unidades de negociação do setor industrial que estipularam garantias às trabalhadoras que

vivenciaram a situação de aborto comprovado por atestado médico legal, uma das quais passou a incluí-la em 2008 e a outra, em 2009.

Todas as cláusulas versam sobre o período da licença remunerada, que varia entre 14 e 30 dias. Com exceção das inclusões citadas anteriormente, todas as demais foram renovadas em todos os anos do presente estudo.

Não foram localizadas, no painel ampliado, cláusulas que apresentes avanços com relação às garantias aqui descritas.

Quadro Resumo 34 - Licença aborto (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá repouso de 2 semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do seu afastamento (CLT- art. 395);	Garantia de repouso remunerado à mulher em caso de aborto não criminoso <ul style="list-style-type: none"> · prazo: <ul style="list-style-type: none"> * 15 dias * 3 semanas * 4 semanas * 30 dias * pelo período determinado por médico, sendo garantido no mínimo 14 dias



2.6.4 Estabilidade aborto

A preservação da saúde da trabalhadora também é o foco das cláusulas que garantem a estabilidade em caso de aborto comprovado por atestado médico legal, assegurando-lhe temporariamente o emprego e/ou o salário. Acerca desse tema não há dispositivos legais que determinem a sua aplicação. Assim, todas as cláusulas aqui agrupadas são conquistas do processo de negociação coletiva.

No material analisado foram encontradas 12 unidades de negociação com conquistas relativas a essa matéria. Dessas, 10 do setor industrial, distribuídas entre as categorias de gráficos, metalúrgicos, químicos, petroquímicos, têxteis e vestuário; e duas do setor de serviços, entre bancários e trabalhadores em processamento de dados. Em comparação ao período de 2001 a 2006, uma negociação não a renovou em 2008 e quatro passaram a incluir – todas em 2007 – cláusulas de garantia de estabilidade à mulher que sofrer aborto.

Com relação ao conteúdo, é assegurada estabilidade às trabalhadoras que sofrerem aborto por período que varia entre 14 e 90 dias. Ao longo do período analisado houve alteração em duas cláusulas: ampliação do prazo da garantia de 30 para 45 dias em uma, e de 45 para 60 dias na outra.

A estabilidade de 180 dias à trabalhadora que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, é assegurada por uma unidade de negociação acompanhada pelo SACC-DIEESE no painel ampliado.

Quadro Resumo 35 - Estabilidade aborto (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não há legislação sobre este tema	<p data-bbox="428 1042 1005 1121">Em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gozará da garantia de emprego ou salário.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="428 1137 1005 1169">· prazo: <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="462 1185 1005 1233">* pelo tempo que durar a licença e no mínimo por 14 dias <li data-bbox="462 1249 1005 1281">* 30 dias <li data-bbox="462 1297 1005 1329">* 30 dias após a licença prevista em Lei <li data-bbox="462 1345 1005 1377">* 45 dias <li data-bbox="462 1393 1005 1425">* 60 dias <li data-bbox="462 1441 1005 1452">* 90 dias

2.6.5 Retorno de licença-maternidade

A Norma Regulamentadora 7, no item 7.4.3.3, determina que deve ser realizado, obrigatoriamente, exame médico no primeiro dia de retorno ao trabalho, em caso de afastamento igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente de natureza ocupacional ou não, ou por parto.

Em todo o painel analisado, apenas uma unidade de negociação da categoria dos metalúrgicos do painel original trata desse tema. Essa cláusula, renovada em todos os anos desde 1996, explicita a obrigatoriedade da realização de exame periódico quando do retorno de licença-maternidade.

Quadro Resumo 36 - Retorno de licença-maternidade (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
O exame médico de retorno ao trabalho deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou parto (NR7 - item 7.4.3.3)	Reprodução da garantia legal.

2.6.6 Garantias relativas ao período menstrual

Uma garantia inovadora no tema Saúde da Mulher é o direito da trabalhadora de ausentar-se do trabalho no período menstrual. A cláusula negociada por categoria de canavieiros, pertencente ao painel ampliado do SACC-DIEESE, determina que a ausência será considerada falta justificada, porém não remunerada, salvo mediante atestado médico que comprove a impossibilidade de comparecimento ao trabalho, situação no qual o pagamento é assegurado. Essa garantia é renovada em todos os anos desde 2003, quando a unidade de negociação passou a integrar o painel do SACC-DIEESE.



2.7 GARANTIAS RELATIVAS À IGUALDADE DE GÊNERO

Cerca de 3% do total de cláusulas analisadas neste estudo referem-se às garantias à igualdade entre os sexos. Ao todo foram localizadas 18 unidades de negociação, ou 20% do painel, que estabelecem garantias contra a discriminação de gênero. Esse tema é o segundo menor grupo tanto em número de cláusulas como em número de unidades de negociação.

O fato evidencia a dificuldade de mudança de condições e padrões sociais embasados pela desigualdade de gênero. A disparidade de condições entre homens e mulheres é reproduzida em todos os âmbitos da vida, sendo sentida pelas mulheres na sua vida pessoal, social e profissional. Apesar da existência de legislação que garante a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a utilização do espaço de negociação coletiva para reafirmar esse ideal é uma importante ação do movimento sindical na construção da igualdade formal e real entre os sexos. A verificação de cláusulas que pactuam garantias para a promoção da igualdade de gênero nas negociações coletivas acompanhadas, mesmo que restritas a poucas unidades, indica que o tema está sendo pautado pelo movimento sindical.

Tendo em vista uma análise histórica da série, pode-se notar um movimento ascendente do número de unidades de negociação que pactuam cláusulas sobre o tema. Essa ampliação e fortalecimento das questões de gênero no processo da negociação coletiva é uma grande conquista das trabalhadoras. No entanto, ainda são poucas as cláusulas que adotam medidas concretas de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

TABELA 12
Número e distribuição das unidades de negociação, por cláusulas
relativas à igualdade de gênero, 2007-2009

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	Unidades de Negociação	
	nº	%
IGUALDADE DE GÊNERO		
Garantia contra a discriminação	18	20
Total de unidades de negociação do SACC-DIEESE	90	

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

2.7.1 Garantias contra a discriminação

A OIT, por meio da Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, 1958 (nº 111), conceitua a discriminação no campo do emprego e ocupação como “toda a distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação”. Os Estados Membros signatários, dentre eles o Brasil, devem desenvolver uma política nacional para a promoção de igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e ocupação.

