Nº 17 / AGOSTO DE 2003

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E EQÜIDADE DE GÊNERO NO BRASIL

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER 1996-2000

VEJA NESTE ESTUDO:

- **A crescente participação da mulher no mercado de trabalho**
- **As inovações nas cláusulas acordadas**
- **Os bancários e a discussão da igualdade de oportunidades**



Uma publicação do **DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos**

Diretoria executiva
Wagner Firmino de Santana
Presidente
STI Metalúrgicas do ABC
Mônica Oliveira L. Veloso
Vice-Presidente
STI Metalúrgicas de Osasco
Carlos Andreu Ortiz
Secretário
STI Metalúrgicas de São Paulo
Mário Sérgio Castanheira
Diretor
SEE Bancários de São Paulo
Paulo de Tarso G. Paixão
Diretor
STI Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório
Diretora
Apeoesp/Sindicato – Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo
Clementino Tomaz Vieira
Diretor
STI Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa
Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Hugo Perez
Diretor
STI Energia Elétrica de São Paulo
Ivo Wanderley Matta
Diretor
SINDBAST – SE Centrais Abastecimento de Alimentos SP
Mara Luzia Feltes
Diretora
SEE Assessoria e Perícias de Porto Alegre

Direção técnica geral
Diretor técnico
Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça
Coordenação de Atendimento ao Sócio
Wilson A. C. Amorim
Coordenação de Pesquisa
Solange Sanches
Coordenação de Educação
Suzanna Sochaczewski

Equipe técnica responsável
Iara Heger
Patrícia Lino Costa
Sirlei Márcia de Oliveira
Vera Lúcia Mattar Gebrim

Equipe Técnica de Apoio
Ana Paula Queirós Sperotto
Catia Uehara
Carlos Wagner da Costa Machado
Edgar Rodrigues Fusaro
Lúcia Santos Garcia
Márcia Rodrigues
Maria Graça Ohana
Mário Marcos Sampaio Rodarte
Marise Pimenta Hoffmann
Mônica Aparecida da Silva
Ramiro Moraes Torres
Thais Braga
Yoná dos Santos

Projeto e produção gráfica
Papírus Assessoria Gráfica

Tiragem: 1.000 exemplares.
Todas as matérias podem ser reproduzidas. Para tanto, basta mencionar como fonte a publicação PESQUISA DIEESE nº 17.

DIEESE
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

ESCRITÓRIO NACIONAL
Rua Ministro Godoy, 310 – Água Branca – Telefone (011) 3874-5366 – Fax (011) 3874-5394 – CEP: 05001-900, São Paulo-SP
E-mail: en@dieese.org.br – Visite o DIEESE na Internet: **http://www.dieese.org.br**

ESCRITÓRIOS REGIONAIS

Bahia:
Rua do Cabral, 15, Nazaré, Salvador
CEP 40055-010 – Tel.: 71 242-7880
E-mail:

Ceará
Rua 24 de Maio, 1289, Fortaleza
CEP 60020-000 – Tel.: 85 231-1371
E-mail: erce@dieese.org.br

Distrito Federal
EQS 314/15 – Área Especial, Projeção I, 1º andar, Brasília
CEP 70382-400 – Tel.: 61 345-8855
E-mail: erdf@dieese.org.br

Espírito Santo
Rua Pedro Palácios, 79, sala 20, Prainha, Vila Velha
CEP 29100-190 – Tel/fax: 27 3329-2393
E-mail: eres@dieese.org.br

Goiás
Rua Quatro, 515, sala 1.016, Goiânia
CEP 74026-900 – Tel.: 62 223-6088
E-mail: ergo@dieese.org.br

Minas Gerais
Rua Curitiba, 1.269, 9º andar, Belo Horizonte
CEP 30170-121 – Tel.: 31 3222-9395
E-mail: ermg@dieese.org.br

Pará/Amapá
Travessa Tiradentes, 630, Belém
CEP 66053-330 – Tel.: 91 241-3008
E-mail: erpa@dieese.org.br

Paraíba
Avenida Capitão José Pessoa, 89, Jaguaribe, João Pessoa
CEP 58015-170 – Tel.: 83 241-3674
E-mail: erpb@dieese.org.br

Paraná:
Rua Treze de Maio, 788, sala 7, 2º andar, São Francisco, Curitiba
CEP 80510-030 – Tel.: 41 225-2279
E-mail: erpr@dieese.org.br

Pernambuco
Rua do Espinheiro, 119, Espinheiro, Recife
CEP 52020-020 – Tel/fax: 81 3423-6204
E-mail: erpe@dieese.org.br

Rio de Janeiro
Rua Teófilo Otoni, 52, 8º andar, Centro, Rio de Janeiro
CEP 20090-070 – Tels.: 21 2518-4332/2518-4381
E-mail: errj@dieese.org.br

Rio Grande do Norte
Rua João Pessoa, 265, Sala 208, Natal
CEP 59025-500 – Tel.: 84 211-2609
E-mail: errn@dieese.org.br

Rio Grande do Sul
Avenida. Júlio de Castilhos, 596, 8º andar, conjunto 809, Porto Alegre
CEP 90030-130 – Tel.: 51 3211-4177/3211-4203
E-mail: errs@dieese.org.br

Santa Catarina
Avenida Mauro Ramos, 1.624, Florianópolis
CEP 88020-302 - Tel.: 48 228-1621
E-mail: ersc@dieese.org.br

Sergipe:
Avenida Gonçalo P. Rollemberg, 794, Aracaju
CEP 49010-410 - Tel.: 79 211-1868
E-mail: erse@dieese.org.br

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E EQÜIDADE DE GÊNERO NO BRASIL

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER 1996-2000

PESQUISA DIEESE Nº 17

São Paulo
Agosto de 2003

A realização e publicação deste Pesquisa DIEESE – Projeto BRA/01/01M/FRA – Negociação Coletiva e Eqüidade de Gênero no Brasil contou com o apoio do Projeto Regional Negociação Coletiva e Eqüidade de Gênero na América Latina da OIT – Organização Internacional do Trabalho

DIEESE

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

112 p.(Pesquisa DIEESE, 17).

Projeto BRA/01/01M/FRA: Negociação Coletiva e Eqüidade de Gênero no Brasil, OIT – Organização Internacional do Trabalho

1. Gênero. 2. Negociação Coletiva. 3. Trabalho – Mulher. DIEESE. II. Série.

CDU 396,5

SUMÁRIO

Apresentação 5

1. Introdução 7

2. A inserção da mulher no mercado de trabalho 11

3. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e a questão de gênero 20

4. Garantias relativas à gestação 26

5. Garantia à maternidade/paternidade 31

6. Garantias para o desempenho das responsabilidades familiares 42

7. Garantias relativas às condições de trabalho 47

8. Garantias relativas ao exercício do trabalho 50

9. Garantias relativas à saúde da mulher 52

10. Garantias relativas à equidade de gênero 54

11. Conclusões 55

Anexo 1 – Notas metodológicas 59

Anexo 2 – Quadro resumo das cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à questão de gênero e legislação vigente 61

Anexo 3 – Exemplo de cláusulas referentes ao trabalho da mulher 75

Anexo 4 – A negociação das questões de gênero na categoria bancária 94

Referências bibliográficas 111

APRESENTAÇÃO

Esta nova pesquisa *Negociação Coletiva e Eqüidade de Gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996-2000* é a continuidade do trabalho anterior, publicado no *Pesquisa DIEESE* número 13.

Em ambas, são analisados os resultados das negociações coletivas no país sob o enfoque das questões de gênero. Estas análises têm como pano de fundo a inserção diferenciada e desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro e evidenciam a importância da organização sindical e da negociação coletiva como instrumentos de promoção da igualdade de oportunidades.

No presente estudo, são atualizadas as informações sobre as cláusulas acordadas no período 1996-2000. O estudo anterior trazia os dados dos anos 1993 a 1995. Têm-se, portanto, com ambos, um importante panorama do que foram as negociações envolvendo a questão de gênero no país durante quase toda a década.

Ao mesmo tempo, este trabalho busca apresentar um pouco da história da Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades, negociada pela categoria bancária em nível nacional. Como esforço de trazer o debate da igualdade para a organização sindical e incluí-lo nas mesas de negociação coletiva, esta pode ser considerada uma das mais avançadas experiências na área, não apenas no Brasil, mas também no contexto latino-americano.

Esta publicação é, ainda, parte de um grande projeto *Negociação coletiva e eqüidade de gênero na América Latina*, coordenado e executado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho –, que realizou diagnósticos similares em outros seis países da América Latina (Argentina, Chile, México, Paraguai, Uruguai e Venezuela), inspirados no estudo pioneiro do DIEESE. A pesquisa no Brasil foi realizada com apoio da OIT, no âmbito do projeto *Negociação Coletiva e Igualdade*, financiado pela cooperação técnica francesa. Os resultados preliminares do estudo comparativo foram publicados no Panorama Laboral 2002, relatório anual oficial da OIT sobre o mercado de trabalho na América Latina.

Através desse projeto, a OIT responde também às recomendações do primeiro Relatório Global de Seguimento à *Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho*, apresentado à 88ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2000. A *Declaração* é um instrumento jurídico equivalente a um tratado internacional, aprovado pela OIT em 1998, e que estabelece os seguintes princípios e direitos fundamentais no trabalho: a liberdade sindical e de negociação coletiva, a erradicação do trabalho forçado, a erradicação do trabalho infantil e a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego.

O Relatório Global, intitulado *A sua Voz no Trabalho*, reafirma a importância de realizar novos estudos e pesquisas sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva, com a finalidade de analisar e evidenciar a relação que existe entre o respeito a esses direitos, o desenvolvimento econômico, a redução da pobreza e a promoção da eqüidade de gênero. Recomenda, também, a realização de esforços para melhorar a qualidade das estatísticas e indicadores dos processos de negociação coletiva, com o objetivo de determinar até que ponto *todos* os trabalhadores e trabalhadoras têm a possibilidade e as garantias necessárias para participar e estar representados na organização sindical e nos processos de negociação coletiva.

Especialmente, ressalta a necessidade de incorporar ativamente as mulheres sindicalistas a esses processos, assim como as demandas de gênero nas estratégias de negociação dos sindicatos.

Com a apresentação dos resultados dessa pesquisa, a OIT e o DIEESE pretendem contribuir para o fortalecimento dos processos de negociação coletiva, assim como para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Localizar, sistematizar e analisar as cláusulas das negociações coletivas que abordam o trabalho da mulher e as relações de gênero no trabalho, entre 1996 e 2000, e compará-las com as registradas entre 1993 e 1995[1] são os objetivos desta publicação. A base para elaborá-la é a pesquisa "Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil – Resultados da Negociação de Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher – 1996 – 2000", realizada a partir das informações do Banco de Dados Sindicais do DIEESE, e inserido no *Projeto Regional – Negociação Coletiva e Eqüidade de Gênero na América Latina.* A coordenação deste projeto cabe à Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Oficina Regional para América Latina e da Oficina de Atividades para os Trabalhadores de Genebra.

Uma das propostas deste trabalho – ao estabelecer a comparação entre dois períodos – é captar o estágio das negociações de questões relacionadas à participação da mulher no mercado de trabalho e, a partir da análise, indicar possíveis evoluções, retrocessos ou estagnação desse processo.

Essa preocupação ganha importância na medida em que a cada dia mais vem crescendo a participação feminina no mercado de trabalho. No entanto, ao lado do aumento da inserção, muitas das dificuldades permanecem: há proporcionalmente menos mulheres que homens nos postos de trabalho mais protegidos, de melhor qualidade e mais bem remunerados, como será mostrado no Capítulo 2, *A inserção da mulher no mercado de trabalho.* Em outras palavras, as mulheres enfrentam ainda muitas adversidades no que se refere aos salários, à discriminação na contratação e ascensão profissional, aos abusos por parte das chefias e, em especial, às dificuldades de conciliação entre trabalho e cuidados com os filhos e a casa, responsabilidades que lhes são tradicionalmente atribuídas.

A conquista de garantias ao trabalho da mulher e a busca da equidade de gênero passam, necessariamente, pela compreensão do panorama geral das negociações coletivas no Brasil. Isto porque, a partir da retomada da ação sindical no final da década de 70, este espaço adquiriu enorme importância para os trabalhadores brasileiros, e tornou-se um elemento significativo na definição das regras e condicionantes das relações de trabalho.

A conquista de garantias ao trabalho da mulher e a busca da equidade de gênero passam, necessariamente, pela compreensão do panorama geral das negociações coletivas no Brasil.

Nos anos 80, a ascensão do sindicalismo acompanhou a redemocratização do país e, o processo de negociação coletiva evolui e sofistica-se quanto à forma, conteúdo e resultados, devido, principalmente, à nova organização interna e à consolidação

1. Pesquisa DIEESE nº 13- Eqüidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil.

de um espaço de discussão e normatização de questões de interesse dos trabalhadores.

No início da década de 90, com a abertura do mercado às importações, acelera-se o processo de racionalização da produção, que imprime uma nova dinâmica às relações de trabalho. O empresariado nacional incorpora e dissemina o discurso da competitividade no mercado internacional e intensifica a adoção de medidas que visam a redução dos custos das empresas, o que afeta, diretamente, o nível e a qualidade do emprego, as condições de trabalho e a organização sindical. É nesse período que se intensificam as investidas contra os direitos trabalhistas vigentes, envolvendo o questionamento de conquistas adquiridas em décadas de lutas, com propostas patronais de flexibilização da remuneração, da contratação e da jornada de trabalho, entre outras.

Algumas das características das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 estão apontadas no capítulo sobre esse tema do livro *A Situação do trabalho no Brasil*, publicado pelo DIEESE[2]. Constatou-se, entre outros pontos, que houve redução da abrangência de convenções e que acordos coletivos de trabalho firmados nessa década, tiveram menor abrangência. Assim, como demonstra a Tabela 1, os documentos firmados nos anos 80 continham de cinco a seis vezes mais cláusulas em relação aos do final da década de 70. Na década de 90 o número de cláusulas, quando não se reduziu, apresentou um crescimento menos significativo.

Ao longo dos anos 90 houve redução, ou pelo menos, crescimento menor, no total de cláusulas negociadas por acordo, em especial quando comparado ao desempenho da década de 80, em relação à de 70.

Também o conteúdo das negociações coletivas alterou-se durante os anos 90[3], quando o empresariado e o Governo Federal começaram a investir em

TABELA 1
Comparação do número médio de cláusulas acordadas

Categoria	Anos considerados (1)	1979	1989	1999
Marceneiros – São Paulo-SP	79-89-98	14	74	77
Têxteis – estado de São Paulo	79-89-99	14	70	55
Químicos e Farmacêuticos – São Paulo-SP	79-89-99	25	59	77
Vidreiros – estado de São Paulo	79-89-99	19	59	63
Papeleiros – estado de São Paulo	79-89-99	19	87	60
Gráficos – estado de São Paulo	79-89-99	10	50	82
Jornalistas – São Paulo-SP	79-89-98	13	38	51
Bancários – São Paulo-SP	79-88-98	10	43	50
Professores Rede Privada – estado de São Paulo	79-88-99	17	43	52
Condutores – São Paulo-SP	79-89-98	11	92	74
Média de cláusulas na década		15	62	64

Fonte: DIEESE, SACC – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas. Apud: DIEESE. A situação do trabalho no Brasil.
Nota: (1) Esta coluna informa, para cada categoria, o ano dos acordos ou convenções coletivas utilizados em cada década.

2. A situação do trabalho no Brasil – São Paulo: DIEESE, 2001
3. As informações analisadas referem-se aos anos de 1993 a 1996.

medidas que visavam a flexibilização das relações de trabalho.

O resultado dessas ações evidenciou-se especialmente na negociação dos temas salário, condições de trabalho e emprego.

Na questão salarial, há um redirecionamento das garantias negociadas. Até meados da década de 90, esse era o tema central do processo de negociação coletiva e envolvia a discussão de recomposição do poder aquisitivo, antecipações de reajustes, aumentos reais e produtividade.

A partir da introdução, via medida provisória, da negociação da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, que tinha a clara intenção de deslocar o foco do salário fixo para a parcela variável e não incorporável aos salários, passou-se a observar uma tendência de redução ou manutenção dos patamares salariais e de disseminação da negociação da parcela a título de participação nos lucros ou resultados.

Quanto às condições de trabalho, vários aspectos foram afetados pela racionalização do processo produtivo. As empresas, através da adoção de inovações tecnológicas, novas formas de gestão ou, simplesmente de redução de custos via corte de pessoal, intensificaram o aproveitamento da mão-de-obra, o que implicou uma maior carga de trabalho, agravando problemas relativos à saúde e segurança do trabalho, tradicionalmente existentes no Brasil.

Nos anos 90, inovações tecnológicas, novas formas de gestão, ou redução de custos via corte de pessoal levaram à intensificação do aproveitamento da mão-de-obra. Maior carga de trabalho gerou o agravamento de problemas de saúde e segurança no trabalho.

Apesar disso, temas fundamentais relativos à regulamentação de procedimentos envolvidos no processo de trabalho, tais como ritmo e intensidade, continuaram ausentes dos acordos e convenções coletivas. Entretanto, em comparação com períodos anteriores, houve um incremento da negociação de cláusulas que tratam da prevenção e acompanhamento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, ainda que restritas a um número reduzido de categorias profissionais. Além disso, foram registrados contratos coletivos setoriais que resultaram de negociações específicas sobre saúde e segurança do trabalho.

Também nesse período, embora negociada por poucas categorias profissionais, a prevenção de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) – que se tornou um dos maiores problemas decorrentes da intensificação do processo de trabalho – foi introduzida nas convenções coletivas de trabalho.

Outro aspecto das condições de trabalho afetado pela nova estrutura produtiva é o que diz respeito à jornada. No contexto dos anos 90, foi introduzida a negociação da flexibilização da jornada de trabalho para sua adequação ao fluxo da produção, processo que começou a concretizar-se e disseminar-se a partir de meados da década.

No que se refere ao nível e à qualidade do emprego – uma das principais preocupações do movimento sindical desde o final da década de 80, dado ao aumento brutal do desemprego e às investidas do empresariado e do Governo Federal pela desregulamentação das relações de trabalho – várias propostas de flexibilização da legislação, especialmente as relativas às formas de contratação, foram incorporadas à pauta de discussão nacional nos anos 90.

As negociações da década de 90, quanto ao nível de emprego, tal qual na de 80, continuaram restringindo-se às garantias de cunho defensivo, assegurando, apenas, direitos adicionais aos trabalhadores demitidos. São pouquíssimos os registros de garantia de preservação do nível de emprego ou de estabilidade temporária aos trabalhadores.

Em relação ao vínculo empregatício, foram observados poucos avanços frente às disposições legais. As negociações sobre o tema referiram-se às formas de contratação indiretas ou temporárias previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No entanto, mesmo que restritas a um pequeno número de categorias, houve intensificação da negociação de garantias que visam restringir a contratação por empresas terceiras ou assegurar aos trabalhadores terceirizados a extensão dos direitos adquiridos pela categoria.

Em um balanço geral, pode-se afirmar que, se a partir do final dos anos 70 e durante toda a década de 80 o processo de negociação coletiva foi constituído e consolidado como um espaço de garantia de conquistas trabalhistas, a década de 90 caracteriza-se pela resistência do movimento sindical para manter direitos adquiridos.

Acresça-se a isso que todo esse processo tem por pano de fundo um acúmulo de problemas relacionados à marginalização e precarização das relações de trabalho, fruto de um modelo econômico concentrador e desenrola-se em um ambiente do qual estão ausentes garantias básicas para a livre negociação. Esse ambiente caracteriza-se pelo atrelamento das organizações sindicais ao Estado, pelo poder normativo da Justiça do Trabalho, pela restrição às greves e pela utilização em grande escala de demissões imotivadas.

É nesse cenário, ainda agravado por uma profunda recessão econômica, com altas taxas de desemprego, que ocorrem as negociações coletivas de trabalho do período aqui analisado. Assim, qualquer avaliação dos resultados que serão apresentados, deve considerar o contexto desfavorável para a conquista e, até mesmo, manutenção de direitos trabalhistas.

Para complementar o conjunto das informações apresentadas, estão, em anexo, a comparação entre o conteúdo das garantias asseguradas nas negociações coletivas de trabalho e a legislação vigente sobre cada um desses temas (anexo 2) e a transcrição dos textos relativos às cláusulas examinadas (anexo 3).

No entanto, em que pese as dificuldades do período, a categoria bancária vem vivendo uma expeiência positiva quanto às especificidades enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho, e que é apresentada na última parte desta publicação. Desde meados da década de 90 a categoria bancária tem – na Confederação Nacional dos Bancários da Central Única dos Trabalhadores – uma dirietoria para cuidar, nacionalmente, das questões de gênero, raça e orientação sexual. Atuando com representantes das diversas entidades bancárias, essa direção propôs uma nova formulação do tema incluído nas negociações: *Igualdade de oportunidades*.

Esse tema acabou por se transformar em mesa temática bipartite, envolvendo representantes de bancários e do patronato, voltada para discutir a questão das oportunidades iguais não só para homens e mulheres, mas para negros e brancos ou para as pessoas independentemente de sua orientação sexual. A pesquisa realizada para avaliar o desenvolvimento dessa mesa temática é assunto do último anexo desta publicação.

Se a década de 80 foi um espaço de garantia de conquistas trabalhistas, a de 90 caracteriza-se pela resistência do movimento sindical para manter direitos adquiridos.

2. A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo das duas últimas décadas e, mais especialmente, a partir dos anos 90, vem se intensificando a inserção feminina no mercado de trabalho, no Brasil. Mais de um motivo determina esse interesse feminino por encontrar uma ocupação. Por um lado, o desejo de realização profissional leva muitas mulheres a se prepararem cada vez melhor para disputar um posto de trabalho. Por outro, crescentes necessidades familiares – por força da perda da renda ou do emprego do cônjuge – as empurram para o mercado.

Esse ingresso da mulher no mercado de trabalho não tem, porém, sido fácil, uma vez que a conjuntura político-econômica dos últimos anos tem criado muitas barreiras para todas as pessoas que procuram uma ocupação.

A busca da estabilização das contas externas na primeira metade da década de 80, e da inflação a partir de 1985 até 1994, somadas às mudanças de política econômica nos anos 90, como a privatização e abertura comercial e financeira da economia no governo de Collor e de Fernando Henrique Cardoso, tiveram um efeito perverso sobre o PIB e sobre o nível de emprego. Durante o Plano Real, a forte competição levou as empresas a cortar postos de trabalho e a flexibilizar os vínculos trabalhistas, em nome da reestruturação produtiva e da sua sobrevivência no mercado.

No mercado de trabalho, o que se observou, a partir dos anos 90, foi crescimento do desemprego, expansão do assalariamento sem carteira e dos trabalhadores autônomos, redução dos rendimentos e da contratação com carteira assinada e de benefícios garantidos em lei. O resultado sobre as famílias foi a diminuição da qualidade de vida dos indivíduos e o aumento do desemprego do chefe do domicílio, obrigando os demais membros da família a buscar um posto de trabalho para aumentar a renda familiar.

Essa foi, certamente, uma das razões para o incremento da participação da mulher no mercado de trabalho. No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Igualmente, esta inserção se deve ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.

Mudanças na composição das famílias, tradicionalmente chefiadas por homens, também contribuíram para esse movimento. O crescimento de famílias com chefia feminina, seja pela dissolução do casamento ou pela morte do marido ou, ainda, pela simples opção de viverem sozinhas, sem constituir família, também impeliram a mulher para o mercado de trabalho.

Muitos motivos têm levado a mulher para o mercado de trabalho: a emancipação feminina e sua opção por um projeto profissional, o desemprego ou a perda de renda do cônjuge, e o crescimento do número de famílias chefiadas por mulheres.

A variedade de razões que levaram as mulheres a se incorporar na atividade econômica se traduz, porém, na discriminação do trabalho feminino, revelada através das formas singulares de sua inserção, das altas taxas de desemprego, dos menores rendimentos e de vínculos de trabalho mais frágeis.

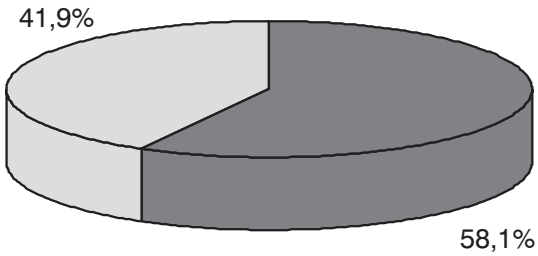
A mulher no mercado de trabalho no Brasil

No Brasil, no ano de 2001, 34.852.764 mulheres estavam no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas, o equivalente a 41,9% da População Economicamente Ativa (Gráfico 1), segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em 1995, o percentual era menor – correspondia a 40,1% da PEA – e a força de trabalho feminina ficava em 29.820.663 pessoas.

Quase metade – cerca de 46% do total das mulheres que estavam ocupadas em 2001 –, trabalhava como assalariada, uma forma de trabalho que, quando envolve um vínculo de trabalho formal representado pela carteira assinada, garante à mulher uma ocupação de melhor qualidade, com mais garantias e benefícios. No entanto, é alto o percentual de mulheres que se ocupavam na condição de empregadas domésticas (18,3%), de autônomas (16,3%) ou mesmo que exercem trabalho sem remuneração (9,8%), evidenciando a vulnerabilidade do trabalho feminino.

Quando se comparam os dados de 2001 com os de 1995, percebe-se que houve um movimento positivo representado pelo crescimento do trabalho feminino assalariado. Aumentou, também, a pre-

GRÁFICO 1
População economicamente ativa, por sexo
Brasil – 2001



Fonte: IBGE. PNAD
Elaboração: DIEESE

TABELA 2
Pessoas ocupadas, segundo a posição na ocupação no trabalho principal, por sexo
Brasil – 2001

(em %)

Posição na ocupação no trabalho principal	Mulheres		Homens	Total
	1995	2001	1995	2001
Empregados	42,1	46,9	59,2	54,2
Trabalhadores domésticos	17,0	18,0	0,8	7,8
Conta própria	16,6	16,3	26,5	22,3
Empregadores	1,9	2,4	5,5	4,2
Não-remunerados	13,1	9,8	5,7	7,4
Trabalhadores na produção para o próprio consumo	9,2	6,5	2,0	3,8
Trabalhadores na construção para o próprio uso	0,1	0,1	0,3	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD
Elaboração: DIEESE

sença da mulher no trabalho doméstico, e houve sensível queda no percentual de mulheres trabalhando sem remuneração, que em 1995 chegava a 13,1% (Tabela 2).

No caso dos homens, a estrutura de ocupação é diferente da feminina. Mais da metade dos ocupados trabalha como assalariado – ainda que este percentual tenha se reduzido entre 1995 (59,2%) e 2001 (54,2%) – e sua presença no serviço doméstico seja pouco significativa (passou de 0,8% para 7,8%). É maior, também, a parcela de homens que trabalha como autônomo.

Um grande contingente de mulheres reproduz, no mercado de trabalho, atividades semelhantes àquelas realizadas no âmbito doméstico, educando crianças ou cuidando de idosos e doentes, trabalhando, sobretudo, em setores ligados à educação e a saúde (Tabela 3). Os dados mostram que, em 2001, os setores que mais contaram com o trabalho feminino foram os que englobam as atividades que têm as mesmas características das funções exercidas no lar, como prestação de serviços e atividade social que, juntos, alocaram 48,7% das ocupadas. Em ambos os casos, houve pequena variação positiva em comparação com 1995. Também é significativa e crescente, a participação da mulher no comércio de mercadorias (chegou a 14,6%, em 2001).

Em 2001, mantém-se ainda elevada a proporção de mulheres que atuam na agricultura e pecuária (16,2%). No entanto, a parcela de ocupadas no setor cai significativamente, em relação a 1995, enquanto cresce, ainda que modestamente, em atividades predominantemente exercidas por homens como indústria e nos serviços auxiliares de atividade econômica.

Os homens continuam – na comparação entre 1995 e 2001 – com maior presença em setores com atividades mais estáveis e melhores salários, como a indústria de transformação. São ainda absolutamente majoritários na indústria da construção e encontram-se em maior proporção nas atividades rurais. No entanto, sua participação nesses setores está em queda, e cresce em áreas em que a mulher

TABELA 3
Pessoas ocupadas de 10 anos ou mais, segundo ramos de atividade, por sexo
Brasil – 2001

(em %)

Ramos de atividade	Mulheres		Homens	Total
	1995	2001	1995	2001
Agrícola	22,5	16,2	23,8	20,6
Indústria de transformação	8,4	9,0	14,6	12,3
Indústria da construção	0,4	0,4	10,6	6,5
Outras atividades industriais	0,5	0,4	1,5	1,1
Comércio de mercadorias	12,8	14,6	14,1	14,3
Prestação de serviços	29,8	30,8	13,0	20,2
Serviços auxiliares da atividade econômica	2,9	3,8	4,6	4,3
Transporte e comunicação	0,8	0,9	6,4	4,2
Atividade social	16,3	17,9	4,3	9,8
Administração pública	3,9	4,2	5,2	4,8
Outras atividades, mal definidas ou não-declaradas	1,7	1,8	1,9	1,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: IBGE. PNAD
Elaboração: DIEESE

tem maior presença, como a prestação de serviços ou a atividade social.

Desigualdades nos mercados de trabalho metropolitano

A maior presença da mulher no mercado de trabalho não lhes garante igualdade de inserção e qualidade de trabalho. Os indicadores de mercado de trabalho, em especial nas regiões metropolitanas, mostram diferenças marcantes no que se refere às possibilidades de as mulheres conseguirem trabalho com vínculo mais formalizado e de receber maiores salários. As mulheres enfrentam, em sua busca por uma ocupação, maiores dificuldades de inserção que os homens o que resulta em taxas de desemprego sistematicamente mais elevadas. Essas dificuldades acabam por determinar a forte presença de mulheres em funções mais vulneráveis e instáveis, além de lhes reservar salários menores, mesmo quando fazem a mesma coisa que os homens.

a) Dificuldades de inserção

O desemprego se tornou um dos maiores problemas sociais na década de 90 e é óbvia a ligação existente entre a capacidade de gerar novos postos de trabalho e o nível de atividade econômica. Como a economia brasileira, no período, teve desempenho medíocre, as taxas de desemprego foram crescentes para ambos os sexos.

As dificuldades para obtenção de um emprego, porém, são maiores para as mulheres que para os homens, tanto que suas taxas de desemprego são sistematicamente superiores às masculinas. Os resultados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) referentes às regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e do Distrito Federal, realizada pelo convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e entidades regionais, confirmam este desemprenho em todas as localidades.

Nas três regiões onde a PED já estava implantada em 1995 é possível notar o crescimento das taxas de desemprego feminina e masculina. Como mostra a tabela 4, apenas na Região Metropolitana de Porto Alegre o aumento da taxa de desemprego dos homens (42,4%) é maior que a das mulheres (38,8%). No Distrito Federal e na Grande São Paulo, as taxas de desemprego femininas – que aumentaram respectivamente 32,9% e 45,1% – cresceram bem mais que as masculinas (com variação de 22,9% e 39,0%).

Independentemente da evolução do patamar do desemprego, em todas as regiões, em 2002, as taxas de desemprego total das mulheres estão entre 4,8 pontos percentuais – apurados em Porto Alegre – e 6,0 pontos percentuais – registrados em Recife –

TABELA 4
Taxa de desemprego total, por sexo
Regiões Metropolitanas – 2002

(em %)

Regiões metropolitanas	Homens			Mulheres		
	1995	2002	Variação%	1995	2002	Variação%
Belo Horizonte	–	15,7	–	–	20,8	–
Distrito Federal	14,4	17,7	22,9	17,3	23,0	32,9
Porto Alegre	9,2	13,1	42,4	12,9	17,9	38,8
Recife	–	17,6	–	–	23,6	–
Salvador	–	24,9	–	–	29,9	–
São Paulo	11,8	16,4	39,0	15,3	22,2	45,1

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Obs.: O sinal (-) indica as regiões em que a série da PED se inicia após 1995 não sendo possível, portanto, a comparação.

acima das verificadas para os homens. Quando se desmembra o desemprego segundo o tipo, porém, algumas situações diferenciadas aparecem.

As taxas de desemprego aberto – ou seja, de pessoas que estão sem trabalho e buscando uma colocação há mais de trinta dias, e com disponibilidade imediata para exercer uma função – são sistematicamente superiores para as mulheres que para os homens. A menor diferença entre as taxas de homens e mulheres ocorre em Porto Alegre (4,4 pontos percentuais) e a maior em São Paulo (5,6 pontos percentuais).

Quando se trata porém do desemprego oculto – casos em que algumas situações vividas por uma pessoa podem mascarar o desemprego – há comportamentos diferentes entre as taxas dos homens e das mulheres.

Uma dessas formas consideradas é o desemprego oculto pelo trabalho precário. Nesta categoria estão incluídas as pessoas que realizaram, nos sete (ou nos trinta) dias que antecederam a entrevista da PED, trabalhos precários de auto-ocupação – atividades remuneradas eventuais e instáveis ou não-remuneradas em ajuda a negócios de parentes – e que têm procurado substituir este trabalho. Como a maioria dos chefes de família – pessoas que de modo geral, não podem ficar sem alguma ocupação, ainda que eventual – é constituída por homens, indivíduos do sexo masculino são majoritários entre os componentes desta taxa.

Uma segunda categoria refere-se ao desemprego oculto pelo desalento, que reúne pessoas que não trabalharam na semana anterior à entrevista e nem procuraram ocupação no último mês por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias

TABELA 5
Taxas de desemprego total e tipos de desemprego por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2002

(em %)

Taxas de desemprego e sexo	Regiões Metropolitanas					
	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total	18,1	20,3	15,3	20,3	27,3	19,0
Homens	15,7	17,7	13,1	17,6	24,9	16,4
Mulheres	20,8	23,0	17,9	23,6	29,9	22,2
Aberto	11,5	12,6	10,0	11,2	16,3	12,1
Homens	9,0	10,1	8,0	8,7	13,7	9,6
Mulheres	14,4	15,3	12,4	14,2	19,2	15,2
Oculto	6,6	7,7	5,3	9,1	11,0	6,9
Homens	6,7	7,6	5,2	8,9	11,2	6,9
Mulheres	6,4	7,8	5,5	9,5	10,7	7,0
Pelo trabalho precário	4,1	4,1	3,4	4,7	7,8	4,9
Homens	5,1	5,3	4,2	6,3	9,3	5,7
Mulheres	2,9	2,8	2,6	2,7	6,1	4,0
Pelo desalento	2,5	3,6	1,9	4,4	3,2	2,0
Homens	1,6	2,3	1,0	2,6	1,9	1,2
Mulheres	3,5	4,9	2,9	6,8	4,6	3,1

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

fortuitas, mas que realizaram ações concretas de procura de trabalho durante pelo menos quinze dias, nos últimos doze meses, e que estão dispostas a assumir um emprego, caso lhes seja oferecido. As mulheres são majoritárias nesta categoria pois, em geral ocupam-se de afazeres domésticos, enquanto aguardam uma ocupação. Assim suas taxas de desemprego são mais elevadas e costumam ficar longos períodos sem conseguir uma colocação (Tabela 5).

b) A vulnerabilidade na inserção feminina

As dificuldades que as mulheres enfrentam para se inserir no mercado de trabalho refletem-se na qualidade dos empregos por elas obtidos. O trabalho feminino encontra-se, em maior proporção, em postos de trabalho vulneráveis, representados pelo assalariamento sem carteira assinada, trabalho doméstico, autônomos que trabalham para o público e trabalhadores familiares (Tabela 6).

O percentual de mulheres que estão em situação vulnerável situa-se entre 35,7%, em Porto Alegre, e chega a atingir aproximadamente a metade do contingente feminino ocupado nas áreas metropolitanas de Salvador e Recife, em 2001. Entre os homens, essa taxa atinge de 23,7%, no Distrito Federal a até 35,6%, no Recife.

TABELA 6
Proporção dos ocupados em postos de trabalho vulneráveis por sexo
Regiões Metropolitanas – 2002

(em %)

Regiões Metropolitanas	Total vulneráveis	Trabalhador es em situação vulnerável			
		Assalariados sem carteira assinada	Autônomos que trabalham para o público	Empregados domésticos	Trabalhadores familiares
Belo Horizonte	36,3	11,1	15,5	9,5	(1)
Homens	31,9	12,1	18,8	0,9	(1)
Mulheres	41,8	9,8	11,3	20,3	(1)
Distrito Federal	30,1	9,0	10,3	10,5	(1)
Homens	23,7	10,4	12,0	1,0	(1)
Mulheres	37,3	7,3	8,5	21,1	(1)
Porto Alegre	30,9	10,0	12,6	7,2	1,1
Homens	27,0	11,2	14,6	(1)	0,6
Mulheres	35,7	8,3	10,0	15,8	1,6
Recife	41,5	11,7	17,7	9,0	3,1
Homens	35,7	13,1	19,1	1,2	2,3
Mulheres	49,0	9,8	15,8	19,3	4,1
Salvador	42,0	11,8	18,9	10,1	1,2
Homens	35,3	13,3	19,8	1,3	0,9
Mulheres	50,0	10,1	17,9	20,4	1,6
São Paulo	35,1	14,0	10,9	8,6	1,6
Homens	29,4	15,5	12,1	0,8	1,0
Mulheres	42,4	12,0	9,2	18,9	2,3

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Nota: 1) A amostra não comporta desagregação para esta categoria.

A proporção feminina em trabalho com vínculos vulneráveis é maior que masculina em todas regiões devido, principalmente, à presença maciça das mulheres no emprego doméstico e, de forma menos expressiva, nos trabalhos familiares. O emprego doméstico responde por até 21,1% da ocupação feminina, em Salvador. Na região metropolitana de São Paulo, significa 18,9% dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres, em 2002, e a menor proporção ocorre em Porto Alegre (15,8%). Dentre as categorias com vínculos mais vulneráveis, os homens encontram-se mais entre autônomos que trabalham para o público e assalariados sem carteira de trabalho assinada.

c) A desigualdade na remuneração entre os sexos

Os rendimentos da mulher no mercado de trabalho são sempre inferiores aos dos homens, mesmo quando exercem a mesma função e têm a mesma forma de inserção. Nem mesmo a maior escolaridade média feminina elimina esta diferenciação, indicando uma clara discriminação em relação ao seu trabalho.

Os dados da PED indicam que, em média, a mulher recebe cerca de 66% do rendimento dos homens. A maior diferença é observada em São Paulo – onde a mulher ganha, em média, 65,6% do que recebe o homem e a menor, em Porto Alegre, onde os ganhos femininos chegam a representar 71,7% do dos homens (Tabela 7).

Já entre os assalariados, onde as relações de trabalho são mais formais, em especial para aqueles que têm carteira assinada, a diferença entre as remunerações é menor e o salário da mulher equivale, em média, a pelo menos 82,5% do valor recebido pelos homens, como ocorre em São Paulo. A menor diferença registra-se em Recife, onde o salário médio feminino representa 88,4% do masculino.

As mulheres têm, tradicionalmente, uma jornada de trabalho diferenciada da masculina, por isso, a análise dos rendimentos recebidos por hora revela, de forma mais precisa, as desigualdades entre remunerações. Independenemente do níel de instrução, o rendimento por hora das assalariadas é menor do que o dos homens, em todas regiões metropolitanas, como pode ser observado na segunda coluna da Tabela 8. Apenas em Recife existe equilíbrio nos rendimentos.

O nível de instrução costuma ser, no mercado de trabalho, fator de diferenciação salarial, com quem estudou mais recebendo salário maior. Em geral, as pesquisas apontam a maior escolaridade feminina.

TABELA 7
Rendimento médio real dos ocupados e dos assalariados por sexo
Regiões Metropolitanas – 2002

(em Reais de janeiro de 2003)

Regiões Metropolitanas	Ocupados			Assalariados		
	Homens(A)	Mulheres(B)	%(B/A)	Homens(C)	Mulheres (D)	%(D/C)
Belo Horizonte	852	578	67,8	806	679	84,2
Distrito Federal	1.513	1.039	68,7	1.533	1.319	86,0
Porto Alegre	967	693	71,7	866	735	84,9
Recife	678	464	68,4	691	611	88,4
Salvador	766	507	66,2	758	645	85,1
São Paulo	1.106	725	65,6	1.052	868	82,5

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Obs.: a) Inflator utilizado: IPCA/BH/Ipead; até maio de 201 – IPCR-SDE/GDF e desde junho de 2001, INPC/DF – IBGE; IPC-iepe/RS; IPC-Descon/Fundaj/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP
b) Exclusive os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício

Os dados da PNAD permitem estimar que, em 2001, as mulheres tinham, em média, 7,7 anos de estudo e os homens, 6,7. Entre as mulheres ocupadas, 35% possuíam onze ou mais de estudo, enquanto entre os homens este percentual era de 25%.

Mesmo assim, a escolaridade não lhes garante um salário semelhante ao masculino. Os dados da PED revelam a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres com a mesma escolaridade (Tabela 8). Não se consegue traçar um padrão entre as regiões, pois cada uma apresenta um comportamento diferenciado: em São Paulo, os salários das mulheres que cursaram o nível superior equivalem a cerca de 67% da remuneração dos homens com ensino superior e esta diferença diminui para os níveis de instrução menores. No total, os rendimentos da mulher de São Paulo corresponde a 90% do dos homens. No Distrito Federal, por sua vez, as maiores diferenças de salários por sexo acontecem entre aqueles que possuem ensino médio completo e incompleto, pois as mulheres recebem, 68% do salário dos homens.

A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho é evidente, tanto que esse tema está cada

TABELA 8
Rendimento médio real por hora dos assalariados segundo nível de instrução, por sexo
Regiões Metropolitanas – 2002

(em Reais de janeiro de 2003)

Regiões Metropolitanas	Total	Analfabeto	Ensino fundamental incompleto (1)	Ensino fundamental completo	Ensino médio incompleto	Ensino médio completo	Ensino Superior (2)
Belo Horizonte	4,18	1,78	2,24	2,80	2,67	4,02	10,96
Homens	4,33	(3)	2,39	3,01	2,91	4,79	13,24
Mulheres	3,99	(3)	1,87	2,29	2,17	3,24	9,18
Distrito Federal	7,22	2,20	2,53	3,47	3,26	5,83	15,29
Homens	7,46	2,20	2,65	3,80	3,70	6,94	17,47
Mulheres	6,89	(3)	2,23	2,78	2,54	4,73	13,25
Porto Alegre	4,73	(3)	2,76	3,16	3,04	4,55	10,45
Homens	4,87	(3)	3,00	3,45	3,28	5,21	12,13
Mulheres	4,42	(3)	2,18	2,52	2,63	3,74	8,95
Recife	3,65	1,44	1,83	2,32	2,32	3,39	10,51
Homens	3,65	1,48	1,90	2,54	2,58	4,02	12,97
Mulheres	3,67	1,21	1,54	1,73	1,81	2,68	8,50
Salvador	4,06	1,49	1,89	2,28	2,25	3,85	10,72
Homens	4,09	1,54	2,00	2,45	2,47	4,62	12,87
Mulheres	4,03	(3)	1,50	1,76	1,81	3,05	9,11
São Paulo	5,72	2,60	3,19	3,90	3,37	5,13	14,30
Homens	5,95	2,69	3,42	4,19	3,65	5,85	17,40
Mulheres	5,36	(3)	2,54	3,19	2,90	4,34	11,44

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Obs.: a) Inflator utilizado: IPCA/BH/Ipead; até maio de 201 – IPCR-SDE/GDF e desde junho de 2001, INPC/DF – IBGE; IPC-iepe/RS; IPC-Descon/Fundaj/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP
b) Exclusive os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício

vez mais presente nas discussões dos diversos segmentos da sociedade, notadamente no movimento sindical. Muito já se avançou para o entendimento do problema, conscientizando os empregadores da necessidade de aceitar o trabalho feminino como de igual qualidade que o masculino, e assim, minimizar as diferenças.

A falta de crescimento da economia e, por conseqüência, do nível de ocupação coloca outros desafios. É preciso lidar com o aumento dos desempregados, a diminuição da qualidade dos postos de trabalho oferecidos, a quantidade de pessoas com vínculo de trabalho vulnerável e com a queda dos rendimentos, em geral. Mas, é preciso, também, revelar a importância do trabalho feminino e considerar que a mulher não pode ser vista apenas como mão-de-obra alternativa à masculina e de menor custo. Apesar dos avanços já obtidos, há, ainda, um longo caminho a se trilhar para que os indicadores possam revelar condições de igualdade entre os sexos no mercado de trabalho.

3. CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E À QUESTÃO DE GÊNERO

A pesquisa sobre cláusulas negociadas quanto ao trabalho das mulheres e as questões de gênero tomou por base o SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas. Seu 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 normativas[4].

Desde 1993, são coletados pelo sistema 94 documentos ao ano, que abrangem, aproximadamente, trinta categorias profissionais – pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços – de catorze Unidades da Federação das diferentes regiões geográficas do país.

A constituição do painel 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.

Para viabilizar a indicação de tendências gerais das negociações coletivas, o SACC-DIEESE é composto, na 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 categorias profissionais paradigmáticas para o conjunto das negociações, optou-se pelo acompanhamento dos contratos por elas firmados que abrangessem a maior parcela dos trabalhadores da categoria.

Assim, aproximadamente 80% dos documentos incluídos no SACC-DIEESE referem-se a categorias profissionais (como o caso dos bancários – em

O SACC-DIEESE reúne, regularmente 94 documentos de, aproximadamente, trinta categorias profissionais, de catorze estados do país. Em sua maioria, tratam-se de convenções coletivas firmadas com bases profissionais nacionais, estaduais ou de grandes ramos de atividade.

4. 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.

nível nacional – ou dos têxteis 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 (Acesita, de Coronel Fabriciano – MG ou Bahia Sul Celulose, de Mucuri – BA, 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 supere a convenção coletiva da categoria. Podem ser citadas, como exemplo, as entidades representativas de trabalhadores nas indús-

Tabela 9
Distribuição das categorias profissionais que compõem o SACC–DIEESE por setores e ramos de atividade econômica e regiões geográficas

Setores	Categoria	Região Geográfica					Total
		Nacional	Nordeste	Norte/ Centro–Oeste	Sudeste	Sul	
Comércio Total		0	4	2	–	1	7
Comércio	Comércio	0	4	2	–	1	7
Indústria Total		0	9	1	31	23	64
Indústria	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 Total		3	4	3	7	6	23
Serviços	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 Acompanhamento de Contratações Coletivas

trias de alimentação, que, no geral, firmam convenções coletivas distintas para parcelas da categoria e, nas grandes empresas, como Sadia, Nestlé e Parmalat, asseguram maiores vantagens através de acordos coletivos.

Na Tabela 9, é possível visualizar a abrangência do SACC-DIEESE nos diversos ramos de atividade econômica e regiões geográficas do país.

Para o tratamento das informações foi desenvolvida uma metodologia que visa a 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, database, 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. 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.

Há ainda um módulo estatístico para o tratamento das variáveis quantitativas e obtenção de estatísticas que permitam observar o perfil do painel, indicando suas principais características. Além disso, este módulo viabiliza a caracterização do conteúdo dos contratos, como freqüência e distribuição de cláusulas por tipo, bem como observar sua evolução no decorrer do tempo.

Procedimentos para a realização da pesquisa

Para a realização desta pesquisa foram investigadas as cláusulas presentes nos contratos de trabalho cadastrados no SACC-DIEESE entre os anos de 1996 e 2000, relativas ao trabalho das mulheres e às questões de gênero que haviam sido objeto de estudo no período compreendido entre os anos de 1993 e 1995, como consta do quadro 1.

As cláusulas referentes às relações familiares, como licença para acompanhamento de doença de cônjuges e familiares e assistência médica a dependentes dos empregados foram adicionadas ao material pesquisado em 1993-1995 por solicitação da coordenação deste projeto. Para sua inclusão foi necessária a revisão de parte do material já cadastrado no SACC-DIEESE e a criação de novas palavras-chave que permitissem identificar essas garantias, pois costumeiramente, nos acordos e convenções coletivas de trabalho, estas estão agrupadas sob o título "abono de faltas" e assim foram classificadas no sistema.

Paralelamente, foram localizadas e listadas as cláusulas que tratam, individualmente, dos temas de interesse. Em seguida, procedeu-se a uma pesquisa que associou todas as outras cláusulas cadastradas, às palavras-chave "mulher", "pai" e "família", de maneira a identificar as garantias relativas a gênero.

Esta pesquisa retoma temas já analisados para o período 1993/95, em estudo semelhante, mas inclui cláusulas novas, referentes às relações familiares – em particular relativas à saúde – adicionadas por solicitação da coordenação do projeto.

Quadro 1 – Cláusulas relativas ao trabalho da mulher

Tema	Tipo de cláusula
Gestação	Estabilidade gestante Função compatível à gestante Liberação da gestante antes do término da jornada de trabalho 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 portadores de deficiência 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 Fornecimento de sapatos e meias
Exercício do trabalho	Qualificação e treinamento
Saúde da mulher	Prevenção do câncer ginecológico AIDS Licença aborto Estabilidade aborto Retorno de licença maternidade
Eqüidade de gênero	Garantias contra a discriminação

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

A análise das negociações coletivas a partir do painel selecionado é qualitativa. Embora capte o estágio das negociações quanto a questão de gênero, não permite generalização para o conjunto da classe trabalhadora.

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;

b – verificado se sua inserção ocorre em todos os anos da série analisada ou se foi excluída ou incluída durante o período;

c – analisado seu conteúdo para que se pudessem captar evoluções ou involuções nas garantias determinadas;

d – comparadas suas características com as similares do período 1993-1995.

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

Embora o SACC-DIEESE seja composto por 94 documentos ao ano, este 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 89 documentos em 1996; 91, em 1997; 88, em 1998; 86 em 1999 e 88, em 2000.

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 o processo da negociação. Dessa forma, só foram consideradas excluídas dos contratos as cláusulas presentes em um dos documentos firmados por alguma categoria profissional no período e que não tenham sido renegociadas nos contratos subseqüentes.

Ao mesmo tempo, ocorreram diversas modificações no SACC-DIEESE entre o período 1993-1995 e o período 1996-2000.

Algumas dessas alterações referem-se ao painel de categorias que compõem o SACC-DIEESE e exigiram a adoção de uma série de procedimentos para viabilizar as comparações a serem feitas. Tanto as alterações quanto os procedimentos adotados estão descritos no Anexo 3 (Notas Metodológicas).

Também o programa do SACC-DIEESE foi aperfeiçoado nos anos de 2000 e 2001, o que o tornou mais ágil e eficiente. Isso possibilitou uma pesquisa mais apurada e precisa, o que obrigou, em alguns casos, à revisão das informações analisadas no período 1993-1995.

Por fim, é da maior importância que se tenha claro que esta é uma análise qualitativa, baseada em um painel composto por contratos coletivos selecionados. Isso quer dizer que, embora esteja aqui captado o estágio das negociações coletivas de trabalho no Brasil no que se refere às questões de gênero, os resultados apresentados não são passíveis de generalização para o conjunto da classe trabalhadora ou para categorias e regiões geográficas específicas.

Na Tabela 10, são apresentadas as cláusulas investigadas e sua quantidade em cada um dos anos que compõem a série.

Os capítulos seguintes tratarão, cada um, dos diferentes grupos de cláusulas. Para cada cláusula examinada, será exposta a legislação sobre o tema, o tipo de garantia que estabelece, sua distribuição entre as categorias e sua trajetória no período 1996-2000, além de um comparativo em relação ao período 1993-1995.

TABELA 10
Distribuição das cláusulas relativas ao trabalho da mulher
1996-2000

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER	1996		1997		1998		1999		2000		Total de categorias (1)	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
GESTAÇÃO	104	21,0	104	21,0	100	20,2	100	20,5	99	20,3		
Estabilidade gestante	79	16,0	79	16,0	77	15,6	77	15,8	77	15,7	80	85,1
Função compatível à gestante	12	2,4	12	2,4	11	2,2	11	2,3	11	2,0	12	12,8
Liberação da gestante antes do término	3	0,6	3	0,6	3	0,6	3	0,6	3	0,6	3	3,2
Exame pré-natal	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	4,3
Atestado médico de gravidez	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	4,3
Primeiros socorros para parto	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Informações sobre riscos à gestante	1	0,2	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,1
MATERNIDADE/PATERNIDADE	239	48,3	241	48,7	244	49,3	237	48,7	237	48,2		
Licença-maternidade	19	3,8	19	3,8	21	4,3	18	3,7	17	3,5	21	22,3
Licença-paternidade	31	6,3	32	6,5	33	6,7	33	6,8	32	6,5	33	35,1
Estabilidade pai	6	1,2	6	1,2	6	1,2	6	1,2	6	1,2	6	6,4
Garantias à lactante	18	3,6	18	3,6	18	3,6	17	3,5	17	3,5	17(2)	18,1
Licença-amamentação	3	0,6	3	0,6	3	0,6	2	0,4	2	0,4	2	2,1
Intervalos para amamentação	14	2,8	14	2,8	14	2,8	14	2,9	14	2,9	14	14,9
Jornada de trabalho da lactante	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Creche	58	11,7	58	11,7	58	11,7	58	11,9	58	11,8	58	61,7
Acompanhamento de filhos	46	9,3	47	9,5	47	9,5	47	9,7	48	9,8	47	50,0
Dependentes portadores de deficiência	9	1,8	9	1,8	9	1,8	9	1,9	9	1,8	9	9,6
Garantias na adoção	52	10,5	52	10,5	52	10,5	49	10,1	50	10,2	35(2)	37,2
Licença à mãe adotante	30	6,1	30	6,1	30	6,1	27	5,6	28	5,7	31	33,0
Licença ao pai adotante	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	0,8	4	4,3
Estabilidade adotantes	5	1,0	5	1,0	5	1,0	5	1,0	5	1,0	5	5,3
Creche para filhos adotivos	12	2,4	12	2,4	12	2,4	12	2,5	13	2,7	13	13,8
Auxílio adoção	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	0	0,0	1	1,1
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	74	14,9	73	14,7	72	14,5	71	14,3	73	14,7		
Acompanhamento de cônjuges/familiares	25	5,1	25	5,1	25	5,1	25	5,1	26	5,3	26	27,7
Auxílio-educação	23	4,6	21	4,2	20	4,0	19	3,9	20	4,1	23	24,5
Auxílio dependentes	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Assistência à saúde	25	5,1	26	5,3	26	5,3	26	5,3	26	5,3	23	24,5
CONDIÇÕES DE TRABALHO	39	7,9	38	7,7	40	8,1	39	8,0	40	8,1		
Jornada de trabalho	4	0,8	4	0,8	6	1,2	6	1,2	6	1,2	5	5,3
Direito de trabalhar sentada	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Revista de pessoal	13	2,6	13	2,6	13	2,6	13	2,7	14	2,9	14	14,9
Assédio sexual	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Fornecimento de absorventes	19	3,8	18	3,6	18	3,6	17	3,5	17	3,5	19	20,2
Fornecimento de sapatos e meias	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
EXERCÍCIO DO TRABALHO	8	1,6	8	1,6	7	1,4	7	1,4	7	1,4		
Qualificação e treinamento	8	1,6	8	1,6	7	1,4	7	1,4	7	1,4	8	8,5
SAÚDE DA MULHER	17	3,4	17	3,4	18	3,6	18	3,7	19	3,9		
Prevenção de câncer ginecológico	2	0,4	2	0,4	2	0,4	2	0,4	2	0,4	2	2,1
AIDS	5	1,0	5	1,0	6	1,2	6	1,2	7	1,4	7	7,4
Licença aborto	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
Estabilidade aborto	8	1,6	8	1,6	8	1,6	8	1,6	8	1,6	8	8,5
Retorno de licença maternidade	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
EQÜIDADE DE GÊNERO	14	2,8	14	2,8	14	2,8	15	3,1	16	3,3		
Garantia contra discriminação	14	2,8	14	2,8	14	2,8	15	3,1	16	3,3	16	17,0
TOTAL DE CLÁUSULAS SOBRE MULHER	495		495		495		487		492			
TOTAL DE DOCUMENTOS QUE CONTEMPLAM QUESTÕES DA MULHER								89				
TOTAL DE DOCUMENTOS QUE COMPÕEM O SACC-DIEESE								94				

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

Notas: (1) Total de categorias que negociaram a cláusula em algum momento do período

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

4. GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

As cláusulas relativas à gestação têm por objetivo preservar a saúde da mulher e da criança durante a gravidez, por meio de direitos concedidos às trabalhadoras. Estão aqui incluídas as medidas pactuadas para garantir condições de trabalho compatíveis com a gestação e propiciar seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório, além das que procuram descaracterizar a gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora.

De forma geral, observa-se que a grande maioria das cláusulas refere-se à estabilidade da gestante, ampliando ou mantendo as garantias estabelecidas em lei. Foram verificadas algumas novidades nos contratos coletivos analisados, mas restritas a um pequeno número de categorias profissionais.

A seguir, serão descritas as conquistas sindicais que se referem à trabalhadora gestante.

Estabilidade gestante

A Constituição Federal, nas Disposições Transitórias, art. 10, inciso II, b, determina que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Nos contratos coletivos que constam do SACC-DIEESE, verifica-se que, das cláusulas relativas ao trabalho da mulher, a garantia de estabilidade à gestante é a mais difundida, tendo sido negociada por oitenta categorias profissionais[5]. Isto significa que, do total das categorias pesquisadas, 85% incluíram esta garantia em um ou mais anos da série.

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.

No setor de serviços, essa garantia é pactuada por trabalhadores em processamento de dados, enfermeiros, vigilantes, aeroviários, aeronautas, condutores de veículos, jornalistas, bancários e professores. Também os contratos coletivos dos trabalha-

A Constituição Federal estabelece que a gestante não pode ser demitida a partir da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. 85% das categorias pesquisadas incluíram cláusulas com esta preocupação em suas convenções, ampliando ou mantendo as garantias legais.

5. Nos capítulos relativos às cláusulas, a expressão "categorias profissionais" será utilizada para definir os trabalhadores abrangidos pelo contrato, considerando–se o ramo de atividade e a base territorial aos quais pertencem. Para exemplificar, pode–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, estes serão tratados como seis categorias profissionais.

dores do setor de comércio prevêem a estabilidade no emprego da gestante.

No que se refere ao conteúdo, observa-se que os prazos de estabilidade à gestante e os critérios para sua definição são bastante variáveis. Para a fixação do início da vigência desta garantia, a grande maioria dos contratos baseia-se no texto constitucional, assegurando-a *a partir da confirmação da gravidez*, ainda que algumas categorias a determinem *a partir da concepção* ou *a partir do início da gestação* ou *a partir da comprovação* ou, ainda, *do início da gestação*. 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 posteriormente 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 afastam-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. Portanto, é muito difícil qualquer comparação entre a duração da estabilidade da gestante fixada com referência no parto e a que se baseia no final da licença-maternidade.

No material analisado, aproximadamente 60% das categorias que prevêem a estabilidade da gestante em seus contratos reafirmam as disposições legais com relação a sua duração; ou seja, de cinco meses após o parto.

Os outros 40% ampliam o prazo previsto em lei em períodos que variam de trinta a até 120 dias. Nos casos em que o término da estabilidade gestante é condicionado ao fim da licença-maternidade, considerou-se o afastamento da gestante de acordo com as disposições legais. Assim, na hipótese do afastamento da gestante ocorrer na data do parto, o maior prazo de estabilidade foi estipulado em trezentos dias.

Diversos contratos explicitam mais detalhadamente a forma de aplicação da garantia, adendam ressalvas para seu cumprimento e/ou estipulam normas para situações especiais. Assim, alguns deles registram que a estabilidade da gestante é assegurada sem prejuízo do aviso-prévio. Outros estabelecem que, se rescindido o contrato de trabalho, a gestante deverá avisar o empregador de seu estado, comprovando-o em prazos que variam de trinta a noventa dias, a partir da notificação da dispensa. Nestes casos, prevê-se 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 desligarem-se espontaneamente, desde que assistidas pelo sindicato laboral e as contratadas por prazo determinado ou que ainda estiverem em contrato de experiência. Ainda, em alguns casos, ressalva-se o direito da gestante de renunciar ao direito de estabilidade ou transacioná-lo.

Nos três anos examinados, a esmagadora maioria das categorias profissionais renovou esta cláusula sem alterações no que se refere ao conteúdo. Verificou-se que três a suprimiram nos anos de 1997 ou 1998 e uma a incluiu em 1997.

Em relação ao período compreendido entre 1993 e 1995, não foram verificadas alterações significativas.

Função compatível à gestante

Uma das garantias fundamentais para a preservação da gestação é a segurança das atividades exercidas pela trabalhadora, tanto no que se refere às

40% dos contratos analisados ampliam o prazo de estabilidade gestante em períodos que variam de trinta a 120 dias além do prazo legal.

condições ambientais do trabalho quanto aos procedimentos para o desempenho de sua função, envolvendo desde a manipulação de materiais até o esforço físico despendido.

Na legislação brasileira, essa questão é tratada pela Consolidação das Leis do Trabalho, que garante, no § 4º do art. 392, modificado pela lei 9.799, de 26 de maio de 1999, *a transferência de função, 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*.

Do total de categorias profissionais pesquisadas, apenas doze incluem essa cláusula em seus contratos coletivos, o que demonstra ainda ser pequena a incidência desta garantia. Destas, nove foram acordadas por categorias da indústria; 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); uma pelos aeronautas em nível nacional; uma por trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro e uma por comerciários (Ceará).

Apesar de a CLT garantir à gestante transferência de função em caso de atividade que ofereça risco à gravidez e à saúde da mulher, apenas doze categorias tratam deste assunto em suas convenções.

No período 1993 a 1995, dez categorias já haviam assegurado essa garantia, sendo que uma delas a exclui de seu contrato em 1998. Outras duas a incluem no ano de 1996.

Quanto ao conteúdo, não há avanço em relação às determinações legais. Praticamente em todos os contratos a mudança de função da trabalhadora gestante está 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 dos contratos está prevista a necessidade de apresentação de atestado médico para o remanejamento.

Em um caso específico, a característica do trabalho desempenhado significa a dispensa automática da gestante de suas atividades. Trata-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.

Liberação da gestante antes do término da jornada de trabalho

Esta é uma das conquistas dos trabalhadores que não tem como referência a legislação brasileira, sendo, portanto, uma inovação resultante do processo de negociação coletiva.

Apenas três categorias profissionais, em todo o universo pesquisado, incluíram-na em seus contratos coletivos: metalúrgicos e têxteis de Caxias do Sul – RS e Papel e Papelão de São Paulo, que a renovaram nos três anos examinados.

A garantia estabelecida é a liberação da gestante de suas tarefas alguns minutos antes do término de cada turno de trabalho ou da jornada diária de trabalho.

Nos três casos, os termos para a liberação são muito semelhantes, mas em cada um dos contratos há variação quanto ao período em que esta deve ter início e ao tempo total de 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, a partir do oitavo mês de gravidez, 7 minutos antes do final de cada turno de trabalho. No contrato dos trabalhadores das

indústrias de papel e papelão, 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.

Em relação ao período compreendido entre os anos de 1993 e 1995, não há alteração alguma nesta garantia, que continua restrita às mesmas categorias profissionais e com o mesmo conteúdo.

Exames pré-natal

O acompanhamento da gestação através de exames médicos sistemáticos é fundamental para a saúde da criança e da mãe. Recentemente, a legislação brasileira passou a assegurar o abono das faltas das trabalhadoras para o comparecimento aos exames pré-natal, através da 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*.

Assim como no período 1993 a 1995, foram localizadas, no SACC-DIEESE, quatro categorias profissionais que mencionam essa garantia em seus contratos de trabalho: os comerciários de Porto Alegre-RS, os trabalhadores na indústria de fumo Phillip Morris, do Paraná, os têxteis do Ceará e os trabalhadores da indústria de borracha Petroflex, de Pernambuco.

Os textos das cláusulas, que permanecem inalterados desde o período anterior, estipulam o abono de faltas das gestantes para consultas médicas dedicadas ao pré-natal, desde que comprovadas por atestado médico.

No geral, não é determinado um limite para o número de consultas a serem abonadas, à exceção de um contrato, que restringe a garantia a um dia de folga por mês, acrescendo que haverá abono das faltas decorrentes de atendimento de urgência.

Atestado médico de gravidez

A legislação brasileira proíbe, através do artigo 1º da Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, *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, é caracterizada como crime, sujeito à pena de um a dois anos e multa, entre outras práticas discriminatórias, *a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez*.

A despeito disso, sabe-se que muitas empresas exigem, para a admissão de trabalhadoras, atestado médico de gravidez ou comprovação de esterilização e que a dispensa de trabalhadoras grávidas pode significar a perda de benefícios só recuperáveis através de processo na justiça do trabalho. Por outro lado, não há referência explícita, na legislação, sobre a obrigatoriedade de apresentação de atestado médico para comprovação de gravidez, embora as garantias legais relativas à gestação passem a vigorar a partir de sua confirmação.

Quatro contratos coletivos registrados no SACC-DIEESE tratam da questão do atestado médico de gravidez, cada um com um objetivo diferente.

Os trabalhadores em construção civil do Distrito Federal garantem em todos os acordos do período que a prova da gravidez poderá ser atestada pelo serviço de saúde do sindicato laboral, do sindicato patronal ou por instituição oficial, determinando que a empregada é obrigada a exibi-la ao empregador até a data de seu afastamento para fins de maternidade.

Os comerciários de Porto Alegre-RS acordam, no caso de dispensa da empregada gestante e diante

Uma conquista de três categorias, que não está prevista em lei, diz respeito à liberação da gestante alguns minutos antes do término do turno ou da jornada diária.

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.

Já os trabalhadores em calçados de Franca-SP têm assegurado que, em caso de demissão de trabalhadoras, as empresas devem providenciar exames de gravidez. Acrescenta-se que a negativa das trabalhadoras em submeter-se ao exame desobriga as empresas de seu cumprimento e das sanções daí decorrentes.

No caso dos trabalhadores químicos do estado de São Paulo, proíbe-se a realização de teste de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, ressalvando-se os casos em que a função os exija.

Apenas uma categoria – a dos aeroviários – trata da questão dos primeiros socorros para o parto em suas convenções e prevê o transporte da trabalhadora caso ela esteja fora de sua base.

Também com relação a essas cláusulas, não há mudanças do período 1993-1995 para o período 1996-2000.

Primeiros socorros para o parto

Foi localizada uma única cláusula, firmada pelos aeroviários, em nível nacional, que prevê o transporte de urgência, para locais apropriados, em caso de parto durante o trabalho ou em sua decorrência, quando a trabalhadora estiver fora de sua base. Essa garantia vigora em todos os anos da série ora verificada e já constava dos contratos do período analisado anteriormente.

Informações sobre riscos à gestante

Essa garantia, que havia sido conquistada pelos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro e que vigorou nos três anos do período compreendido entre 1993 e 1995, não foi mantida nos contratos que vigoraram a partir de 1998.

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 desta romper o vínculo empregatício sem cumprimento do aviso prévio legal.

5 – GARANTIAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE

As cláusulas incluídas nesse grupo são as que se relacionam à compatibilização entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos, compreendendo as garantias a pais e mães desde o momento do nascimento da criança.

No material analisado, foram observados poucos avanços em relação às determinações legais, já que as cláusulas asseguradas reforçam matérias já previstas em lei, reportando-se quase exclusivamente às mulheres. São raros os casos em que se explicitam garantias idênticas a homens e mulheres, o que, na prática, atribui às mães maior responsabilidade na criação dos filhos.

Isso permite inferir que as garantias pactuadas resultam do desafio cotidiano, enfrentado pelas trabalhadoras, de conciliar o trabalho e as tarefas no cuidado com os filhos que lhe são tradicionalmente atribuídas.

Licença-maternidade

A amamentação e os cuidados maternos, especialmente nos primeiros meses de vida, são imprescindíveis para o desenvolvimento físico e emocional do bebê. A legislação brasileira garante, através da Constituição Federal, artigo 7º, inciso XVIII, 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". O § 3º deste mesmo artigo assegura que, em caso de parto antecipado, a mulher terá direito ao mesmo período de afastamento.

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

No material examinado, a cláusula relativa à licença-maternidade está presente nos contratos coletivos de 21 categorias profissionais (22% do total), tendo sido negociada por trabalhadores nas indústrias de construção e mobiliário, metalúrgicas, papel e papelão, vestuário, bancários, enfermeiros, professores, trabalhadores em processamento de dados e comerciários.

21 categorias tratam em suas convenções, da licença-maternidade. As cláusulas asseguradas, porém, reforçam matérias previstas em lei e referem-se quase exclusivamente às mulheres.

Essa é uma das cláusulas que mais modificações sofreu no decorrer do período analisado, tendo sido alvo de ataque do empresariado brasileiro. Isso porque, na estratégia de flexibilização das relações trabalhistas, as licenças e férias destacaram-se de maneira especial, passando a representar, para o patronato, um importante passo para a desregulamentação.

Assim, das categorias profissionais observadas no período 1993-1995, duas não renovaram a cláusula que mencionava garantias relativas à licença maternidade em 1996. Além dessas, quatro as excluíram de seus contratos entre os anos de 1997 e 2000 e três a incluíram.

Quanto ao conteúdo, a grande maioria delas não apresenta avanços em relação aos dispositivos legais, restringindo-se a transcrever as determinações referentes à duração do período de afastamento.

As licenças, bem como as férias, foram tratadas pelo patronato como importante passo para a desregulamentação. Por isso, cláusulas referentes à licença-maternidade estão entre as que mais sofreram alterações.

Cinco categorias profissionais tratam de outras questões relacionadas a esse tema. Duas delas pertencem ao setor do comércio: uma de Porto Alegre-RS e outra do Distrito Federal e estipulam normas para o cálculo do salário-maternidade das trabalhadoras comissionadas. Os primeiros convencionam que este deve ser calculado com base nas comissões percebidas nos últimos doze meses e não nos últimos seis meses conforme determina a legislação específica. Já os comerciários do Distrito Federal, que introduzem a garantia no ano de 1998 e modificam-na nos anos subseqüentes, determinam, no contrato de 2000, que o salário-maternidade será baseado nas três maiores comissões percebidas nos últimos doze meses, mais descanso semanal remunerado.

Os professores da Bahia, que não renovam esta cláusula a partir de 1999, tinham assegurado que a licença-maternidade não poderia coincidir com as férias trabalhistas. Ainda os bancários, em nível nacional, estendem, a partir de 1996, o auxílio cesta-alimentação à trabalhadora em licença-maternidade. Também os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro asseguram o recebimento de benefícios indiretos à mãe em licença.

Licença-paternidade

A presença do pai junto à mãe e ao bebê no período posterior ao parto, para que possa compartilhar dos cuidados com a criança, é fundamental em todos os aspectos, desde o que se refere ao seu relacionamento com o filho até ao apoio físico e emocional à mãe.

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.

Foram localizadas no SACC-DIEESE, 33 categorias profissionais – cerca de 35% do total examinado – que se referem à licença-paternidade em seus contratos coletivos de trabalho. Trabalhadores em indústrias de alimentação, construção e mobiliário, gráficas, metalúrgicas, de material plástico, químicas, têxteis e de vestuário; enfermeiros, professores, radialistas, vigilantes; trabalhadores em processamento de dados, em empresas de asseio e conservação e comerciários asseguraram essa cláusula em seus contratos coletivos.

A maioria dos contratos coletivos que tratam da licença-paternidade reafirma as disposições legais, ou seja, direito à licença ao pai por cinco dias, em virtude do nascimento do filho, sendo que grande parte especifica que estes devem ser consecutivos. Algumas cláusulas prevêem o gozo da licença no decorrer da primeira semana de vida da criança e uma, durante as duas primeiras semanas.

Embora em pequeno número, algumas cláusulas registradas avançam em relação à legislação quanto ao prazo da licença-paternidade, assegurando-o em cinco dias úteis. Foi ainda localizado um contrato que a estende para oito dias consecu-

tivos e um que, apesar de prevê-la no prazo de lei, garante um mínimo de três dias úteis incluídos no período.

Quanto ao comportamento das garantias em relação à licença-paternidade, foram observadas poucas alterações no decorrer do período. Uma das categorias profissionais analisadas, que a incluía nos contratos de 1993 a 1995, a exclui em 1996, uma a retira em 2000 e duas a introduzem entre os anos de 1997 e 1998.

Estabilidade ao pai

Seis das categorias profissionais do SACC- DIEESE conquistaram estabilidade provisória ao pai. Quatro delas (bancários, em nível nacional, comerciários de Goiás e trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro e de São Paulo) mantêm a garantia desde o período 1993-1995[6] e duas (metalúrgicos de Belo Horizonte – MG e químicos do Rio de Janeiro) passam a negociá-la a partir de 1997.

Seis categorias profissionais firmaram convenções que estabelecem estabilidade provisória ao pai, por períodos que variam de trinta a noventa dias após o nascimento do filho.

No caso dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, fica assegurada estabilidade ao pai por noventa dias após o nascimento do filho, desde que a certidão seja entregue à empresa no prazo máximo de quinze dias, contados do parto. Já os bancários asseguram estabilidade no emprego por sessenta dias após o nascimento do filho, também a condicionando à apresentação da certidão de nascimento no prazo de quinze dias, a contar da data do parto.

Todos os demais contratos prevêem estabilidade de trinta dias a partir da data do parto, à exceção dos firmados pelos trabalhadores em processamento de dados de São Paulo, que determinam que a garantia de emprego inicia-se no 8º mês de gestação da esposa ou companheira e finda na data do parto.

Garantias à lactante

Para a trabalhadora que está amamentando seus filhos, a legislação trabalhista assegura, além do direito a local para guarda dos filhos (ver "Creche") apenas o direito a dois intervalos, durante a jornada de trabalho, para esta finalidade.

Nos contratos coletivos de trabalho cadastrados no SACC-DIEESE, além dessa garantia, foram localizadas algumas outras vantagens para as trabalhadoras lactantes, negociadas por dezessete categorias profissionais (18% do total).

Licença-amamentação

Nos contratos coletivos dos professores do Distrito Federal, relativos a todo o período examinado, e da Bahia, até o ano de 1998, foi negociada, desde o período 1993-1995, uma cláusula que prevê a possibilidade de a lactante entrar em licença não remunerada de até noventa dias após o término da licenç- maternidade.

Os professores do Distrito Federal asseguraram ainda uma cláusula prevendo que a ampliação da licença-maternidade em duas semanas, conforme o disposto na CLT, pode ser utilizada para amamentação, mediante atestado médico.

Em ambos, a concessão da licença é condicionada à requisição, com antecedência mínima de trinta dias do término da licença-maternidade, no caso dos professores do Distrito Federal, e de sessenta dias, no caso dos professores da Bahia.

Intervalos para amamentação

A legislação trabalhista, no artigo 396, assegura à mulher o direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para a amamentação do pró-

6. No estudo referente ao período 1993–1995, foram computadas três cláusulas, mas, na verdade, haviam sido negociadas quatro.

prio filho, até que este complete seis meses de idade. No parágrafo único deste artigo, está prevista a possibilidade de dilatação desse prazo, quando a saúde da criança o exigir, a critério médico.

Essa cláusula foi negociada por catorze categorias profissionais constantes do SACC-DIEESE (15% do total), abrangendo trabalhadores em indústrias de alimentação, construção e mobiliário, gráficas, metalúrgicas, de calçados e vestuário; jornalistas, trabalhadores em processamento de dados e comerciários.

A maioria prevê a possibilidade de acumular os dois intervalos para amamentação, de meia hora cada, em um único intervalo de uma hora, sendo que grande parte especifica que este deve coincidir com o início ou final da jornada de trabalho. Em alguns contratos, determina-se a obrigatoriedade de acordo com a empresa para a fixação do horário, em outros, pouco freqüentes, esse direito é garantido à mulher. Ainda foram localizadas cláusulas que apenas reafirmam as disposições legais, mas em pequeno número.

Em dois casos há avanços em relação à legislação, no que se refere ao prazo. Os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro estendem a garantia até que a criança complete nove meses de idade, ressalvando que, se houver prescrição médica, este período poderá ser dilatado. Já os jornalistas do Ceará asseguram a redução da jornada diária de trabalho da mãe até que o filho complete doze meses.

Licença-amamentação, intervalos que permitam à mãe alimentar o bebê e condições especiais para a jornada de trabalho da mãe fazem parte das garantias acordadas pelas categorias que abordaram a questão da lactante em suas negociações.

Ainda os calçadistas de Sapiranga – RS ampliam os dois intervalos para 45 minutos cada um, já previsto o deslocamento da mãe, especificando que poderão ser gozados no final de cada turno de trabalho, de comum acordo entre empresa e trabalhadora.

A totalidade das categorias profissionais já havia negociado essa garantia nos anos de 1993 a 1995 e a renovam em todo o período 1996-2000, sem alteração no conteúdo.

Jornada de trabalho da lactante

Apenas os aeronautas, em nível nacional, asseguram condições especiais para a jornada de trabalho da mãe, até seis meses após o parto. Essa garantia foi renovada em todos os contratos firmados no período 1993-1995 e continua constando de todos os documentos relativos aos anos de 1996 a 2000.

Considerando a especificidade das atividades da categoria, assegura-se à aeronauta, se esta assim o desejar, a dispensa de reserva, sobreaviso e de programação que obrigue a pernoite fora da base. Estipula-se, ainda, que, durante esses seis meses, a cota mensal de horas de vôo deve ser limitada à correspondente ao salário garantido e que 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.

Creche

Dentre todas as questões relativas aos cuidados com os filhos, a primordial é, sem dúvida, o local apropriado para a estadia das crianças durante o horário de trabalho dos pais.

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".

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.

A pesquisa realizada no SACC-DIEESE demonstra que, depois da estabilidade à gestante, as cláusulas sobre guarda dos filhos são as mais freqüentes no que se refere às questões de gênero, tendo sido negociadas por 58 categorias profissionais. Isso significa que aproximadamente 62% do painel analisado incluem em seus contratos garantias sobre esse tema.

Com relação à distribuição, esta cláusula está presente em todos os setores econômicos, assegurada por trabalhadores nas indústrias de alimentação, borracha, calçados, extração de madeira, gráficas, metalúrgicas, papel e papelão, químicas e petroquímicas, têxteis, vestuário e vidros; por aeroviários, aeronautas, condutores de veículos, bancários, enfermeiros, jornalistas, professores, vigilantes, trabalhadores em processamento de dados e comerciários.

O comportamento destas cláusulas é estável, no geral, pois são poucos os contratos coletivos que introduzem modificações com relação às garantias inicialmente estabelecidas. Além disso, apenas uma das categorias que haviam garantido cláusulas sobre creche no período 1993 a 1995 a excluiu no ano de 1996 e duas, ambas do estado do Espírito Santo, as asseguraram a partir desse ano.

Quanto ao conteúdo, cerca de 20% das categorias profissionais que incluem em seus contratos coletivos de trabalho cláusula sobre creche declaram que deverá ser cumprida a legislação sobre o tema. Os 80% restantes explicitam quais medidas serão adotadas como alternativa à obrigatoriedade das empresas de instalarem berçários ou manterem convênios, conforme os dispositivos legais.

Dessas, a grande maioria prevê reembolso parcial dos gastos efetuados com creche. As referências adotadas para a definição das situações em que deva ser pago esse reembolso são bastante diversas, tanto no que se refere aos beneficiários, quanto aos valores a serem restituídos e aos prazos durante os quais deverá ser pago.

Em um grande número de contratos os beneficiários são somente as mães trabalhadoras. Em algumas cláusulas, é prevista sua extensão aos pais que se encontram em condições *especiais*: separados, divorciados ou viúvos, desde que detenham a guarda dos filhos e que não estejam casados ou vivendo em concubinato. Apenas quatro categorias profissionais garantem o pagamento desse benefício a todos os trabalhadores da categoria.

Há uma grande variedade quanto aos valores e períodos durante os quais serão ressarcidos esses gastos. Alguns dos contratos prevêem seu pagamento apenas até o prazo previsto pela legislação, ou seja, até os seis meses de vida da criança, mas a grande maioria o amplia. Foram localizadas garantias de extensão do prazo desde que a criança complete nove até 83 meses. Com menor freqüência, alguns tomam o retorno da licença-maternidade como referência para estabelecer o prazo de pagamento do benefício.

A maior parte das cláusulas estabelece um limite máximo para a restituição dos valores gastos pelas trabalhadoras com creche, com base em determinada quantia monetária (em alguns casos, a ser reajustada de acordo com os reajustes aplicados aos salários da categoria) ou em percentuais que variam entre 10% e 50% do piso salarial da categoria. Em dois casos, o parâmetro utilizado é o valor do salário mínimo.

Ainda em algumas das cláusulas, o valor a ser restituído é escalonado conforme a idade da criança, diminuindo na medida em que aumenta sua idade.

Local apropriado para a permanência do filho durante o trabalho da mãe, estabelecimento de convênios com creches ou o sistema de reembolso-creche são as alternativas pactuadas para atender mães trabalhadoras e, em alguns poucos casos, os pais.

Apenas seis contratos coletivos determinam a cobertura integral dos gastos efetuados. Destes, quatro a limitam a creches credenciadas pelas empresas, sendo que dois garantem-na até que a criança complete 24 meses, um até os doze meses e um até os nove. Os dois restantes asseguram o ressarcimento total das despesas com creche de livre escolha das mães: um até que a criança complete doze meses e um até os 6 anos.

Na maior parte dos documentos examinados, a concessão deste benefício é condicionada à comprovação dos gastos efetuados com creche, que pode ser substituída por babá. Entretanto, em alguns casos, há previsão do pagamento à mãe de um valor menor que o estipulado para o reembolso, na falta de comprovante. Também foram observadas situações em que há fixação de um valor único, a ser destinado diretamente à trabalhadora com filhos, a título de auxílio-creche. Ainda há cláusulas que explicitam que, quando a trabalhadora tiver mais de um filho, o ressarcimento será devido a cada um, individualmente.

Além dessas, foram registradas garantias de extensão do benefício para casos especiais, como filhos portadores de deficiência (ver tópico específico). Em alguns dos contratos coletivos, menciona-se o direito aos filhos adotivos (também tratado em item especial).

Também foram observadas ressalvas para a aplicação do benefício, como a exclusão de trabalhadoras que estejam em período de experiência ou afastadas por auxílio-doença ou acidente de trabalho. Muitas das cláusulas adendam que o reembolso não se integra, para qualquer efeito, ao salário das trabalhadoras.

Ainda é interessante destacar algumas garantias localizadas em contratos isolados. Uma delas prevê que, em caso de 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 for por justa causa ou pedido de demissão. Outra determina que o benefício, que deve vigorar durante o período de amamentação, será pago mesmo em caso de ocorrência de morte da empregada.

Por fim, três categorias profissionais especificam, em seus documentos, critérios para a escolha de 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, há a previsão de que estas devam ser indicadas, às empresas, pelo sindicato.

As cláusulas relacionadas à creche foram negociadas por 58 categorias, sendo as mais freqüentes após a estabilidade à gestante. Em 80% dos casos são estabelecidas alternativas às creches no local de trabalho ou aos convênios entre empresa/creche.

Acompanhamento de filhos

A preservação da saúde dos filhos, assim como seu desempenho escolar, passa, necessariamente, pela disponibilidade dos pais para acompanhá-los em consultas e tratamentos médicos, bem como comparecer a reuniões e outras atividades escolares. Considerando-se que a jornada de trabalho oficial no Brasil é de 44 horas, ocupando a maior parte do dia do trabalhador, é importantíssimo que sejam asseguradas folgas, durante a jornada de trabalho, que permitam aos pais exercerem o dever de zelar pela saúde e educação dos filhos.

No SACC-DIEESE, foram registradas 47 categorias profissionais (50% do total) que asseguram aos pais o abono de faltas ocasionadas por problemas com os filhos. Quase a totalidade das cláusulas aqui registradas relaciona-se ao acompanhamento dos filhos em questões de saúde e foram negociadas por trabalhadores nas indústrias de alimentação, calçados, construção e mobiliário, gráficas, metalúrgicas, papel e papelão, químicas, têxteis, e vidros; bancários, condutores de veículos, jornalistas, professores e comerciários. É interessante notar que essa, além da estabilidade à gestante, é a única das cláusulas relativas à gestação e maternidade difundida entre os comerciários: dos sete contratos coletivos relativos a esse setor, quatro tratam do abono de faltas para o acompanhamento de

filhos. Essa categoria tem alta incidência de mão-de-obra feminina.

Do total de cláusulas registradas que abonam as faltas dos pais para acompanhamento dos filhos, cerca de 60% referem-se exclusivamente à internação hospitalar e os outros 40% a ausências relativas a doenças, sendo que a maioria as prevê para consultas médicas. Em todos os casos o benefício está sujeito à comprovação posterior.

Quanto aos beneficiários do abono de faltas, diferentemente das outras garantias relativas à maternidade/paternidade, a maioria das cláusulas reporta-se a todos os trabalhadores da categoria, sem discriminação de sexo. Do restante, parte o assegura ao pai apenas quando a mãe não puder acompanhar o filho e, em menor número, a garantia é concedida apenas às mães.

Metade das categorias pesquisadas asseguram aos pais – sem distinção de sexo – o abono de faltas devido a problemas com os filhos, na grande maioria das vezes, por questões relacionadas à saúde (internação ou consultas médicas).

Em aproximadamente dois terços dos contratos, conquista-se o abono da falta, sem prejuízo do salário. Em um terço é negociado apenas o desconto das horas de ausência, sendo preservados o descanso semanal remunerado, férias, feriados e 13º salário. Em um caso, quando houver necessidade de mais dias para o acompanhamento de filhos em situação de internação hospitalar, é garantido horário flexível, a ser estabelecido de comum acordo com a empresa e com ausências posteriormente compensadas.

Quanto ao limite de faltas por motivo de saúde dos filhos, foram verificadas várias situações. Cerca de metade das cláusulas, no geral as que se referem à internação hospitalar, não especificam o número máximo de faltas a serem abonadas. Também foram registradas cláusulas que prevêem o abono da falta de um, dois, três, cinco ou seis dias por ano; um dia por semestre; um dia por trimestre; 24 horas, consecutivas ou não por ano; 16 horas por ano. Em um caso, há garantia de abono de duas faltas ao mês para acompanhamento de parentes de primeiro grau em tratamento médico fora do domicílio.

A idade limite dos filhos a serem acompanhados é bastante variável de contrato para contrato. Algumas cláusulas a estabelecem em até 6, 7, 10, 12 e 14 anos. Em uma delas, a garantia é válida para filhos menores de idade. Ainda, em alguns dos contratos, na maioria dos que asseguram o abono de falta no caso de internação hospitalar, não há especificação da idade máxima do filho para que a ausência seja justificada. É importante registrar que cerca de 20% das cláusulas mencionam que, no caso de filhos excepcionais, deficientes ou inválidos não há limite de idade.

Os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, em caso de internação de filhos, além do abono de falta de um dia útil, adquiriram o direito de flexibilizar seu horário de trabalho, de comum acordo com a empresa, mediante compensação posterior.

Quanto ao comportamento dessas cláusulas no decorrer do período analisado, não há grandes alterações. A grande maioria delas permanecem nos contratos coletivos de trabalho desde o período 1993-1995[7]. Duas delas foram incluídas no ano de 1996 e uma em 1997.

Por fim, devem ser destacadas as garantias negociadas por duas categorias profissionais. Uma foi conquistada pelos metalúrgicos do Paraná no ano de 1994 e renegociada em todos os anos subseqüentes e assegura às mães trabalhadoras, que tenham filhos cursando o 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 de trabalho, desde que apresentem a convocação da escola à empresa.

A outra foi introduzida na convenção coletiva de trabalho dos aeronautas no ano de 2000 e garante

a concessão de folgas, na medida do possível, nas datas de aniversário de filhos e cônjuges.

Garantias a trabalhadores com dependentes portadores de deficiência[8]

Duas conquistas referentes às folgas merecem destaque. Em um caso, há abono de horas quando a mãe se ausenta, comprovadamente, devido à convocação de reunião escolar de filhos e em outro, concessão de folga para pais, no aniversário de filhos e cônjuges.

Nos contratos de nove categorias profissionais, constam cláusulas referentes especificamente a trabalhadores com dependentes portadores de deficiências: bancários, em nível nacional, químicos de São Paulo e do Rio de Janeiro e petroquímicos da Bahia; têxteis do Rio Grande do Norte e de Brusque, em Santa Catarina; trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro; trabalhadores da empresa Petroflex, de Pernambuco, condutores de veículos de São Paulo.

Cinco dessas cláusulas asseguram cobertura de gastos com educação, sendo que duas estendem o auxílio-creche negociado aos dependentes portadores de deficiência: uma até que a criança complete 24 meses e outra sem limite de idade. As outras mencionam explicitamente o reembolso de despesas efetuadas com educação especializada: três estipulando valores fixos e uma garantindo reembolso integral.

Além dessas, uma das categorias profissionais prevê que as empresas deverão desenvolver esforços para colaborar com entidades especializadas no tratamento de filhos excepcionais dos empregados.

Merecem destaque os contratos dos químicos do Rio de Janeiro, que asseguram, aos trabalhadores que percebem até três salários mínimos, reembolso de 50% das despesas com medicamentos e/ou tratamento profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico, limitado a um piso da categoria.

Também as convenções coletivas dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, 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 período em questão, essas cláusulas permanecem inalteradas e, à exceção dos condutores de veículos de São Paulo, que as introduzem na convenção de 1996, todas já as haviam garantido no período 1993-1995.

Garantias na adoção

No período analisado – até 2000 – a legislação trabalhista não assegurava garantias aos pais quando da adoção de filhos[9], embora, a sociedade reconheça a importância dessa medida e a necessidade de incentivos para sua prática.
Em alguns dos contratos coletivos acompanhados pelo SACC-DIEESE foram registradas cláusulas que asseguram, aos trabalhadores adotantes, uma ou mais das garantias concedidas aos que têm filhos legítimos. Geralmente, constam dos textos das cláusulas que tratam dos direitos aos pais legítimos, não sendo alvo de destaque nos contratos.

7. No estudo relativo a este período, por problemas de codificação, houve omissão de um grande número de documentos que continham estas cláusulas. Assim, para a análise ora apresentada, estas foram recodificadas, o que aumentou consideravelmente sua presença em relação ao período anterior. Isso significa que, embora haja , de fato, a inclusão de algumas dessas garantias entre os anos de 1996 e 2000, não ocorrem na mesma proporção do aumento das cláusulas quando comparadas ao período anterior.
8. Este tópico não foi tratado separadamente no estudo anterior.
9. Em 15 de abril de 2002, posteriormente, portanto, ao período aqui analisado, a Lei 10.421 estende às mães adotantes o direito à licença–maternidade e ao salário maternidade, assegurando em 120 dias a licença às adotantes de crianças de até 1 ano; em sessenta dias às de 1 a 4 anos e em trinta dias às de 4 a 8 anos.

No total, 35 categorias profissionais – trabalhadores nas indústrias de borracha, gráficas, metalúrgicas, de alimentação, de papel e papelão, químicas e petroquímicas, têxteis e de vidros; condutores de veículos, professores, enfermeiros, trabalhadores em processamento de dados e em asseio e conservação – estendem uma ou mais das garantias relativas à maternidade / paternidade aos pais e mães que adotarem crianças legalmente.

Licença à mãe adotante

Das cláusulas relativas à adoção, a grande maioria refere-se à licença à mãe adotante, constando dos contratos coletivos de trabalho de 31 categorias profissionais (33% do total). Via de regra, essa é a única garantia que é negociada em cláusula à parte, não associada à similar que versa sobre a licença-maternidade da gestante.

Essa cláusula é bastante difundida entre os professores, tendo sido negociada em todos os contratos coletivos referentes a essa categoria que constam do SACC-DIEESE.

Quanto ao conteúdo, é assegurada às trabalhadoras licença remunerada em caso de adoção de filhos. O prazo de duração dessa licença é bastante variável e condicionado à idade da criança a ser adotada. A esmagadora maioria das cláusulas prevê um período de licença inferior aos 120 dias determinados por lei para a gestante. Apenas um dos contratos coletivos observados garantem 120 dias de licença à adotante, restrito à adoção de crianças de até trinta dias.

31 categorias estabeleceram em contratos coletivos, cláusulas relativas à licença para a mãe adotante, estabelecendo prazos variáveis para sua duração de acordo com a idade do adotado, antes de o tema se tornar lei, em abril de 2002.

Na maior parte das cláusulas, verifica-se a garantia de trinta dias de licença para mães que adotarem filhos de até seis meses. Entretanto, a depender do contrato, a duração dessa licença é estabelecida entre dois e 120 dias, combinada com a idade da criança, que varia de até um mês a até seis anos. Foram registradas licenças de dois, sete, quinze, trinta, 45, sessenta, noventa, 92 e 120 dias, no caso de adoção de crianças de até um mês, três meses, seis meses, 1 ano, 2 anos, 5 anos e 6 anos. Nos contratos coletivos de cinco categorias profissionais, o prazo da licença é escalonado, sendo superior para a adoção de crianças mais novas e inferior para a adoção de crianças mais velhas. Ainda foram localizados três casos nos quais a licença expira no momento em que a criança completar um determinado número de dias e dois que a fixam em trinta dias sem mencionar a idade da criança.

Quanto ao comportamento destas cláusulas, observa-se que todas as que constavam do período 1993-1995 são mantidas nos primeiros anos da série 1996 a 2000. Entretanto, uma das categorias profissionais que a mantinha, a exclui de suas convenções coletivas a partir do ano de 1997 e três não a renovam a partir de 1999. Outras duas passam a garanti-la durante o período: uma a partir de 1997 e uma em 2000.

Esse movimento de retração também parece ser conseqüência das ações de desregulamentação das relações de trabalho.

Por outro lado, os jornalistas de São Paulo estabelecem condições mais vantajosas que as inicialmente acordadas, conquistando noventa dias de licença para a adotante de crianças na faixa etária de até doze meses e 45 dias para adoção de crianças com mais de doze e menos de 24 meses.

Apenas uma categoria profissional retrocede nesta conquista, dado que, em 1993, estendia às mães adotantes os mesmos direitos da mãe biológica e, a partir de 1996, após dois anos sem conseguir renovar suas convenções coletivas de trabalho, negociam licença para adoção de trinta dias.

Licença ao pai adotante

No material pesquisado, quatro categorias profissionais estendem ao pai adotante o mesmo prazo de licença concedido ao pai biológico. Todas elas já haviam assegurado essa garantia no período 1993-1995.

Assim, os enfermeiros do Paraná, além dos trabalhadores em processamento de dados e dos químicos do Rio de Janeiro, a garantem em cinco dias consecutivos, sendo que nos dois primeiros casos não há especificação da idade da criança a ser adotada e, no terceiro, esta é destinada à adoção de crianças de até doze meses. Já os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo negociam cinco dias úteis consecutivos de afastamento ao pai adotante de crianças de até seis anos.

Estabilidade para adotantes

Das oitenta categorias profissionais que incluem cláusulas de estabilidade à gestante em seus contratos coletivos[10], apenas cinco conquistam garantia temporária no emprego para as mães adotantes: professores do Paraná, trabalhadores em processamento de dados de São Paulo e do Rio de Janeiro, jornalistas do Ceará e condutores de veículos de São Paulo. Também essa garantia permanece restrita às mesmas categorias profissionais que as conquistaram no período de 1993 a 1995.

No caso dos professores do Paraná, a estabilidade é concedida por cinco meses às mães que adotam crianças de até seis meses. Para os jornalistas do Ceará, a estabilidade da mãe adotante de crianças de até seis meses é de 120 dias a partir da oficialização da adoção. Já os trabalhadores em processamento de dados de São Paulo garantem estabilidade por trinta dias, após licença (também de trinta dias) às mães adotantes de crianças de até seis meses. A mesma categoria, mas no Rio de Janeiro, assegura a todos os empregados, sem distinção de sexo, noventa dias de estabilidade para adoção de crianças com menos de seis anos.

Também aqui a única alteração observada no conteúdo dessas cláusulas em relação ao período anterior refere-se a uma categoria profissional que havia assegurado à adotante a mesma licença da mãe biológica mas a reduz para garantia de emprego de sessenta dias após licença de trinta dias.

Creche para filhos adotivos

São também em número reduzido as cláusulas que mencionam a extensão do direito à creche ou do reembolso das despesas com creche aos filhos adotivos. Das 58 categorias profissionais que negociam alguma garantia com relação à creche, treze referem-se também à adoção.

Na quase totalidade do material pesquisado, esta garantia é verificada nos três anos que compõem o período, à exceção dos jornalistas de São Paulo que a introduzem na convenção coletiva de 2000.

Na grande maioria dos casos, é explicitado que deve haver comprovação legal da adoção.

Questões como licença ao pai adotante, estabilidade para quem adota e creche para filhos adotivos foram encontradas em poucos contratos coletivos. O auxílio-adoção, que uma categoria chegou a contratar, não foi repactuado em 2000.

Auxílio-adoção

Foi registrada apenas uma categoria profissional, dentre as 94 que compõem o SACC-DIEESE, que assegurou em algumas de suas convenções coletivas um auxílio-adoção. Trata-se dos trabalhadores em asseio e conservação do estado de São Paulo[11], que conquistaram, no ano de 1994, cláusula que garantia a todos os empregados adotantes de

10. Ver tópico "Estabilidade à Gestante"
11. Esta categoria foi incorporada ao SACC–DIEESE em 1998 e, embora todos os seus contratos, desde 1993, tenham sido inseridos no sistema, o estudo sobre o período 1993–1995, por ter sido elaborado anteriormente, não a mencionou.

criança de até 5 anos de idade, sem distinção de sexo, o pagamento de uma quantia equivalente a um salário base do varredor no mês de comprovação da adoção.

Esta cláusula foi retirada do contrato de 1999 e não foi renovada em 2000.

6. FACILIDADES PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES[12]

Aqui, serão analisadas as cláusulas que concedem garantias aos trabalhadores em relação à vida familiar, tanto no que se refere à sua presença em situações que a requeiram, quanto na extensão de benefícios a seus dependentes.

Acompanhamento de cônjuges e/ou familiares[13]

Não há, na legislação, qualquer garantia de liberação dos trabalhadores para o acompanhamento de familiares que dele necessitarem.

No SACC-DIEESE, foram localizadas 26 categorias profissionais (28% do total) que conseguiram algum tipo de garantia nesse sentido, abrangendo trabalhadores das indústrias de borracha, alimentação, mobiliário, metalúrgicos, papel e papelão, químicos, têxteis e vidreiros, além de aeronautas, bancários, jornalistas, condutores de veículos e trabalhadores em processamento de dados. A totalidade destas cláusulas, porém, refere-se a motivos de saúde, com exceção dos aeronautas que conquistaram folga no dia de seu aniversário, dos filhos e do cônjuge.

Na grande maioria dos casos, é assegurada a liberação do trabalhador para acompanhamento do cônjuge em internação hospitalar, sem prejuízo do salário. Em apenas dois casos, é garantida somente a liberação, sem a respectiva remuneração.

Em cerca de 60% das cláusulas, o abono é limitado a uma falta. Também, foram observados abonos de dois dias (na internação e na alta), de três dias (na internação, no dia da cirurgia e na alta) e pelo número de horas indispensáveis à internação.

Embora quase 80% das garantias refiram-se apenas ao cônjuge, há as que a estendem à internação de pai e mãe.

O abono de falta para acompanhamento de cônjuge (e eventualmente de outros familiares) em caso de problemas de saúde é uma conquista de 26 categorias profissionais, não prevista na legislação brasileira.

O acordo coletivo dos trabalhadores da empresa Sadia Concórdia S/A, porém, assegura acompanhamento para tratamento médico fora do domicílio

12. Este tema não havia sido incluído na análise anterior.
13. No geral, as cláusulas que prevêem 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.

de pessoa da família em primeiro grau. Além disso, os trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, além do abono de uma falta em caso de internação de cônjuge, ascendentes e descendentes, têm assegurada a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho durante este período, desde que de comum acordo com a empresa e com compensação posterior.

Durante o período analisado, estas cláusulas permanecem inalteradas, tanto em quantidade quanto em conteúdo.

Auxílio-educação

A formação escolar dos filhos é sempre motivo de grande preocupação para os trabalhadores, dado o alto custo que representa. Quanto a essa questão, 23 (24% do total) das categorias profissionais que compõem o SACC-DIEESE incluíram em seus contratos coletivos cláusulas que asseguram alguma garantia em relação aos gastos com a educação dos filhos, que podem ser classificadas em cinco tipos: empréstimo, auxílio, repasse do salário-educação diretamente ao trabalhador, convênios para aquisição de material escolar e bolsas de estudos.

Essas cláusulas foram asseguradas por trabalhadores em indústrias de alimentação, de calçados, gráficas, metalúrgicas, químicas e petroquímicas e têxteis; bancários, jornalistas, professores, condutores de veículos e trabalhadores em processamento de dados e referem-se, na maioria, a dependentes.

No que se refere a *empréstimos*, três categorias profissionais acordaram, em todos os documentos que firmaram no período, a garantia de um empréstimo anual para compra de material escolar e uniforme ou para matrícula dos filhos e dependentes dos trabalhadores, a ser devolvido de forma parcelada.

Em todas as situações, a concessão desse benefício está condicionada à comprovação das despesas. Em um dos contratos, o empréstimo é destinado a trabalhadores e seus dependentes matriculados em estabelecimentos de ensino do pré-escolar até a 8ª série e, em outro, a trabalhadores com filhos de até 18 anos de idade estudantes de 1º grau. O terceiro, que o restringia a filhos estudantes entre 3 e 14 anos, retira, a partir de 1988, a especificação dos limites de idade.

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

Quanto aos *auxílios*, sete categorias asseguraram o reembolso parcial das despesas efetuadas com a matrícula, taxas e material escolar: petroquímicos da Bahia, trabalhadores da empresa Bahia Sul Celulose S/A, trabalhadores em alimentação do Rio Grande do Sul (os não organizados em sindicatos), têxteis de Caxias do Sul – RS, calçadistas de Franca – SP, trabalhadores da empresa Petroflex S/A e trabalhadores da empresa Nestlé S/A. Desses, quatro prevêem reembolso semestral e três, anual. Em todos os casos, o limite a ser ressarcido é um valor fixo determinado pelas partes, bastante variável de contrato para contrato. Em alguns deles, é assegurado o reajuste deste valor conforme os índices de correção salarial da categoria. Em nenhum dos contratos é garantido o ressarcimento total das despesas efetuadas.

24% das categorias que compõem o SACC-DIEESE asseguraram cláusulas que se referem aos gastos com educação dos filhos: empréstimo, auxílio, repasse do salário-educação, convênio para aquisição de material ou bolsa de estudo.

Cada uma dessas cláusulas estipula que o auxílio restrinja-se a um período escolar; ou seja, aos filhos que estejam cursando maternal, 1º e 2º graus; aos filhos que estejam apenas no 1º grau ou aos filhos de até 14 anos que estejam cursando do pré-primário até a 8ª série. Em três dos contratos, o valor do benefício é devido por núcleo familiar; em outro a, no máximo, dois filhos estudantes. Os dois restantes não determinam limite de dependentes. Em um dos casos, o reembolso só é devido

aos trabalhadores que percebem até três pisos salariais.

Em todos os contratos, a garantia depende de comprovação de aprovação e freqüência no período anterior e taxa de matrícula.

Duas categorias registraram conquistas que merecem destaque. Os trabalhadores da empresa Bahia Sul Celulose S/A, além de um auxílio em dinheiro, asseguraram um "kit material escolar" a cada um dos filhos estudantes. Também os trabalhadores da empresa Nestlé S/A acrescentaram à garantia de financiamento de 30% do valor do material escolar, a ser pago em três vezes, um subsídio de 50% dos 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 seis das categorias profissionais analisadas. Esse benefício foi instituído pelo Decreto-Lei 1.422, de 23/10/75, que prevê a contribuição, pelas empresas com mais de dez empregados vinculados à previdência social, de 2,5% da folha de pagamento ao mês. Um terço dessa arrecadação é destinada 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 optar, ao invés do recolhimento, pelo repasse direto ao trabalhador e filhos dos mesmos de 7 a 14 anos, através de gastos com educação devidamente comprovados, ou por política de bolsas de estudo junto a instituições de ensino ou, ainda, pela manutenção de escolas ou instituições de ensino de 1º grau.

Das categorias profissionais que se referem a esse benefício, apenas os bancários, em nível nacional, garantem o repasse direto do salário educação aos empregados. Para as demais, há a recomendação de que as empresas utilizem-se do benefício para a concessão de bolsas de estudos de 1º grau em escolas particulares para os filhos dos trabalhadores ou que adotem as medidas necessárias para seu repasse.

Quanto às *bolsas de estudo*, a totalidade dos contratos firmados por professores que constam 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 estes 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.

Além dessas questões, duas categorias profissionais expressaram, ainda, a intenção das empresas em firmar *convênios* com fornecedores para a aquisição de material escolar para os trabalhadores e seus dependentes.
Em um balanço geral da negociação de cláusulas relacionadas à educação de filhos, constata-se que, durante o período analisado, duas categorias profissionais as introduziram em seus contratos – Gráficos de São Paulo, em 1996, e trabalhadores da empresa Bahia Sul Celulose, em 2000 – e quatro deixaram de negociá-las durante o período. Destas, três eliminaram de seus contratos as recomendações de que as empresas utilizem-se do benefício do salário-educação para a concessão de bolsas de estudos e uma, o auxílio.

Também duas categorias que as haviam assegurado no período 1993 a 1995, excluíram-nas dos documentos que vigoraram entre 1996 e 2000.

Com relação ao conteúdo, não há alterações significativas que mereçam registro.

Todas as categorias de professores pesquisadas obtiveram o direito a bolsas de estudo que prevêem descontos ou gratuidade para dependentes dos trabalhadores nas escolas onde lecionam.

Assistência à saúde[14]

A assistência à saúde, assim, como a educação, é um dos problemas enfrentados no dia-a-dia pelo trabalhador brasileiro. Isto 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 da negociação trabalhista e não está previsto na legislação brasileira.

No material analisado, 23 categorias profissionais[15] das 94 constantes do SACC-DIEESE (24% do total), incluem em seus acordos e convenções coletivas de trabalho uma ou mais cláusulas referentes à assistência à saúde do trabalhador e de sua família.

Dessas, a grande maioria refere-se à *assistência médico-hospitalar* e, em alguns casos, acresce-se a odontológica e em um dos documentos mencionou-se, também, a psicológica. Quase a totalidade das cláusulas prevê a participação de empregados e empresas no custeio do benefício. Há poucos casos em que se define que o gasto com o convênio será de total responsabilidade da empresa e um que atribui as despesas exclusivamente aos empregados.

Há os 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 a seus empregados) e os que apenas garantem sua adoção ou continuidade, sem especificar a forma.

Em menor número, algumas cláusulas tratam de facilidades para *aquisição de medicamentos*, através de empréstimos, subsídios ou convênios com farmácias. Em um caso, garante-se o subsídio também à compra de *óculos*.

Ainda algumas categorias profissionais conquistaram subsídio para *tratamento odontológico* e uma para a compra e manutenção de aparelhos ortodônticos para os trabalhadores e seus dependentes.

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 médio-hospitalar.

Algumas cláusulas asseguram a extensão da assistência médico-hospitalar aos dependentes de empregados em situações adversas. Os trabalhadores da empresa Philip Morris, do Paraná e os da Petroquímica Triunfo, do Rio Grande do Sul, asseguram aos dependentes de funcionário falecido, a mesma assistência prestada aos demais funcionários pelo prazo de seis meses a contar do óbito.

Já os químicos de estado de São Paulo conseguiram estender o convênio aos empregados demitidos e seus dependentes por sessenta dias após o término do aviso prévio.

À exceção de uma categoria profissional, que, no decorrer do período, incorpora os dependentes ao plano de saúde em vigor, todas as garantias inicialmente registradas não sofrem alterações significativas do primeiro ao último ano da série.

23 categorias incluíram, entre suasconquistas, a extensão aos dependentes da assistência à saúde, em geral, ao atendimento médico-hospitalar. Em quase todos os casos, empresa e empregado participam do pagamento do benefício.

14. Este tema também não havia sido incluído na análise anterior.
15. Aqui só foram consideradas as cláusulas que mencionam explicitamente os dependentes dos trabalhadores, o que excluiu um número considerável de garantias de assistência médica, que podem ou não ser extensivas a dependentes.

Auxílio dependentes

Apenas nos contratos coletivos firmados pelos têxteis de Brusque – SC foi localizada uma cláusula que vigora desde o período compreendido entre os anos de 1993 e 1995 e que assegura um auxílio para trabalhadores com dependentes. 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.

7. GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

As cláusulas discutidas neste capítulo são aquelas que têm por objetivo atender às necessidades específicas das trabalhadoras no ambiente de trabalho. Apenas três[16] tipos de garantias relativas às condições de trabalho da mulher encontram-se no material analisado e tratam da tentativa de amenizar situações penosas resultantes do exercício da atividade profissional. Estes itens decorrem de exigências das empresas com relação à aparência dos trabalhadores ou da constituição fisiológica da mulher e outras, ainda, procuram coibir abusos sexuais.

Essas cláusulas são negociadas em pequeno número e restritas a poucas categorias profissionais.

Jornada de trabalho[17]

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, que vigora 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 deve constar de sua carteira de trabalho.

Cinco categorias profissionais componentes do SACC-DIEESE incluem esse tema em suas negociações: trabalhadores da empresa Nestlé, metalúrgicos de Jaraguá do Sul-SC, têxteis de Curitiba – PR e de Caxias do Sul – RS e calçadistas de Sapiranga – RS. Três delas referem-se à prorrogação da jornada de trabalho para mulheres e menores, sendo que duas a condicionam à autorização médica anterior e uma a entendimento direto com os empregados com assistência obrigatória do sindicato.

Cláusulas que procuram amenizar situações penosas relacionadas à aparência das trabalhadoras, sua constituição fisiológica ou que visem coibir eventuais abusos sexuais são pouco numerosas e restritas a poucas categorias.

16. No estudo referente ao período 1993 a 1995, foram também localizadas, nos contratos dos têxteis do Ceará e de São Paulo, cláusulas que buscavam coibir o controle do uso do banheiro. Em ambos os casos, essa garantia não se renovou no período 1996–2000.
17. Também este tema não foi tratado no estudo anterior, dado que todas as cláusulas a ele relativas remetiam à legislação revogada, cujo texto não constava mais da CLT.

Uma categoria profissional registra que o trabalho feminino em jornada noturna deve realizar-se em igualdade de condições e de direitos ao do trabalhador masculino.

Ainda foram observadas duas convenções coletivas que, ao estabelecer a flexibilização da jornada de trabalho, a partir de 1988, ressaltam a necessidade de se considerar a situação das empregadas mães. 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.

Direito de trabalhar sentada

Apenas uma cláusula deste tipo foi registrada na pesquisa. Foi negociada pelos calçadistas de Sapiranga-RS, assegurando à trabalhadora o direito de exercer suas atividades sentada, quando tal for compatível com as tarefas a serem realizadas. A garantia perpassa todos os dois períodos analistados.

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.

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 autorização desse procedimento.

Das categorias profissionais que constam do SACC-DIEESE, catorze incluem normas para a execução da revista, abrangendo poucos ramos de atividade, como gráficos, metalúrgico, têxtil, vestuário e vidros, além do comércio, o que pode indicar que essa prática esteja restrita às empresas desses setores.

Todos os textos verificados têm o intuito de coibir possíveis abusos durante o processo de revista aos empregados, definindo que as empresas que adotarem esse sistema o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo do revistado, evitando-se eventuais constrangimentos.

Não foram observadas alterações na quantidade de cláusulas nem em seu conteúdo durante todo o período examinado e, em relação aos anos de 1993-1995, apenas uma categoria profissional passou a incluí-la em seus contratos.

Assédio sexual

Apenas uma categoria profissional em todo o SACC-DIEESE negociou garantia que menciona a coibição de assédio sexual. São os gráficos de São Paulo, que, em 1996, incluíram, em cláusula que já vinha sendo negociada anteriormente e que previa campanhas para encarregados e líderes de produção das empresas visando a melhoria das relações humanas, um parágrafo recomendando a inclusão de orientação e conscientização sobre as conseqüências que podem advir da prática de assédio sexual.

Fornecimento de absorventes higiênicos

Foram localizadas, no SACC-DIEESE, dezenove categorias profissionais que negociaram cláusulas que determinam que as empresas que empregam mão-de-obra feminina mantenham, na enfermaria ou na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. Uma das categorias profissionais prevê, também, o fornecimento de analgésicos.

Temas como revista ao trabalhador no fim do expediente (tratado por catorze categorias), assédio sexual (abordado apenas por uma) ou fornecimento de absorventes higiênicos (negociado por dezenove) não são referidos na legislação trabalhista.

Essa garantia consta apenas dos contratos coletivos de categorias profissionais ligadas à indústria: artefatos de borracha, químicos e petroquímicos, gráficos, metalúrgicos, têxteis e vestuário.

Em relação ao período anterior, não há alteração de quantidade ou conteúdo dessas cláusulas, embora duas categorias profissionais as excluem de seus contratos, no período ora observado.

Fornecimento de sapatos e meias

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

Esta garantia já vinha sendo negociada desde o período anterior.

8. GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

Esse tópico se propõe a tratar das cláusulas relativas à formação profissional da mulher, tanto no que se refere a sua qualificação para o ingresso no mercado de trabalho, quanto a sua reciclagem.

Apesar dessa questão ter adquirido grande importância nos últimos tempos, dada a acelerada transformação do mercado de trabalho, a legislação trabalhista brasileira nada garante quanto à obrigatoriedade de investimentos por parte do setor produtivo em programas ou projetos que visem a qualificação ou requalificação do trabalhador.

Por outro lado, algumas garantias desse tipo vêm sendo asseguradas nos processos de negociação coletiva em decorrência da intensificação dessa reivindicação por parte do movimento sindical. Assim, foram localizadas no SACC-DIEESE, entre outras, cláusulas que prevêem 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.

Dentre as categorias do SACC-DIEESE, nenhuma trata especificamente da qualificação ou da reciclagem profissional da mulher em suas negociações. Quando há alguma referência ao tema, ela é vaga, prevendo apenas que sejam envidados esforços para que haja cursos para formação do sexo feminino.

Entretanto, pôde-se verificar que, com relação à mulher, nenhuma cláusula específica é assegurada: apenas os contratos coletivos negociados pelos metalúrgicos e têxteis do estado de São Paulo fazem alguma referência à qualificação profissional da mulher.

Qualificação e treinamento da mulher

Tal como no período compreendido entre os anos de 1993 e 1995, todos os contratos coletivos dos metalúrgicos do estado de São Paulo e dos metalúrgicos do estado da Bahia contêm uma cláusula que se refere à oportunidade de aprendizagem e formação para a mulher.

A única alteração observada é sua eliminação dos documentos assinados pelos têxteis de São Paulo, a partir de 1998.

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 o Senai 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 à reivindicação da categoria, a ser levada ao Senai, "que sejam proporcionadas, às mulheres, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes".

9. GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER

Aqui serão expostas as cláusulas registradas pelo SACC-DIEESE que visam a preservação da saúde da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva.

Em todo o universo pesquisado, foram encontrados três tipos de cláusulas que tratam da saúde da trabalhadora sob essa perspectiva, sem contar as que se referem à aids.

Prevenção de câncer ginecológico

Duas[18] das categorias profissionais cujos contratos coletivos são acompanhados pelo SACC- DIEESE, asseguram, desde o período 1993- 1995, alguma garantia com relação a exames para a prevenção de câncer ginecológico.

Os vidreiros do estado de São Paulo asseguram o custeio anual, pelas empresas, de exames de papanicolau e mamografia das empregadas com mais de 40 anos, desde que estas o solicitem por escrito.

Também 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.

Aids, prevenção de câncer ginecológico ou aspectos relacionados a abortos legais ou espontâneos fazem parte das cláusulas negociadas que abordam a preservação da saúde da mulher, sem vinculação com a função reprodutiva.

Aids

Sete categorias profissionais, cujos contratos coletivos de trabalho foram pesquisados, incluem cláusulas que se referem à aids. Destas, cinco – gráficos, vidreiros, químicos e trabalhadores em processamento de dados- todas do estado de São Paulo, além de bancários em nível nacional – já as haviam assegurado no período 1993 a 1995. As outras duas, aeronautas, em nível nacional e professores do estado de São Paulo, as conquistam nos anos de 1998 e 2000, respectivamente.

Quanto ao conteúdo, duas das categorias profissionais prevêem a necessidade de as empresas promoverem ou fornecerem recursos para a promoção de campanhas educativas para a prevenção da aids e outras duas recomendam a inclusão do tema na Semana Interna de Prevenção de Acidentes – Sipat.

Nos contratos dos bancários, está prevista a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária constituída na convenção coletiva de 1992,

18. No período 1993–1995 foi também computada a cláusula dos trabalhadores da Fiat S/A, de Betim–MG. Esta categoria profissional foi excluída do SACC–DIEESE a partir do ano de 1997.

composta por membros indicados pelos sindicatos 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.

As garantias introduzidas pelos aeronautas e pelos professores de São Paulo em seus contratos nos últimos anos destacam, entre os aeronautas, a adoção de política global de prevenção à aids e o acompanhamento dos funcionários soropositivos. No caso dos professores, fica garantida a estabilidade aos portadores de HIV que vierem a apresentar infecções ou doenças oportunistas em decorrência da aids.

Licença-aborto

Essa cláusula foi classificada como referente à saúde da mulher, por ter a preocupação de preservar fisicamente a trabalhadora que tenha sofrido aborto, através de um descanso remunerado.

Na legislação trabalhista, esse direito é garantido pelo artigo 395 da CLT, que prevê, em caso de aborto legal, comprovado por atestado médico oficial, repouso de duas semanas e o retorno da trabalhadora à função que ocupava antes do afastamento.

Das categorias profissionais examinadas, apenas uma refere-se à licença à trabalhadora que sofreu aborto: a dos têxteis do estado de São Paulo, que a assegura em quatro semanas e vem renovando-a desde o período 1993 a 1995. Neste período, também os trabalhadores da Coperbo – PE, atualmente de propriedade da Petroflex S/A, haviam negociado esta cláusula, mas não teve renovação nos anos de 1996 a 2000.

Estabilidade aborto

Da mesma maneira que a 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.

Essa garantia foi conquistada por oito das categorias profissionais examinadas, 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 têxteis da empresa Fibrasil, de Pernambuco; os têxteis do Rio Grande do Norte e os trabalhadores em processamento de dados de Rio de Janeiro.

Os períodos de estabilidade para a trabalhadora que sofreu aborto é diferente nos vários contratos em que esta cláusula aparece. Três das categorias profissionais conseguiram estabilidade pelo prazo de trinta dias, três pelo prazo de sessenta dias, uma pelo prazo de 75 dias e uma por noventa dias. Todas essas categorias vêm renovando esta cláusula desde o período anterior.

Retorno de licença-maternidade

Uma última cláusula listada entre as que se referem à saúde da mulher foi registrada pelos metalúrgicos de Curitiba-PR[19] e determina a obrigatoriedade e gratuidade de exame médico aos trabalhadores afastados por mais de trinta dias, inclusive as trabalhadoras afastadas por parto.

19. Por motivo de ordem técnica, esta cláusula, que já constava dos contratos dos Metalúrgicos de Curitiba–PR firmados no período de 1993 a 1995, não foi computada no estudo anterior

10. GARANTIAS RELATIVAS À EQÜIDADE DE GÊNERO

O espaço da negociação coletiva deve ser utilizado para a discussão e implementação de ações que apontem para a igualdade entre os sexos. A pesquisa realizada no SACC-DIEESE localizou dezesseis[20] categorias profissionais (17% do total) que incluem em seus contratos coletivos uma cláusula que se refere à igualdade entre os sexos, estabelecendo garantias contra discriminação.

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.

Das dezesseis categorias profissionais que incluem garantias referentes a esse tema em seus contratos, a maioria refere-se às disposições legais, reforçando-as. Nove referem-se à igualdade de remuneração entre todos os trabalhadores e dois explicitam as diferenças salariais que serão aceitas[21]. Outra assegura que haverá igualdade de oportunidade à mulher para concorrer a cargo de chefia e outra, ainda, igualdade de condições de trabalho, salário e progressão funcional. Duas categorias afirmam que não haverá distinção de qualquer natureza.

A convenção coletiva dos bancários, em nível nacional, introduz, no ano de 1999, uma cláusula que prevê pesquisa sobre o tema, pelos sindicatos, para possibilitar a abertura de negociações[22].

No período 1996 a 2000, quatro categorias profissionais passam a incluir cláusulas desse tipo em seus contratos, o que indica uma evolução desse tema no processo de negociação coletiva.

Dezesseis categorias profissionais incluem em seus contratos, cláusula que estabelece garantias contra a discriminação. A igualdade de remuneração ou de oportunidades profissionais fazem parte das garantias asseguradas por algumas das categorias.

20. No estudo relativo ao período 1993–1995, por problemas de conceituação, a quantidade de cláusulas relativas à eqüidade de gênero foi subestimada.
21. As cláusulas determinam que serão aceitas as diferenças salariais resultantes de reajustes por mérito e os salários diferenciados dos trabalhadores com perda de capacidade laboral ou problemas de saúde
22. Esta pesquisa foi realizada pelo DIEESE a pedido das entidades sindicais bancárias e encontra–se publicada com o título "O rosto dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro. DIEESE/CNB–CUT, maio 2001.

11. CONCLUSÕES

No material examinado, foram registradas, para cada contrato coletivo cadastrado, em média, cinco cláusulas que tratam das garantias referentes ao trabalho da mulher. Em parte das categorias profissionais não consta uma única cláusula sobre o tema, mas em algumas delas chegaram a ser encontradas até dez em cada um dos anos.

A grande maioria das garantias está relacionada à gestação, maternidade e responsabilidades familiares, representando cerca de 85% do total. Os outros 20% estão distribuídos entre os temas condições de trabalho (com 8%), exercício do trabalho (menos de 2%), saúde (em torno de 5%) e eqüidade de gênero (próximo a 4%) .

As garantias mais disseminadas nos contratos coletivos são as regulamentadas por lei e, embora o processo de negociação coletiva tenha assegurado a conquista de diversas cláusulas, estas estão restritas a poucas categorias profissionais.

No grupo de cláusulas relativas à gestação, que engloba aproximadamente 20% do total de garantias às mulheres registradas pelo SACC-DIEESE, a mais freqüente é a que se refere à estabilidade da gestante, negociada por 85% das categorias profissionais pesquisadas. Destas, embora a maioria reafirme as disposições legais, boa parte amplia o prazo da estabilidade previsto em lei.

Foram asseguradas, ainda, conquistas relevantes do ponto de vista do acompanhamento e resguardo da gravidez, como a liberação da gestante antes do término da jornada ou abono de faltas para exame pré-natal; mas menos de 5% das categorias profissionais examinadas as negociaram.

Todas as cláusulas que têm por finalidade dar garantias relativas à gestação referem-se apenas à trabalhadora excluindo o futuro pai do processo de gestação. Garantias como o abono de faltas do pai para acompanhar a gestante nos exames pré-natais ou sua estabilidade no emprego durante a gravidez da companheira não foram negociadas nos contratos coletivos pesquisados.

Também entre as cláusulas relativas à maternidade/paternidade a existência de legislação norteia a inclusão do tema no acordo. As garantias asseguradas por lei, como creche, acordada por 60% das categorias profissionais; licença-paternidade, por 35%; licença-maternidade, por 22%; auxílio educação, por 23% e intervalos para amamentação, por 15%, são as mais difundidas nos diversos contratos coletivos.

O conteúdo dos textos referentes à maternidade/paternidade segue a tendência geral da sociedade em atribuir às mulheres a responsabilidade pelos cuidados com as crianças: são poucos os contratos que têm a preocupação de assegurar a todos os trabalhadores, garantias para que seja possível a conciliação entre trabalho e filhos.

No material analisado, foram encontradas, em média, cinco cláusulas por contrato que tratam das garantias ao trabalho da mulher. Algumas categorias não têm uma única cláusula específica. Outras, porém, registram até dez.

Nesse grupo de cláusulas, duas das novidades introduzidas pelo processo de negociação são bastante disseminadas entre as categorias profissionais examinadas. É o caso das garantias relativas à adoção e aos abonos de faltas para acompanhamento dos filhos.

Em relação ao período compreendido entre 1993 e 1995, não se observam diferenças significativas na negociação dessas garantias.

Cláusulas que se reportam à família do trabalhador representam cerca de 15% do total de garantias referentes às questões abordadas. Neste grupo, a mais difundida, negociada por 28% das categorias, não tem regulamentação legal. Trata-se do abono de falta do trabalhador para acompanhamento de cônjuge e, em alguns casos, de pai ou mãe, com problemas de saúde.

Além disso, há também a concessão de auxílio-educação e extensão de assistência à saúde aos dependentes do trabalhador, presentes em cerca de 25% dos contratos firmados.

As cláusulas relativas às condições de trabalho das mulheres, no geral, referem-se a questões não fundamentais das relações de trabalho, além de serem negociadas por poucas categorias profissionais. A cláusula que prevê o fornecimento de absorventes às trabalhadoras, por exemplo, é acordada por aproximadamente 20% das categorias, mas não há determinação de obrigatoriedade das empresas em manterem local adequado para a higiene pessoal, nem a de proporcionarem intervalos durante a jornada que a viabilizem.

Tampouco o estabelecimento de regras para a continuidade do processo de revista de pessoal, para que sejam evitados "constrangimentos", negociado por 15% das categorias profissionais, questiona a legitimidade desse procedimento em relação aos trabalhadores.

As garantias de fornecimento de meias e sapatos e direito de trabalhar sentada, são conquistas que se restringem a apenas uma categoria profissional. Até mesmo assédio sexual por parte das chefias, um dos maiores problemas enfrentados pelas trabalhadoras, é mencionado por apenas uma entre 94 categorias.

Apesar disso, sua presença representa um tímido avanço em relação ao período anterior (1993-1995), quando estava ausente.

A década de 90 foi um ponto de inflexão na trajetória de crescente regulação das relações de trabalho. Assim, mesmo a manutenção de garantias anteriormente conquistadas demanda esforço de organização e resistência das entidades sindicais.

Quando se trata da quetão da jornada, destacam-se duas categorias profissionais que ressalvam a necessidade de se considerar a situação das empregadas mães, no caso de flexibilização de trabalho, introduzidas em 1998.

Com relação à saúde da mulher trabalhadora, são tratadas questões da maior importância, tanto da perspectiva física, quanto emocional e psicológica: o câncer ginecológico e o aborto. Entretanto, pouquíssimas categorias profissionais conquistam alguma garantia com relação a problemas tão relevantes. Em que pese a seriedade do tema, para homens ou mulheres, os contratos que contemplam o problema da aids, embora tenham apresentado uma evolução durante o período, são também ainda muito poucos.

As garantias sobre qualificação profissional da mulher, de grande importância para o mercado de trabalho atual, estão praticamente inexistentes no material examinado, reproduzindo comportamento idêntico ao do período anterior.

Nas questões que explicitam diretamente a idéia da eqüidade de gênero, os resultados das negociações coletivas quase nada têm garantido. As cláusulas referentes a essa questão, ainda que se apresentem em número ligeiramente superior ao verificado nos anos anteriores, continuam limitando-se a transcrever os dispositivos legais que proíbem a discriminação e não garantem formas de controle ou punição para atitudes ou ações deste

tipo. Também ainda não estabelecem formas positivas de ação para a reversão das desigualdades.

No entanto, é fundamental não perder de vista o cenário econômico e social em que essas negociações ocorreram. A década de 90 caracterizou-se como um ponto de inflexão na trajetória de crescente regulação das relações de trabalho que vinha se constituindo no país. Nesse contexto, mesmo a simples manutenção de garantias já anteriormente conquistadas demanda um enorme esforço de organização e resistência das entidades sindicais.

É preciso reafirmar a importância da negociação coletiva na regulamentação das relações de trabalho, tanto no que se refere à introdução de garantias ausentes da legislação quanto à ampliação de direitos já previstos. É nesse processo que se asseguraram conquistas como estabilidade ao pai, liberação para o acompanhamento de filhos, extensão dos prazos legais de estabilidade da gestante e de utilização de creches. Mesmo quando restritas a poucas categorias profissionais ou com avanços pouco significativos, essas garantias, que são da maior importância no cotidiano dos trabalhadores, abrem espaço para a negociação de questões de gênero e do trabalho das mulheres e possibilitam sua intensificação.

Os direitos do trabalho e, especialmente, a busca pela igualdade social, foram postos em xeque pelas tentativas de desregulamentação empreendidas em todo o mundo, ao longo deste período. No entanto, continuam a ser o caminho e a aspiração de todos os que buscam atuar no sentido de reverter as enormes desigualdades sociais que sofrem homens e mulheres no Brasil e na América Latina.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO



DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA
E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS