

Resumo Executivo do Estudo:
**Negociação Coletiva de Trabalho e
Eqüidade de Gênero e Raça no Brasil**

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

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

Novembro de 2008

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Resumo Executivo do Estudo:

“Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil”

Este estudo apresenta os direitos assegurados ao trabalho das mulheres e dos negros e as garantias relativas à equidade de gênero e raça pelas negociações coletivas de trabalho realizadas no Brasil no período compreendido entre 2001 e 2006. Para isso, foram analisados acordos e convenções coletivas que resultaram desses processos e que foram registrados no SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

No que se refere ao trabalho das mulheres e às questões de gênero, este é o terceiro estudo consecutivo¹ que o DIEESE elabora para analisá-las no âmbito das relações entre capital e trabalho. O primeiro² apresentou um panorama das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho firmados no período compreendido entre 1993 e 1995. O segundo³ foi desenvolvido no âmbito de um projeto da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que, além do Brasil, envolveu outros cinco países da América Latina – Argentina, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela.

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

A pesquisa das cláusulas foi realizada no SACC-DIEESE, sistema desenvolvido 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

¹ Em 1987, o DIEESE já havia realizado um levantamento das cláusulas constantes dos contratos coletivos firmados nos anos de 1985 e 1986, por solicitação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, publicado em: CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. Legislação trabalhista: limitações e conquistas. Brasília, DF; CNDM, [1987]. (Mulher & Trabalho, 3). 71p.

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

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

normativas⁴. 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.

A constituição do painel acompanhado 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.

De 1993 a 2002, eram coletados pelo sistema os documentos resultantes de 94 unidades de negociação⁵ ao ano, que contemplavam, aproximadamente, trinta categorias profissionais - pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços - e catorze Unidades da Federação das regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste.

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

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

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

⁵ Por unidade de negociação, entende-se cada núcleo de negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e de empregadores, que pretende resultar na regulamentação das condições de remuneração e de trabalho. Para exemplificar, podem-se citar os metalúrgicos do estado de São Paulo, que têm seis contratos coletivos incluídos no SACC-DIEESE, negociados separadamente por dois grupos de entidades sindicais representativas de trabalhadores com três grupos de entidades sindicais patronais de diferentes atividades econômicas. Quando se tratar da exposição das cláusulas, essas serão tratadas como seis unidades de negociação.

A pesquisa à base de dados pode investigar todo o material cadastrado ou ser delimitada por alguns parâmetros, como categoria profissional, abrangência geográfica, tipo de instrumento, vigência. Dessa 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 de contratos com determinadas características.

Para a realização do presente estudo, as cláusulas sobre gênero e raça foram pesquisadas em levantamentos independentes.

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

No caso das garantias relativas à raça, todo o levantamento foi realizado no painel ampliado do SACC-DIEESE, dado que este é o primeiro estudo que contempla esse tema, conforme já foi dito anteriormente.

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

No que se refere à negociação sobre o trabalho da mulher e questões de gênero, foram observadas garantias relativas a sete temas: *gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde e equidade de gênero*.

Quanto ao trabalho do negro e questões raciais, foram localizados quatro temas: *garantias contra a discriminação, isonomia salarial, ações afirmativas e saúde*.

O levantamento acerca das questões de gênero no período de 2001 a 2006 revela que cada unidade de negociação assegurou, em média, seis cláusulas por ano, sendo que, em alguns casos não houve nenhum registro e, em outros, foram observados dez. Essa média representa um avanço em relação aos períodos anteriormente analisados, dado que entre 1993 e 1995, correspondia a quatro cláusulas e entre 2001 e 2006, a cinco.

Aproximadamente metade dessas garantias trata da *maternidade e paternidade*, cerca de 20% estão relacionadas à *gestação*, e 15% a *responsabilidades familiares*. As demais se dividiram entre os grupos *condições de trabalho* (9%), *saúde da mulher* (5%), *equidade de gênero* (3%) e *exercício do trabalho* (1%).

No que se refere à gestação, foram asseguradas condições de trabalho compatíveis com a situação e garantias para seu acompanhamento e desenvolvimento satisfatório, além da coibição de práticas que visem à caracterização da gravidez como impeditivo para a contratação ou manutenção do emprego da trabalhadora. Para fins analíticos essas foram classificadas em sete tipos: Estabilidade gestante; Função compatível à gestante; Horário de trabalho da gestante; Exame pré-natal; Atestado médico de gravidez; Primeiros socorros para o parto; e Informações sobre risco à gestante.

Nesse grupo, a grande maioria das cláusulas refere-se à garantia de emprego e salário à trabalhadora gestante – direito já previsto em lei. Parte delas reforça a obrigatoriedade do cumprimento da legislação e parte avança em algumas das determinações legais. Em proporção significativamente inferior, e também com base em determinação legal, observa-se a garantia de transferência da gestante para função compatível com a gravidez.

As demais conquistas apresentam-se em frequência bastante reduzida. Algumas delas – como abono de faltas para consultas de acompanhamento pré-natal e proibição de exigência de exames de gravidez quando da admissão de mulheres – foram introduzidas em alguns contratos através de processos de negociação coletiva de trabalho e, posteriormente, transformaram-se em lei, estendendo-se, portanto, a todas as trabalhadoras⁶. Outras – como a liberação da gestante antes do término do expediente e a flexibilização do seu horário de trabalho –, continuam exclusivamente como objeto de acordo entre as partes e restringem-se, ainda, a poucas unidades de negociação.

⁶ Lei 9.799, inciso IV, de 26/05/1999, e Lei 9.029/95, art. 1º e 2º inciso II.

É interessante observar que apenas uma cláusula - constante de uma contratação coletiva acompanhada pelo SACC-DIEESE a partir de 2003 - assegura alguma garantia ao pai durante o período de gestação de seu filho, prevendo o abono de falta para que esse possa acompanhar a esposa ou companheira gestante durante o tratamento pré-natal.

No grupo maternidade/paternidade estão incluídas cláusulas cuja finalidade é possibilitar a conciliação entre o exercício do trabalho e os cuidados necessários à criação e acompanhamento dos filhos, compreendendo garantias a pais e mães desde o momento do nascimento da criança, que foram classificadas nos seguintes tipos: Licença-maternidade; Licença-paternidade; Estabilidade pai; Licença-amamentação; Intervalos para amamentação; Jornada de trabalho da lactante; Creche; Acompanhamento de filhos; Garantias a trabalhadores com dependentes portadores de deficiência; Licença à mãe adotante; Licença ao pai adotante; Estabilidade adotantes; Creche para filhos adotivos; e Auxílio adoção.

Dos grupos que tratam de garantias relativas ao trabalho da mulher e equidade de gênero, este é o que apresenta a maior quantidade de cláusulas negociadas e a maior diversidade temática. Entretanto, a grande maioria das cláusulas dele constantes reforça matérias já previstas em lei, mantendo, também, a predisposição de direcionar estas atividades e cuidados à trabalhadora mãe. Assim, apesar de algumas garantias serem estendidas a trabalhadores de ambos os sexos, pode-se reconhecer a tendência de atribuição às mulheres de maior responsabilidade na criação dos filhos.

A cláusula mais freqüentemente negociada é a que assegura o reembolso de despesas com creche. Em seguida, registram-se as que prevêm abonos de falta para acompanhamento de filhos por questões de saúde e licença-paternidade.

Também aqui as negociações diretas entre capital e trabalho asseguram a ampliação de direitos legais – como o tempo de cobertura do reembolso creche – e introduzem uma série de conquistas posteriormente regulamentadas por lei, como licença às mães adotantes⁷.

Além dessas, merecem destaque cinco cláusulas localizadas no painel ampliado do SACC-DIEESE. Em um caso foi assegurada a extensão do intervalo para amamentação às mães adotivas; no outro, foi conquistada a licença-maternidade de 130 dias; num terceiro, foi pactuada a garantia de 120 dias de licença à mãe adotante de crianças de até oito anos de idade. As outras duas são a licença

⁷ Lei 10.421, de 5 de abril de 2002

remunerada de 15 dias ao pai que adotar criança de até seis meses de idade e a extensão da licença-paternidade adoção para companheiros do mesmo sexo.

No grupo responsabilidades familiares estão classificadas as cláusulas que estabelecem garantias aos trabalhadores em relação à vida familiar, tanto no que se refere a sua presença em situações que a requeiram, quanto à extensão, a seus dependentes, dos benefícios aos quais têm direito. Essas garantias foram agrupadas, por afinidade temática, em quatro tipos: Acompanhamento de cônjuges/familiares; Auxílio-educação; Assistência à saúde; e Auxílio-dependentes.

A maioria das questões tratadas nesse grupo é fruto de negociação direta entre as partes. Com exceção do salário-educação, as demais não têm amparo legal.

As garantias relacionadas à educação localizadas nesta pesquisa foram classificadas em cinco tipos: empréstimos, auxílios, salário-educação, convênios para aquisição de material escolar e bolsas de estudos. Destacam-se, aqui, alguns benefícios conquistados, como subsídio de 50% aos gastos com material escolar e matrícula e concessão de “kit material escolar”.

Com relação à saúde, foi assegurada a extensão de planos de saúde e a concessão de subsídios para despesas com medicamentos e alguns equipamentos corretivos – como óculos e próteses – aos dependentes dos trabalhadores. Uma negociação acompanhada pelo painel ampliado do SACC-DIEESE prevê, além do abono de uma falta em caso de internação de cônjuge, ascendentes e descendentes, a possibilidade de flexibilização do horário de trabalho durante esse período.

No que se refere às condições de trabalho, foram observadas cláusulas relacionadas a situações penosas decorrentes do exercício da atividade profissional; à constituição fisiológica da mulher; a exigências das empresas com a aparência das trabalhadoras; e as que procuram coibir abusos sexuais e morais nas relações de trabalho. Para a análise de conteúdo dessas garantias, foram compostos sete grupos: Jornada de trabalho; Direito de trabalhar sentada; Revista de pessoal; Assédio sexual; Assédio moral; Fornecimento de absorventes; e Fornecimento de sapatos e meias.

A negociação dessas garantias ficou restrita a um número reduzido de categorias profissionais, representando menos de 10% do total das cláusulas analisadas neste estudo. A maioria delas assegura o fornecimento de absorventes às trabalhadoras e a normatização das revistas de pessoal.

Merecem atenção especial as garantias relativas à coibição de práticas de assédio moral e sexual, que, embora tenham sido introduzidas recentemente nas negociações coletivas de trabalho, parecem apresentar um movimento ascendente. É importante observar que essas não se reportam exclusivamente às mulheres, destinando-se à proteção de trabalhadores e trabalhadoras, mas, dada a maior incidência de casos de assédio sobre as trabalhadoras, acabam por beneficiá-las majoritariamente.

Algumas das unidades de negociações constantes do painel ampliado do SACC-DIEESE obtiveram garantias importantes contra o assédio, como a punição de empregados que comprovadamente o praticarem, o direito de denúncia e a criação de instâncias internas para apuração do caso. Também foi registrada garantia de orientação psicológica às vítimas da prática de assédio.

Ainda no tema condições de trabalho, destacam-se algumas garantias relativas à jornada de trabalho, que, embora sejam da maior importância para as trabalhadoras, continuam restritas a poucas unidades de negociação: a limitação da prorrogação do horário de trabalho de mães com filhos em creche e de gestantes.

No grupo exercício do trabalho, que trata da regulamentação dos processos de trabalho e da formação, qualificação e reciclagem, são praticamente ausentes garantias específicas às trabalhadoras. Há apenas uma cláusula, assegurada por diversas unidades de negociação de metalúrgicos, que menciona o compromisso com a formação profissional da mulher e/ou melhores condições para o aprendizado das mulheres no SENAI.

No tema saúde da mulher foram analisados cinco tipos de cláusulas, a saber: Prevenção ao câncer ginecológico; AIDS; Licença aborto; Estabilidade aborto; e Retorno da licença maternidade. Todas essas garantias estão relacionadas à saúde física e/ou psicológica da mulher, sem vinculação com a defesa da função reprodutiva.

A exemplo de outros grupos, a maioria dessas conquistas é assegurada por meio da negociação coletiva de trabalho: de todas as cláusulas aqui classificadas, apenas as garantias de licença em caso de aborto e de realização de exame médico no retorno ao trabalho após o parto têm amparo legal. Também aqui, essas são restritas a um reduzido número de unidades de negociação. Quanto ao conteúdo, observa-se um forte caráter preventivo e de resguardo da saúde da mulher. As cláusulas de

maior incidência tratam da prevenção do câncer ginecológico e de garantias aos trabalhadores com AIDS, que somadas ultrapassam 70% do total do grupo.

Algumas garantias, menos freqüentes, mas da maior importância foram também asseguradas, como: extensão do período da licença-aborto prevista em lei para quatro semanas; estabilidade no emprego para portadores de vírus HIV; estabilidade no emprego para trabalhadoras que tenham sofrido aborto; e custeio de consultas e/ou exames preventivos de câncer ginecológico.

No painel ampliado do SACC-DIEESE, foram verificadas outras conquistas que merecem destaque. Uma delas é o reembolso total das despesas com aquisição de medicamentos de uso continuado para tratamento de AIDS. Outra é o remanejamento ou reinserção de trabalhadores soropositivos. Por fim, ressalta-se a estabilidade de 180 dias em caso de aborto comprovado por atestado médico.

A negociação de garantias contra a discriminação, classificadas no grupo equidade de gênero, tem apresentado um movimento de ascensão. A pesquisa realizada no SACC-DIEESE localizou dezesseis unidades de negociação (cerca de 20% do total) que incluem em seus contratos coletivos cláusula referente à igualdade entre os sexos, estabelecendo garantias contra discriminação. A maior parte das cláusulas classificadas neste grupo segue o padrão de reforçar as determinações legais e, em geral, não especifica as condições e meios para a atuação efetiva em favor da equidade de gênero.

Com relação ao painel ampliado do SACC-DIEESE, algumas unidades de negociação apresentam novas garantias. Uma cláusula garante a igualdade de oportunidade em seleção para exercer função motorizada, assegurando, também, política de transparência com relação aos direitos das mulheres. Outra garante o acesso da mulher ao trabalho, independentemente de sua idade. Além dessas, um contrato prevê que em quando mulheres e negros participarem de processo seletivo interno para cargo de confiança, e houver empate, serão acrescidos dois pontos ao total já obtido por esses empregados na avaliação.

Já o levantamento das garantias aos trabalhadores e trabalhadoras negros e pela equidade de raça localizou 21 unidades de negociação que incluíram ao menos uma cláusula em um dos contratos firmados no período 2001 a 2006.

A importância de garantias que assegurem o cumprimento dos princípios de não discriminação e que atuem na direção da igualdade racial é indiscutível, mas, apesar de fundamentais, essas ainda

são negociadas por um reduzido grupo de categorias profissionais e, em poucos casos, apresentam avanços em relação à legislação. Para fins analíticos, essas cláusulas foram classificadas em quatro tipos: Garantias contra a discriminação; Isonomia salarial; Ações afirmativas; e Saúde.

Tanto as cláusulas contra a discriminação - que são as mais disseminadas nos contratos coletivos -, quanto às relativas à isonomia salarial, limitam-se a reproduzir os dispositivos legais vigentes, proibindo diferenciações em função de cor ou raça. As poucas garantias que avançam na negociação do tema são as que asseguram a apuração de denúncia e devida punição em casos de discriminação no ambiente de trabalho e as que estabelecem políticas de ações afirmativas, como a discriminação positiva em caso de seleção interna para cargo de confiança; e a atenção às especificidades da saúde do negro.

Diante do exposto, pode-se observar através da análise das contratações que compõem o SACC-DIEESE uma grande distinção entre a situação das negociações relativas à equidade de raça e à de gênero no Brasil.

Os direitos relativos ao trabalho da mulher, que compõem as pautas de reivindicação do movimento sindical desde o final dos anos setenta, têm presença significativa nos contratos analisados no período e apresentam grande amplitude e diversidade temática. Já questões referentes ao trabalho dos negros foram introduzidas recentemente nessas negociações e sua conquista ainda é restrita a um reduzido número de categorias profissionais.

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

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