

Relatório final do estudo:

Negociação Coletiva de Trabalho e Eqüidade de Gênero e Raça no Brasil

Projeto: Promoção da Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Contrato de Serviços N°. BRA / SC / 013 / 2008 – OIT / DIEESE

Novembro de 2008

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

SUMÁRIO

1 . PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA	6
2 . CLÁUSULAS SOBRE O TRABALHO DA MULHER E AS QUESTÕES DE GÊNERO.....	10
2.1 - GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO.....	12
2.1.1 - Estabilidade gestante.....	12
2.1.2 - Função compatível à gestante.....	14
2.1.3 - Horário de trabalho da gestante.....	15
2.1.4 - Exames pré-natal.....	16
2.1.5 - Atestado médico de gravidez.....	17
2.1.6 - Primeiros socorros para o parto.....	18
2.1.7 - Informações sobre riscos à gestante	19
2.2 - GARANTIAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE.....	20
2.2.1 - Licença-maternidade.....	20
2.2.2 - Licença paternidade	22
2.2.3 - Estabilidade ao pai.....	23
2.2.4 - Garantias à lactante.....	24
2.2.5 - Creche.....	28
2.2.6 - Acompanhamento de filhos.....	31
2.2.7 - Garantias a trabalhadores com dependentes deficientes.....	33
2.2.8 - Garantias na adoção.....	34
2.3 - GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	38
2.3.1 - Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares.....	38
2.3.2 - Auxílio-educação	39
2.3.3 - Assistência à saúde.....	42
2.3.4 - Auxílio-dependentes.....	43
2.4 - GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	44
2.4.1 - Jornada de trabalho.....	44
2.4.2 - Direito de trabalhar sentada	46
2.4.3 - Revista de pessoal.....	46
2.4.4 - Assédio sexual.....	46
2.4.5 - Assédio Moral.....	47
2.4.6 - Fornecimento de absorventes higiênicos.....	48
2.4.7 - Fornecimento de Sapatos e Meias.....	49
2.5 - GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO.....	50
2.5.1 - Qualificação e treinamento da mulher	50
2.6 - GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER.....	52
2.6.1 - Prevenção de câncer ginecológico.....	52
2.6.2 - AIDS.....	53
2.6.3 - Licença-aborto.....	55
2.6.4 - Estabilidade-aborto.....	55
2.6.5 - Retorno de licença maternidade.....	56
2.6.6 - Garantias ao período menstrual.....	56
2.7 - GARANTIAS RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO.....	57
2.7.1 - Garantias contra a discriminação.....	57
3 . CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DO NEGRO E À EQUIDADE RACIAL.....	59
3.1 - GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO.....	60
3.2 - ISONOMIA SALARIAL.....	61
3.3 - AÇÕES AFIRMATIVAS.....	62
3.4 - SAÚDE.....	63
4 . CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64

APRESENTAÇÃO

Neste estudo serão apresentados os direitos assegurados às mulheres e aos negros pelas negociações coletivas de trabalho realizadas no Brasil no período compreendido entre 2001 e 2006. Para isso, foram analisados os acordos e convenções coletivas resultantes desses processos que foram registrados no SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

No que se refere ao trabalho das mulheres e às questões de gênero, este é o terceiro estudo consecutivo¹ que o DIEESE elabora para analisá-las no âmbito das relações entre capital e trabalho. O primeiro², realizado em 1997 por requisição do FIG- Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, apresentou um panorama das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho firmados no período compreendido entre 1993 e 1995.

O segundo³, foi desenvolvido no âmbito de um projeto da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que, além do Brasil, envolveu outros cinco países da América Latina – Argentina, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela. Esse projeto, mais do que possibilitar a análise das cláusulas negociadas no Brasil entre 1996 e 2000 e o acompanhamento de sua evolução em relação ao período anteriormente analisado, promoveu a difusão e aplicação da metodologia desenvolvida pelo DIEESE para a análise de cláusulas relativas ao trabalho da mulher e a questões de gênero para o conjunto dos países por ele contemplado. Essa iniciativa foi de maior importância para permitir o levantamento e a comparação das garantias asseguradas às mulheres em cada um desses países⁴.

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

Em relação às garantias a trabalhadores negros e à equidade racial, este é o primeiro levantamento realizado pelo DIEESE. Algumas tentativas de análise foram feitas anteriormente, mas esse tema estava praticamente ausente das negociações coletivas. Pretende-se, aqui, apresentar um quadro dos conteúdos tratados e do seu nível de disseminação, além de compor uma base de comparação para o acompanhamento histórico dessas garantias.

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

³ Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil – 1996-2000. São Paulo: DIEESE, ago.2003

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

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos. No capítulo 1 são expostos os procedimentos adotados para a realização da pesquisa. No capítulo 2, o estudo sobre as garantias negociadas em relação ao trabalho da mulher e à equidade de gênero. O capítulo 3 mostra os resultados das negociações coletivas sobre o trabalho do negro e a equidade racial. Por fim, constam anexos, nos quais são esclarecidas algumas questões metodológicas.

1. PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA

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

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

De 1993 até 2002, eram coletados pelo sistema os documentos resultantes de 94 unidades de negociação⁶ ao ano, que contemplavam, aproximadamente, trinta categorias profissionais - pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços - e catorze Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste, conforme mostra o Quadro 1.

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

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

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

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

⁶ 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 ramos de atividade econômica e regiões geográficas, 1993-2002

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

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

TABELA 2 - Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE por setores e ramos de atividade econômica e regiões geográficas, 2003-2008

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

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

Para a realização da pesquisa, as cláusulas sobre gênero e raça foram localizadas no SACC-DIEESE em levantamentos independentes (ver Notas Metodológicas).

No caso do tema gênero, para que pudesse ser mantido o acompanhamento histórico das negociações acerca dessas questões, o painel das contratações coletivas que compõem o SACC-DIEESE foi separado em dois grupos. Um dos grupos, doravante denominado “painel original”, foi composto pelas negociações acompanhadas pelo sistema desde 1993; o outro – “painel ampliado” – abarcou apenas as que foram incluídas para acompanhamento em 2003. Desta forma, é possível, através do painel original, observar o comportamento dessas garantias ao longo do tempo e captar evoluções, retrocessos, inovações ou manutenção do cenário. Já o painel ampliado propicia a pesquisa de garantias não detectadas anteriormente, dado que inclui mais de 120 unidades de negociação, aumentando consideravelmente as possibilidades de captação de informações.

As cláusulas a serem analisadas foram classificadas por afinidade temática, conforme o Quadro 1, a seguir⁷.

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

Tema	Tipo de cláusula
Gestação	Estabilidade gestante
	Função compatível à gestante
	Horário de trabalho da gestante
	Exame pré-natal
	Atestado médico de gravidez
	Primeiros socorros para parto
	Informações sobre riscos à gestante
Maternidade / Paternidade	Licença-maternidade
	Licença-paternidade
	Estabilidade pai
	Garantias à lactante
	Creche
	Acompanhamento de filhos
	Dependentes 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
Equidade de Gênero	Retorno de licença maternidade
	Garantias contra a discriminação

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

⁷ As cláusulas pesquisadas foram selecionadas e classificadas em um seminário organizado pelo DIEESE em 1997, quando da elaboração do primeiro estudo sobre o tema, 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. No estudo posterior, em função dos debates promovidos pela OIT para a aplicação da metodologia de análise aos demais países latino-americanos, foram introduzidas algumas alterações.

No caso das garantias relativas à raça, todo o levantamento foi realizado no painel ampliado do SACC-DIEESE, dado que este é o primeiro estudo que contempla esse tema, conforme já foi dito anteriormente. As cláusulas localizadas pela pesquisa foram agrupadas conforme exposto no Quadro 2, a seguir.

QUADRO 2 - Cláusulas relativas ao trabalho do negro e à equidade racial

Tema
Garantias contra a discriminação
Isonomia salarial
Ações afirmativas
Saúde

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

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

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

Neste capítulo serão apresentados e analisados os grupos de cláusulas que tratam do trabalho das mulheres e das questões de gênero. Para cada um dos temas tratados será exposta a legislação que o regulamenta e as garantias sobre ele negociadas no período compreendido entre 2001 e 2006 pelas 94 unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE. Também será apresentada a distribuição dessas cláusulas pelas diversas unidades de negociação observadas e a trajetória de sua negociação entre 2001 e 2006, bem como a comparação desse período com o relativo a 1996-2000, analisado em estudo anterior.

