

Estudo preliminar sobre o cenário recente acerca dos resultados das negociações coletivas entre os anos de 2001 e 2006/2007

*Negociação Coletiva e Ações Sindicais em Políticas de Emprego
e Igualdade de Oportunidade no Brasil: “Acordos e Convenções
Coletivas – Resultados e Negociação de Cláusulas
Relativas ao Trabalho da Mulher – 2001 a 2006”
Contrato de Serviços BRA/SC/013/2008 – OIT/DIEESE*

Outubro de 2008

DIEESE

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: en@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

Carlos Eli Scopim – Vice-presidente - STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco

Tadeu Moraes de Sousa – Secretário- STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Educação

José Silvestre Prado de Oliveira – Coordenador de Relações Sindicais

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Cláudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	04
2. O SACC-DIEESE	05
3. RESULTADOS	06
3.1 CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E A QUESTÕES DE GÊNERO	06
3.1.1 Garantias relativas à gestação	08
3.1.2 Garantias relativas à maternidade / paternidade	09
3.1.3 Garantias relativas a responsabilidades familiares	10
3.1.4 Garantias relativas às condições de trabalho	11
3.1.5 Garantias relativas ao exercício do trabalho	12
3.1.6 Garantias relativas à saúde da mulher	13
3.1.7 Garantias relativas à equidade de gênero	13
3.2 CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DOS NEGROS	14
3.2.1 Garantias contra a discriminação	14
3.2.2 Isonomia salarial	15
3.2.3 Ações afirmativas	15
3.2.4 Saúde	15
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	16

1. INTRODUÇÃO

Dentre os temas que têm conquistado espaço nos processos de negociação coletiva de trabalho, destacam-se os que visam à eliminação da discriminação por características pessoais, como os relativos à equidade de gênero e de raça. Garantias específicas a esses segmentos da classe trabalhadora estão cada vez mais presentes nos contratos coletivos firmados nos últimos anos, representando importantes conquistas para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Neste artigo, serão apresentados dados preliminares de um estudo sobre a negociação histórica desses direitos no período compreendido entre 2001 e 2006. No que se refere às questões de gênero, procurou-se dar continuidade a estudos realizados anteriormente pelo DIEESE¹ – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos –, nos quais foram analisadas as cláusulas constantes dos acordos e convenções coletivas de trabalho relativas aos anos de 1993 a 2000. Já quanto às garantias para a equidade racial, este se constitui em um primeiro levantamento. Assim, buscou-se identificá-las e introduzir uma primeira análise de sua situação nas negociações coletivas de trabalho.

O material examinado foi levantado no SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido para o cadastramento de documentos que definem as condições de trabalho das diversas categorias profissionais.

¹ Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil / DIEESE – São Paulo: DIEESE, 1997.

2. O SACC-DIEESE

O SACC-DIEESE é composto por documentos que resultam das negociações entre empregados e empregadores ou de decisão da Justiça do Trabalho, incluindo, portanto, acordos e convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas².

No período de 1993 a 2002 eram coletados pelo sistema 94 documentos ao ano, que abrangiam aproximadamente trinta categorias profissionais pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços, em catorze Unidades da Federação das regiões sul, sudeste, nordeste e centro-oeste. A partir de 2003 o painel foi ampliado para 220 documentos ao ano, que passaram a abranger cerca de cinquenta categorias profissionais em dezoito Unidades da Federação e em todas as 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 indicar as tendências gerais das negociações coletivas de trabalho, o SACC-DIEESE é majoritariamente composto por convenções coletivas, de forma a abranger o maior número possível de trabalhadores contemplados pelas normas negociadas.

² 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 resultados de julgamento de dissídios coletivos pelos tribunais do trabalho.

3. RESULTADOS

Os resultados obtidos serão expostos nos capítulos que seguem. No capítulo 3.1 serão apresentadas as negociações relativas a gênero e no 3.2, as referentes à raça.

3.1 CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E A QUESTÕES DE GÊNERO

O tratamento analítico das cláusulas referentes ao trabalho da mulher e às questões de gênero obedeceu a critérios estabelecidos em seminário organizado pelo DIEESE quando da elaboração do primeiro estudo sobre a questão, em 1997. Nesse seminário, que contou com a presença de cerca de trinta sindicalistas ligadas às Centrais Sindicais então existentes³, foram definidas, a partir do conteúdo do SACC-DIEESE, as cláusulas a serem analisadas e criados, por afinidade de conteúdo, os grupos temáticos que deveriam reuni-las, conforme exposto no Quadro 1, a seguir.

³ CUT – Central Única dos Trabalhadores; CGT – Central Geral dos Trabalhadores; CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores; FS – Força Sindical e SDS – Social Democracia Sindical.

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 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

Nos próximos tópicos, serão relatadas as garantias localizadas no SACC-DIEESE em cada um desses temas no período compreendido entre 2001 e 2006.

3.1.1 Garantias relativas à gestação

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

Esse é um dos temas tradicionalmente tratados nas negociações coletivas de trabalho e engloba cerca de 20% do total das garantias relativas ao trabalho da mulher e às questões de gênero. Neste grupo serão tratados os seguintes tipos de cláusulas:

Cláusulas	Conteúdo
Estabilidade à Gestante	garantia de emprego e salário às empregadas gestantes
Função Compatível à Gestante	transferência para função compatível com a gravidez
Liberação da Gestante antes do Término da Jornada de Trabalho	liberação das tarefas antes do término da jornada
Exame Pré-Natal	abono de faltas: à gestante, para pré-natal / ao pai, para acompanhamento
Atestado Médico de Gravidez	proibição de exigência na admissão; obrigatoriedade na demissão
Primeiros Socorros para Parto	transporte de empregadas em caso de trabalho de parto durante a jornada
Flexibilização do Horário da Gestante	flexibilização da jornada de trabalho mediante acordo com chefia
Prorrogação da Jornada de Trabalho da Gestante	proibida a prorrogação da jornada normal de trabalho

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 por algumas categorias profissionais em seus processos de negociação coletiva de trabalho e,

posteriormente, transformaram-se em lei, estendendo-se, portanto, a todas as trabalhadoras⁴. Outras – como a liberação da gestante antes do término do expediente e a flexibilização do seu horário de trabalho –, continuam exclusivamente objeto de acordo entre as partes e restringem-se, ainda, a poucas categorias profissionais.

3.1.2 Garantias relativas à maternidade / paternidade

As cláusulas incluídas neste 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, observou-se que grande parte das cláusulas negociadas reporta-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 enfrentado cotidianamente pelas trabalhadoras para a conciliação entre o trabalho e o cuidado com os filhos que lhes é tradicionalmente conferido.

Aqui se encontram aproximadamente 50% das garantias referentes à equidade de gênero tratadas no período analisado, que estão distribuídas nos títulos discriminados no quadro a seguir.

⁴ Lei 9.799, inciso IV, de 26/05/1999, e Lei 9.029/95, art.1º e 2º inciso II

Cláusulas	Conteúdo
Licença Maternidade	licença remunerada à trabalhadora para o parto e cuidados com a criança nos primeiros meses de vida
Licença Paternidade	licença remunerada ao pai nos primeiros dias de vida de filhos recém-nascidos
Garantias à Mãe em Licença	fornecimento de cesta básica / pagamento de participação nos lucros e/ou resultados à mãe afastada
Estabilidade Pai	garantia de emprego e salário ao pai no período de gestação e de nascimento de filhos
Garantias à Lactante	licença para amamentação / intervalos para amamentação / tempo em dobro para amamentar gêmeos
Creche	local para guarda de crianças / convênios com creche / reembolso de despesas com creche ou acompanhante
Acompanhamento de Filhos	abono de faltas para acompanhamento de filhos por questões de saúde ou escolares
Dependentes Deficientes	reembolso de gastos com saúde e educação de dependentes deficientes / horário de trabalho flexível aos pais
Garantias na Adoção	licença remunerada (mãe e/ou pai / companheiro do mesmo sexo) / estabilidade / intervalos para amamentação / assistência social-jurídica
Férias coincidentes com filhos	concessão de férias no período de recesso escolar dos filhos

No tema Maternidade/Paternidade, a garantia 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 adotantes⁵.

Ainda há algumas garantias que continuam restritas a poucas categorias profissionais, como extensão do intervalo para amamentação às mães adotivas ou limitações para a prorrogação do horário das trabalhadoras com filhos em creche.

3.1.3 Garantias relativas a responsabilidades familiares

Sob este título estão classificadas as cláusulas que estabelecem garantias aos trabalhadores em relação à vida familiar, tanto no que se refere à sua presença em situações que a requeiram, quanto na extensão, a seus dependentes, dos benefícios a que têm direito. Também neste grupo constam as cláusulas sobre auxílios direcionados aos dependentes dos trabalhadores.

Do total de garantias relativas à equidade de gênero, cerca de 15% estão presentes

⁵ Lei 10.421, de 5 de abril de 2002

neste grupo, assegurando os seguintes direitos:

Cláusulas	Conteúdo
Acompanhamento de Familiares	abono de falta para internação hospitalar de cônjuge / pai / mãe
Auxílios à Educação	empréstimo / auxílio / concessão de material escolar e/ou uniforme e/ou matrícula de dependentes
Assistência à Saúde	assistência médica extensiva a familiares / auxílio medicamentos, aparelho ortodôntico, óculos
Auxílio Dependentes	auxílio a trabalhadores responsáveis por família
Férias Coincidentes entre Cônjuges	concessão de férias no mesmo período para cônjuges

Também aqui, a grande maioria dos tipos de cláusulas asseguradas é fruto de negociação direta entre as partes. Mesmo no caso da educação, em que há alguma regulamentação legal⁶, observam-se várias conquistas não previstas em lei, como a concessão de uniformes ou de material escolar.

A garantia mais disseminada neste grupo é a que prevê a liberação dos trabalhadores para acompanhamento de familiares em caso de doenças e/ou internações. Ainda com relação à saúde, assegura-se 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.

3.1.4 Garantias relativas às condições de trabalho

Neste grupo foram classificadas cláusulas de natureza bastante distintas: as que tratam diretamente da regulamentação das condições do trabalho, como jornada e ambiente; as que procuram coibir abusos contra as trabalhadoras; as referentes às necessidades fisiológicas da trabalhadora e, por fim, as relativas a exigências com a aparência para o exercício da função.

Todas elas são negociadas em pequeno número e restritas a poucas categorias profissionais, representando menos de 10% das garantias que tratam do trabalho da mulher e das questões de gênero.

⁶ Salário-Educação – Decreto 87.043/1982, arts. 9º e 10º.

Cláusulas	Conteúdo
Jornada de Trabalho	regras para alteração da jornada das mulheres / para flexibilização da jornada de gestantes e mães
Condições Físicas do Ambiente de Trabalho	direito de exercer as atividades sentada
Revista de Pessoal	normas para revista de pessoal
Assédio Moral / Assédio Sexual	programas educativos de combate / coibição e apuração do ato / orientação psicológica e jurídica às vítimas
Fornecimento de Absorventes	fornecimento de absorventes e/ou analgésico em situações emergenciais
Fornecimento de Roupas	pela empresa, quando assim for exigido

Das garantias que constam neste grupo, a grande maioria refere-se ao fornecimento de absorventes e à normatização das revistas de pessoal. As demais se restringem a muito poucas categorias profissionais.

Merecem atenção especial as cláusulas 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 nos acordos e convenções coletivas. É importante observar que essas garantias não se referem 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.

3.1.5 Garantias relativas ao exercício do trabalho

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

O exame do material mostrou que essas garantias foram negociadas por poucas categorias profissionais e estão praticamente ausentes das negociações coletivas de trabalho, representando aproximadamente 1% das cláusulas negociadas sobre o trabalho da mulher e questões de gênero.

Cláusulas	Conteúdo
Qualificação e Treinamento	compromisso com a formação profissional da mulher / adequação de instalações do SENAI às trabalhadoras

Quanto ao conteúdo, têm a particularidade de serem redigidas de forma praticamente idêntica, assegurando melhores condições para o aprendizado das mulheres no SENAI.

3.1.6 Garantias relativas à saúde da mulher

Aqui serão expostas as cláusulas registradas pelo SACC-DIEESE que visam à preservação da saúde das trabalhadoras e que não se vinculam à defesa da função reprodutiva.

Este tema engloba cerca de 5% das garantias relativas ao trabalho da mulher e a questões de gênero e tratam das seguintes questões:

Cláusulas	Conteúdo
Prevenção do Câncer Ginecológico	abono de falta para exame e/ou custeio de exames preventivos
AIDS	campanhas de prevenção / garantias contra discriminação / estabilidade / complementação do auxílio doença
Licença Aborto	licença remunerada à trabalhadora que sofrer aborto
Estabilidade Aborto	garantia de emprego e salário à trabalhadora que sofrer aborto
Pagamento de PLR às Afastadas por Aborto	contagem do tempo de afastamento por motivo de aborto para fins de cálculo de PLR
Retorno de Licença Maternidade	realização de exame médico periódico no retorno ao trabalho após o parto
Ausências no Período Menstrual	direito de ausência não remunerada no período menstrual

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 as garantias são restritas a um reduzido número de categorias profissionais. Observou-se que a maior parte, ainda que pouco frequentes, dispõem sobre AIDS e estabilidade em caso de aborto.

3.1.7 Garantias relativas à equidade de gênero

As garantias referentes à implantação de ações direcionadas à eliminação das desigualdades entre os sexos estão agrupadas sob o tema equidade de gênero. Apesar de muito relevantes, estas representam pouco mais de 3% das cláusulas relativas ao trabalho da mulher e a questões de gênero.

Cláusulas	Conteúdo
Garantias contra Discriminação	isonomia salarial / igualdade de condições e oportunidades profissionais / ações afirmativas
Denúncia de Prostituição e Trabalho Infantil	repúdio à prática / conscientização sobre consequências civis e criminais

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. Em apenas um caso são explicitadas as medidas a serem adotadas para o combate à desigualdade no âmbito profissional.

3.2 CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DOS NEGROS

Neste tópico será apresentado um levantamento das cláusulas constantes do SACC-DIEESE que estabelecem garantias específicas às trabalhadoras e trabalhadores negros.

No material pesquisado, verificou-se que direitos relativos a esse tema têm presença pouco significativa, restringindo-se às negociações de menos de 10% das categorias profissionais acompanhadas pelo SACC-DIEESE em 2006.

Além disso, pôde-se observar que a grande maioria das cláusulas deste grupo tem base em preceitos legais de não discriminação social, econômica e profissional em função de cor ou raça, reforçando ou citando textualmente os dispositivos de lei.

Para efeitos expositivos, cada grupo de questões será apresentado em tópicos distintos.

3.2.1 Garantias contra a discriminação

As garantias contra a discriminação e pela igualdade de oportunidades são o tema de grande parte das cláusulas relativas aos trabalhadores negros. Em geral, prevêm a realização de campanhas educativas contra as diversas formas de discriminação racial e reafirmam o compromisso das empresas em garantir a igualdade de oportunidades independentemente da cor ou raça dos trabalhadores.

Cláusulas	Conteúdo
Garantias contra a discriminação	Repúdio/ coibição e/ou apuração de atos de discriminação / reafirmação da igualdade racial / campanhas educativas

3.2.2 Isonomia salarial

O princípio da igualdade de salário independentemente de raça ou cor, sexo, idade ou estado civil, que é assegurado pela legislação brasileira, consta de alguns dos acordos e convenções coletivas de trabalho pesquisados. Em todas as ocorrências registradas, as garantias constitucionais são reproduzidas na íntegra, não havendo avanços em relação às determinações legais.

Cláusulas	Conteúdo
Isonomia Salarial	garantia de igualdade de salários independentemente de cor ou raça

3.2.3 Ações afirmativas

Neste grupo, foram reunidas as cláusulas que apresentam propostas de práticas, ações ou políticas efetivas contra a discriminação aos trabalhadores negros no ambiente de trabalho. Embora da maior importância, essas garantias são negociadas por poucas categorias profissionais.

Quanto ao conteúdo, duas delas prevêem medidas de ação afirmativa em processos de seleção interna e externa. Outra assegura ao Sindicato a realização de um mapeamento racial da categoria.

Cláusulas	Conteúdo
Ações Afirmativas	valorização positiva da questão racial em processos seletivos / garantia de não discriminação em concursos públicos / mapeamento racial da categoria

3.2.4 Saúde

Apenas uma das 220 categorias profissionais que compõem o SACC-DIEESE assegurou cláusula relativa à saúde dos trabalhadores negros. Essa inclui entre os exames médicos a que são submetidos periodicamente os empregados, o de detecção de anemia falciforme aos afro-descendentes. Também enfatiza a atenção especial que deverá ser dada aos empregados negros nas campanhas que promoverá pela prevenção de hipertensão arterial.

Cláusulas	Conteúdo
Saúde	garantia de exames médicos e campanhas preventivas voltados às especificidades dos afro-descendentes

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos direitos relativos ao trabalho das mulheres e dos negros nos acordos e convenções coletivas que compõem o SACC-DIEESE mostra a importância dos processos de negociação coletiva na regulamentação das relações de trabalho, tanto no que se refere à conquista de novas garantias, quanto à ampliação das previstas em lei.

Garantias ao trabalho da mulher são tradicionalmente incluídas nas negociações entre capital e trabalho e compõem os acordos e convenções coletivas desde os anos 1980. Em 2006, foram registradas, em média, cinco cláusulas sobre esse tema por documento cadastrado no SACC-DIEESE, sendo que em alguns deles não consta uma única cláusula sobre o tema e em outros foram localizadas mais de dez.

No que tange ao conteúdo, mais de 80% das conquistas relativas às mulheres reportam-se à mãe trabalhadora, estabelecendo direitos relativos à gestação, maternidade e responsabilidades familiares. Os outros 20% estão distribuídos entre os temas condições de trabalho, exercício do trabalho, saúde e equidade de gênero.

Embora as garantias mais disseminadas nos contratos coletivos sejam as regulamentadas por lei, com ampliação – ou mesmo reprodução – de direitos de cumprimento obrigatório, foram também observadas conquistas que não se referenciam no arcabouço legal e que foram introduzidas pelos processos de negociação coletiva de trabalho de algumas categorias profissionais.

Em alguns casos, essas conquistas disseminaram-se para outras categorias; em outros, mantiveram-se circunscritas às mesmas unidades de negociação. Há ainda situações nas quais alguns direitos que surgiram nas negociações diretas entre capital e trabalho e restringiram-se, por algum tempo, a determinados segmentos, foram posteriormente regulamentados por lei, estendendo-se ao conjunto dos trabalhadores. Entre eles, podem ser citados a licença às mães adotantes, a liberação para o acompanhamento pré-natal e a licença-paternidade.

Já no que se refere aos negros, a negociação de garantias ao seu trabalho, além de bem menos freqüente, é muito recente. Até os anos 90, eram raros os acordos e convenções coletivas que o mencionavam, e quando o faziam, apenas transcreviam o preceito constitucional de igualdade de oportunidades independentemente de raça ou de cor. Ainda hoje, quase 80% das cláusulas relativas aos trabalhadores negros limita-se a reproduzir o texto

legal. Os outros temas tratados – ações afirmativas e saúde – são assegurados em raras negociações. Para se ter uma idéia, em 2006, menos de 10% dos acordos e convenções coletivas cadastrados no SACC-DIEESE asseguravam alguma garantia ao trabalho dos negros.

Entretanto, deve-se ter em vista que, mesmo quando restritas a poucas categorias profissionais ou quando apresentam avanços pouco significativos, essas garantias são da maior importância no cotidiano dos trabalhadores e abrem espaço para o debate sobre o tema, avançando na luta pela reversão das desigualdades sociais e econômicas que sofrem os trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.