No artigo 461 da CLT, está previsto 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 o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. Também a Constituição Federal regula sobre esse tema em seu artigo 7º, inciso XXX, no qual proíbe a diferença de salário, de exer-



cício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, em consonância com a Convenção da OIT sobre igualdade de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, 1951 (nº 100).

A discriminação contra as mulheres trabalhadoras pode se dar nos processos de recrutamento, seleção, ascensão e capacitação; na diferença salarial; ou na própria desigualdade de oportunidades no exercício do trabalho.

As convenções coletivas com cláusulas que prevêm garantias contra a discriminação de gênero estão distribuídas nos três setores acompanhados pelo painel original. Foram localizadas 11 no setor industrial - na categoria dos gráficos, metalúrgicos, petroquímicos, químicos, têxteis, plástico e papeleiros; quatro em serviços - aeronautas, bancários, vigilantes, professores e processamento de dados; e três no comércio. Com relação ao estudo anterior, duas unidades de negociação passaram a incluir essa garantia, ambas em 2007.

Pouco mais da metade das cláusulas trata da isonomia salarial conforme a lei. Entre essas, uma cláusula de negociação da categoria de processamento de dados²⁰ passou a assegurar, a partir de 2007, a isonomia salarial com base nos preceitos das Convenções nº100 e nº111 da OIT.

Apenas duas contratações coletivas garantem a igualdade de oportunidades para concorrência a cargos hierárquicos, sendo em uma também estendida a cargos administrativos. Além dessas, outras três firmam a igualdade de oportunidades em relação a promoções.

No painel ampliado do SACC-DIEESE constam garantias que apresentam avanços com relação às já expostas. Uma nego-

²⁰ Não intencionalmente, essa cláusula não figurou no estudo anterior.

ciação assegura igualdade de oportunidades na seleção para exercer função motorizada, pactuando, também uma política de transparência em relação aos direitos das mulheres. Outras duas fixam, em um caso, o comprometimento das empresas em envidar esforços na ampliação de demanda de postos de trabalho de vigilante feminino; e no outro, a garantia de acesso da mulher ao trabalho independente de sua idade.

A única cláusula que apresenta garantia de ação afirmativa é firmada em contrato da companhia de saneamento de Minas Gerais, também pertencente ao painel ampliado. A empresa garante que em caso de empate em processo seletivo interno para cargos de confiança em que estiverem concorrendo mulheres ou negros, esses trabalhadores terão acrescidos dois pontos ao total obtido na avaliação.



Quadro Resumo 37 - Garantias contra a discriminação (painel original)

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Proibição de diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, XXX)	Não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço.
A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (CLT, art. 5º)	Às empregadas fica assegurada a igualdade de condições de trabalho, salário e progressão funcional.
Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo.	Igualdade de oportunidades no acesso à relação de emprego e sua manutenção
Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos (CLT, art. 461).	A diferença de sexos não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções
	Garantia de igualdade de oportunidades para concorrência a cargos hierárquicos, administrativos ou de chefia

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

Neste capítulo serão apresentados os resultados das negociações coletivas relativas à questão racial e aos trabalhadores negros. A pesquisa feita com base em metodologia já exposta pretende traçar um quadro da atual situação das garantias à promoção da igualdade de raça no âmbito das negociações coletivas de trabalho no Brasil.

No que diz respeito ao tema, a Lei Afonso Arinos, aprovada em 1951, já defendia o princípio da igualdade e proibia a discriminação no acesso ao emprego, no setor público e privado, inclusive com penas de prisão. Infelizmente a lei encontrou muita resistência e teve pouca efetividade. Somente na Constituição de 1988, a partir do amadurecimento do debate no nível nacional, das pressões da sociedade civil organizada e sob influência dos diversos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, o Estado brasileiro assume, finalmente, a existência do racismo como um problema de ordem pública.

Em julho de 2010 foi promulgada a Lei 12.288 que institui o Estatuto da Igualdade Racial destinado a garantir à popu-

lação negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

No entanto, mesmo com os dispositivos legais existentes, sabe-se que a discriminação racial, direta e indireta²¹, ainda está muito presente nas relações sociais cotidianas, o que torna a negociação coletiva um instrumento importante de conquista de garantias para a construção do caminho rumo à igualdade racial.

O que se pode observar nas 220²² unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE é que cláusulas relativas às garantias aos trabalhadores negros são pouco frequentes nas convenções coletivas de trabalho e estão restritas a um reduzido número de categorias profissionais. Pelo levantamento realizado, observa-se que há cláusulas asseguradas em 24 unidades de negociação. Em relação ao estudo anterior, que analisava o período 2001-2006, verificou-se que três unidades de negociação passaram a incluir garantia específica aos trabalhadores negros em seus contratos, passando de 10% para 14% do total do painel.

Mantendo um quadro parecido com o verificado no estudo anterior, a pesquisa aponta que a temática das garantias acerca da igualdade racial ainda é pouco diversificada. Entretanto, marcos políticos importantes, como o Estatuto da

²¹ *Direta*: ações prescritas em nível organizacional ou da comunidade com impacto intencional diferencial e negativo em membros de um grupo subordinado. *Indireta*: ações prescritas no nível organizacional ou da comunidade sem intenção explícita de discriminar, mas com impacto intencional diferencial e negativo em membros de um grupo subordinado.

²² É importante lembrar que o painel do SACC-DIEESE sofreu uma alteração significativa. Entre 1993 e 2002, o painel era constituído por 90 unidades de negociação ao ano. A partir de 2003, com a incorporação de 130 novas negociações, o painel passou a contar com 220 unidades de negociação ao ano. Portanto, e somente no caso da análise das garantias relativas ao trabalho do negro e à igualdade racial, os totais de negociações consideradas variam conforme o período analisado.

Igualdade Racial, podem começar a incidir nas negociações coletivas, contribuindo assim para a promoção da incorporação do tema da igualdade racial neste âmbito e para o aumento de cláusulas com este foco.

Em todo o painel não foram localizadas garantias outras que as relacionadas à Saúde, Ações Afirmativas, Isonomia Salarial e Contra a Discriminação. É possível observar um leve aumento da proporção de cláusulas relativas às garantias contra a discriminação e a consequente queda nos temas de isonomia salarial e ações afirmativas, conforme a tabela 14 mostra.

Nas próximas seções serão expostos os resultados da pesquisa relacionada à promoção da igualdade racial no SACC-DIEESE. Para cada tema será apresentada, quando houver, a legislação que o regulamenta e a análise quantitativa das garantias localizadas nos painéis original e ampliado do SACC-DIEESE no período entre 2007 e 2009.



TABELA 13

Número de cláusulas relativas ao trabalho do negro e à igualdade racial, registradas no SACC-DIEESE, por tipo e ano (número)

GARANTIAS RELATIVAS À IGUALDADE RACIAL	CLÁUSULAS								
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO	2	4	12	13	15	16	21	21	21
ISONOMIA SALARIAL	0	1	6	6	6	6	6	5	5
AÇÕES AFIRMATIVAS	0	0	1	1	2	3	3	2	2
SAÚDE	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Total de cláusulas:	2	5	19	20	23	26	31	29	29

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

TABELA 14

Distribuição de cláusulas relativas ao trabalho do negro e à igualdade racial, registradas no SACC-DIEESE, por tipo e ano (%)

GARANTIAS RELATIVAS À IGUALDADE RACIAL	CLÁUSULAS									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO	100	80	63	65	65	62	68	72	72	
ISONOMIA SALARIAL	-	20	32	30	26	23	19	17	17	
AÇÕES AFIRMATIVAS	-	-	5	5	9	12	10	7	7	
SAÚDE	-	-	-	-	-	4	3	3	3	
Total de cláusulas:	100									

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

3.1 GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

A Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, alterada pela Lei 9.459 de maio de 1997, garante em seu § 1º que serão punidos os crimes de discriminação ou preconceito por raça e cor. Os parágrafos seguintes descrevem situações consideradas como discriminatórias e lhes implicam penas que variam entre multas, prestação de serviços à comunidade e reclusão de um a cinco anos. Sob os mesmos preceitos de promoção de igualdade de oportunidade e combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica, foi instituído em 2010 o Estatuto da Igualdade Racial.

A determinação de que negar ou obstar o acesso a cargo em órgão público em função de discriminação ou preconceito racial é um crime que está definido nos parágrafos 3º desta mesma Lei. O parágrafo seguinte estabelece como crime a

negação de acesso a emprego em empresa privada, assim como o tratamento desigual entre os trabalhadores em razão de *discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica* (trecho incluído pela Lei 12.288), seja com relação a uso e acesso a equipamentos necessários, ascensão profissional, acesso a benefícios profissionais e a igualdade de condições, especialmente no tocante a isonomia salarial.

As garantias contra a discriminação racial e relativas à igualdade de oportunidades foram negociadas por 21 unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE, representando quase 70% do total de contratos que contêm alguma cláusula relacionada aos trabalhadores negros. Pactuaram cláusulas sobre esse tema as negociações de rurais, metalúrgicos, comerciários, bancários, urbanitários, gráficos, químicos e trabalhadores dos Correios.

Apesar de essas garantias estarem restritas a poucas negociações, são as que mais aparecem ao longo do período analisado, apresentando uma evolução significativa ao longo do tempo. Em 2001, duas unidades de negociação as asseguravam, o que representava cerca de 2% do painel. Em 2003, com o aumento do número de contratos analisados, estas foram garantidas 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 cerca de 10% do painel.

Cerca de metade das cláusulas tratam de garantias de não discriminação e de igualdade de oportunidades no acesso ou manutenção de relação de emprego. Em um caso foi especificada a igualdade de oportunidades em processos seletivos para ocupação em cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa. Quatro cláusulas firmam o compromisso



das empresas em realização de campanhas e palestras para a conscientização e orientação de empregados e gerentes sobre formas de discriminação, visando à prevenção dessas práticas. Em uma delas esse trabalho será realizado por comissão bipartite. Outra cláusula fixa o compromisso da empresa na preservação da autonomia do Conselho de Ética, que entre outras responsabilidades deve apreciar casos de discriminação no ambiente de trabalho.

Os trabalhadores dos Correios renovaram em todos os anos analisados no estudo atual a garantia de 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.

Por fim, cinco unidades de negociação de metalúrgicos passaram a incluir a partir de 2007 em seus contratos garantia de incentivo à contratação de trabalhadores e trabalhadoras jovens entre 18 e 24 anos de idade, com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

TABELA 15
Número e percentual de unidades de negociação, por cláusulas relativas à discriminação racial, 2001-2009

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	2	2
2002	4	4
2003	12	5
2004	13	6
2005	15	7
2006	16	7
2007	21	10
2008	21	10
2009	21	10

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamentos 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 passa a 220

Quadro Resumo 38 - Garantias contra a discriminação

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Punição dos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor ou etnia. Penas de reclusão que variam de um a cinco anos. (Lei 7716/89)</p>	<p>Igualdade de oportunidades no acesso à relação de emprego e sua manutenção independente de raça ou cor</p> <p>Fica assegurada a igualdade de condições de trabalho e progressão funcional independente de raça, cor ou etnia.</p> <p>Campanhas de conscientização e orientação a gerentes e empregadores no sentido de prevenir práticas discriminatórias, realizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> · por comissão bipartite · em conjunto com o sindicato <p>Apuração dos casos de discriminação racial denunciados à empresa ocorridos no seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades.</p> <p>Preservação da autonomia de conselho que aprecia casos de discriminação no ambiente de trabalho</p> <p>Incentivo à contratação de trabalhadores entre 18 e 24 anos de idade ou com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica</p>



3.2 ISONOMIA SALARIAL

O artigo 7º da Constituição Federal, inciso XXX, assegura o princípio da igualdade salarial independente de raça ou cor, sexo, idade ou estado civil, que também é garantido pelo artigo 461 da CLT. A totalidade das cláusulas aqui agrupadas reproduz essas disposições legais. Em nenhuma cláusula foi verificado avanços com relação à legislação.