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

Na Tabela 3, são apresentadas as cláusulas investigadas e a quantidade de unidades de negociação que as asseguraram nos três períodos analisados até então, quais sejam, os relativos aos anos de 1993 a 1995; de 1996 a 2000 e de 2001 a 2006.

Para melhor compreensão dos dados, é interessante que se façam algumas observações. Quando da elaboração do estudo relativo ao período 1993 a 1995, registrou-se, em cada ano da série, o número de unidades de negociação que assegurou cada uma das cláusulas relacionadas na coluna 1 da Tabela. Para a série 1996 a 2000, além do registro ano a ano, indicou-se também o número total de unidade que as tenha garantido em algum dos contratos examinados no período. Assim, para o intervalo 1993-1995 foram lançadas na Tabela as informações relativas ao ano em que foi maior o número de contratos que incluíam cada uma das cláusulas. Já para os períodos 1996-2000 e 2001-2006, foram consideradas as informações sobre o número de unidades que, em algum dos contratos que compõem a série, assegurou cada uma das garantias examinadas.

TABELA 3- Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas ao trabalho da mulher, 1993-1995, 1996-2000, 2001-2006

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO					
	1993-1995 ⁽¹⁾		1996-2000		2001-2006	
	nº	%	nº	%	nº	%
GESTAÇÃO						
Estabilidade gestante	79	84	80	85	70	78
Função compatível à gestante	10	11	12	13	11	12
Horário de Trabalho da Gestante	3	3	3	3	3	3
Exame pré-natal	3	3	4	4	4	4
Atestado médico de gravidez	4	4	4	4	4	4
Primeiros socorros para parto	1	1	1	1	1	1
Informações sobre riscos à gestante	1	1	1	1	-	-
MATERNIDADE/PATERNIDADE						
Licença-maternidade	18	19	21	22	22	24
Licença-paternidade	33	35	33	35	32	36
Estabilidade pai	3	3	6	6	7	8
Garantias à lactante	19 ⁽²⁾	20	17 ⁽²⁾	18	19 ⁽²⁾	21
Licença amamentação	3	3	2	2	1	1
Intervalos para amamentação	15	16	14	15	16	18
Jornada de trabalho da lactante	1	1	1	1	2	2
Creche	59	63	58	62	57	63
Acompanhamento de filhos	30	32	47	50	51	57
Auxílio natalidade	11	12	-	-	-	-
Dependentes deficientes	-	-	9	10	15	17
Garantias na adoção	-	-	35 ⁽²⁾	37	34 ⁽²⁾	38
Licença à mãe adotante	28	30	31	33	27	30
Licença ao pai adotante	4	4	4	4	6	7
Estabilidade adotantes	4	4	5	5	5	6
Creche para filhos adotivos	12	13	13	14	13	14
Auxílio adoção	-	-	1	1	-	-
RESPONSABILIDADES FAMILIARES						
Acompanhamento de cônjuges/familiares	-	-	26	28	27	30
Auxílio-educação	18	19	23	25	22	24
Assistência à saúde	-	-	23	25	24	27
Auxílio dependentes	1	1	1	1	1	1
CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Jornada de trabalho	-	-	5	5	8	9
Direito de trabalhar sentada	1	1	1	1	1	1
Revista de pessoal	13	14	14	15	12	13
Controle para uso do banheiro	2	2	-	-	-	-
Assédio sexual	-	-	1	1	2	2
Assédio Moral	-	-	-	-	5	6
Fornecimento de absorventes	19	20	19	20	16	18
Fornecimento de sapatos e meias	1	1	1	1	1	1
EXERCÍCIO DO TRABALHO						
Qualificação e treinamento	8	9	8	9	6	7
SAÚDE DA MULHER						
Prevenção de câncer ginecológico	3	3	2	2	4	4
AIDS	5	5	7	7	11	12
Licença aborto	2	2	1	1	2	2
Estabilidade aborto	8	9	8	8	9	10
Retorno de licença maternidade	-	-	1	1	1	1
EQUIDADE DE GÊNERO						
Garantia contra discriminação	4	4	16	17	16	18
Total de cláusulas sobre mulher	407		507		515	
Total de unidades de negociação que contemplam questões sobre mulher	90		89		88	
Total de unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE	94		94		90³	

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

Notas: (1) O valor considerado foi o do ano que concentrou o maior número de unidades de negociação do período; (2) O total pode não corresponder à soma das cláusulas, pois uma mesma unidade de negociação pode ter conquistado mais de uma cláusula referente ao tema. (3) Quatro negociações deixaram de ser acompanhadas pelo SACC-DIEESE: Metalúrgicos automotivos/SP em 1998, Philip Morris/PR em 1999, Rações Balanceadas Criciúma/SC em 1999, Alimentação – Parmalat/BA em 2001.

2.1 - GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

As cláusulas relativas à gestação asseguram direitos às trabalhadoras que têm por finalidade preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez. Neste grupo estão classificadas as medidas negociadas para garantir as condições de trabalho compatíveis com a gestação e propiciar seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório, além das cláusulas que coíbem práticas que visam à caracterização da gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora.

A grande maioria das garantias deste grupo trata da estabilidade de emprego à gestante, em alguns casos com a ampliação das garantias estabelecidas em lei. Na negociação das demais garantias, foram verificadas algumas inovações, restritas, no entanto, a poucas unidades de negociação.

A Tabela 4 mostra a distribuição das cláusulas relativas à gestação conquistadas pelas unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE no período 2001 a 2006.

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

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

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

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

2.1.1 - Estabilidade gestante

A estabilidade de emprego da gestante é a garantia acerca do trabalho da mulher mais difundida em todo o painel analisado do SACC-DIEESE, tendo sido negociada por 70 unidades de negociação.

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

No setor de serviços, essa garantia é pactuada por trabalhadores em processamento de dados, em limpeza urbana, enfermeiros, vigilantes, aeroviários, aeronautas, condutores de veículos, jornalistas, bancários e professores.

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

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

Quanto ao conteúdo, 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.

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

Alguns contratos acrescentam outras garantias à estabilidade à gestante, ressalvam-na e/ou estipulam normas para situações especiais. Dez unidades de negociação advertem que a estabilidade à gestante é assegurada sem prejuízo do aviso-prévio. Em 26 delas é estabelecido que, se rescindido o contrato de trabalho, a gestante deverá avisar ao empregador de seu estado, comprovando-o em prazos que variam da data da efetiva rescisão do contrato até noventa dias a partir do início do aviso prévio. Eventualmente, esses contratos prevêm a extensão do prazo de notificação para gestações

atípicas, não reveladas, desde que essa situação seja comprovada por atestado médico do INSS. Ainda uma única cláusula garante o emprego à trabalhadora, no caso de natimorto, por trinta dias após o parto.

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

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

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

A comparação com o período de 1996-2000 não indicou alterações significativas no conteúdo dessas cláusulas, mas pôde-se observar uma redução na proporção de unidades de negociação que as asseguravam: de 85% entre 1993 e 2000 para 78% entre 2001 e 2006.

2.1.2 - Função compatível à gestante

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

A Consolidação das Leis do Trabalho, no § 4º do art. 392, modificado pela lei 9.799, de 26 de maio de 1999, garante a transferência de função da gestante, quando as condições de saúde o exigirem, 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.

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

O conteúdo das cláusulas não apresenta avanços em relação às determinações legais e em quase a totalidade dos contratos, a mudança de função da trabalhadora gestante é condicionada a casos excepcionais, como local de trabalho insalubre ou prejudicial à gestação; atividade que ofereça riscos; condições de trabalho incompatíveis; necessidade de saúde; exigências de ordem física, sem que sejam definidos indicadores que possam caracterizar estas situações. Na maioria, está prevista a necessidade de apresentação de atestado médico para o remanejamento.

Em um caso específico, a trabalhadora gestante é automaticamente dispensada de suas atividades. Tratam-se dos aeronautas, que asseguraram às trabalhadoras grávidas a dispensa dos vôos. Ainda as empresas aéreas 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.