Essa garantia é assegurada em categorias dos eletricitários, comerciários, metalúrgicos, rurais e trabalhadores em processamento de dados.

No período recente esse direito foi negociado por seis unidades de negociação do painel analisado. Desde 2003, quando

o painel foi ampliado, esse resultado mantém-se em cerca de 3% do total de unidades acompanhadas. Em 2001, esse direito não aparecia e, em 2002, somente uma negociação o assegurava em contrato coletivo de trabalho.

Não foram registradas alterações de conteúdo no período entre 2007 a 2009. No entanto, cabe ressaltar que a diminuição do número de cláusulas sobre isonomia salarial se deve ao fato de a partir de 2008 uma unidade de negociação que conquistara cláusula sobre o tema deixou de ser acompanhada pelo SACC-DIEESE.

TABELA 16
Número e percentual de unidades de negociação, por cláusulas relativas à isonomia salarial, 2001-2009

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	0	0
2002	1	1
2003	6	3
2004	6	3
2005	6	3
2006	6	3
2007	6	3
2008	5	2
2009	5	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 passa a 220

Quadro Resumo 39 - Isonomia salarial

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Proibição de diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, XXX)	A diferença de cor ou raça não poderá constituir motivo para diferença salarial

3.3 AÇÕES AFIRMATIVAS

No período analisado não existia legislação que garantisse a aplicação de políticas de ação afirmativa em prol da igualdade racial, já que o Estatuto da Igualdade Racial só foi instituído em 2010. Assim, todas as garantias que são aqui agrupadas são conquistas do movimento sindical brasileiro.

As cláusulas relativas às ações afirmativas apresentam propostas de ações ou políticas efetivas contra a discriminação racial e pela promoção da igualdade de raça no âmbito das relações de trabalho. No período entre 2007 a 2009 foram localizadas cláusulas acerca dessa temática nos contratos dos eletricitários e urbanitários.

Apesar de representar um grande avanço, esses direitos são pouco disseminados entre as unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE, estando presente em cerca de 2% do painel total. Ao longo do período analisado podemos observar uma pequena evolução, mesmo considerando a diminuição de uma unidade em 2008 e 2009.

As três cláusulas constantes no período recente dispõem, cada qual, acerca de uma ação específica. Uma trata do estabelecimento de ações afirmativas em concursos públicos que contemplem a questão racial e a hipossuficiência econômica. Essa cláusula, negociada por categoria de eletricitários, foi renovada em todos os anos desde 2003.

Em contratação coletiva, uma categoria de urbanitários conquistou garantia de discriminação positiva em seleção interna. A cláusula garante 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. Essa garantia é pactuada desde 2006 e em todos os anos subsequentes.

Por fim, consta em contratação coletiva de uma categoria de eletricitários a iniciativa de realização de censo racial. Até 2006 a cláusula garantia o apoio da empresa para a realização de pesquisa do sindicato sobre a identificação de raça, etnia e cor dos trabalhadores. A partir de 2007, quando teve seu texto alterado, a cláusula passou a estabelecer que a empresa irá realizar censo para determinar a composição racial, étnica e de cor dos seus empregados, ressaltando que os sindicatos terão acesso aos resultados do levantamento. Também determina que a resposta à pesquisa seja opcional, que o formulário de pesquisa terá como base as categorias do IBGE e que as informações passarão a constar no sistema de cadastro das empresas sendo atualizado no processo admissional. Essa cláusula não foi renovada nos anos de 2008 e 2009, possivelmente em razão da realização da pesquisa à qual se referia.

TABELA 17
Número e percentual de unidades de negociação, por cláusulas relativas a ações afirmativas, 2001-2009

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	0	0
2002	0	0
2003	1	0,5
2004	1	0,5
2005	2	0,9
2006	3	1,4
2007	3	1,4
2008	2	0,9
2009	2	0,9

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 passa a 220

Quadro Resumo 40 – Ações afirmativas

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
Não existe legislação sobre o tema	<p>Estabelecimento de ações afirmativas em concursos públicos que contemplem a questão racial e a situação econômica desfavorecida</p> <p>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</p> <p>Realização de censo para determinar a composição racial, étnica e de cor dos seus empregados</p>

3.4 SAÚDE

O tema da saúde do trabalhador negro não tem referência em nenhum dispositivo legal e na pesquisa realizada observa-se que ele ainda é pouco abordado nas negociações das categorias profissionais. No SACC-DIEESE, somente em um instrumento de negociação foi encontrado o registro de garantia relativa à saúde do trabalhador que considerasse as especificidades do negro.

Essa garantia é assegurada desde 2006 pela negociação dos trabalhadores nos Correios e determina a inclusão do exame de anemia falciforme nos exames médicos periódicos para trabalhadores negros e a promoção de campanha de prevenção de hipertensão arterial, com atenção às especificidades dos trabalhadores negros.

Ao longo do período analisado não houve alterações de conteúdo.



TABELA 18
Número e percentual de unidades de negociação, por cláusulas
relativas à saúde do trabalhador negro, 2001-2009

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	0	0
2002	0	0
2003	0	0
2004	0	0
2005	0	0
2006	1	0,5
2007	1	0,5
2008	1	0,5
2009	1	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 passa a 220

Quadro Resumo 41 – Ações afirmativas

Legislação	Conteúdo das Cláusulas
<p>Não existe legislação sobre o tema</p>	<p>Inclusão do exame de anemia falciforme nos exames médicos periódicos para trabalhadores negros</p> <p>Promoção de campanha de prevenção de hipertensão arterial, com atenção às especificidades dos trabalhadores negros</p>

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema da igualdade de gênero e raça tem ganhado espaço nas discussões políticas nacionais, na criação de leis com garantias específicas às mulheres e aos negros, na consolidação de políticas públicas voltadas a esses segmentos da sociedade, na composição de pautas da mídia e também nas garantias fixadas no âmbito da negociação coletiva.