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

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

2.1.3 – Horário de trabalho da gestante

A garantia de liberação da gestante de suas tarefas alguns minutos antes do término de cada turno de trabalho ou da jornada diária de trabalho resulta do processo de negociação coletiva entre trabalhadores e empresários, não tendo, portanto, a legislação brasileira como referência.

Essa cláusula, desde 1993, restringe-se aos contratos de trabalho de três das 90 unidades de negociação que compõem o painel original do SACC-DIEESE: metalúrgicos (Caxias do Sul-RS), têxteis (Caxias do Sul - RS) e papeleiros (São Paulo).

Nos três casos, os termos para a liberação são muito semelhantes, mas em cada uma das unidades de negociação há variação quanto ao período em que esta deve ter início e ao tempo total da liberação. Assim, os metalúrgicos de Caxias do Sul asseguram à gestante, a partir do sexto mês de gravidez, liberação das atividades 10 minutos antes do término de cada turno de trabalho. Já os têxteis de Caxias do Sul pactuam liberação da gestante 7 minutos antes do final de cada turno de trabalho, a partir do oitavo mês de gravidez. Nos contratos dos papeleiros, a previsão é de liberação, a partir do

sétimo mês, 30 minutos antes do término da jornada de trabalho, sendo especificado que este tempo deverá ser utilizado para higiene pessoal, nas dependências da empresa.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foi localizada mais uma cláusula relativa ao horário de trabalho da gestante, constante dos contratos firmados pelos metalúrgicos de Manaus-AM. Neles, assegura-se, nos dois meses que antecedem a licença pré-parto, a entrada da gestante uma hora mais tarde, com o intuito de evitar os horários de pico da condução. Esta garantia é restrita às empresas que não fornecem condução.

2.1.4 - Exames pré-natal

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

A pesquisa realizada no painel original do SACC-DIEESE mostra que no período compreendido entre 2001 e 2006, apenas quatro unidades de negociação asseguram o direito à dispensa para fins de exames pré-natais em seus contratos coletivos: os comerciários de Porto Alegre-RS, os têxteis do Ceará, os trabalhadores da indústria de borracha Petroflex, de Pernambuco e os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo. Dessas, as três primeiras vêm renovando essa garantia desde 1993⁸, o que mostra que sua presença nas negociações coletivas de trabalho é anterior à legislação. Os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo a introduzem na convenção coletiva de 2006.

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

⁸ A empresa Phillip Morris, do Paraná, que compunha o SACC-DIEESE até 1999, também assegurava essa garantia. Entretanto, devido ao fechamento da fábrica, foi excluída do painel. Isso significa que, apesar de ter sido considerada nos estudos anteriores, não está contabilizada neste.

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

2.1.5 - Atestado médico de gravidez

A comprovação de que a trabalhadora não esteja grávida para sua contratação ou permanência no emprego é vedada pela legislação brasileira desde 1995, através da 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. Não obstante, ainda existem empresas que exigem atestado médico de gravidez ou comprovação de esterilização para a admissão de trabalhadoras.

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

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

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

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

No caso dos trabalhadores em calçados de Franca-SP e dos comerciários de Porto Alegre-RS, a finalidade é assegurar que a trabalhadora grávida não seja dispensada. Os calçadistas de Franca-SP pactuam que, em caso de demissão de trabalhadoras, as empresas devem providenciar exames de

gravidez e acrescentam que a negativa das trabalhadoras em submeter-se ao exame desobriga as empresas de seu cumprimento e das sanções daí decorrentes.

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

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

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

2.1.6 - Primeiros socorros para o parto

O transporte de urgência em caso de parto durante o trabalho é garantia verificada em apenas uma das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE: a dos aeroviários, em nível nacional. Às aeroviárias que estejam fora da base, é garantido o transporte para local apropriado em caso de parto durante o trabalho ou em sua decorrência.

Esta cláusula já constava dos contratos dos dois períodos analisados anteriormente e foi renovada sem alterações em todos os anos da série atual.

Já no painel ampliado, oito unidades de negociação asseguram atendimento de emergência em caso de parto. Metade dessas negociações foi realizada por trabalhadores rurais, duas por categorias de serviços, uma da indústria e uma do comércio.

Em um contrato foi assegurado o compromisso da empresa em providenciar o atendimento em caso de parto que ocorra no horário de trabalho ou em sua decorrência.

As outras sete negociações estabelecem atendimento em caso de parto durante o trabalho quando ocorrer no local de trabalho, no horário de trabalho ou em sua decorrência. Duas negociações de trabalhadores rurais estendem o atendimento de emergência ao parto que ocorrer na propriedade. Em uma delas, o atendimento é restrito à mulher do trabalhador; em outra, é extensivo a qualquer familiar.

Ainda em uma dessas cláusulas, além do atendimento à parturiente, prevê-se a responsabilidade da empresa pela comunicação aos familiares.

Por fim, em outro contrato é definido que o transporte sob responsabilidade do empregador consistirá no trajeto trabalho – unidade de atendimento – residência.

2.1.7 - Informações sobre riscos à gestante

Nos contratos coletivos dos trabalhadores em processamento de dados no período de 1993 a 1997 constava cláusula acerca de informações sobre riscos à gestante.

O texto garantia à gestante acesso a estudo elaborado pelo sindicato sobre os riscos da exposição junto aos terminais de vídeo no período da gestação e a possibilidade dessa romper o vínculo empregatício sem cumprimento do aviso prévio legal.

Esta garantia não foi renovada nos contratos de trabalho posteriores ao ano de 1997.

2.2 - GARANTIAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE

Neste grupo estão incluídas as cláusulas que têm por finalidade possibilitar a conciliação entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos, compreendendo garantias a pais e mães desde o momento do nascimento da criança, conforme exposto na Tabela 5 a seguir.

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

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

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

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.

Neste tema, embora sejam observados alguns avanços em relação à legislação vigente, nota-se que se mantém a predisposição de direcionar as atividades voltadas ao cuidado com os filhos à mãe. Assim, apesar de algumas garantias serem estendidas a trabalhadores de ambos os sexos, pode-se reconhecer a tendência de atribuição às mulheres de maior responsabilidade na criação dos filhos.

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

2.2.1 - Licença-maternidade

A licença-maternidade é direito assegurado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho. Esta garantia baseia-se na necessidade da criança de cuidados especiais nos primeiros meses de vida, sendo a amamentação um dos mais importantes. O artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, assegura às trabalhadoras urbanas e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias. A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 392 especifica que a licença deve ter início 28 dias antes e término 92 dias depois do parto e prevê, no § 2º, que “em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS”. No parágrafo 3º deste mesmo artigo está previsto que, em caso de parto antecipado, a mulher terá direito ao mesmo período de afastamento.

Durante esse período, é garantido à trabalhadora, através do artigo 393, da CLT, o direito à percepção de seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos últimos seis meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado retornar à função que anteriormente ocupava. A Lei 8.213, de 24/07/91, nos artigos 71 e 72, garante 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.

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

Do total de cláusulas que tratam dessa garantia, doze referem-se à sua duração, reafirmando-a em 120 dias, conforme previsto na legislação.

Seis unidades de negociação asseguram o recebimento de benefícios durante o período da licença. Metalúrgicos do Espírito Santo, trabalhadores na indústria de fumo do Rio Grande do Sul e em asseio e conservação de São Paulo garantem que as trabalhadoras afastadas devem continuar recebendo auxílio-alimentação. Marceneiros de São Paulo e bancários, em nível nacional, prevêem a continuidade do fornecimento de cesta básica. Também os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro estipulam que deve ser mantido o pagamento de todos os auxílios indiretos recebidos normalmente.

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

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

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

Em relação ao estudo anterior, houve poucas alterações no painel original do SACC-DIEESE de 2001 a 2006, tanto no conteúdo, quanto na quantidade de cláusulas⁹. No período, uma unidade de negociação passou a negociar garantias sobre este tema a partir de 2004.

No levantamento realizado no painel ampliado do SACC-DIEESE foi observada a conquista de garantia inédita: os trabalhadores da CAERN - Companhia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte - asseguram, durante todo o período pesquisado, licença-maternidade com duração de 130 dias.

Também nesse levantamento, localizou-se a garantia de conciliação do gozo de férias com o final do período de licença-maternidade, desde que cumprido o período aquisitivo daquela.

2.2.2 - Licença paternidade

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

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

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

⁹ Quatro cláusulas - negociadas pelos gráficos e químicos de São Paulo, pelos comerciários de Salvador-BA e pelos trabalhadores da Souza Cruz do Rio Grande do Sul -, não intencionalmente, foram desconsideradas no estudo anterior.

professores, vigilantes; trabalhadores em processamento de dados e em empresas de asseio e conservação -; e do comércio.

A imensa maioria das cláusulas que tratam da licença-paternidade estipula a duração de cinco dias, não apresentando avanços em relação à legislação existente. Em muitos casos explicita-se que a licença deve ser gozada em dias consecutivos. Observou-se apenas uma negociação que garante período superior ao estabelecido na legislação: o dos professores do Rio Grande do Sul, que assegura licença-paternidade de oito dias corridos. Também vale a pena ressaltar outros dois contratos coletivos que estabelecem condições importantes quanto ao período de duração da licença-paternidade. Em um é assegurado que a contagem do período será feita apenas em dias úteis, no outro que haverá ao menos o gozo de três dias úteis.

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

Ainda uma unidade de negociação assegura que o período de licença-paternidade não será considerado como falta para o cômputo do prêmio de assiduidade. Em outro caso, explicita-se que o período da licença será considerado para fins de percepção de PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados.

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

No painel ampliado do SACC-DIEESE foi encontrada uma unidade de negociação que também assegurou a licença-paternidade de 8 dias corridos.

2.2.3 - Estabilidade ao pai

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

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

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

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

No que se refere ao painel ampliado do SACC-DIEESE, foi localizada uma cláusula na convenção coletiva de trabalho dos comerciários de Recife que garante, ao pai, estabilidade de 120 dias a partir do nascimento do filho, condicionada à apresentação da certidão de nascimento em até 60 dias.

2.2.4 - Garantias à lactante

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

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

2.2.4.1 – Licença-amamentação

Em todos os anos que compõem a série 2001-2006, objeto deste estudo, e ao longo dos dois períodos anteriormente analisados, os professores do Distrito Federal negociaram o direito à opção por licença sem remuneração, de até 90 dias, a ser gozada imediatamente após o término do período de licença-maternidade, para fins de amamentação. Essa licença é condicionada ao requerimento prévio e seu término só pode ocorrer no início do semestre letivo.

Além desse direito, esta categoria inclui em suas convenções coletivas a garantia prevista no § 2º do art. 392 da CLT, que assegura, em casos excepcionais e mediante justificção por atestado médico, a ampliação em duas semanas do período de repouso após o parto.

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

2.2.4.2 - Intervalos para amamentação

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

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

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

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

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

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

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

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

Às trabalhadoras da CBTU - Companhia Brasileira de Trens Urbanos -, é assegurado, para esse fim, um período de duas horas diárias, em horário a ser determinado pela empregada, até que o filho complete doze meses. Para as empregadas da COSANPA - Companhia de Saneamento do

Estado do Pará -, é previsto o direito de ausentar-se do trabalho uma hora antes do término do primeiro expediente e de retornar uma hora após o início do segundo expediente, até que o filho complete seis meses de idade. Também as trabalhadoras no comércio de GLP do estado de São Paulo conquistaram a ampliação do intervalo para amamentação, que passa a ser de duas horas diárias, até o filho completar seis meses.

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

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

2.2.4.3 - Jornada de trabalho da lactante

Tanto no painel original do SACC-DIEESE, quanto no painel ampliado, apenas duas categorias profissionais estabelecem condições especiais para a jornada de trabalho das empregadas em período de amamentação: os aeronautas, em nível nacional, e os gráficos do estado de São Paulo.

Para a aeronauta, é assegurada, se essa assim o desejar, a dispensa de reserva, sobreaviso e de programação que a obrigue a pernoitar fora da base nos primeiros seis meses após o parto. Estipula-se, ainda, que, durante esse período, a cota mensal de horas de vôo deve ser limitada à correspondente ao salário garantido e os vôos devem ser programados de comum acordo com o setor incumbido da organização da escala de serviço, sendo que a jornada de trabalho não poderá exceder 8 horas. Ainda é garantida à mãe uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares. Essas garantias são pactuadas desde 1993 e renovadas em todos os anos da série.

Os gráficos de São Paulo asseguram que, quando solicitado pela empregada-mãe que trabalha no período noturno, a empresa deverá transferi-la para o período diurno, cessando tal remanejamento após 24 meses de idade da criança. Essa garantia é negociada pela categoria desde 1997, tendo sido renovada em todos os anos seguintes. A única alteração de conteúdo que sofreu foi em 2002, quando a idade da criança foi ampliada de dezoito para os atuais 24 meses¹⁰.

¹⁰ Esta cláusula, não intencionalmente, foi desconsiderada no estudo anterior.

2.2.5 - Creche

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

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, no § 1º do artigo 389, que “os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”¹¹.

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

Já a Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986, autoriza as empresas a 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.

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

Essas cláusulas estão presentes nos contratos coletivos de categorias profissionais da indústria, como trabalhadores nas indústrias de alimentação, borracha, calçados, construção e mobiliário, extração de madeira, gráficas, metalúrgicas, papel e papelão, químicas e petroquímicas, têxteis, vestuário e de vidros; em serviços, como aviários, aeronautas, condutores de veículos, bancários, enfermeiros, jornalistas, professores, radialistas, vigilantes e trabalhadores em processamento de dados e em asseio e conservação; e no comércio.

No que se refere ao conteúdo, cerca de 90% delas discorre sobre as formas de aplicação das medidas alternativas previstas pela legislação, como o estabelecimento de convênios com creches

¹¹ O período durante o qual a criança deve ser amamentada é definido pelo parágrafo 2º do artigo 392 da CLT, que reza: “para amamentar o próprio filho, até que este complete 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”.

públicas ou privadas ou o reembolso dos gastos com creche ou acompanhantes. Os outros 10% limitam-se a reproduzir os dispositivos legais que regulamentam essa questão.

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

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

Quanto aos valores a serem restituídos, vários são os critérios utilizados para sua definição. As formas mais freqüentes são o reembolso das despesas até um determinado limite monetário ou a fixação de um percentual – que varia entre 10% e 50%, a depender do contrato - sobre o piso salarial da categoria. Outros limites para a definição do valor a ser pago também foram pactuados em alguns contratos coletivos, como um percentual do salário da trabalhadora; um percentual da despesa efetuada, limitado a um teto; o pagamento integral das despesas até o sexto mês e, a partir de então, um valor menor. Em alguns casos a idade da criança é apresentada como critério para a fixação do valor do auxílio, estabelecendo-se uma relação inversamente proporcional.

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

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

Quanto ao limite de duração do benefício, notou-se que sua referência pode ser o retorno da mãe da licença-maternidade ou a idade da criança. Cerca de um quarto das unidades de negociação assegura o pagamento do benefício pelo período estabelecido na legislação vigente, ou seja, até os

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

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

Além dessas, quatro unidades de negociação garantem, nos documentos firmados, critérios para a escolha das creches a serem conveniadas. Em um dos casos, há a observação de que a creche conveniada não pode situar-se em local superior a 4 km de distância da sede da empresa. Em outro, que essas credenciadas devem ser acessíveis quanto ao local e horário de funcionamento. Nos demais, há a previsão de que a indicação das creches para convênio deve ser feita pelo Sindicato.

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

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

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

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

Além dessas, foi observada uma negociação que garante a extensão do auxílio-creche aos empregados cujas esposas com vínculo empregatício não recebam de seus empregadores a concessão

de idêntico benefício, ou, caso o recebam em valor inferior, os empregados farão jus à diferença. Esse pagamento é condicionado às devidas comprovações das despesas e do valor do benefício recebido pela esposa.

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

2.2.6 - Acompanhamento de filhos

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

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

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

Quase a totalidade das garantias aqui localizadas autoriza abono das faltas motivadas por problemas de saúde dos filhos dos trabalhadores e trabalhadoras. Cerca de 70% delas limitam-nas a acompanhamento em caso de internação hospitalar e 45% as reconhecem, também, para tratamento médico. Em algumas das cláusulas, são mencionadas as duas situações. Na grande maioria, essa garantia é condicionada a posterior comprovação.

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

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

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

Quanto à idade dos filhos a serem acompanhados, a maioria dos contratos não estipula limite. Em alguns casos, é estabelecida idade máxima apenas para situações de acompanhamento médico, não havendo nenhuma especificação para casos de internação. Em outros, foi especificado que o acompanhamento restringe-se a filhos de até seis, sete, dez, onze, doze e catorze anos de idade; além de filhos menores de idade. Em algumas das negociações, há ressalvas a filhos deficientes, inválidos ou excepcionais, para os quais não se aplica o limite de idade para o acompanhamento.

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

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

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

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

2.2.7 - Garantias a trabalhadores com dependentes deficientes

Quinze das unidades de negociação do painel original do SACC-DIEESE conquistaram no período 2001 a 2006, garantias específicas aos trabalhadores com dependentes deficientes, inválidos

ou excepcionais, o que representa, em relação 1996-2000, sua inclusão em sete negociações. Essas garantias foram asseguradas por bancários - em nível nacional, jornalistas de Minas Gerais, metalúrgicos do Rio de Janeiro, petroquímicos da Bahia, químicos de São Paulo e do Rio de Janeiro, têxteis do Rio Grande do Norte, trabalhadores em processamento de dados de São Paulo e do Rio de Janeiro, condutores de veículos de São Paulo, trabalhadores em vestuário de São Paulo e por trabalhadores das empresas Petroflex, de Pernambuco; da Samarco, do Espírito Santo; da Bahia Sul Celulose, da Bahia; e da Klabin, de Santa Catarina.

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

A cobertura de gastos com educação e cuidados especializados foi assegurada por sete unidades de negociação. Em três delas, é previsto o reembolso de gastos comprovados, limitado a um percentual do piso salarial da categoria (40% em um caso e 80% em outro) ou a um valor monetário fixo. Outras três tratam da extensão do auxílio-creche aos dependentes deficientes, sendo que uma delas limita seu pagamento aos 24 meses de idade da criança e as demais não estabelecem limite de idade.

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

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

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

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

2.2.8 - Garantias na adoção

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

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

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

2.2.8.1 - Licença à mãe adotante

O caput do artigo 392-A da CLT, incluído pela Lei 10.421 de 15 de abril de 2002, garante que à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 e estipula em seus parágrafos seguintes o período de duração: no caso de adoção ou guarda judicial de criança 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 sessenta dias; e, a partir de quatro e até oito anos de idade, o período será de trinta dias. Ainda ressalta que a licença à mãe adotante somente será concedida mediante a apresentação da documentação oficial da guarda ou adoção.

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

No período pesquisado (2001-2006), muitas das cláusulas até então asseguradas sofrem alterações em função do início da vigência da legislação sobre a matéria. Em todos os casos, com apenas uma exceção, as alterações de conteúdo adequaram as garantias aos parâmetros legais. Neste caso de exceção, apesar da modificação, a cláusula mantém garantia inferior à legalmente estabelecida, situação que se verifica em outras doze unidades de negociação.

As demais cláusulas reproduzem o texto da lei, havendo apenas uma única que avança em relação aos períodos da licença. Os químicos de São Paulo conquistam em 2004, além do estabelecido

em lei, a ampliação da licença em trinta dias em caso de adoção de criança de treze a 24 meses de idade, custeada pela empresa.

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

Outras garantias importantes foram conquistadas por algumas unidades de negociação que compõem o painel ampliado do SACC-DIEESE, sendo cinco do setor de serviços e uma do industrial. Uma dessas unidades de negociação assegurou a garantia de gozo de férias, desde que respeitado o período de aquisição, na seqüência da licença-adoção.

As outras cinco, tratam da extensão do período da licença prevista em Lei. Uma cláusula, além do estabelecido pela CLT, determina que a licença para a mãe que adotar criança com idade a partir de um e até dois anos será de noventa dias. Outra amplia em 30 dias a licença da mãe adotante de criança com idade a partir de um e até dois anos e a partir de quatro e até oito anos. Ainda duas unidades de negociação conquistam a licença de 120 dias para empregadas adotantes de criança com idade de até dois anos.

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

2.2.8.2 - Licença ao pai adotante

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

No material analisado no painel original do SACC-DIEESE, foram localizadas seis unidades de negociação que asseguram um período de licença ao trabalhador que adotar criança. Os enfermeiros do Paraná, os químicos do Rio de Janeiro e os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro e de São Paulo, já negociavam essa garantia desde 1993, e a renovam em todos os anos da série 2001 a 2006. Já os metalúrgicos de Santa Catarina e os comerciários do Distrito Federal a incluem nos contratos firmados em 2002 e 2004, respectivamente.

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

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

2.2.8.3 - Estabilidade para adotantes

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

No painel original do SACC-DIEESE, dentre as setenta unidades de negociação que tratam da estabilidade à gestante, apenas cinco garantem emprego e/ou salário em caso de adoção: a dos professores do Paraná, dos trabalhadores em processamento de dados de São Paulo e do Rio de Janeiro, dos jornalistas do Ceará e dos empregados em empresas de transporte coletivo de passageiros de São Paulo.

Em quatro dessas, a estabilidade é restrita apenas às mulheres e sua duração varia a depender do contrato. Nos casos das jornalistas do Ceará e das professoras do Paraná é garantida estabilidade a partir da data de adoção, no primeiro caso de 120 dias e no outro de 150 dias, ambos limitados à adoção de crianças de até seis meses. Para as trabalhadoras em processamento de dados de São Paulo garante-se o mesmo período previsto para as mães biológicas, que totaliza 180 dias, sem especificação do limite de idade do adotado. Já para as empregadas em empresas de transporte coletivo de passageiros de São Paulo, foi estipulada estabilidade de sessenta dias a partir do término da licença remunerada - assegurada em 30 dias - e também limitada à adoção de criança de até seis meses.

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

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

Em relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, os trabalhadores da CBTU - Companhia Brasileira de Trens Urbanos - garantem, às adotantes, estabilidade de 180 dias contada a partir do término da licença-adoção. Por fim, os comerciários de Recife-PE asseguram 120 dias de estabilidade, a partir da data da adoção, a todos os empregados que adotarem crianças menores de idade, sem distinção de sexo.

2.2.8.4 - Creche para filhos adotivos

Cerca de 20% das 58 contratações coletivas que tratam de questões relacionadas à creche, mencionam a extensão desse direito aos filhos adotivos.

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

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

2.2.8.5 - Intervalo para amamentação de filhos adotivos

No painel ampliado do SACC-DIEESE foi localizada uma garantia até então inédita. Trata-se da extensão do intervalo para amamentação às mães adotivas, conquistada pelos trabalhadores do Banco do Brasil. A cláusula garante dois intervalos de 30 minutos cada para mães adotantes de crianças com idade inferior a doze meses. Esse direito foi localizado no contrato de 2003 – primeiro dessa unidade de negociação a ser registrado no SACC-DIEESE – e é replicado em todos os anos subsequentes.

2.3 - GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Neste tópico serão analisadas as cláusulas que asseguram aos trabalhadores condições para que possam cumprir com suas responsabilidades familiares, englobando tanto sua liberação para que possa participar de situações que requeiram sua presença, como a extensão de benefícios a seus dependentes.

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

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

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

2.3.1 - Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares¹²

Cerca de 30% do total das unidades de negociação acompanhadas pelo painel original do SACC-DIEESE negociaram algum tipo de garantia sobre esse tema no período analisado, abrangendo trabalhadores das indústrias da alimentação, borracha, mobiliário, metalúrgicos, papel e papelão, químicos, têxteis e vidreiros, além de aeronautas, bancários, jornalistas, condutores de veículos, professores, trabalhadores em processamento de dados e comerciários.

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

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

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

¹² No geral, as cláusulas que prevêm 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 e os de outros parentes.

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

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

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

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

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

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

2.3.2 - Auxílio-educação

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

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

A garantia de *empréstimo* para compra de material escolar e uniforme ou para matrícula dos filhos e dependentes dos trabalhadores é prevista em todos os contratos coletivos de três das unidades de negociação observadas no período 2001 a 2006. Em todas as situações, a concessão desse benefício é anual e está condicionada à comprovação das despesas. Em um dos contratos, não há limite quanto à idade ou o nível educacional dos dependentes para o recebimento do benefício; nos

outros dois são estabelecidos critérios para sua concessão. Um deles o restringe a filhos estudantes de até 18 anos que estejam cursando o ensino fundamental; em outro, a dependentes matriculados entre a pré-escola e o ensino médio.

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

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

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

A periodicidade para a cessão do benefício é anual em alguns contratos e semestral, em outros. Em determinadas negociações, assegura-se reajuste do valor estabelecido conforme os índices de correção salarial da categoria. Na maioria das vezes, o benefício é devido por trabalhador ou núcleo familiar, mas há também casos de pagamento a cada dependente estudante.

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

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

Já o *salário-educação* foi o mencionado nos contratos coletivos de duas unidades de negociação. Esse benefício foi instituído pelo Decreto-Lei 1.422, de 23/10/75, que prevê a contribuição, pelas empresas com mais de 10 empregados vinculadas à previdência social, de 2,5% da folha de pagamento ao mês. 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, no território ou no Distrito Federal. As empresas podem, em vez de recolherem o salário educação, optar pela manutenção de escolas ou instituições de ensino de 1º grau. Até 1º de janeiro de 1997, quando entrou em vigor a Lei 9.424, era possível a opção do repasse desse benefício

diretamente ao trabalhador estudante e a seus filhos de 7 a 14 anos para gastos com educação devidamente comprovados, ou, ainda, por política de bolsas de estudo junto a instituições de ensino.

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

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

Ainda em quatro unidades de negociação é registrada a intenção das empresas em celebrarem convênios com fornecedores para a aquisição de material escolar para os trabalhadores e seus dependentes.

Em relação ao período 1996-2000, à exceção de uma categoria profissional que, a partir de 2001, exclui de seus contratos a garantia de auxílio-educação, todas as renovam até 2006. Outras três unidades de negociação passaram a tratar desse benefício em seus contratos: uma em 2001 e duas em 2004. Com relação ao conteúdo, não há alterações que mereçam registro.

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

2.3.3 - Assistência à saúde

A assistência à saúde, assim, como a educação, é um dos problemas enfrentados no dia-a-dia pelo trabalhador brasileiro. Isso porque o sistema público de saúde não atende satisfatoriamente a toda a população e o sistema privado tem um alto custo, o que o torna inacessível à maioria dos

trabalhadores. Assim, a participação das empresas na assistência à saúde do trabalhador e de sua família é um dos temas que compõem a pauta de reivindicações trabalhistas.

O levantamento realizado no painel original do SACC-DIEESE apontou a negociação de cláusulas que tratam da assistência à saúde do trabalhador e de seus dependentes¹³ por um quarto das unidades acompanhadas, abrangendo trabalhadores nas indústrias de alimentação, de borracha, de construção e mobiliário, de papel e papelão, extrativa, gráfica, metalúrgica, química e petroquímica e têxtil; condutores de veículos e trabalhadores em empresas de processamento de dados e em asseio e conservação.

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

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

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

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

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

¹³ 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.

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

2.3.4 – Auxílio-dependentes

Em todas as convenções coletivas firmadas no período analisado pelos têxteis de Brusque – SC constam cláusulas que asseguram um auxílio para trabalhadores com dependentes. No primeiro caso, esse auxílio, a ser pago mensalmente e reajustado nas mesmas condições previstas para os salários da categoria, é destinado a todos os empregados homens casados, às viúvas com dependentes, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas. A garantia é assegurada por essa unidade de negociação desde 1993.

2.4 - GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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

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

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

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

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

2.4.1 - Jornada de trabalho

Antes da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho da mulher era regulamentada pelos artigos 373, 374 e 375 da CLT.

O artigo 373, em vigor até os dias atuais, declara expressamente que a duração normal da jornada de trabalho da mulher é de oito horas diárias, em consonância, portanto, com o artigo 7º, inciso XIII, que estabelece, para todos os trabalhadores, jornada diária de oito horas e semanal de 44.

Os artigos 374 e 375 da CLT, ambos revogados pela Lei 7.855, de 24 de outubro de 1989, estabeleciam a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho da mulher, desde que compensada, respeitado o limite máximo semanal e mediante autorização médica oficial, que devia constar de sua carteira de trabalho.

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 material analisado, oito unidades de negociação incluem em seus contratos garantias à jornada de trabalho da mulher, referindo-se, especialmente, à sua prorrogação e a alterações no horário de trabalho das empregadas mães. Essas foram firmadas pelos trabalhadores das empresas Nestlé e Petroflex S.A.¹⁴, gráficos de Porto Alegre – RS, metalúrgicos de Jaraguá do Sul-SC e do Rio de Janeiro¹⁵, têxteis de Curitiba - PR e de Caxias do Sul – RS e calçadistas de Sapiranga – RS.

Cinco delas abordam a possibilidade de prorrogação da jornada para compensação de horas não trabalhadas, sendo que duas a condicionam à autorização médica; uma, a entendimento direto com as empregadas, com assistência obrigatória do sindicato; e outra à observação do artigo 384 da CLT, que obriga ao gozo de intervalo antes do início da jornada extraordinária. Ainda há uma categoria profissional que registra que o trabalho feminino em jornada noturna deve realizar-se em igualdade de condições e de direitos com a do trabalhador masculino.

Também foram observadas duas convenções coletivas que, ao estabelecer a flexibilização da jornada de trabalho, a partir de 1998, ressaltam a necessidade de que a situação das empregadas mães seja considerada. Em uma delas, há referência às empregadas que tenham filhos em creches e às gestantes. Na outra, às empregadas com filhos em idade inferior a 7 anos. Outra negociação incluiu, em 2004, cláusula que proíbe a prorrogação da jornada de empregadas que tenham filhos em creche durante o horário de trabalho.

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

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

2.4.2 - Direito de trabalhar sentada

O inciso II 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.

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

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

¹⁴ Esta cláusula, não intencionalmente, foi desconsiderada no estudo anterior.

¹⁵ Esta cláusula, não intencionalmente, foi desconsiderada no estudo anterior.

2.4.3 - Revista de pessoal

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

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

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

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

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

2.4.4 - Assédio sexual

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

Do painel original do SACC-DIEESE, apenas duas unidades de negociação incluem cláusulas que mencionam a coibição ao assédio sexual. Os gráficos de São Paulo, até 1995, previam a realização de campanhas para encarregados e líderes de produção das empresas, visando à melhoria das relações humanas. A essa garantia, que foi renovada em todos os anos da série, é acrescido, em 1996, um parágrafo recomendando a inclusão de orientação e conscientização sobre as conseqüências que podem advir da prática de assédio sexual.

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

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

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

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

2.4.5 - Assédio Moral¹⁶

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

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

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

Com relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, outras onze unidades de negociação asseguram garantias acerca desse tema, das quais merecem destaque algumas condições estipuladas.

Três delas garantem o compromisso das empresas em não adotar políticas gerenciais e organizacionais de trabalho que possam caracterizar-se como assédio moral. Outras três garantiram a inclusão do tema em cursos de gerenciamento de pessoal ou a realização de campanhas de conscientização sobre a prática de assédio moral voltadas para chefias.

¹⁶ Este tema não havia sido tratado separadamente no estudo anterior.

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

2.4.6 - Fornecimento de absorventes higiênicos

A garantia de que as empresas que empregam mão-de-obra feminina mantenham, na enfermaria ou na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais é fruto da negociação direta entre as partes. No material analisado, dezesseis categorias profissionais, todas do setor industrial, negociam cláusulas com esse teor: artefatos de borracha, construção civil¹⁷, químicos e petroquímicos, gráficos, metalúrgicos, têxteis e vestuário. Em um contrato também foi assegurada a manutenção de remédios analgésicos à disposição da trabalhadora.

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

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

2.4.7 - Fornecimento de Sapatos e Meias

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

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

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

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

2.5 - GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

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

A qualificação e a reciclagem profissionais tornaram-se ferramentas essenciais para a inserção e manutenção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Essa exigência é cada vez mais evidente em decorrência da dinâmica acelerada de transformação da produção tecnológica e do próprio mercado de trabalho. E, apesar disso, a legislação trabalhista brasileira nada garante quanto à obrigatoriedade de investimentos por parte do setor produtivo em programas ou projetos que visem à qualificação ou requalificação do trabalhador.

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

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

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

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

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

2.5.1 - Qualificação e treinamento da mulher

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

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

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

2.6 - GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER

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

No material analisado, foram registradas cláusulas que tratam da prevenção ao câncer ginecológico, de licença ou estabilidade em caso de aborto, do retorno da licença maternidade, além das que trazem garantias relacionadas à AIDS – doença que, nas últimas duas décadas, teve assombroso aumento de incidência na população feminina.

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

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

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

2.6.1 - Prevenção de câncer ginecológico

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

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

Os vidreiros do estado de São Paulo asseguram o custeio anual, pelas empresas, de exames de papanicolau e mamografia das empregadas com mais de 35 anos, desde que essas o solicitem por escrito; e estende essas condições aos homens com mais de 45 anos para prevenção de câncer de próstata. Os metalúrgicos de Belo Horizonte – MG inserem em seus contratos coletivos uma recomendação às empresas para que incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico por ocasião dos exames periódicos de saúde.

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

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

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

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

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

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

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

2.6.2 - AIDS

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

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

Nos contratos dos bancários, está prevista a manutenção e continuidade dos trabalhos da Comissão Paritária constituída na convenção coletiva de 1992, composta por membros indicados pelo sindicato patronal e dos trabalhadores. Essa Comissão tem como objetivo apresentar estudos com

vistas a uma política global de prevenção e de assistência e acompanhamento aos bancários portadores da doença. Além disso, os bancários vedam a exigência de exame admissional para pesquisa da presença do vírus da doença.

Duas categorias profissionais negociam garantias relacionadas à estabilidade de trabalhadores portadores de HIV. Em um caso, a estabilidade é devida até o afastamento pelo INSS; no outro, até a alta médica ou a eventual aposentadoria por invalidez dos trabalhadores que vierem a apresentar infecções ou doenças oportunistas em decorrência da doença.

A complementação do salário dos empregados afastados pela AIDS é assegurada por uma negociação que a fixou pelo período de 180 dias.

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

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

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

Uma das negociações assegura o reembolso de 100% do valor para aquisição de medicamentos de uso continuado para tratamento de AIDS. Em outro caso, é negociado subsídio de 80% dos gastos com medicamentos para tratamento oncológico e de Aids de empregados e dependentes.

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

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

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

2.6.3 – Licença-aborto

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

O painel original do SACC-DIEESE registra duas unidades de negociação que prevêem essa garantia. Uma é conquistada pelos têxteis do estado de São Paulo, que negociam licença-aborto de quatro semanas ao longo de todo o período estudado.

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

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

2.6.4 – Estabilidade-aborto

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

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

O período da estabilidade é variável de contrato para contrato. Três categorias profissionais conquistam estabilidade pelo prazo de trinta dias, uma por 45 dias, duas por sessenta dias, uma por 75 dias e uma por noventa dias. Também se verificou um caso em que a estabilidade é condicionada à duração do período de afastamento médico, sendo assegurada em, ao menos, catorze dias. Com exceção de uma das negociações, que inclui a garantia em seu contrato de 2003, todas as demais já a asseguravam no período anterior. Em apenas um caso, por fechamento da fábrica, a estabilidade aborto não foi renovada em todos os anos da série 2001-2006.

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

2.6.5 - Retorno de licença maternidade

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

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

2.6.6 – Garantias ao período menstrual

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

2.7 - GARANTIAS RELATIVAS À EQÜIDADE DE GÊNERO

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

TABELA 10- Distribuição das unidades de negociação, por cláusulas relativas à eqüidade de gênero, 2001-2006

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

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

2.7.1 - Garantias contra a discriminação

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também a CLT, no artigo 461, prevê que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. Por trabalho de igual valor entende-se 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.

Quatro unidades de negociação asseguram a igualdade de oportunidades em relação a postos de trabalho e/ou manutenção de emprego, independentemente do sexo do trabalhador. Dentre essas, uma explicita a igualdade de oportunidade à mulher para concorrer a cargo de chefia. Outras onze referem-se à igualdade de remuneração entre todos os trabalhadores¹⁸.

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

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

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

¹⁸ Em dois casos, explicita-se que serão aceitas diferenças salariais resultantes de reajustes por mérito ou de salários diferenciados dos trabalhadores com perda de capacidade laboral ou problemas de saúde.

aumento da presença de cláusulas acerca da equidade de gênero, principalmente no que tange ao princípio de isonomia salarial e igualdade de oportunidades.

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

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

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

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

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

A despeito dos dispositivos constitucionais, sabe-se que a discriminação racial, oculta ou mesmo manifesta, ainda está muito presente nas relações sociais cotidianas. Em decorrência desta realidade, a conquista de garantias a esse segmento da classe trabalhadora, por meio de negociação coletiva, torna-se um instrumento da maior importância para a construção do caminho em direção à equidade racial.

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

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

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

QUADRO 3 - Cláusulas relativas ao trabalho dos negros e à equidade racial, 2001-2006

TEMAS
GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO
ISONOMIA SALARIAL
AÇÕES AFIRMATIVAS
SAÚDE

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

Antes da análise propriamente dita, é importante observar que o painel do SACC-DIEESE sofreu uma alteração significativa no período, passando do acompanhamento de 90 unidades de negociação nos anos de 2001 e 2002 para 220, de 2003 até o último ano da série. Sempre que necessário, isso será lembrado.

3.1 - GARANTIAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

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

Apesar de essas garantias estarem restritas a poucas unidades de negociação e de a grande maioria delas ter sido introduzida a partir da ampliação da base de dados do SACC-DIEESE, é evidente a evolução que sofrem no período examinado. Em 2001, duas unidades de negociação as asseguravam, o que representava 2% do painel. Em 2003, com o aumento do número de contratos analisados, 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 7% do painel.

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

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

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

Notas: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação.

A partir de 2003, esse número passa a 220

3.2 - ISONOMIA SALARIAL

O princípio da igualdade de salário independentemente de raça ou cor, sexo, idade ou estado civil, que é assegurado pelo artigo 461 da CLT e pelo § XXX do artigo 7º da Constituição Federal, consta em sete unidades de negociação do SACC-DIEESE em 2006: trabalhadores da empresa Itaipu Binacional; empregados em processamento de dados de São Paulo; comerciários de Caxias do Sul – RS; metalúrgicos de Belo Horizonte – MG; químicos de São Paulo; e trabalhadores rurais em fruticultura do Rio Grande do Norte e cana de São Paulo.

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

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

TABELA 11- Unidades de negociação que asseguram isonomia salarial, 2001-2006

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

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

Notas: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação.

A partir de 2003, esse número passou a 220

3.3 - AÇÕES AFIRMATIVAS

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

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

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

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

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

Conforme pode ser observado na Tabela 12, essas garantias, embora estejam presentes em menos de 2% das unidades de negociação analisadas, também apresentam uma evolução ao longo do período analisado.

TABELA 12- Unidades de negociação que asseguram garantias de ações afirmativas, 2001-2006

Ano	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2001	0	0.0
2002	0	0.0
2003	01	0.5
2004	02	1,0
2005	03	1.4
2006	04	1,8

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

Notas: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação.

A partir de 2003, esse número passou a 220

3.4 - SAÚDE

Em todo o material pesquisado, foi encontrado apenas um registro de garantia relativa à saúde do trabalhador que considerasse as especificidades do negro.

Os trabalhadores dos Correios garantiram em cláusula que trata da realização de exames médicos de câncer ginecológico, de próstata e de pele, a realização de exames periódicos de anemia falciforme para os empregados afrodescendentes. Nessa mesma cláusula, a empresa se compromete a promover campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades dos afrodescendentes. Essas garantias foram incluídas no contrato coletivo de 2006.

TABELA 13 - Unidades de negociação que asseguram garantias à saúde do negro, 2001-2006

Ano ⁽²⁾	Unidades de Negociação ⁽¹⁾	
	nº	%
2006	01	0,5

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

Notas: (1) Em 2001 e 2002, o SACC-DIEESE era composto por 90 unidades de negociação.

A partir de 2003, esse número passou a 220

(2) Entre 2001 e 2005 não houve nenhuma negociação sobre esse tema.

4 . CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

Cerca da metade das garantias asseguradas relacionam-se à maternidade e paternidade; aproximadamente 20% referem-se à gestação; e 15%, a responsabilidades familiares. As demais dividem-se entre questões relativas a condições de trabalho (9%), à saúde da mulher (5%), à equidade de gênero (3%) e a exercício do trabalho (1%). A proporção de cada um dos grupos sobre o total das garantias é muito semelhante a observada nos períodos passados, de modo que é possível reconhecer a manutenção da configuração dos direitos às trabalhadoras nas negociações coletivas.

No tema relativo à gestação, nota-se a estabilização das garantias, tanto no que se refere à quantidade, quanto ao conteúdo. É importante ressaltar, no entanto, que vários avanços em relação à legislação já haviam sido conquistados neste grupo. Podem ser citados como exemplo a ampliação do período de estabilidade à gestante previsto por lei e o abono de faltas para exame pré-natal. Sobre esta última garantia, vale ressaltar que antes mesmo de ser objeto de regulamentação legal já era assegurado 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 inédita obtida no período ora analisado: a liberação do trabalhador para acompanhamento da esposa ou companheira gestante a consultas pré-natais.

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

Também foram mantidos direitos que não se referenciam na legislação, como o acompanhamento de filhos por motivos de saúde ou escolares e estabilidade ao pai, além de diversas garantias a adotantes, como estabilidade e licença-paternidade. Ainda com relação à adoção de crianças, pela primeira vez uma unidade de negociação introduziu em suas contratações coletivas o direito a intervalos de amamentação para a mãe adotante, garantia que não encontra referência na

legislação. Ademais, durante o período analisado foi regulamentado por lei uma conquista das negociações coletivas: a licença à adotante. Esses dois movimentos reforçam a importância do processo de negociação direta entre as partes na normatização de questões de interesse do trabalhador, tanto na introdução de novas garantias, quanto na extensão de direitos já adquiridos por algumas categorias à toda a classe trabalhadora.

Outras garantias importantes para a mãe em licença foram asseguradas, com destaque à ampliação da licença maternidade para 130 dias em um dos contratos examinados. Igualmente devem ser divulgadas as de continuidade de recebimento de benefícios pagos normalmente à trabalhadora durante o período de licença. Ainda foram observadas garantias de que a licença seja considerada para o cômputo de participação nos lucros e/ou resultados e promoção.

Cláusulas relativas à facilitação do cumprimento das responsabilidades familiares seguem o mesmo comportamento dos estudos anteriores: estabilidade em relação à frequência e condições acordadas. As cláusulas de maior incidência referem-se ao acompanhamento de cônjuges ou familiares, ao auxílio-educação e à assistência saúde, cada uma tendo sido negociada por cerca de um terço das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE. Com exceção do auxílio-educação, as demais não são amparadas pela lei. 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.

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

No tema referente à saúde da mulher notam-se mudanças, como o aumento da proporção da negociação de garantias a soropositivos e maior presença de cláusulas que prevêm a inclusão de exames de prevenção de câncer ginecológico – e de próstata – entre os exames médicos periódicos. Também foram observados alguns avanços pontuais de garantias não amparadas pela lei, como por exemplo, a estabilidade de emprego a portadores de HIV ou a complementação de seu salário em caso de afastamento pelo INSS em decorrência da doença. Já as cláusulas que tratam de garantias previstas em lei não apresentam avanços em relação à normatização legal, excetuada a que trata da ampliação do período da licença em caso de aborto.

Quanto ao exercício do trabalho, foram assegurados exatamente os mesmos dispositivos verificados nos períodos anteriores, que se relacionam à qualificação e 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 reciclagem profissionais.

Por fim, observou-se a intensificação de garantias contra a discriminação de gênero¹⁹, embora essas se limitem a reproduzir os dispositivos legais. Em alguns casos, além de reafirmarem os princípios de isonomia salarial ou igualdade de oportunidade independentemente do sexo, prevêm campanhas de conscientização e orientação dos empregados em relação à igualdade de gênero. Apesar do aumento de unidades de negociação que conquistaram cláusula sobre o tema, não houve alterações qualitativas das garantias pactuadas.

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

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

Diante do exposto, pode-se observar através da análise das contratações que compõem o SACC-DIEESE uma grande distinção entre a situação das negociações relativas à equidade 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 nessas negociações e sua conquista ainda é restrita a um reduzido número de categorias profissionais.

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

¹⁹ A manutenção do número absoluto de unidades de negociação que asseguraram garantias contra a discriminação de gênero nos dois últimos estudos deve-se à exclusão de quatro negociações do painel acompanhado pelo SACC-DIEESE, que as incluíam em seus contratos. Caso contrário, esse número seria maior.

Assim, temas de fundamental importância como os que foram aqui apresentados, devem consolidar-se como objeto de regulamentação entre o capital e o trabalho, ampliando as possibilidades de disseminarem-se nesses processos e de se estenderem para toda a classe trabalhadora através de regulamentação legal. Esse é um dos passos necessários para a construção de uma sociedade justa e igualitária, que vise à equidade de gênero e raça.

ANEXOS

NOTAS METODOLÓGICAS

O SACC-DIEESE

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

Assim, aproximadamente 70% dos documentos incluídos no SACC-DIEESE referem-se a categorias profissionais (como o caso dos bancários - em nível nacional - ou dos metalúrgicos do Estado de São Paulo) ou parcelas de categorias profissionais (como os trabalhadores químicos do setor de tintas e vernizes do Rio de Janeiro ou os jornalistas do setor de jornais e revistas do Ceará). A opção pela inclusão de acordo coletivo no SACC-DIEESE só ocorreu nos casos em que há apenas uma empresa do setor na base territorial (Usiminas, de Ipatinga - MG, por exemplo) ou em que alguma das empresas do setor, além de compreender um número expressivo de trabalhadores, firma, tradicionalmente, acordo paradigmático para as negociações coletivas que supera a convenção coletiva da categoria. Pode ser citado, como exemplo, as negociações das entidades representativas de trabalhadores nas indústrias de alimentação, que, no geral, resultam em convenções coletivas distintas para parcelas da categoria e, nas grandes empresas, como Sadia e Nestlé, asseguram maiores vantagens através de acordos coletivos.

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

Para o cadastramento das cláusulas, optou-se por um tipo de codificação que possibilita tanto sua identificação individual, quanto por tema ou grupo. Sendo assim, a consulta pode ser realizada de duas maneiras. A primeira, através do título, permite a localização de uma cláusula específica, como por exemplo, “Auxílio-Creche”, “Estabilidade à Gestante”, “Licença-paternidade”.

A segunda, através de palavras-chave, direciona a pesquisa para a identificação de grupos de cláusulas afins ou de temas de interesse que podem estar localizados em diversos títulos, como “mulher”, “pai”, “auxílio”, “jornada”, “relação de trabalho”, “saúde”. Neste caso, é ainda possível a combinação de duas ou mais palavras-chave, de forma a especificar mais a consulta.

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

PROCEDIMENTOS UTILIZADOS PARA O LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES

O levantamento das cláusulas a serem investigadas utilizou-se do modo de pesquisa por tipo de cláusula e por palavra-chave.

De posse dos relatórios, passou-se à etapa de preparação do material. Para cada cláusula localizada foram:

- a- identificadas as categorias profissionais que as incluíram em seus contratos coletivos de trabalho (para gênero e raça);
- b- verificado se sua inserção ocorre em todos os anos da série analisada ou se foi excluída ou incluída durante o período (para gênero e raça);
- c- analisado seu conteúdo para que se pudessem captar evoluções ou involuções nas garantias determinadas (para gênero e raça);
- d- comparadas suas características com as similares do período 1996-2000 (apenas para gênero).

Algumas observações sobre o material analisado e os procedimentos adotados em situações atípicas são necessárias.

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

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

Ao mesmo tempo, ocorreram diversas modificações no SACC-DIEESE entre o período 1996-2000 e o período 2001-2006. Algumas dessas alterações referem-se ao painel de categorias que compõem o sistema e exigiram a adoção de uma série de procedimentos para viabilizar as comparações a serem feitas, que são descritos a seguir.

Modificações ocorridas no painel original do SACC-DIEESE entre 1996 e 2006

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 do Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Criciúma-SC.