A pesquisa referente ao trabalho da mulher e à igualdade de gênero revelou um aumento do número de cláusulas negociadas por categorias acompanhadas pelo SACC-DIEESE no período entre 2007 e 2009 na ordem de 8% com relação ao período anterior (2001-2006). Dessa forma, manteve-se a tendência de crescimento observada nos estudos anteriores.

Além do crescimento do número de cláusulas, é importante ressaltar que aproximadamente 96% das unidades de negociação acompanhadas pelo painel original do sistema negociou ao menos uma cláusula sobre o trabalho da mulher ou sobre igualdade de gênero. Do painel composto por 90 contratações coletivas acompanhadas desde 1993, 87 negociaram alguma garantia sobre o tema.

Quase a metade das garantias asseguradas relacionam-se à maternidade e paternidade; 17% referem-se à gestação; e 13%, a responsabilidades familiares. As demais se dividem entre questões relativas a condições de trabalho (9%), saúde da mulher (7%), igualdade de gênero (3%) e exercício do trabalho (1%). A distribuição por temas analisados manteve-se parecida com o quadro registrado no período anterior. A mudança mais significativa foi o aumento de 5 para 7% nas garantias relativas à saúde da mulher. Com relação à análise quantitativa é possível reconhecer a manutenção da configuração dos direitos às trabalhadoras nas negociações coletivas.

O tema Gestação manteve um quadro bastante parecido com o anterior, tanto no que se refere à quantidade, quanto ao conteúdo das cláusulas. Os tipos de garantias aqui agrupados têm, em sua maioria, amparo na legislação. A análise de conteúdo das cláusulas revela que em muitos casos foram negociados direitos que ampliam as garantias legais e 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 esta última garantia, vale ressaltar que antes mesmo de ser objeto de regulamentação legal ela já era assegurada nos processos de negociação coletiva. Ainda neste grupo, há uma garantia que, embora continue restrita a poucas unidades de negociação, não se referencia na lei: a liberação da gestante de suas tarefas antes do término da jornada de trabalho. É necessário ainda o destaque para uma conquista inovadora renovada no período ora analisado, a saber: a liberação do trabalhador para acompanhamento da esposa ou companheira gestante a consultas pré-natais.

O grupo Maternidade/Paternidade, que representa o maior grupo, tanto no que se refere ao número de cláusulas, como ao número de unidades de negociação, também apresentou uma estabilidade no quadro geral. Nesse grupo foram loca-

lizadas algumas alterações pontuais que, no entanto, não chegaram a representar avanços ou retrocessos no quadro geral analisado no estudo anterior. A exceção é a inclusão de cláusulas, tanto no painel original como no ampliado, da prorrogação da licença-maternidade, inclusive para adoção, nos termos da Lei 11.770.

Nesse grupo também são tratadas cláusulas que, apesar de não apresentarem mudanças, asseguram garantias essenciais às trabalhadoras para a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Entre essas estão as cláusulas relativas à creche, que em sua grande maioria ampliam as condições determinadas por lei; ao acompanhamento de filhos, que são todas conquistadas no processo de negociação coletiva; à amamentação - licença amamentação, intervalo para amamentação e jornada da lactante - que em alguns casos apresentam avanços com relação à legislação.

Outras garantias não referenciadas na legislação vigente e conquistadas pelas unidades de negociação acompanhadas são a estabilidade ao pai e algumas garantias no caso de adoção, como a estabilidade no emprego, intervalos de amamentação e licença ao pai adotante.

Nos dois últimos períodos da série a distribuição e o número absoluto de cláusulas relativas à facilitação do cumprimento das responsabilidades familiares se mantiveram estáveis. Em sua maioria, e de forma bastante equilibrada, as cláusulas estão divididas entre três tipos: acompanhamento de cônjuges e familiares, auxílio-educação e assistência à saúde. Alguns casos isolados tratam do auxílio a dependentes.

Das garantias acordadas sobre esse tema, apenas o auxílio-educação encontra amparo legal. Assim, as cláusulas expostas neste grupo, apesar de não apresentarem um movimento



de avanço em relação aos estudos anteriores, concentram diversos direitos conquistados exclusivamente através do processo de negociação coletiva.

Com relação ao tema Condições de Trabalho, que representa cerca de 10% do total de cláusulas analisadas, foram verificados avanços importantes com relação ao assédio sexual e ao assédio moral. Essas duas garantias, que estavam praticamente ausentes em períodos anteriores, intensificam sua presença nas negociações a partir de 2001. No período referente aos últimos dois estudos e o atual (1996-2009), as cláusulas relativas ao assédio sexual aumentaram assim como as relativas ao assédio moral. Com relação ao conteúdo, as cláusulas sobre assédio sexual são pouco detalhadas e, no geral, não apresentam avanços com relação à legislação. Sobre o assédio moral, como não existe legislação federal que o reprima, mas já há discussões sobre o tema, as cláusulas sobre o assunto são conquistadas do processo de negociação coletiva. São, entretanto, no geral, vagas e não determinam as condições dos mecanismos de cerceamento dessa prática, mas há cláusulas no sentido de garantir apuração de denúncia de assédio moral e sexual e punição ao agressor, que já tinham sido registradas no estudo anterior, e passaram a ser asseguradas por outras unidades de negociação.

Quanto ao Exercício do Trabalho, foram assegurados exatamente os mesmos dispositivos verificados nos períodos anteriores, que se relacionam à qualificação e treinamento das trabalhadoras. Apesar da importância desse tema na dinâmica do mercado de trabalho, as cláusulas que o tratam não abordam questões centrais da qualificação e formação profissional.

No tema Saúde da Mulher foi verificado um aumento expressivo do número de cláusulas, passando de 5% para 7% do to-

tal analisado. Esse crescimento está distribuído entre quatro dos cinco tipos de cláusulas abarcadas pelo grupo: prevenção do câncer ginecológico, Aids, licença-aborto e estabilidade de aborto.

Também foram mantidas as cláusulas que tratam de garantias não amparadas pela lei, como por exemplo, a estabilidade de emprego a portadores de HIV e o abono ou justificativa de falta no período menstrual. À exceção da ampliação do período da licença em caso de aborto, não foram localizados avanços com relação à legislação nas cláusulas que tratam de garantias previstas em lei.

Por fim, o grupo Igualdade de Gênero apresentou, após dois anos de movimento de crescimento do número de cláusulas, a estabilidade em 3% do total analisado. Esse tema representa o segundo menor grupo do estudo, tanto no que se refere ao número de cláusulas, quanto ao número de unidades de negociação.

Com relação ao conteúdo, também foi verificada a manutenção das garantias já acordadas. As cláusulas, no geral, reafirmam os princípios legais de isonomia salarial ou igualdade de oportunidades independentemente do sexo, e, em alguns casos, prevêm campanhas de conscientização e orientação dos empregados em relação à igualdade de gênero.

A pesquisa sobre garantias aos trabalhadores negros e à Igualdade racial no período de 2007-2009 revela que cláusulas que tratam desse tema ainda são restritas a um reduzido número de unidades de negociação. Com base no último estudo, também podemos constatar que conquistas desses direitos no processo de negociação coletiva ainda são muito recentes, principalmente se comparado com a igualdade de gênero.



Apesar desse panorama, foi registrado um aumento significativo do número de unidades de negociação que pautam esse tema, passando de 10% para 14% do total do painel. A diminuição do número absoluto das cláusulas registradas no período, de 31 em 2007 para 29 em 2009, se deve menos ao retrocesso da negociação coletiva e mais às questões conjunturais. Em um caso, a unidade de negociação que a registrava deixou de ser acompanhada pelo SACC-DIEESE por conta da fragmentação da mesa de negociação que lhe dava base. No outro, a cláusula deixou de ser negociada possivelmente em razão de sua efetivação²³.

Quanto ao conteúdo das cláusulas, garantias contra a discriminação são a maioria, representando cerca de 70% do painel, e em grande medida, restringem-se a reproduzir a legislação. Merecem destaque algumas garantias conquistadas por poucas unidades de negociação: a garantia de apuração de denúncia e punição em casos de discriminação no ambiente de trabalho; a adoção de políticas de ações afirmativas em caso de seleção; e a atenção às especificidades da saúde do trabalhador negro.

Com base nos resultados das pesquisas realizadas no painel do SACC-DIEESE, podemos afirmar que existe uma grande distinção entre a situação das negociações relativas à igualdade de raça e à de gênero no Brasil.

Os direitos relativos ao trabalho da mulher, que compõem as pautas de reivindicação do movimento sindical desde o final dos anos setenta, têm presença significativa nos contratos analisados no período e apresentam grande amplitude e diversidade temática. Já questões referentes ao trabalho dos negros foram introduzidas recentemente nas negocia-

²³ A cláusula tratava da realização de censo racial entre os trabalhadores da empresa.

ções coletivas e sua conquista ainda é restrita a um reduzido número de unidades de negociação.

No entanto, apesar da luta por essas garantias estarem em momentos históricos tão distintos, fica evidente, em ambos os casos, a importância da negociação coletiva na definição das regras e condicionantes das relações de trabalho. É a partir desse processo que os trabalhadores e trabalhadoras conseguem ampliar os direitos já previstos em lei e conquistar novas garantias. Os direitos adquiridos tendem a disseminar-se e evoluir, tanto em forma, quanto em conteúdo, conforme atestam as informações aqui apresentadas. O processo de ampliação e disseminação das garantias aos trabalhadores e trabalhadoras, assim como a sua regulamentação legal, é uma das importantes trilhas para a construção de uma sociedade fundamentada na igualdade de gênero e raça. Apesar de iniciada, ainda há muito que se caminhar.



NOTAS METODOLÓGICAS

Modificações ocorridas no painel original do SACC-DIEESE entre 1996 e 2009

1. Fechamento da fábrica da empresa Philip Morris S/A do Paraná, em 1999
2. Fechamento da fábrica da empresa Parmalat do Brasil S/A de Salvador, em 2000
3. Fechamento da fábrica da empresa Fibrasil Têxtil S/A de Pernambuco, em 2006
4. A última convenção coletiva de trabalho das empresas automotivas em São Paulo-SP foi assinada em 1997. Não há mais empresas deste ramo de atividade nesta localidade.
5. Desde 1999, foram suspensas as negociações entre o Sindicato Nacional da Indústria de Rações Balanceadas e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Criciúma-SC.
6. Fragmentação da mesa de negociação dos trabalhadores rurais canavieiros do estado de São Paulo em 2008, o que fez com que essa unidade de negociação deixasse de ser acompanhada.

Relação de Cláusulas do SACC-DIEESE

QUADRO 1
Relação dos temas, grupos e tipos de cláusulas do SACC-DIEESE Papel

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO		
Reajuste / Correção Salarial	Equiparação Salarial	Salários Indiretos e Auxílios
Escala Móvel	Extensão de Benefícios	Ajuda de Custo
Política Salarial	Isonomia Salarial	Alimentação
Reajuste Proporcional		Aposentadoria
Reajuste Salarial	Adicionais e Gratificações	Assistência Médica
	Adicional Noturno	Auxílio por Dependente Inválido
Pagamento de Salários	Adicional ou Gratificação por Função	Complementação do Auxílio Doença
Cálculo de Salários	Adicional por Penosidade e/ou Turno	Correção de Benefícios
Pagamento de Férias	Adicional por Tempo de Serviço	Creche
Pagamento de Salários	Adicional por Transferência	Educação
	Décimo Terceiro Salário	Empréstimos
Salários Mínimos	Gratificação de Férias	Habitação
Piso Salarial	Hora Extra	Invalidez / Morte / Seguro de Vida / Auxílio Funeral
Salário Admissão	Licença Prêmio / Ano Sabático	Maternidade / Natalidade
Salário Produção e/ou Tarefa	Outras Gratificações	Órgão de Seguridade
Salário Profissional	Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR)	Outros Auxílios
Salário Substituição	Prêmios	Salário Família
Soldada Base	Repouso Semanal Remunerado	Transporte
	Sobreaviso	

(Continua)

CONDIÇÕES DE TRABALHO	
Jornada de Trabalho	Segurança e Medicina do Trabalho
<i>Dia da Categoria</i>	<i>Acompanhamento de Acidentados e/ou Portadores de Doença Profissional</i>
<i>Duração e Distribuição da Jornada de Trabalho</i>	<i>Adaptação da Função da Gestante</i>
<i>Faltas</i>	<i>Apuração de Causas de Acidente de Trabalho</i>
<i>Férias</i>	<i>CIPA</i>
<i>Horário de Trabalho</i>	<i>Comissões de Saúde</i>
<i>Intervalos / Repouso / Alimentação</i>	<i>Equipamentos de Segurança</i>
<i>Jornada de Turno / Escala de Revezamento</i>	<i>Estabilidade Cipeiros</i>
<i>Jornada Mulher / Menor / Estudante</i>	<i>Exame Médico</i>
<i>Licença Maternidade</i>	<i>Insalubridade</i>
<i>Prorrogação / Redução com Compensação de Jornada</i>	<i>Local de Trabalho</i>
<i>Redução de Jornada com Redução de Salário</i>	<i>Manutenção de Máquinas e Equipamentos</i>
<i>Redução de Jornada sem Redução de Salário</i>	<i>Outras / Saúde</i>
	<i>Periculosidade</i>
	<i>Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho</i>
	<i>Primeiros Socorros</i>
	<i>Profissionais de Saúde</i>
	<i>Profissionais de Segurança</i>
	<i>Readaptação Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional</i>
	<i>Uniforme</i>

(Continua)



RELAÇÕES DE TRABALHO		
Processo e Exercício do Trabalho	Situação Funcional	Normas de Pessoal
<i>Estágio / Aprendizizes / Menores</i>	<i>Atribuições da Função</i>	<i>Assédio Moral</i>
<i>Inovações Tecnológicas e Organizacionais</i>	<i>Avaliação de Desempenho / Promoção</i>	<i>Assédio Sexual</i>
<i>Qualificação e Formação Profissional</i>	<i>Desvio de Função</i>	<i>Comunicações aos Empregados</i>
	<i>Plano de Cargos e Salários</i>	<i>Controle Externo do Trabalho</i>
		<i>Dependentes</i>
Contrato de Trabalho	Estabilidade	<i>Ferramentas e Equipamentos de Trabalho</i>
<i>Aviso Prévio</i>	<i>Estabilidade Acidentados e Portadores de Doenças Profissionais</i>	<i>Igualdade de Oportunidades</i>
<i>Carta de Recomendação</i>	<i>Estabilidade Aposentadoria</i>	<i>Licença sem Remuneração</i>
<i>Comprovantes e Recibos de Pagamento</i>	<i>Estabilidade Aprendiz</i>	<i>Medidas contra a Violência no Ambiente de Trabalho</i>
<i>Contrato de Experiência</i>	<i>Estabilidade Doenças não Profissionais</i>	<i>Não Punições</i>
<i>Contrato Individual de Trabalho</i>	<i>Estabilidade Geral</i>	<i>Punições</i>
<i>Contrato por Tempo Parcial</i>	<i>Estabilidade Gestante / Pai Gestante</i>	<i>Revista de Pessoal</i>
<i>Demissão</i>	<i>Estabilidade Serviço Militar</i>	<i>Transferência de Empregado</i>
<i>Documentos Funcionais</i>	<i>Outras / Estabilidade</i>	
<i>FGTS / PIS / PASEP</i>	<i>Política de Manutenção do Emprego</i>	Trabalho Ilegal ou em Condições Degradantes
<i>Mão de Obra Temporária / Terceirização</i>		<i>Medidas contra a Exploração da Mão de Obra Infantil</i>
<i>Readmissão</i>		<i>Medidas contra a Exploração Sexual</i>
<i>Seleção e Admissão Externa</i>	Normas para Contratação de Grupos Específicos	<i>Medidas contra o Trabalho Escravo</i>
<i>Seleção e Admissão Interna</i>	<i>Deficientes Físicos</i>	<i>Promoção do Trabalho Decente</i>
<i>Suspensão do Contrato de Trabalho</i>	<i>Mão de Obra de Faixa Etária Avançada</i>	
	<i>Mão de Obra Jovem</i>	
	<i>Mão de Obra Presidiária</i>	

(Continua)

RELAÇÕES SINDICAIS		
Relação Sindicato / Empresa / Trabalhadores	Representação de Base	Mecanismos de Solução de Conflitos
<i>Acesso ao Local de Trabalho</i>	<i>Associação de Funcionários</i>	<i>Ação de Cumprimento</i>
<i>Atestado de Médico do Sindicato</i>	<i>Representante Sindical / Comissões de Representação</i>	<i>Acompanhamento de Acordo / Discussão Assuntos de Interesse</i>
<i>Campanhas de Sindicalização</i>	<i>Comissão de Fábrica</i>	<i>Aprovação do Governo</i>
<i>Contribuição Assistencial / Confederativa</i>		<i>Arbitragem Voluntária</i>
<i>Contribuição Assistencial Patronal</i>	Acesso às Informações	<i>Câmaras de Entendimento</i>
<i>Contribuição Associativa ao Sindicato</i>	<i>Habeas-data</i>	<i>Conciliação</i>
<i>Contribuição da Empresa ao Sindicato</i>	<i>Informações sobre a Empresa</i>	<i>Extinção de Ações Judiciais</i>
<i>Fiscalização do Ministério do Trabalho e Sindicato</i>	<i>Informações sobre Acidentes e/ou Doenças do Trabalho</i>	<i>Liquidação de Ações Trabalhistas</i>
<i>Garantias contra Ações Antissindicais</i>	<i>Informações sobre Ações Judiciais</i>	<i>Recorrência à DRT / TRT</i>
<i>Informes do Sindicato</i>	<i>Informações sobre Normas de Trabalho</i>	
<i>Liberação de Empregados para Atividades Sindicais</i>	<i>Informações sobre Pessoal</i>	Normalização da Negociação
<i>Preferência a Candidatos Sindicalizados</i>	<i>Ouvidoria</i>	<i>Apreciação de Propostas Apresentadas pela Empresa</i>
<i>Reconhecimento de Entidade Sindical</i>		<i>Data-Base / Vigência</i>
<i>Taxa de Rescisão Contratual</i>	Dirigentes Sindicais	<i>Discussão de Assuntos já Acordados</i>
<i>Utilização do Espaço e/ou Serviços da Empresa</i>	<i>Diretor de Sindicato</i>	<i>Exclusão / Redução de Conquistas</i>
	<i>Dirigentes de Associações</i>	<i>Extensão / Exclusão de Direitos</i>
Greve		<i>Garantia das Conquistas Anteriores</i>
<i>Dias Parados por Greve</i>	Descumprimento de Lei ou Normas Acordadas	<i>Melhores Condições Contratuais</i>
<i>Greve Ilegal / Abusiva</i>	<i>Atraso no Pagamento de Décimo Terceiro Salário</i>	<i>Regras de Negociação</i>
<i>Greve Legal</i>	<i>Atraso no Pagamento de Férias</i>	<i>Renovação / Rescisão do Acordo</i>
<i>Procedimentos em Greves</i>	<i>Atraso no Pagamento de Salários</i>	
	<i>Atraso no Pagamento de Verbas Rescisórias</i>	
	<i>Atraso no Recolhimento de Contribuição ao Sindicato</i>	
	<i>Atraso no Registro do Acordo Coletivo</i>	
	<i>Descumprimento de Acordo</i>	

(Continua)



GESTÃO / PARTICIPAÇÃO		
Participação na Direção da Empresa	Órgãos de Participação dos Empregados	Participação na Política da Empresa
<i>Administração / Superintendência</i>	<i>CCQ / Organização do Trabalho</i>	<i>Normas de Relacionamento com a Sociedade</i>
<i>Chefias / Cargos de Confiança</i>	<i>Comissão Paritária</i>	<i>Normas de Relacionamento com Acionistas</i>
<i>Direção</i>	<i>Conselho de Representantes Sindicais</i>	<i>Normas de Relacionamento com o Governo</i>
<i>Direção de Órgãos de Seguridade</i>	<i>Outras Formas de Participação</i>	<i>Participação nas Diretrizes da Empresa</i>
		<i>Política Administrativa</i>
		<i>Política da Empresa para Greves e Manifestações</i>
		<i>Política de Geração de Empregos</i>
		<i>Política de Pessoal</i>
		<i>Política de Segurança da Empresa</i>
		<i>Política Ecológica</i>
		<i>Política Social da Empresa</i>
NORMAS ESPECÍFICAS DE PROFISSÕES		
Profissões Diferenciadas	Jornalistas / Radialistas	Portuários
<i>Normas Específicas de Profissão</i>	<i>Matéria Paga</i>	<i>Guarda Portuária</i>
	<i>Código de Ética</i>	
	<i>Direitos Autorais</i>	Rurais
	<i>Utilização de Matérias</i>	<i>Estabelecimento Comercial</i>
Professores		<i>Prevenção Contra Violência Física</i>
<i>Atividade Extra-Classe</i>		<i>Lei do Sítio</i>
<i>Janelas</i>	Marítimos	
<i>Supressão de Disciplinas</i>	<i>Tripulação</i>	Turismo e Hospitalidade
<i>Carga Horária</i>	<i>Etapa / Pescadores</i>	<i>Prostituição / Exploração Infantil</i>
<i>Contratação por Tempo Determinado</i>	<i>Serviços de Estiva</i>	<i>Garçom Tarefairo</i>
<i>Recesso Escolar</i>	<i>Avulso</i>	<i>Gorjeta</i>

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

QUADRO 2
Relação das palavras-chaves do SACC-DIEESE

Temas		Transversais		Destques	
Temas		Grupos Específicos		Modalidades de aplicação	
Constitutivos relação K x T		Trabalhadores	Profissões		
Específicos					
Salário e Remuneração Remuneração Adicional Auxílio Equiparação Mínimo Pagamento Reajuste	Relações Sindicais	Aposentadoria	Profissão	Abono	
	Rel. Sind	Deficiente	Aeronautas	Abono Salarial	
	Comunicação	Estudante	Avulsos	Adiantamento (Salário)	
	Conflito	Homossexual	Comerciários	Antecipação (Reajuste)	
	Dirigentes	Índio	Condutores	CCP (Comissão Conciliação)	
	Greve	Menor	Correios	Previa	
	Negociação	Mulher	Enfermeiros	Demissão Coletiva	
	Penalidades	Negro	Engenheiros	Escalonamento	
	Representação	Pai	Func Limpeza	Licença Paternidade	
	Sindicato	Presidiário	Gráficos	OLT (Organização no Local de Trabalho)	
Condições de Trabalho Cond. Trab. Jornada Seg Med Segurança Medicina	Gestão / Participação	Demissão	Jornalistas	Parcelamento	
	Participação	Emprego	Marítimos	PDV (Programa Demissão Voluntária)	
	Part Pol	Família	Portuários		
	Direção	Férias	Proc Dados		
	Órgão	LER/DORT	Professores		
		Multa	Rurais		
		Qualificação	Vigilantes		
		Saúde			
		Sindical			
		Terceirização			
	Trab. Parcial				
	Trab Temporário				
Relações de Trabalho Rel. Trab Contrato Estabilidade Grupos Normas PCS Proc Trab					

Fonte: DIEESE, SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas



