

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E
ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS

PROJETO REGIONAL
NEGOCIAÇÃO COLETIVA E EQUIDADE DE GÊNERO
NA AMÉRICA LATINA

BRASIL – RELATÓRIO FINAL

VERSÃO PRELIMINAR

APRESENTADO À
OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

DEZEMBRO DE 2002

APRESENTAÇÃO

Aqui serão apresentados os resultados de três pesquisas realizadas pelo DIEESE no âmbito do Projeto “Negociação Coletiva e Equidade de Gênero na América Latina”, coordenado pela Oficina Regional da OIT e pela Oficina de Atividades para os Trabalhadores da OIT – Genebra.

Estes trabalhos representam a continuidade das atividades que vêm sendo desenvolvidas pelo DIEESE desde o início da década de 90 em conjunto com as principais Centrais Sindicais Brasileiras: CGT – Central Geral dos Trabalhadores, CUT – Central Única dos Trabalhadores e Força Sindical.

Embora já fizesse parte do trabalho cotidiano do DIEESE desde os anos 80, a discussão das questões de gênero intensifica-se na década de 90, com o incremento das demandas do movimento sindical, que resultaram em diferentes produções para o aporte de informações que têm subsidiado a ação do movimento sindical.

Essa produção contou, além dos recursos do DIEESE e do movimento sindical brasileiro, com o apoio do Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, do Solidarity Center no Brasil da AFL-CIO e do Canadian Labor Congress.

Dentre os resultados obtidos, destacam-se a elaboração da Pesquisa DIEESE nº 13 – “Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil”, lançada em 1997 e do Mapa das Questões de Gênero, de 1999.

Em relação ao “Pesquisa DIEESE”, é interessante ressaltar seu processo de construção, cujo conteúdo foi discutido com o movimento sindical em um seminário específico, que objetivava tanto a preparação das lideranças sindicais para a negociação dos temas de gênero, quanto a consolidação de um instrumental que subsidiasse as reivindicações e a argumentação dos trabalhadores neste processo. Esse instrumento veio a materializar-se na publicação, que reúne as mais importantes conquistas do movimento sindical no tema entre os anos de 1993 e 1996.

No projeto ora apresentado, essas informações são atualizadas para o período 1997 a 2000 e deverão compor um novo “Pesquisa DIEESE”, a ser publicado em 2003.

Do mesmo modo, o Mapa das Questões de Gênero tem um significado especial, não apenas pelas informações que veio a reunir, mas pela maneira como foi desenvolvido. A produção do Mapa - um planejamento estratégico sobre as questões de gênero frente às mudanças no mundo do trabalho-

também envolveu as três grandes centrais sindicais brasileiras em um processo de elaboração conjunta, com o apoio técnico do DIEESE. Após seu desenvolvimento e publicação, que alcançou grande repercussão nacional e internacional, realizou-se um monitoramento de pautas de reivindicações no que se refere ao tema gênero.

Assim, foram comparadas as pautas elaboradas por algumas categorias profissionais nos anos de 1997, 1998 e 1999, que, no âmbito deste projeto da OIT, está sendo atualizada para o ano de 2001.

Aqui, tal como nos trabalhos anteriores, busca-se não apenas produzir um conjunto de informações, mas também realizar um processo de formação dos representantes dos trabalhadores, homens e mulheres.

Neste sentido, desenvolveu-se, também, uma pesquisa com o setor bancário que procura relatar a experiência de constituição de uma mesa temática de igualdade de oportunidades.

A seguir, são relatados os resultados de cada uma destas pesquisas.

Relatório 1 – Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil 1996-2000

Relatório 2 – A Experiência do Setor Bancário Brasileiro na Negociação Coletiva sobre Igualdade de Oportunidades

Relatório 3 – Reivindicações sobre a Questão de Gênero no Brasil – categorias selecionadas – 1997 a 2001

RELATÓRIO 1

**EQÜIDADE DE GÊNERO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS:
CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL -
1996 - 2000**

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO

2- A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

3- CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E A QUESTÃO DE GÊNERO

4- GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

5- GARANTIA À MATERNIDADE/PATERNIDADE

6- GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

7- GARANTIAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

8- GARANTIAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

9- GARANTIAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER

10- GARANTIAS RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO

11 – CONCLUSÕES

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ANEXO 1 – NOTAS METODOLÓGICAS

ANEXO 2 – QUADRO RESUMO DAS CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E À QUESTÃO DE GÊNERO E LEGISLAÇÃO VIGENTE

ANEXO 3 – EXEMPLO DE CLÁUSULAS REFERENTES AO TRABALHO DA MULHER

1- INTRODUÇÃO

Serão apresentados, aqui, os resultados da pesquisa “**Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho no Brasil– Resultados da Negociação de Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher – 1996 – 2000**”, realizado no âmbito do Projeto Regional - Negociação Coletiva e Equidade de Gênero na América Latina, coordenado pela Oficina Regional da OIT e pela Oficina de Atividade para os Trabalhadores da OIT-Genebra.

Esta pesquisa tem por objetivo localizar, sistematizar e analisar as cláusulas referentes ao trabalho da mulher e às relações de gênero no trabalho resultantes das negociações coletivas praticadas no período em questão, bem como compará-las às obtidas entre os anos de 1993 e 1995, já apresentadas em estudo elaborado anteriormente ¹.

Pretende-se, assim, captar o estágio da negociação dessas questões e dar continuidade à análise, de forma a indicar possíveis evoluções, retrocessos ou estagnação desse processo.

A preocupação com o tema decorre das adversidades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho no que se refere a salários, discriminação na contratação e ascensão profissional, abusos por parte das chefias e, em especial, das dificuldades de conciliação entre trabalho e cuidados com os filhos e a casa, que lhes são tradicionalmente atribuídos.

É importante contextualizar que a negociação das garantias ao trabalho da mulher e à busca da equidade de gênero, passa, necessariamente, pela compreensão do panorama geral das negociações coletivas no Brasil, dado que este espaço, a partir da retomada da ação sindical no final da década de 70, adquire enorme importância para os trabalhadores brasileiros, tornando-se um elemento significativo na definição das regras e condicionantes das relações de trabalho.

Nos anos 80, com a redemocratização do país e a ascensão do sindicalismo, que, estrategicamente, direciona sua ação à organização interna e à consolidação de um espaço de discussão e normatização de questões de interesse dos trabalhadores, nota-se, marcadamente, a evolução e sofisticação do processo de negociação coletiva, tanto no que se refere à forma, quanto ao conteúdo e resultados.

—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 à 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 neste 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.

Em estudo publicado pelo DIEESE², foram apontadas algumas características das negociações coletivas de trabalho nos anos 90.

Em primeiro lugar, constatou-se que as convenções e acordos coletivos de trabalho firmados nessa década, reduziram sua abrangência. Assim, como demonstra a Tabela 1, os documentos firmados nos anos 80 continham de 5 a 6 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.

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

² DIEESE - A situação do trabalho no Brasil – São Paulo: DIEESE, 2001

Tabela 1
 Comparação do Número Médio de Cláusulas Acordadas, por Categorias Seleccionadas
 Brasil 1979/99

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.

Também o conteúdo das negociações coletivas alterou-se durante os anos 90³, quando o empresariado e o Governo Federal começaram a investir em medidas que visavam à flexibilização das relações de trabalho.

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

Quanto à questão salarial, há um redirecionamento das garantias negociadas. Até meados da década de 90, este 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 enfrentados no Brasil.

Apesar disso, temas fundamentais que envolvem a regulamentação de procedimentos envolvidos no processo de trabalho; 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.

³ As informações analisadas referem-se aos anos de 1993 a 1996.

Também neste período, embora negociada por muito poucas categorias profissionais, a prevenção de Lesões por Esforços Repetitivos - LER - que se constituíram num dos maiores problemas decorrentes da intensificação do processo de trabalho- foi introduzida, nos anos 90, 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, cujas negociações começaram a concretizar-se e disseminar-se a partir de meados da década.

Quanto ao nível e qualidade do emprego, uma das principais preocupações do movimento sindical desde o final da década de 80, dado o aumento brutal do desemprego e as 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.

No que se refere ao nível de emprego, as negociações da década de 90, tal qual em 80, continuaram restringindo-se a 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 em relação 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). É importante registrar que, 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. Este 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. No capítulo 2 – A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho-, esse quadro será apresentado com maior detalhamento.

Assim, qualquer avaliação dos resultados que serão apresentados, devem 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 (o anexo 3).

1. 2- A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

2.

3. No Brasil, a inserção feminina no mercado de trabalho vem se intensificando nas últimas duas décadas, notadamente a partir dos anos de 1990.

A busca da estabilização das contas externas na primeira metade da década de 80 e da inflação a partir de 1985 até 1994, somada 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 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.

Esse 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 também pela simples opção de viverem sozinhas, sem constituir família, também impeliram a mulher para o mercado de trabalho.

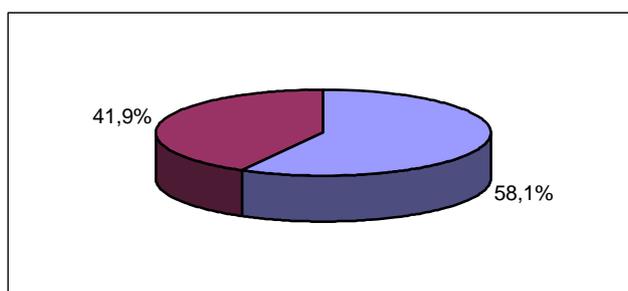
4. A variedade de razões que levaram as mulheres a se incorporar na atividade econômica se traduz, porém, na discriminação do trabalho feminino, revelada através das formas singulares de sua inserção, das altas taxas de desemprego, dos menores rendimentos e de vínculos de trabalho mais frágeis.

5.

6. *A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL*

7. No Brasil, no ano de 2001, 34.852.764 de mulheres estavam no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas, o equivalente a 41,9% da População Economicamente Ativa (Gráfico 1). Este percentual foi superior ao observado em 1995, quando a força de trabalho feminina era de 29.820.663 e representava 40,1% da PEA.

GRÁFICO 1
População economicamente ativa, por sexo
Brasil - 2001



Fonte: IBGE. PNAD
Elaboração: DIEESE

Cerca de 46% das mulheres se inseriram no mercado de trabalho como assalariadas, ou seja, quase metade das ocupadas, em 2001. No entanto, chama atenção o alto número de mulheres na condição de empregadas domésticas (18,3%), de autônomas (16,3%) ou mesmo exercendo trabalho sem remuneração (9,8%), evidenciando a vulnerabilidade do trabalho feminino. Houve ainda, no ano de 2001, crescimento do assalariamento feminino e do trabalho doméstico, em relação aos dados de 1995. O alto percentual de mulheres trabalhando sem remuneração (13,1%), observado em 1995, se reduziu sensivelmente em 2001 (Tabela 2).

A estrutura de ocupação do homem difere da feminina, no sentido de estes quase não trabalham no serviço doméstico. Sobretudo, mais da metade dos ocupados eram assalariados (59,2%), percentual superior ao verificado para as mulheres e, ainda, 26,5% da força de trabalho masculina trabalharam como autônomos.

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

Posição na ocupação no trabalho principal	(em %)			
	Mulheres		Homens	Total
	1995	2001	2001	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

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 de prestação de serviços e de atividade social que, juntos, alocaram, 48,7% das ocupadas e de comércio de mercadoria, e 2001.

Expressiva foi a proporção de mulheres desempenhando trabalhos ligados a agricultura e pecuária (16,2%), em 2001. No entanto, percebeu-se uma queda na quantidade de ocupadas neste setor, em relação a 1995, e o crescimento da ocupação feminina nos setores tradicionais (serviços e de atividades sociais) assim como na indústria e nos serviços auxiliares de atividade econômica.

Os homens têm, tradicionalmente, uma presença mais marcante na indústria, onde se registram os melhores salários, e na indústria da construção. Assim como as mulheres, uma parcela considerável da força de trabalho masculina estava alocada no setor agrícola e de comércio de mercadorias e, em proporção menor, na prestação de serviços.

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	2001	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, maldefinidas 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

8.

AS DESIGUALDADES ENFRENTADAS PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO METROPOLITANO

9. A maior presença da mulher no mercado de trabalho não lhes garante igualdade de inserção e qualidade de trabalho. Os dados da seção anterior mostraram algumas características da ocupação feminina e como esta se diferencia, em linhas gerais, da masculina.

10. Contudo, alguns indicadores femininos referentes ao mercado de trabalho apontam diferenças marcantes, evidenciando a dificuldade adicional encontrada pela mulher de acesso ao trabalho para conseguir um vínculo de trabalho mais seguro e receber maiores salários.

11.

a) Dificuldades de inserção

12. 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 o desempenho da economia brasileira na década de 90 foi medíocre, as taxas de desemprego foram crescentes para ambos os sexos.

13. Entretanto, a mulher enfrenta maior dificuldade para conseguir um trabalho, visto que suas taxas de desemprego são sistematicamente superiores às masculinas, apesar da sua presença crescente na força de trabalho. 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, apontam esta diferença em todas as localidades.

14. Os dados apontam o aumento das taxas de desemprego de 1995 a 2001, mostrando que o nível de ocupação não cresceu o suficiente para incluir toda a população economicamente ativa, independente do sexo. Porém, é evidente a maior dificuldade da mulher em conseguir uma colocação no mercado de trabalho: o crescimento das taxas de desemprego entre as mulheres foi superior ao dos homens (Tabela 4). O desemprego feminino cresce, entre 33,5%, no Distrito Federal a até 41,1%, em Porto Alegre. Para os homens, apesar de ainda expressivos, os números são menores: a taxa de desemprego aumenta em 19,4%, no Distrito Federal, e em 33,7%,

em Porto Alegre, entre os anos de 1995 e 2001. No mesmo período, a taxa cresce 26,3% para os homens, mas 35,9% para as mulheres na região metropolitana de São Paulo.

TABELA 4
Taxa de desemprego total, por sexo
Regiões Metropolitanas - 2001

Regiões metropolitanas	Homens		Variação %	Mulheres		Variação %
	1995	2001		1995	2001	
Belo Horizonte	-	16,2	-	-	20,8	-
Distrito Federal	14,4	17,2	19,4	17,3	23,1	33,5
Porto Alegre	9,2	12,3	33,7	12,9	18,2	41,1
Recife	-	17,8	-	-	25,3	-
Salvador	-	25,0	-	-	30,2	-
São Paulo	11,8	14,9	26,3	15,3	20,8	35,9

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.

Segundo o tipo de desemprego, constata-se maiores taxas de desemprego aberto para as mulheres São elas que estão, em maior proporção, sem trabalho e buscando uma colocação há mais de 30 dias, além de possuírem disponibilidade imediata para exercer uma função.

Além do desemprego aberto, a PED considera o desemprego oculto, que pode ser desagregado em:

- desemprego oculto pelo trabalho precário - pessoas que realizaram, nos últimos 7 dias ou nos 30 dias anteriores ao da entrevista, trabalhos precários de auto ocupação – atividades remuneradas eventuais e instáveis ou não-remuneradas em ajuda a negócios de parentes – e que procuraram substituir este trabalho nos 30 dias anteriores ao da entrevista ou que, não tendo procurado neste período, o fizeram sem êxito até doze meses atrás.
- desemprego oculto pelo desalento – pessoas sem trabalho nos 7 dias anteriores ao da entrevista e com disponibilidade para ocupar um posto de trabalho, porém sem procura efetiva de trabalho nos últimos 30 dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas que realizaram ações concretas de procura de trabalho durante pelo menos 15 dias, nos últimos doze meses.

As mulheres estão, em maiores proporções, na situação de desemprego oculto pelo desalento, fato que pode ser explicado pelas altas taxas de desemprego feminino e pelo longo tempo que levam para se recolocar no mercado de trabalho. Ainda, as mulheres possuem, como alternativa à falta de uma posição no mercado de trabalho, a dedicação aos afazeres domésticos. Os homens, ao contrário, estão mais presentes no desemprego oculto pelo trabalho precário, dado que, na maioria das vezes, são chefes de família e precisam garantir a renda familiar (Tabela 5).

TABELA 5
Taxas de desemprego total e tipos de desemprego por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - 2001

(em %)

Taxas de desemprego e sexo	Regiões Metropolitanas					
	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Total	18,3	20,1	14,9	21,1	27,5	17,6
Homens	16,2	17,2	12,3	17,8	25,0	14,9
Mulheres	20,8	23,1	18,2	25,3	30,2	20,8
Aberto	11,4	12,8	9,6	12,0	16,4	11,2
Homens	8,9	10,1	7,2	9,1	13,5	8,6
Mulheres	14,4	15,7	12,7	15,7	19,6	14,5
Oculto	6,9	7,2	5,3	9,1	11,1	6,3
Homens	7,3	7,1	5,1	8,7	11,5	6,3
Mulheres	6,4	7,4	5,5	9,6	10,6	6,3
Pelo trabalho precário	4,5	3,8	3,5	4,8	8,0	4,6
Homens	5,7	4,9	4,2	6,4	9,6	5,3
Mulheres	3,0	2,6	2,7	2,8	6,2	3,8
Pelo desalento	2,4	3,5	1,8	4,3	3,1	1,7
Homens	1,6	2,2	0,9	2,3	1,9	1,1
Mulheres	3,4	4,8	2,8	6,8	4,4	2,5

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

b) A vulnerabilidade na inserção feminina

Quando inseridas no mercado de trabalho, as mulheres estão, em maior proporção, ocupadas 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 das mulheres que estão em situação vulnerável situa-se em torno de 35,0% em Porto Alegre e no Distrito Federal, chegando a cerca de metade do contingente feminino ocupado nas áreas metropolitanas de Salvador e Recife, em 2001. Entre os homens, essa taxa atinge 23,7%, no Distrito Federal a até 35,6%, no Recife.

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 21,8% da ocupação feminina, em Salvador. Na região metropolitana de São Paulo, significava 18,6% dos postos de trabalho ocupados pelas mulheres, no ano de 2001. Os homens, por sua vez, trabalham mais como autônomos que trabalham para o público e assalariados sem carteira de trabalho assinada.

TABELA 6
Proporção dos ocupados em postos de trabalho vulneráveis por sexo
Regiões Metropolitanas - 2001

(em %)

Regiões Metropolitanas	Total vulneráveis	Categorias vulneráveis			
		Assalariados sem carteira assinada	Autônomos que trabalham para o público	Empregados Domésticos	Trabalhadores familiares
Belo Horizonte	35,9	9,7	16,1	9,6	0,5
Homens	30,9	10,9	18,9	0,8	(1)
Mulheres	42,2	8,2	12,4	21,0	(1)
Distrito Federal	29,1	9,0	9,8	10,0	(1)
Homens	23,7	10,3	12,1	1,1	(1)
Mulheres	35,3	7,6	7,2	20,1	(1)
Porto Alegre	30,8	10,0	12,5	7,2	1,1
Homens	27,2	11,3	14,6	(1)	0,8
Mulheres	35,9	8,3	9,8	16,1	1,7
Recife	41,7	11,4	18,1	9,1	3,1
Homens	35,6	12,6	19,2	1,3	2,5
Mulheres	50,0	9,7	16,6	19,5	4,2
Salvador	41,6	11,9	17,8	10,8	1,1
Homens	34,8	13,7	18,8	1,4	(1)
Mulheres	49,7	9,9	16,6	21,8	1,4
São Paulo	35,0	14,2	10,9	8,4	1,6
Homens	29,6	15,6	12,3	0,6	1,1
Mulheres	42,0	12,3	8,9	18,6	2,1

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.

c) A desigualdade na remuneração entre os sexos

A desigualdade de remuneração entre homens e mulheres existe independente da inserção no mercado de trabalho, da escolaridade, da posição na ocupação e da função exercida. Muitas vezes, ao desempenhar uma mesma função, a mulher recebe menor salário, indicando uma clara discriminação em relação ao seu trabalho.

Entre o total de ocupados, a mulher recebe cerca de 66% do salário dos homens. A maior diferença de salários é observada em São Paulo e a menor, no Distrito Federal, provavelmente pela presença do setor público, que garante melhor remuneração para as mulheres (Tabela 7).

Já entre os assalariados, a diferença entre as remunerações é menor e o salário da mulher equivale, em média, a cerca de 82% do valor recebido pelos homens. Também neste caso, se observa, em São Paulo a maior diferença e, no Distrito Federal, a menor.

TABELA 7
Rendimento médio real dos ocupados e dos assalariados por sexo
Regiões Metropolitanas - 2001
(em Reais de janeiro de 2002)

Regiões Metropolitanas	Ocupados			Assalariados		
	Homens	Mulheres	%	Homens	Mulheres	%
	(A)	(B)	(B/A)	(C)	(D)	(D/C)
Belo Horizonte	763	492	64,5	721	585	81,1
Distrito Federal	1.304	886	67,9	1.314	1.100	83,7
Porto Alegre	834	576	69,1	792	639	80,7
Recife	601	396	65,9	616	521	84,6
Salvador	688	446	64,8	671	575	85,7
São Paulo	1.058	677	64,0	1.005	796	79,2

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) Excluídos 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

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. Os dados da primeira coluna da Tabela 8 mostram que, sistematicamente, o rendimento por hora das assalariadas é menor do que o dos homens, em todas regiões metropolitanas.

Em geral, as pesquisas apontam a maior escolaridade feminina. Os dados da PNAD permitem estimar que, em 2001, as mulheres tinham, em média, 7,7 anos de estudo e os homens, 6,7. Sobretudo, 35% das mulheres ocupadas possuíam 11 ou mais de estudo e este percentual era de 25% para os homens.

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 do superior equivalem a cerca de 65% da remuneração dos homens com ensino superior e esta diferença diminui para os níveis de instrução menores. 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, respectivamente, 68% e 69% do salário dos homens.

TABELA 8
Rendimento médio real por hora dos assalariados segundo nível de instrução, por sexo
Regiões Metropolitanas - 2001

(em Reais de janeiro de 2002)

Regiões Metropolitanas	Total	Analfabeto	Ensino fundamental incompleto (1)	Ensino fundamental completo	Ensino médio incompleto	Ensino médio completo	Ensino Superior (2)
Belo Horizonte	3,76	1,60	2,01	2,52	2,40	3,61	9,85
Homens	3,89	(3)	2,15	2,71	2,62	4,31	11,90
Mulheres	3,59	(3)	1,68	2,06	1,95	2,91	8,25
Distrito Federal	7,32	2,23	2,57	3,52	3,31	5,91	15,51
Homens	7,57	2,23	2,69	3,86	3,75	7,04	17,72
Mulheres	6,99	(3)	2,26	2,82	2,58	4,80	13,44
Porto Alegre	3,99	(3)	2,33	2,67	2,57	3,84	8,82
Homens	4,11	(3)	2,53	2,91	2,77	4,40	10,24
Mulheres	3,73	(3)	1,84	2,13	2,22	3,16	7,56
Recife	3,09	1,22	1,55	1,96	1,96	2,87	8,89
Homens	3,09	1,25	1,61	2,15	2,18	3,40	10,97
Mulheres	3,10	1,02	1,30	1,46	1,53	2,27	7,19
Salvador	3,59	1,32	1,67	2,02	1,99	3,41	9,49
Homens	3,62	1,36	1,77	2,17	2,19	4,09	11,39
Mulheres	3,57	(3)	1,33	1,56	1,60	2,70	8,06
São Paulo	4,97	2,26	2,77	3,39	2,93	4,46	12,43
Homens	5,17	2,34	2,97	3,64	3,17	5,09	15,13
Mulheres	4,66	(3)	2,21	2,77	2,52	3,77	9,95

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

A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho é evidente. Porém, cada vez mais, esse tema se encontra 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 ao 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

Para o levantamento do material necessário para a elaboração da pesquisa sobre cláusulas negociadas em relação ao trabalho das mulheres e às questões de gênero, foi utilizado o **SACC-DIEESE -SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DE CONTRATAÇÕES COLETIVAS**, que tem como principal objetivo 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 normativas⁴.

Desde 1993, são coletados pelo sistema 94 documentos ao ano, que abrangem, aproximadamente, trinta categorias profissionais - pertencentes aos setores industrial, comercial e de serviços - e 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 das 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 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 houvesse 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, firmasse, tradicionalmente, acordo paradigmático para as negociações coletivas que superasse a convenção coletiva da categoria. Podem ser citadas, como exemplo, as entidades representativas de trabalhadores nas indústrias de alimentação, que, no geral, firmam convenções coletivas distintas para parcelas da categoria e para inorganizados em sindicatos 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.

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.

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

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

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

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

A pesquisa pode investigar todo o material cadastrado ou ser delimitada por alguns parâmetros, como categoria profissional, abrangência geográfica, tipo de instrumento, entre outros. 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.

Ainda foi desenvolvido 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 frequência e distribuição de cláusulas por tipo, bem como observar sua evolução no decorrer do tempo.

3.1- Procedimentos para a Realização da Pesquisa

Para a pesquisa ora realizada, 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; a saber:

Quadro 1 - Cláusulas relativas ao trabalho da mulher⁵

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 Auxílio Educação Acompanhamento de Filhos Auxílio Dependentes Dependentes Portadores de Deficiência Auxílio Natalidade Garantias na Adoção
Condições de Trabalho	Direito 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
Equidade de Gênero	Garantias contra a Discriminação

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

⁵ É interessante relatar que a seleção e classificação das cláusulas pesquisadas no primeiro estudo foi realizada em um seminário organizado pelo DIEESE e que contou com a presença de 29 sindicalistas ligadas a centrais sindicais; a saber: CUT- Central Única dos Trabalhadores; CGT- Central Geral dos Trabalhadores; CGT- Confederação Geral dos Trabalhadores; FS- Força Sindical e SDS – Social Democracia Sindical.

Além dessas, por solicitação da coordenação deste projeto, foram adicionadas cláusulas referentes a relações familiares, como licença para acompanhamento de doença de cônjuges e familiares e assistência médica a dependentes dos empregados. Para isso, foi necessária a revisão de parte do material já cadastrado no SACC-DIEESE e a inclusão de novas palavras-chave que permitissem a identificação dessas garantias, posto que, 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.

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 pudesse captar evoluções ou involuções nas garantias determinadas;
- d- comparadas suas características com as similares do período 1993-1995.

Cabem, aqui, algumas observações sobre o material analisado e os procedimentos adotados em situações atípicas.

Em primeiro lugar, é necessário esclarecer que, embora o SACC-DIEESE seja composto por 94 documentos ao ano, este não é o total de contratos observado ano a ano, 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, posto que o problema ocorreu com todo o processo da negociação e não especificamente com um ou outro tema. Sendo assim, 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 subsequentes.

Além dessa observação, é importante relatar as diversas modificações que ocorreram 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, serão apresentadas as cláusulas investigadas e sua quantidade em cada um dos anos que compõem a série.

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	%								
GESTAÇÃO	103	20,9	103	20,9	99	20,0	99	20,4	99	20,2		
Estabilidade Gestante	79	16,0	79	16,0	77	15,6	77	15,9	77	15,7	80	85,1
Função Compatível à Gestante	11	2,2	11	2,2	10	2,0	10	2,1	10	2,0	12	12,8
Liberação da Gestante antes 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	263	53,2	263	53,2	265	53,6	256	52,8	257	52,4		
Licença Maternidade	20	4,0	20	4,0	22	4,5	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	12,0	58	11,8	58	61,7
Auxílio Educação	22	4,5	20	4,0	19	3,8	18	3,7	19	3,9	23	24,5
Acompanhamento de Filhos	46	9,3	47	9,5	47	9,5	47	9,7	48	9,8	47	50,0
Auxílio Dependentes	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	0,2	1	1,1
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	50	10,1	51	10,3	51	10,3	51	10,3	52	10,5		
Acompanhamento de Cônjuges/Familiares	25	5,1	25	5,1	25	5,1	25	5,1	26	5,3	26	27,7
Assistência à Saúde	25	5,1	26	5,3	26	5,3	26	5,3	26	5,3	23	24,5
CONDIÇÕES DE TRABALHO	38	7,7	37	7,5	39	7,9	38	7,8	39	8,0		
Jornada de Trabalho	3	0,6	3	0,6	5	1,0	5	1,0	5	1,0	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	18	3,6	18	3,6	19	3,8	19	3,9	20	4,1		
Prevenção de Câncer Ginecológico	2	0,4	2	0,4	2	0,4	2	0,4	2	0,4	2	2,1
AIDS	6	1,2	6	1,2	7	1,4	7	1,4	8	1,6	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	494		494		494		485		490			
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) O total pode não corresponder à soma das cláusulas, pois uma mesma categoria profissional pode ter conquistado mais de uma cláusula referente ao tema.

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.

4-GARANTIAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

As cláusulas relativas à gestação têm por objetivo preservar a gravidez, através de direitos 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.

4.1 - 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 80 categorias profissionais⁶, o que significa que, do total das categorias pesquisadas, 85% incluíram esta garantia em um ou mais anos da série.

No setor industrial, esta 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, esta garantia é pactuada por trabalhadores em processamento de dados, enfermeiros, vigilantes, aviários, aeronautas, condutores de veículos, jornalistas, bancários e professores. Também os contratos coletivos dos trabalhadores 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

⁶Nos 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.

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 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 5 meses após o parto.

Os outros 40% ampliam o prazo previsto em lei, desde 30 a até 120 dias além do legal. 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 300 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 30 a até 90 dias, a partir da notificação da dispensa. Nestes casos, prevê-se a extensão do prazo de notificação para gestações atípicas, não reveladas, desde que esta situação seja comprovada por atestado médico do INSS. Ainda uma única cláusula garante o emprego à trabalhadora, no caso de natimorto, por 30 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 renovaram 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.

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

Na legislação brasileira, esta 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 12 incluem esta cláusula em seus contratos coletivos, o que, embora represente um avanço em relação ao período 1993-1995, quando somente 10 categorias a asseguraram, demonstra ainda ser muito 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 e uma por comerciários (Ceará).

Todas as categorias renovaram esta garantia nos três anos analisados.

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.

4.3- 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 - RS asseguram à gestante, a partir do 6º mês de gravidez, liberação das atividades 10 minutos antes do término de cada turno de trabalho. Já os têxteis de Caxias do Sul - RS pactuam liberação, a partir do 8º 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 7º 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.

4.4 - 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, acrescentando que haverá abono das faltas decorrentes de atendimento de urgência.

4.5- 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 acordam 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 garantem, no caso de dispensa da empregada gestante e diante da necessidade de apresentação de exame de gravidez para a anulação da demissão, o ressarcimento dos gastos

efetuados com o atestado, bem como a responsabilidade da empresa em custear outro exame, caso o exija novamente da trabalhadora.

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.

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

4.6 - Primeiros Socorros para 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. Esta garantia vigora em todos os anos da série ora verificada e já constava dos contratos do período analisado anteriormente.

4.7 - Informações sobre Riscos à Gestante

Esta 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 vigoram 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 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, pôde-se observar poucos avanços em relação às determinações legais, já que as cláusulas asseguradas reforçam matérias já previstas em lei, reportando-se quase que exclusivamente às mulheres. São raros os casos em que se explicitam garantias idênticas a homens e mulheres, afastando a possibilidade de se caracterizar a criação dos filhos como responsabilidade de ambos os sexos.

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

Em seguida, serão relatadas as cláusulas localizadas referentes à relação entre trabalho de homens e mulheres e os filhos.

5.1 - 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 à percepção de seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos últimos seis meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado retornar à função que anteriormente ocupava. A Lei 8.213, de 24/07/91, nos artigos 71 e 72, garante que o salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica e deve ser pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários.

No material examinado, a cláusula relativa à licença-maternidade está presente nos contratos coletivos de 21 categorias profissionais, 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.

Esta 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.

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 12 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 subsequentes, determinam, no contrato de 2000, que o salário maternidade será baseado nas três maiores comissões percebidas nos últimos 12 meses mais descanso semanal remunerado.

Os professores da Bahia, que não renovam esta cláusula a partir do ano 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, a extensão do 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.

5.2 - 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 que se referem à licença-paternidade em seus contratos coletivos de trabalho. Isso significa que cerca de 35% das categorias profissionais examinadas incluem em seus contratos coletivos essa garantia. Essa cláusula foi verificada nos contratos de 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.

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 prevêm 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 consecutivos 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.

5.3 - 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 1993-1995⁷ e duas (metalúrgicos de Belo Horizonte - MG e químicos do Rio de Janeiro) passam a negociá-la a partir de 1997.

No caso dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro, fica assegurada estabilidade ao pai por 90 dias após o nascimento do filho, desde que a certidão seja entregue à empresa no prazo máximo de 15 dias, contados do parto. Já os bancários asseguram e garantem estabilidade no emprego por 60 dias após o nascimento do filho, também a condicionando à apresentação da certidão de nascimento no prazo de 15 dias, a contar da data do parto.

Todos os demais contratos prevêem estabilidade de 30 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.

5.4 - 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 17 categorias profissionais, que serão apresentadas, a seguir.

5.4.1 - 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 da lactante entrar em licença não remunerada de até 90 dias após o término da licença maternidade.

Os professores do Distrito Federal, além dessa, ainda asseguraram uma cláusula prevendo que a ampliação da licença maternidade em 2 semanas, conforme o disposto na CLT, pode ser utilizada para amamentação, mediante atestado médico.

7 No estudo referente ao período 1993-1995, foram computadas 3 cláusulas, mas, na verdade, haviam sido negociadas 4.

Em ambos, a concessão da licença é condicionada à requisição, com antecedência mínima de 30 dias do término da licença maternidade, no caso dos professores do Distrito Federal, e de 60 dias, no caso dos professores da Bahia.

5.4.2 - Intervalos para Amamentação

A legislação trabalhista, no §2º do artigo 396, assegura à mulher o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um para a amamentação do próprio 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 14 categorias profissionais constantes do SACC-DIEESE, abrangendo trabalhadores em indústrias de alimentação, construção e mobiliário, gráficas, metalúrgicas, 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 12 meses.

Ainda os calçadistas de Sapiranga 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 haviam negociado essas garantias nos anos de 1993 a 1995 e a renovam em todo o período 1996-2000, sem alteração no conteúdo.

5.4.3 - 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 de 8 horas. Ainda é garantida à mãe uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares.

5.5 - 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 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”.

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, cláusulas sobre guarda dos filhos são as mais frequentes 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 muito 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 excluíram no ano de 1996 e duas, ambas do estado do Espírito Santo, as asseguraram a partir deste 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 este 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 deste 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 9 até 83 meses. Com menor frequência, 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.

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 12 meses e um até os 9. Os dois restantes asseguram o ressarcimento total das despesas com creche de livre escolha das mães: um até que a criança complete 12 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, em alguns casos, 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 a seguir).

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, foram especificados, nos documentos negociados por três categorias profissionais, o estabelecimento de 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.

5.6 - 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 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 restringia-o 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 a *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.

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 frequência no período anterior e taxa de matrícula.

— Cabe, aqui, um destaque às conquistas de duas categorias profissionais. 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 a 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. Este benefício foi instituído pelo Decreto-Lei 1.422, de 23/10/75, que prevê a contribuição, em 2,5% da folha de pagamento ao mês, das empresas com mais de 10 empregados vinculadas à previdência social. 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, território e 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 pela manutenção de escolas ou instituições de ensino de 1º grau.

Das categorias profissionais que se referem a este 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 a bolsas de estudo, a totalidade dos contratos firmados por professores que constam do SACC-DIEESE; a saber: 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, ainda foram mencionadas, por duas categorias profissionais, 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.

5.7 - Acompanhamento de Filhos

A preservação da saúde dos filhos, assim como seu desempenho escolar, passam, 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 que asseguram, aos pais, abono de faltas ocasionadas por problemas com os filhos. Quase a totalidade das cláusulas aqui registradas relacionam-se a 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, de vidros; bancários, condutores de veículos, jornalistas, professores e comerciários. É interessante notar que esta, além da estabilidade à gestante, é a única das cláusulas relativas à gestação e maternidade difundida entre os comerciários: dos 7 contratos coletivos relativos a esse setor, 4 tratam do abono de faltas para o acompanhamento de filhos.

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, 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.

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, é garantido, em caso de necessidade de mais dias para o acompanhamento de filhos em situação de internação hospitalar, horário flexível, 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 1, 2, 3, 5 ou 6 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.

Cabe mencionar que 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; sendo que a grande maioria delas permanecem nos contratos coletivos de trabalho desde o período 1993-1995⁸. 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,

⁸ 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, estas não ocorrem na mesma proporção do aumento das cláusulas quando comparadas ao período anterior.

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.

5.8 - 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. Este auxílio, a ser pago mensalmente e reajustado nas mesmas condições previstas para os salários da categoria, é destinado a todos os empregados casados, às viúvas com dependentes, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas.

5.9 – Garantias a Trabalhadores com Dependentes Portadores de Deficiência⁹

Nos contratos de nove categorias profissionais, constam cláusulas referentes especificamente a trabalhadores com dependentes portadores de deficiências; quais sejam: 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.

Vale destacar 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.

⁹Este tópico não foi tratado separadamente no estudo anterior.

5.10 - Garantias na Adoção

A legislação trabalhista não assegura garantias aos pais quando da adoção de filhos, embora, diante da perversa realidade em que vivem milhões de crianças brasileiras, toda 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.

No total, 35 categorias profissionais estendem uma ou mais das garantias relativas à maternidade / paternidade aos pais e mães que adotarem crianças legalmente; a saber: 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.

A seguir, cada uma delas será apresentada separadamente.

|

5.10.1 - 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. Via de regra, esta é a única garantia que é negociada em cláusula à parte, não associada à similar que versa sobre a licença-maternidade da gestante.

Esta 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 30 dias.

Na maior parte das cláusulas, verifica-se a garantia de 30 dias de licença para mães que adotarem filhos de até 6 meses. Entretanto, a depender do contrato, a duração dessa licença é estabelecida entre 2 e 120 dias, combinada com a idade da criança, que varia de até um mês a até seis anos. Foram registradas licenças de 2, 7, 15, 30, 45, 60, 90, 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. 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 30 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 mantém, 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.

— Este movimento de retração, conforme já foi abordado no capítulo sobre licença maternidade, também parece ser consequência das ações de desregulamentação das relações de trabalho.

Ainda os jornalistas de São Paulo estabelecem condições mais vantajosas que as inicialmente acordadas, conquistando 90 dias de licença para a adotante de crianças na faixa etária de até 12 e 45 dias para adoção de crianças com mais de 12 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 30 dias.

4.10.2 - 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 esta 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 12 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.

5.10.3 - Estabilidade para Adotantes

Das 80 categorias profissionais que incluem cláusulas de estabilidade à gestante em seus contratos coletivos¹⁰, 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 esta 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 30 dias, após licença (também de 30 dias) às mães adotantes de crianças de até seis meses.

É importante ressaltar a cláusula constante do contrato coletivo dos trabalhadores em processamento de dados do Rio de Janeiro que assegura a todos os empregados, sem distinção de sexo, 90 dias de estabilidade para adoção de crianças com menos de seis anos.

Também aqui a única alteração observada no conteúdo destas cláusulas em relação ao período anterior refere-se a uma categoria profissional que havia assegurado à adotante a mesma licença da mãe biológica e retrocede da conquista anterior, reduzindo-a a garantia de emprego de 60 dias após licença de 30 dias.

5.10.4 - 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, 13 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.

5.10.5 – Auxílio Adoção

¹⁰ Ver tópico “Estabilidade à Gestante”

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 Paulo¹¹, que conquistaram, no ano de 1994, cláusula que garantia a todos os empregados adotantes de 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 – GARANTIAS PARA O DESEMPENHO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES¹²

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.

6.1 – Acompanhamento de Cônjuges e/ou Familiares¹³

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

No SACC-DIEESE, foram localizadas 26 categorias profissionais 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.

À exceção dos aeronautas, em nível nacional, que, conforme já exposto no capítulo relativo ao acompanhamento dos filhos, conquistam folga no dia de seu aniversário, dos filhos e do cônjuge, a totalidade das cláusulas verificadas referem-se a motivos de saúde.

Na grande maioria, 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 2 dias (na internação e na alta), de 3 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.

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.

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.

Convém destacar o acordo coletivo dos trabalhadores da empresa Sadia Concórdia S/A, que assegura acompanhamento para tratamento médico fora do domicílio de pessoa da família em primeiro grau.

Também aqui é interessante mencionar, conforme já exposto no capítulo que trata de acompanhamento de filhos, a conquista dos trabalhadores em processamento de Dados do Rio de Janeiro, que, além do abono de uma falta em caso de internação de cônjuge, ascendente e descendentes, assegura 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.

6.2 -ASSISTÊNCIA À SAÚDE¹⁴

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 profissionais¹⁵, das 95 constantes do SACC-DIEESE, incluem, em seus acordos e convenções coletivas de trabalho, uma ou mais cláusulas referentes à assistência à saúde do trabalhador e de sua família.

Destas, a grande maioria refere-se à *assistência médico-hospitalar* e, em alguns casos, acresce-se, também, a odontológica. Em um dos documentos mencionou-se, também, 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 a *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.

Cabe, ainda, destacar cláusulas que asseguram a extensão da assistência médico-hospitalar aos dependentes de empregados em situações adversas. Os trabalhadores da empresa Philp 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 6 meses a contar do óbito.

Já os químicos de estado de São Paulo conseguem estender o convênio aos empregados demitidos e seus dependentes por 60 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.

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.

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.

No material analisado, surgem apenas três¹⁶ tipos de garantias relativas às condições de trabalho da mulher, com origem em distintas motivações. Uma das motivações é a tentativa de amenizar situações penosas decorrentes do exercício da atividade profissional. Outras 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.

7.1- Jornada de Trabalho¹⁷

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 8 horas diárias, em consonância, portanto com o artigo 7º, inciso XIII, que estabelece, para todos os trabalhadores, jornada diária de 8 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.

No que se refere a esse tema, cinco categorias profissionais componentes do SACC-DIEESE, o incluem 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.

Destas, três referem-se à prorrogação da jornada de trabalho para mulheres e menores, sendo que duas condicionam à autorização médica anterior e uma a entendimento direto com os empregados com assistência obrigatória do sindicato.

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.

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.

7.2 - Direito de Trabalhar Sentada

Esta foi a única cláusula deste tipo 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.

Esta garantia consta em todos os contratos do período ora analisado, bem como nos examinados no período anterior.

É necessário mencionar que 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.

7.3 - Revista de Pessoal

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

Das categorias profissionais que constam do SACC-DIEESE, 14 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 esta 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.

7.4 – 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 consequências que podem advir da prática de assédio sexual.

7.5 - Fornecimento de Absorventes Higiênicos

Foram localizadas, no SACC-DIEESE, 19 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.

Essa garantia consta apenas dos contratos coletivos de categorias profissionais ligadas à indústria, quais sejam, 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. Já no período ora observado, duas categorias profissionais as excluem de seus contratos.

7.6 - Fornecimento de Sapatos e Meias

Também, aqui, foi localizada uma única cláusula, 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

Neste grupo deveriam ser tratadas as 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 prevêm o ressarcimento, por parte das empresas, de despesas efetuadas pelos trabalhadores com cursos de especialização; a liberação de trabalhadores para participação em cursos, conferências e seminários relativos à profissão; além da disposição das entidades sindicais e empresas em viabilizar a promoção de cursos, seminários, programas de capacitação ou reciclagem profissional.

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

8.1 - 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 esta perspectiva, que serão apresentadas a seguir, além das que se referem à aids.

9.1 - Prevenção de Câncer Ginecológico

Duas¹⁸ 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.

9.2 - AIDS

Entre os contratos coletivos de trabalho pesquisados, foram localizadas sete categorias profissionais que incluem cláusulas que se referem à aids. Destas, cinco, já as haviam assegurado no período 1993 a 1995; a saber: gráficos, vidreiros, químicos e trabalhadores em processamento de dados- todas do estado de São Paulo, além de bancários em nível nacional. 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 prevêm a necessidade das 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, composta por membros indicados pelos sindicato patronal e dos trabalhadores. Essa comissão tem como objetivo apresentar estudos com vistas a uma política global de prevenção e de assistência e acompanhamento aos bancários portadores da doença. Além disso, os bancários vedam a exigência de exame admissional para pesquisa da presença do vírus da doença.

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.

É importante que sejam destacadas as garantias introduzidas pelos aeronautas e pelos professores de São Paulo em seus contratos. Os aeronautas determinam a adoção de política global de prevenção à aids e o acompanhamento dos funcionários soropositivos.

Já os professores asseguram estabilidade aos portadores de HIV que vierem a apresentar infecções ou doenças oportunistas em decorrência da aids.

9.3 - Licença-Aborto

Esta 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.

Cabe comentar que esta garantia também havia sido negociada no período anterior pelos trabalhadores da Coperbo - PE, atualmente de propriedade da Petroflex S/A, que não a renovaram nos anos de 1996 a 2000.

9.4 - Estabilidade Aborto

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

Esta 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.

Todas as cláusulas asseguram o emprego da trabalhadora que sofreu aborto por períodos que variam de contrato para contrato. Três das categorias profissionais que garantem a estabilidade à trabalhadora, a estabelecem pelo prazo de 30 dias, três pelo prazo de 60 dias, uma pelo prazo de 75 dias e uma por 90 dias.

Todas essas categorias vêm renovando esta cláusula desde o período anterior.

9.5 –Retorno de Licença Maternidade

Por fim, os metalúrgicos de Curitiba-PR¹⁹ determinam a obrigatoriedade e gratuidade de exame médico aos trabalhadores afastados por mais de 30 dias e incluem, entre estes, 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

É fundamental que o espaço da negociação coletiva seja utilizado para a discussão e implementação de ações que apontem para a igualdade entre os sexos.

A pesquisa realizada no SACC-DIEESE localizou, 16²⁰ categorias profissionais incluem em seus contratos coletivos uma cláusula que se refere à igualdade entre os sexos, que serão detalhadas a seguir.

10.1 - Garantias contra a Discriminação

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Também a CLT, no artigo 461, prevê que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. Por trabalho de igual valor entende-se o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Das 16 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 excluem do conceito de diferenças salariais reajustes por mérito e salários de trabalhadores com perda de capacidade laboral ou problemas de saúde. 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 abrir negociações sobre o tema. 21

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

20 No estudo relativo ao período 1993-1995, por problemas de conceituação, a quantidade de cláusulas relativas à equidade de gênero foi subestimada.

21 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, em média, para cada contrato coletivo cadastrado, cerca de 4 cláusulas que tratam das garantias referentes ao trabalho da mulher, tendo sido localizadas desde categorias profissionais que não incluem cláusula alguma sobre essa questão em todo o período analisado até as que negociam dez em cada um dos anos.

A grande maioria das garantias está relacionada à gestação e maternidade, representando cerca de 80% 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 equidade 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 23% do total de garantias às mulheres registradas pelo SACC-DIEESE, a mais freqüente é a que se refere à estabilidade da gestante, negociada por 18% das categorias profissionais pesquisadas e que reafirma as disposições legais em boa parte dos textos acordados.

Foram asseguradas, ainda, conquistas relevantes do ponto de vista do acompanhamento e resguardo da gravidez, como, entre outras, liberação da gestante antes do término da jornada, abono de faltas para exames pré-natal, mas restringem-se a menos de 1% das categorias profissionais examinadas.

Cabe, aqui, uma observação quanto às garantias relativas à gestação. Todas as cláusulas que têm por finalidade sua preservação e desenvolvimento satisfatório reportam-se exclusivamente 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.

As cláusulas relativas à maternidade/paternidade apresentam comportamento semelhante. 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 seguem 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.

Entretanto, neste grupo de cláusulas, pôde-se verificar que duas das novidades introduzidas pelo processo de negociação estão mais disseminadas, além de apresentarem evolução tanto em quantidade quanto em conteúdo durante o período examinado. 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.

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.

Desta forma, a cláusula que prevê o fornecimento de absorventes às trabalhadoras é acordada por aproximadamente 20% delas, mas não determina a 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 outras cláusulas classificadas neste grupo: fornecimento de meias e sapatos e direito de trabalhar sentada, constam em apenas um ou dois dos contratos analisados. Até mesmo assédio sexual por parte das chefias, um dos maiores problemas enfrentados pelas trabalhadoras, é mencionado por apenas uma entre 94 categorias profissionais. Entretanto, representa um avanço em relação ao período anterior (1993-1995), do qual estava ausente.

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.

Quanto às garantias sobre qualificação profissional da mulher, de grande importância para o mercado de trabalho atual, são praticamente inexistentes no material examinado e mantêm comportamento idêntico ao do período anterior.

Nas questões que explicitam diretamente a idéia da equidade de gênero, os resultados das negociações coletivas quase nada têm garantido. As cláusulas referentes a esta questão, que se apresentam 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.

Desta forma, mesmo a simples manutenção de garantias já anteriormente conquistadas, demanda um enorme esforço de organização e resistência das entidades sindicais.

Postos em xeque pelas tentativas de desregulamentação empreendidas em todo o mundo, ao longo deste período, os direitos do trabalho e, especialmente, a busca pela igualdade, continuam a ser um caminho e uma 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.

15. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição Federal. Brasília: [s.n.], 1988

CGT; CUT; Força Sindical. Mapa das questões de gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho. Execução técnica do DIEESE. São Paulo: [s.n], 1999. 90 p.

DIEESE. Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil. São Paulo: DIEESE, 1997. (Pesquisa DIEESE, 13).

FUNDAÇÃO SEADE. Mulher e Mercado de Trabalho no Estado de São Paulo. São Paulo: SEADE, 2000. (Mulher & Trabalho)

_____. Mercado de Trabalho Feminino em São Paulo no Quadriênio 1994-98. São Paulo: SEADE, 2000. (Mulher & Trabalho, n.1, jul. 2000)

ANEXO 1

NOTAS METODOLÓGICAS

NOTA 1 -Modificações ocorridas no painel de documentos analisados pelo SACC-DIEESE entre 1993 e 2000
As modificações ocorridas no painel que compõe o SACC-DIEESE no período analisado, podem ser classificadas em 3 situações:

Situação 1

Documento, embora conste nos dois períodos, sofreu modificações significativas no que se refere à abrangência, dinâmica da negociação ou mesmo existência da empresa

Procedimento: *Considerou-se o documento na análise de todo o período*

a-venda da empresa

*-a empresa **Coperbo**, cujos trabalhadores são representados pelo Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Borracha de Pernambuco, foi adquirida pela **Petroflex S.A**, em 1996*

*-a empresa **Yolat Ltda**, cujos trabalhadores são representados pelo Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias de **Alimentação da Bahia**, foi adquirida pela **Parmalat do Brasil S/A** no ano de 1997. Em 2000, a fábrica de Salvador foi fechada, mas ainda houve a assinatura do último acordo coletivo.*

*-a empresa **Hering do Nordeste S/A**, cujos trabalhadores são representados pelo Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias de **Fiação e Tecelagem de Paulista, Abreu e Lima e Igarassu-PE**, foi adquirida pela **Fibrasil Têxtil S/A** no ano de 1996.*

b-fechamento da empresa

*-a fábrica da empresa **Philip Morris S/A**, do Paraná, fechou em 1999.*

c-alteração na abrangência do contrato

*-a composição dos sindicatos patronais nas negociações do setor do comércio do Distrito Federal modificou-se no ano de 1998. O SACC-DIEESE passou a acompanhar o documento resultante das negociações entre o **Sindicato do Comércio Varejista do Distrito Federal** e o **Sindicato dos Empregados no Comércio do Distrito Federal**.*

-houve fusão de sindicatos de trabalhadores na **saúde de Curitiba-PR**. A partir do ano de 1998, as convenções coletivas, que anteriormente abrangiam apenas os enfermeiros, passam a representar todos os empregados em estabelecimentos de saúde.

-houve ampliação da base territorial do **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Belo Horizonte, Santa Luzia e Contagem-MG**, que, a partir de 1999, passa a representar os trabalhadores de todo o estado de Minas Gerais.

-até 1996, o SACC-DIEESE acompanhava as convenções coletivas de trabalho resultantes das negociações entre o **Sindicato das Indústrias de Celulose e Papel de Santa Catarina** e o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel e Papelão de Lages-SC**. A partir de 1997, dado que raramente a convenção era negociada, esta foi substituída pelo acordo coletivo de trabalho firmado entre o sindicato e a empresa **Klabin S/A**.

d-abandono da negociação no setor, ramo de atividade ou empresa

-não há mais empresas **automotivas em São Paulo-SP**. A última convenção coletiva de trabalho deste ramo de atividade foi assinada em 1997.

- desde 1999, foram suspensas as negociações entre o **Sindicato Nacional da Indústria de Rações Balanceadas** e o **Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Criciúma-SC**. A perspectiva é de que essa negociação não volte a ocorrer.

Situação 2

Documentos ausentes do SACC-DIEESE no período 1993-1995 e introduzidos no período 1996-2000

Procedimento – incorporação dos documentos à análise do segundo período e pesquisa de seu conteúdo no primeiro período

-as convenções coletivas de trabalho firmadas entre o setor de limpeza urbana do estado de São Paulo e o **Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação de São Paulo-SP** foram incorporadas ao SACC-DIEESE no ano de 1998 e, embora tenham sido cadastrados todos os documentos firmados neste setor desde o ano de 1993, esta categoria não estava presente na análise do período 93-95.

-as convenções coletivas de trabalho firmadas entre o **Sindicato das Indústrias de Construção Civil do estado de São Paulo** e o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção e Mobiliário de São Paulo- SP** foram incorporadas ao SACC-DIEESE no ano de 1996 e, embora tenham sido cadastrados todos os documentos

firmados neste setor desde o ano de 1993, esta categoria não estava presente na análise do período 93-95.

Situação 3

Documentos que compunham o SACC-DIEESE no período 1993-1995 e foram excluídos do painel

Procedimentos –exclusão dos documentos na análise do período 1996-2000

*-Convenções Coletivas de Trabalho dos empregados em **processamentos de dados do Rio Grande do Sul***

*-Convenções Coletivas de Trabalho dos **metroviários do Rio de Janeiro***

*-Acordos Coletivos de Trabalho da **FIAT S/A, de Betim – MG***

ANEXO 2

QUADRO RESUMO

CLÁUSULAS RELATIVAS AO TRABALHO DA MULHER E ÀS QUESTÕES DE GÊNERO E LEGISLAÇÃO VIGENTE

O quadro a seguir relaciona, por grupos, todas as cláusulas localizadas no SACC-DIEESE que se referem ao trabalho da mulher e às questões de gênero. Para cada uma delas, é exposta a legislação vigente e o número de categorias profissionais que as negociaram.

LEGENDAS

- Texto básico que estabelece a garantia
- ⇒ variáveis que diferem de contrato para contrato
- * variações registradas nos diversos contratos

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
			nº	%
CLÁUSULAS RELATIVAS À GESTAÇÃO				
Estabilidade Gestante	<ul style="list-style-type: none"> Fica vedada a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (CF- Disposições Transitórias- art.10, inciso II, b). 	<ul style="list-style-type: none"> Garantia de emprego e salário às trabalhadoras gestantes. <ul style="list-style-type: none"> ⇒ prazo: <ul style="list-style-type: none"> * após o término da licença-maternidade: 30 dias 45 dias 60 dias 90 dias 120 dias 150 dias 180 dias * após o parto: 5 meses 180 dias 210 dias 258 dias * após o término da estabilidade legal: 30 dias 60 dias * 5 meses após o parto ou 90 dias após o afastamento legal, o que for mais favorável 	80	85,1
Função Compatível à Gestante	<ul style="list-style-type: none"> É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: <ul style="list-style-type: none"> I- transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (CLT- art.392, § 4º e Lei 9.799, de 26/05/1999). Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação (CLT- art.394) 	<ul style="list-style-type: none"> Garantia de mudança de função da trabalhadora gestante, desde que ofereça riscos <ul style="list-style-type: none"> ⇒ situações em que está previsto o remanejamento: <ul style="list-style-type: none"> * local de trabalho insalubre ou prejudicial à gestação * atividade que ofereça riscos * condições de trabalho incompatíveis com a gestação * limitação de ordem física para o desempenho da função * necessidade de saúde 	12	12,8
Liberação da Gestante Antes do Término da Jornada de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantia à trabalhadora gestante de liberação de suas tarefas <ul style="list-style-type: none"> ⇒ antes do término: <ul style="list-style-type: none"> * da jornada diária * do turno de trabalho ⇒ tempo da liberação: <ul style="list-style-type: none"> * 7 minutos * 10 minutos * 30 minutos ⇒ a partir do: <ul style="list-style-type: none"> * 6º mês de gestação * 7º mês de gestação * 8º mês de gestação 	3	3,2

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Exame-Pré Natal	<ul style="list-style-type: none"> É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: <ul style="list-style-type: none"> II- dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (CLT- art.392, § 4º e Lei 9.799, de 26/05/1999). 	<ul style="list-style-type: none"> Abono de faltas para consultas médicas dedicadas ao exame pré-natal ⇒ limite para as faltas: <ul style="list-style-type: none"> * não há * uma falta por mês 	4	4,3
Atestado Médico de Gravidez	<ul style="list-style-type: none"> Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade... ...Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: <ul style="list-style-type: none"> I- exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez II- adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: <ul style="list-style-type: none"> a- indução ou instigamento à esterilização genética; b-promoção do controle de natalidade, assim não considerando o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS. Pena: detenção de um a dois anos e multa (Lei 9.029/95, art.1º e 2º inciso II) O início do afastamento para o parto será determinado segundo atestado médico oficial do INPS, entidade conveniente ou médicos da própria empresa(CLT- art. 392, §1º) 	<ul style="list-style-type: none"> É vedada a realização de exame de gravidez para fins de admissão, salvo quando a função o exige As empresas devem providenciar exame de gravidez por ocasião da demissão de funcionárias Para fins de licença-maternidade, serão aceitos atestados médicos do sindicato de trabalhadores, do sindicato patronal ou de instituição oficial As empresas devem ressarcir os gastos efetuados pela trabalhadora com exames de gravidez As empresas que exigirem outro exame de gravidez da trabalhadora devem custeá-lo 	4	4,3
Primeiros Socorros para Parto	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> As empresas transportarão, com urgência, para locais apropriados, a trabalhadora que entrar em trabalho de parto durante a jornada de trabalho. 	1	1,1
Informações Sobre Riscos à Gestante	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> A trabalhadora gestante terá acesso a estudos realizados pelo sindicato dos trabalhadores sobre os riscos do trabalho em terminais de vídeo no período de gestação. 	1	1,1

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
			nº	%
CLÁUSULAS RELATIVAS À MATERNIDADE / PATERNIDADE				
Licença Maternidade	<ul style="list-style-type: none"> Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (CF- art.7º, inciso XVIII) A remuneração dos 120 dias é encargo da Previdência Social (Lei 8213/91) É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 28 dias antes e 92 dias depois do parto (CLT- art. 392); Em casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (CLT- art. 392, parágrafo 2º); Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral, e quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava (CLT- art.393); Salário maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica, durante 28 dias antes e 92 dias depois do parto, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade; O salário maternidade consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários (Lei 8213-24/07/91 - arts.71 e 72). 	<ul style="list-style-type: none"> Licença-maternidade nos termos da lei. A licença-maternidade não poderá coincidir com as férias trabalhistas. O salário-maternidade das empregadas que habitualmente percebem comissões serão calculados tomando-se por base as comissões percebidas nos 12 últimos meses Extensão, às trabalhadoras em licença maternidade de: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ auxílio-alimentação ⇒ benefícios indiretos 	21	22,3
Licença Paternidade	<ul style="list-style-type: none"> Licença Paternidade, nos termos fixados em lei (CF- art 7º, XIX) A licença paternidade será de 5 dias corridos, após o nascimento do filho (CF- Disposições Transitórias- § 1, inciso II, art. 10). 	<ul style="list-style-type: none"> Licença-paternidade: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ prazo: <ul style="list-style-type: none"> * nos termos da lei * de 5 dias úteis * de 8 dias corridos * de 5 dias corridos, garantidos, no mínimo, 3 dias úteis ⇒ deverá ser gozada: <ul style="list-style-type: none"> * a partir da data do parto * a partir da data do parto ou do dia seguinte ao parto * na primeira semana de vida da criança * nas duas primeiras semanas de vida da criança 	33	35,1
Estabilidade Pai	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre esse tema 	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidade ao pai, desde o nascimento do filho. <ul style="list-style-type: none"> ⇒ prazo: <ul style="list-style-type: none"> * 30 dias * 60 dias * 90 dias 	6	6,4

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Garantias à Lactação			17	18,1
Licença Amamentação	<ul style="list-style-type: none"> A legislação não se refere à licença para amamentação. Entretanto, a CLT prevê que, em casos excepcionais, os períodos de antes e depois do parto poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (CLT- art. 392- § 2º). 	<ul style="list-style-type: none"> Licença sem remuneração, de 90 dias, após o término da licença-maternidade A prorrogação de duas semanas, prevista em lei, poderá ser utilizada para amamentação, mediante atestado médico 	2	2,1
Intervalos para Amamentação	<ul style="list-style-type: none"> Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um. Quando o exigir a saúde do filho, o período poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente (CLT- art. 392, § 2º); 	<ul style="list-style-type: none"> Os intervalos para amamentação previstos em lei podem ser acumulados em um único intervalo, desde que coincidam com o início ou o final da jornada de trabalho. Ampliação dos intervalos de lei para 45 minutos cada Ampliação do período de amamentação ⇒ prazo: * até que o filho complete 9 meses * até que o filho complete 12 meses 	14	14,9
Jornada de Trabalho da Lactante	<ul style="list-style-type: none"> Não há legislação sobre esse tema 	<ul style="list-style-type: none"> Dispensa, às aeronautas, da reserva, sobreaviso e programação com pernoite fora da base 	1	1,1

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
			nº	%
Creche	<ul style="list-style-type: none"> Os estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação (CLT -art. 389, § 1º, c/c Portaria DNSHT, 15.01.69, art. 1º, § 2º; Esta exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresa, em regime comunitário ou a cargo do SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais (CLT -art. 389, § 2º, c/c CLT- art. 397,) As empresas ficam autorizadas a adotar o sistema de reembolso-creche, desde que obedecidas as seguintes exigências: <ul style="list-style-type: none"> - o reembolso creche deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os 6 meses de idade da criança; - o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres no estabelecimento e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade; - as empresas deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de aviso em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados; - o reembolso creche deverá ser efetuado até o 3º dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas pela empregada mãe com a mensalidade da creche; -a implantação do sistema de reembolso creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva (Portaria 3.296, art. 1º e 2º) O número de leitos no berçário atenderá a proporção 1 leito para cada 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade (Portaria DNSHT, de 15.01.69, art. 1º, § 2º) 	<ul style="list-style-type: none"> Convênio com Creches <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Indicação, pelo sindicato dos trabalhadores, das creches com as quais as empresas deverão manter convênios ⇒ Creche conveniada não pode localizar-se a mais de 4 km da sede da empresa Reembolso creche <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Beneficiários <ul style="list-style-type: none"> * todos os trabalhadores * apenas mães * mães e pais separados, divorciados ou viúvos, que detenham a guarda dos e que não estejam casados ou vivendo em concubinato ⇒ será pago até que a criança complete: <ul style="list-style-type: none"> * 6 meses * 9 meses * 12 meses * 18 meses * 24 meses * 30 meses * 36 meses * 48 meses * 60 meses * 72 meses * 83 meses ⇒ o teto para o reembolso será: <ul style="list-style-type: none"> * quantia fixa determinada pelas partes * percentual sobre o piso salarial * valor do salário mínimo * integral para creches credenciadas * integral em creches de livre escolha ⇒ o reembolso ou auxílio será devido: <ul style="list-style-type: none"> * a despeito da morte da empregada * a cada filho, em caso de parto múltiplo * à empregada demitida antes do prazo previsto, no total dos valores restantes * à babá, em substituição à creche 	58	61,7

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Auxílio Educação	<ul style="list-style-type: none"> O ensino fundamental público terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida, na forma da lei, pelas empresas, que dela poderão deduzir a aplicação realizada no ensino fundamental de seus empregados e dependentes (CF- art. 212, § 5º) O salário-educação ... será calculado com base em alíquota incidente sobre a folha de salário de contribuição; o montante da arrecadação do salário-educação, em cada estado, território ou Distrito Federal ... será creditado... em duas contas distintas: a-2/3 em favor do programa de ensino de 1º grau, regular e supletivo, no respectivo estado, território ou Distrito Federal b-1/3 em favor do Fundo Nacional de desenvolvimento da Educação (Decreto-Lei 1422/75, arts. 1º e 2º) O salário-educação é estipulado com base no custo de 1º grau, cabendo a todas as empresas vinculadas à previdência urbana e rural, respectivamente recolher: I-2,5% sobre a folha de salário de contribuição, definido na legislação previdenciária, e sobre a soma dos salários-base dos titulares, sócios e diretores, constante dos carnês de contribuições individuais; II- trabalhador rural- 0,8% sobre o valor comercial dos produtos rurais (decreto 87.043/1982, art. 3º) As empresas poderão deixar de recolher a contribuição do salário-educação quando optarem pela manutenção do ensino de 1º grau, quer regular, quer supletivo, através de: <ul style="list-style-type: none"> a- escola gratuita para os empregados ou para os filhos destes e, havendo vaga, para quaisquer crianças, adolescentes e adultos; b-programa de bolsas tendo em vista a aquisição de vagas na rede de ensino particular de 1º grau para seus empregados e os filhos destes, recolhendo, para esse efeito, no FNDE, a importância correspondente ao valor mensal devido a título de salário-educação; c-indenização das despesas realizadas pelo próprio empregado com sua educação de 1º grau, pela via supletiva, fixada nos limites estabelecidos no § 1º, art. 10 e comprovada por meio de apresentação do respectivo certificado; d- indenização para os filhos de seus empregados entre sete e catorze anos, mediante comprovação de frequência em estabelecimentos pagos, nos mesmos limites da alínea anterior; e- esquema misto, usando combinações das alternativas anteriores São opções para a opção acima referida: <ul style="list-style-type: none"> I-responsabilidade integral, pela empresa, das despesas com a manutenção do ensino, direta ou indiretamente: <ul style="list-style-type: none"> § 1º- o preço fixado passa a ser, para os beneficiários do sistema, o valor da anuidade, não sendo o aluno obrigado a efetivar qualquer complementação, cabendo ainda à empresa, à escola e à família zelar, solidariamente, por sua frequência e aproveitamento. (Decreto 87.043/1982- arts. 9º e 10º). 	<ul style="list-style-type: none"> Empréstimo para compra de material escolar e uniforme ou para matrícula dos filhos e dependentes dos trabalhadores: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ beneficiários: <ul style="list-style-type: none"> * filhos desde a pré-escola até a 8ª série * filhos desde a pré escola até o 3º grau * filhos com até 18 anos, desde a pré- escola até o 2º grau ⇒ valor <ul style="list-style-type: none"> * piso salarial * quantia monetária ⇒ a ser devolvido: <ul style="list-style-type: none"> * em três parcelas, sem juros * em quatro parcelas * em cinco parcelas ⇒ periodicidade <ul style="list-style-type: none"> * anual Concessão de conjunto de material escolar, denominado "kit escolar" <ul style="list-style-type: none"> ⇒ beneficiários <ul style="list-style-type: none"> * filhos em cursos de 1º e 2º graus Auxílio para despesas efetuadas com matrícula, taxas e material escolar: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ periodicidade: <ul style="list-style-type: none"> * semestral * anual ⇒ beneficiários: <ul style="list-style-type: none"> * desde o maternal até o 2º grau; * 1º grau * para filhos com até 14 anos, desde o pré-primário até a 8ª série * por núcleo familiar * a dois filhos estudantes, no máximo Salário-Educação <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Repasse do salário-educação diretamente ao trabalhador ⇒ Recomendação para que as empresas utilizem o salário educação para a concessão de bolsas de estudos em escolas particulares, para os filhos dos trabalhadores que estejam cursando o 1º grau Desconto ou gratuidade das mensalidades para filhos de professores, nos estabelecimentos de ensino em que lecionam Concessão de bolsas de estudos aos empregados e seu dependentes 	23	24,5

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Acompanhamento de Filhos	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Abono de faltas para acompanhamento dos filhos por questões de saúde: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ benefício: <ul style="list-style-type: none"> * abono da falta * desconto das horas de ausência, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e feriado * abono da falta, com compensação posterior * direito a horário flexível, de comum acordo com a empresa e compensação posterior ⇒ motivo da ausência: <ul style="list-style-type: none"> * internação hospitalar * consultas médicas * consultas de urgência * qualquer uma que tiver relação com doenças de filhos ⇒ beneficiários: <ul style="list-style-type: none"> * todos os trabalhadores * apenas mães * mães e pais separados, divorciados ou viúvos, que detenham a guarda dos filhos * apenas pais, para internação, quando as mães estiverem impossibilitadas de acompanhar o filho ⇒ limite de faltas: <ul style="list-style-type: none"> * não especificado * 1 dia por ano * 2 por ano * 3 por ano * 5 por ano * 6 por ano * 1 dia por semestre * 1 dia por trimestre * 16 horas por ano * 24 horas por ano * 2 faltas ao mês * 1 dia para internação e outro para alta ⇒ limite de idade dos filhos <ul style="list-style-type: none"> * não especificado * menores de idade <ul style="list-style-type: none"> * até 14 anos * até 12 anos * até 10 anos * até 7 anos * até 6 anos * sem limite para excepcionais, deficientes ou inválidos. Abono das horas de ausência das trabalhadoras que tenham filhos cursando o primeiro e segundo graus, quando convocadas para reuniões escolares coincidentes com o horário de trabalho. Concessão de folgas, na medida do possível, nas datas de aniversário de 	47	50,0

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
		filhos		
Auxílio Dependentes	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Auxílio aos trabalhadores casados, às viúvas com dependentes, aos arrimos de família, às mães solteiras e às mães separadas 	1	1,1
Dependentes Portadores de Deficiência	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reembolso de gastos com educação de dependentes portadores de deficiência <ul style="list-style-type: none"> ⇒ tipo * creche * educação especializada ⇒ prazo * sem limite de idade * 24 meses <ul style="list-style-type: none"> • Horário flexível para o trabalhador que tiver filho dependente • Reembolso de 50% das despesas efetuadas com medicamentos e/ou tratamento profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico <ul style="list-style-type: none"> ⇒ beneficiários * trabalhadores de até 3 salários mínimos • Empresas tentarão estabelecer formas de auxílio às entidades especializadas no tratamento de filhos excepcionais dos empregados 	9	9,6

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Garantias na Adoção				
Licença à Mãe Adotante	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Licença remunerada à mãe em caso de adoção de filhos ⇒ duração da licença: <ul style="list-style-type: none"> * 2 dias * 7 dias * 15 dias * 30 dias * 45 dias * 60 dias * 90 dias * 92 dias * 120 dias * até que a criança complete 90 dias * até que a criança complete 120 dias * até que a criança complete 2 anos ou 90 dias * não especificado ⇒ limite de idade da criança adotada: <ul style="list-style-type: none"> * até 1 mês * até 3 meses * até 6 meses * até 1 ano * até 2 anos * até 5 anos * até 6 anos 	31	33,0
Licença ao Pai Adotante	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Licença ao pai adotante: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ prazo: <ul style="list-style-type: none"> * 5 dias * 5 dias úteis consecutivos ⇒ idade da criança: <ul style="list-style-type: none"> * sem especificação * até 12 meses * até seis anos 	4	4,3

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Estabilidade para Adotantes	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidade para adotantes: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ beneficiários: <ul style="list-style-type: none"> * mães * todos os trabalhadores ⇒ prazo: <ul style="list-style-type: none"> * a partir da data de oficialização da adoção: 5 meses 120 dias 90 dias * a partir do término da licença adoção 30 dias 60 dias ⇒ idade da criança <ul style="list-style-type: none"> * sem especificação * até seis meses * até seis anos 	5	5,3
Creche para Filhos Adotivos	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantia, aos filhos adotivos, dos mesmos direitos à creche concedidos aos filhos biológicos 	13	13,8
Auxílio Adoção	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantia aos adotantes de auxílio ao pai ou mãe adotante <ul style="list-style-type: none"> ⇒ valor <ul style="list-style-type: none"> * 1 salário base da função do varredor ⇒ limite <ul style="list-style-type: none"> * para adoção de crianças de até 5 anos de idade 	1	1,1

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
CLÁUSULAS RELATIVAS A RESPONSABILIDADES FAMILIARES				
Acompanhamento de Cônjuges e/ou Familiares	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abono de faltas para acompanhamento de parentes <ul style="list-style-type: none"> ⇒ grau de parentesco * cônjuge * esposa ou companheira * pai ou mãe * pessoa da família em primeiro grau ⇒ benefício: <ul style="list-style-type: none"> * abono da falta * licença ou dispensa não remunerada * desconto das horas de ausência, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e feriado * abono da falta, com compensação posterior * direito a horário flexível, de comum acordo com a empresa e compensação posterior ⇒ motivo da ausência: <ul style="list-style-type: none"> * tratamento médico fora do domicílio * internação hospitalar * doença ⇒ limite de faltas: <ul style="list-style-type: none"> * não especificado * 2 ao mês * 2 dias * 1 dia para internação * 1 dia para internação e outro para alta * 1 dia para internação, outro para cirurgia e outro para alta * número de horas indispensáveis à internação • Concessão de folgas, na medida do possível, nas datas de aniversário do cônjuge. 	26	27,7

<p>Assistência à Saúde</p>	<p>⇒ Não existe legislação sobre este tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assistência à saúde do trabalhador e de seus dependentes <ul style="list-style-type: none"> ⇒ tipo de assistência <ul style="list-style-type: none"> * médico-hospitalar * e odontológica * e psicológica ⇒ forma da assistência <ul style="list-style-type: none"> * convênio com planos de saúde * quadro clínico próprio * rede credenciada * terceiros conveniados * contribuição das empresas a entidades prestadoras de serviços de saúde ⇒ custeio das despesas <ul style="list-style-type: none"> * rateio entre empregados e empresa * exclusivo da empresa * exclusivo dos empregados • Manutenção da assistência aos dependentes do trabalhador em caso de: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ morte do empregado <ul style="list-style-type: none"> * por 6 meses, a partir da data do óbito ⇒ dispensa do empregado <ul style="list-style-type: none"> * por 60 dias após o término do aviso prévio • Assistência odontológica ao trabalhador e seus dependentes <ul style="list-style-type: none"> ⇒ tipo de assistência <ul style="list-style-type: none"> * tratamento odontológico * tratamento periodôntico * compra e manutenção de aparelhos ortodônticos ⇒ forma da assistência <ul style="list-style-type: none"> * subsídio de 50% das despesas efetuadas * cobertura de 100% com gastos em mão-de-obra do profissional, limitada a 14 h/dia ou 70 hs/semana * subsídio de 70% do valor da tabela estipulada pela empresa * empréstimo • Aquisição de medicamentos pelo trabalhador e dependentes <ul style="list-style-type: none"> ⇒ tipo de auxílio <ul style="list-style-type: none"> * subsídio de 50% dos custos * convênio com farmácias * empréstimos de 15% do piso salarial de efetivação • Aquisição de óculos pelo trabalhador e dependentes <ul style="list-style-type: none"> ⇒ tipo de auxílio <ul style="list-style-type: none"> * subsídio de 50% dos custos * convênio com óticas • Em caso de doença, concessão gratuita de condução para empregados e dependentes residentes em locais carentes de assistência médico-hospitalar 	<p>23</p>	<p>24,5</p>
-----------------------------------	---	--	-----------	-------------

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
			nº	%
CLÁUSULAS RELATIVAS A CONDIÇÕES DE TRABALHO				
Jornada de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (CF, art. 7º, XIII) A duração normal do trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior (art, 373, CLT) 	<ul style="list-style-type: none"> Em caso de prorrogação da jornada normal de trabalho diária, para as trabalhadoras do sexo feminino deverá haver: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ autorização médica ⇒ entendimento direto com os empregados, com assistência do sindicato de trabalhadores Fica autorizado o trabalho feminino em jornada noturna, em igualdade de direitos com o trabalhador masculino, conforme preceitua a Constituição Federal Em caso de acordo de flexibilização da jornada de trabalho, deverá ser dada atenção especial às empregadas: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ gestantes ⇒ com filhos * até 7 anos de idade * em creche 	5	5,3
Direito de Trabalhar Sentada	<ul style="list-style-type: none"> Toda empresa é obrigada a prover os seus estabelecimentos (...) de cadeiras ou bancos em números suficientes, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico (art. 389, I, CLT). 	<ul style="list-style-type: none"> Fica assegurado à mulher o direito de exercer suas atividades sentada, quando tal for compatível com a tarefas a serem realizadas. 	1	1,1
Revista de Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre o tema. 	<ul style="list-style-type: none"> As empresas que adotarem o sistema de revista aos empregados, deverão fazê-lo em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos 	14	14,9
Assédio Sexual	<ul style="list-style-type: none"> É considerado crime "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (art. 216-A, Decreto -Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal) 	<ul style="list-style-type: none"> Inclusão, nas campanhas anuais voltadas para melhoria das relações humanas, direcionadas a trabalhadores com cargo de chefia, de orientação e conscientização sobre as conseqüências que podem advir da prática de assédio sexual. 	1	1,1
Fornecimento de Absorventes	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre o tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Nas empresas que utilizarem mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais Fornecimento, também, de analgésicos. 	19	20,2
Fornecimento de Sapatos e Meias	<ul style="list-style-type: none"> Não existe legislação sobre o tema. 	<ul style="list-style-type: none"> Em se tratando de empregadas, quando a empresa exigir determinado tipo de sapatos ou meias, deverá fornecê-los e/ou substituí-los sempre que necessário. 	1	1,1

CLÁUSULAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

Qualificação e Treinamento da Mulher	<ul style="list-style-type: none">• Não existe legislação sobre o tema.	<ul style="list-style-type: none">• Esforços no sentido de que sejam oferecidos, pelo SENAI, cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para o sexo feminino, além de condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para aprendizes mulheres.	8	8,5
---	---	---	----------	------------

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
CLÁUSULAS RELATIVAS À SAÚDE DA MULHER				
Prevenção do Câncer Ginecológico	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • As empresas custearão, anualmente, as despesas com exames de papanicolau e mamografia, das empregadas com mais de 35 anos, desde que haja solicitação por escrito. • Recomenda-se às empresas que incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico por ocasião dos exames periódicos de saúde. 	2	2,1
AIDs	<ul style="list-style-type: none"> • Não existe legislação sobre este tema 	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária já constituída, composta por membros das entidades sindicais, com o objetivo de apresentar estudos sobre política global de prevenção da aids e de assistência e acompanhamento dos empregados portadores da doença. • É vedada a exigência de exame admissional para pesquisa do vírus da aids • Estabilidade aos portadores do vírus HIV que apresentem infecção oportunista em decorrência da doença • Acompanhamento de funcionários soropositivos • Campanhas educativas de prevenção à aids: ⇒ responsabilidade pela promoção: * empresas * sindicatos • Recomenda-se que na Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT - seja incluído o tema "aids" 	7	7,4
Licença Aborto	<ul style="list-style-type: none"> • Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá repouso de 2 semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do seu afastamento (CLT- art. 395) 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantia de repouso à mulher em caso de aborto legal. ⇒ prazo: * 4 semanas 	1	1,1
Estabilidade Aborto	<ul style="list-style-type: none"> • Não há legislação sobre este tema 	<ul style="list-style-type: none"> • Em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gozará da garantia de emprego ou salário. ⇒ prazo: * 30 dias * 60 dias * 75 dias * 90 dias 	8	8,5
Retorno de Licença	<ul style="list-style-type: none"> • Não há legislação sobre este tema 	<ul style="list-style-type: none"> • Obrigatoriedade e gratuidade de exame médico aos trabalhadores afastados por mais de 30 dias, inclusive por parto 	1	1,1

Cláusula	Legislação	Conteúdo da Cláusula nos Contratos	Categorias que a incluem em seus contratos	
Maternidade				
CLÁUSULAS RELATIVAS À EQUIDADE DE GÊNERO				
Garantias contra a Discriminação	<ul style="list-style-type: none"> • Proibição de diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, XXX) • A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (CLT, art. 5º) • Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo. Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos (CLT - art. 461). 	<ul style="list-style-type: none"> • Não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço. • A diferença de sexos não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções • Às empregadas fica assegurada igualdade de condições de trabalho, salário e progressão funcional. • Igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia • Não serão admitidas distinções de qualquer natureza • Não serão consideradas diferenças salariais: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ por mérito ⇒ em casos de: <ul style="list-style-type: none"> * reabilitação * transferências internas por razões de ordem técnica ou saúde 	16	17,0

ANEXO 3

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS REFERENTES AO TRABALHO DA MULHER

A seguir, serão apresentados exemplos de cada uma das cláusulas localizadas no SACC-DIEESE. Para a seleção das cláusulas, procurou-se abranger todos os tipos de garantia negociados e as redações mais completas.

Será garantido o emprego à aeronauta gestante, desde a comprovação de sua gravidez, até 180 dias após o retorno da alta previdenciária.

Aeronautas - Nacional

A aeroviária que retornar ao serviço em decorrência do término da licença-maternidade, não poderá ser dispensada, salvo por justa causa, até 258 dias contados a partir do parto, a menos que lhe sejam pagos os salários correspondentes a esses dias.

A empregada gestante terá garantia do seu emprego desde a confirmação da gravidez, na forma da letra "b", do inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição da República, sendo que o período de 258 dias contados a partir do parto, configura acréscimo de 108 dias à garantia constitucional de 5 meses após o parto.

Aeroviários - Nacional

A empresa concederá estabilidade no emprego à empregada gestante, 150 dias após o término do afastamento legal, além do aviso prévio previsto na CLT ou no Acordo, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, rescisão unilateral do contrato por iniciativa da empregada e rescisão bilateral do contrato, com assistência da entidade sindical.

O contrato de trabalho dos empregados que se enquadrarem nesta disposição somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, sendo necessária, em ambos os casos, a assistência do sindicato da categoria profissional.

Alimentação - Nestlé - SP

A empresa garantirá emprego e salário à empregada gestante, até 60 dias após o término do prazo previsto na Constituição Federal, independentemente do aviso prévio, salvo a hipótese de ocorrência de falta grave.

Em caso de natimorto, a empresa garantirá o emprego e o salário à empregada até 30 dias após o parto, salvo a ocorrência de falta grave.

Borracheiros - Petroflex - PE

Fica assegurada à empregada gestante garantia de emprego - ou de salário - por um período de 30 dias, contados a partir do término da garantia prevista em lei.

Papel e Papelão - SC

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio-legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência

do sindicato dos trabalhadores ou respectiva federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento de sua gravidez, informe de imediato a empresa.

Químicos - SP

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde a comprovação da gravidez até 5 meses após o parto, como previsto no art. 10, IIb, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias vigentes, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei ou na convenção.

O contrato de trabalho da empregada gestante somente poderá ser rescindido:

1-mediante integral cumprimento da garantia salarial

2-em razão de cometimento de falta grave

3-por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, com a assistência da entidade sindical profissional

4-por pedido de demissão, em virtude de término ou rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

Têxteis - SP

FUNÇÃO COMPATÍVEL À GESTANTE

Em casos excepcionais, mediante atestado médico, na forma do parágrafo 4º do artigo 392, da CLT, a mulher grávida poderá mudar de função, atendendo exigência de ordem física.

Marceneiros - SP

As empresas garantirão à trabalhadora gestante o remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre.

Metalúrgicos e Químicos - RJ

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Químicos - SP

A empregada gestante poderá solicitar a mudança de função, durante o período de gravidez, caso seja clinicamente comprovada mediante apresentação de atestado médico, a incompatibilidade da continuação do

trabalho naquela função ou setor. Ao final da licença maternidade, retornará a função ou cargo ocupado antes da alteração.

Têxteis – RN

LIBERAÇÃO DA GESTANTE

A partir do 7º mês de gestação, a gestante terá direito a 30 minutos antes do término da jornada de trabalho diária, para higiene pessoal, nas dependências da empresa.

Papel e Papelão - SP

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 6º mês de gravidez, 10 minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração.

Metalúrgicos de Caxias do Sul - RS

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 8º mês de gravidez, 7 minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração.

A época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico da empresa e, na sua falta, por médico de órgão oficial, e nesta qualidade.

Têxteis de Caxias do Sul - RS

ABONO DE FALTAS PARA EXAMES PRÉ-NATAL

Serão abonadas as faltas ao serviço das funcionárias gestantes, no caso de consultas médicas dedicadas ao pré-natal, comprovadas por atestado de comparecimento.

Alimentação - Fumo - Phillip Morris- PR

A empresa concederá as suas empregadas os dias necessários, remunerados, para que se submetam a exame pré-natal, a partir do laudo fornecido pelo médico assistente, devidamente apreciado e aceito pelo órgão médico da companhia.

Borracha - Petroflex - PE

A empresa abonará a falta ao trabalho da empregada gestante, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da anotação na carteira de gestante.

Todas as empregadas durante o período de gestação terão direito a um dia de folga em cada mês, remunerado pelo empregador, ou seja, sem qualquer desconto em sua remuneração ou piso salarial para o exame de pré-natal com posterior comprovação por atestado médico. Serão, também, abonadas as faltas decorrentes de atendimento de urgência, devidamente justificadas por atestado médico.

Têxteis – CE

ATESTADO MÉDICO DE GRAVIDEZ

As empresas providenciarão exame de gravidez de suas funcionárias por ocasião de rescisão de contrato de trabalho.

A negativa da trabalhadora em submeter-se ao exame, devidamente comprovada, desobriga a empresa do seu cumprimento, ou de qualquer outra sanção daí decorrente.

Calçados de Franca - SP

Apresentado o atestado positivo pela empregada e exigindo a empresa a realização de novo exame, será este custeado pelo empregador, ressalvado o ressarcimento à empregada em qualquer hipótese, dos gastos com o atestado original.

Comerciários de Porto Alegre - RS

Para fins de proteção à maternidade, a prova de encontrar-se a mulher em estado de gravidez poderá ser feita mediante atestado médico pelo serviço de saúde do sindicato laboral, pelo SECON/DF, ou por instituição oficial, ficando de qualquer forma, a empregada obrigada a exibir ao empregador o atestado até a data do afastamento previsto no Artigo 392, da CLT.

Construção e Mobiliário - DF

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função exija.

Químicos e Petroquímicos- SP

PRIMEIROS SOCORROS PARA PARTO

As empresas transportarão, com urgência, para locais apropriados os empregados, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência deste, quando o empregado estiver fora de sua base.

INFORMAÇÕES SOBRE RISCOS À GESTANTE

Constatada a gravidez, por atestado médico, serão entregues as empregadas os estudos levantados pelo SINDPD-RJ sobre os riscos do trabalho junto aos terminais de vídeo no período de gestação. Mediante estas informações e em não havendo oferta de remanejamento de função por parte da empresa, será facultado à empregada romper o vínculo empregatício, sendo liberada do cumprimento do aviso prévio legal. (Retirado do contrato a partir de 1998)

Processamento de Dados – RJ

LICENÇA-MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, os quais serão contados a partir da data de afastamento determinado pelo médico.

Metalúrgicos - SP

A licença maternidade e adotante não poderá coincidir com as férias trabalhistas. (Retirado do contrato a partir de 1999)

Professores - BA

A empresa não poderá exigir o aviso prévio, pela empregada que pedir demissão imediatamente após o vencimento da licença compulsória decorrente de maternidade.

Costureiras - SP

As férias, parcelas rescisórias e salário-maternidade dos empregados que habitualmente percebem comissões, serão calculados, tomando-se por base as comissões percebidas nos últimos 12 meses, de forma atualizada.

Comerciários – RS

O auxílio cesta-alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade.

Bancários Nacional

Os benefícios indiretos serão devidos (...) aos que se encontram sob licença maternidade (...).

Processamento de Dados - RJ

O empregado comissionado terá o valor do (...) salário maternidade (...) calculado com base na média das remuneração variável percebida nos últimos 12 meses (...).

Comerciários - RS

LICENÇA-PATERNIDADE

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos, I, II e III do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

(...)

III - 5 dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho;

(...)

Bancários Nacional

A licença-paternidade instituída pela Constituição Federal será de 5 dias consecutivos, contados após a ocorrência do parto, ou iniciando-se no dia seguinte caso o parto ocorra após o término da jornada de trabalho regular.

Calçados de Franca - SP

A licença-paternidade prevista no inciso XIX, do artigo 7º, combinado com o parágrafo 1º do artigo 10º, do Ato das Disposições Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou do dia da internação da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

Esta licença será de 5 dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso II do artigo 473, da CLT.

Metalúrgicos de Belo Horizonte-MG

O docente terá direito a uma licença remunerada de 08 dias corridos a contar da data de nascimento de seu filho(a), independente das férias a que tenha direito.

Professores - RS

A licença para nascimento de filho será de cinco dias úteis, contados do evento.

Químicos - RJ

O(a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

(...)

i) por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;

(...)

Químicos- SP

O docente terá direito a uma licença remunerada de 8 dias corridos a contar da data de nascimento de seu filho (a), independente das férias a que tenha direito

Professores - RS

ESTABILIDADE PAI

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão, os pais, por 60 dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 dias, contados do nascimento.

Bancários - Nacional

Gozarão de estabilidade, salvo por motivo de justa causa para demissão, os pais, por 90 dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 dias, contados a partir do parto.

Processamento de Dados – RJ

Fica assegurada, ao empregado marido ou companheiro de gestante, garantia de emprego a partir do 8º mês de gestação até a data do parto, desde que comprovada a gravidez.

Processamento de Dados – SP

LICENÇA-AMAMENTAÇÃO

A educadora lactante, com mais de 1 ano no mesmo estabelecimento de ensino, fará jus a uma licença não remunerada de até 90 dias, desde que a requeira com antecedência mínima de 60 dias antes do término da licença maternidade.

Professores – BA

O aumento em mais duas semanas no período de repouso após o parto, previsto no § 2º, do art. 392, da CLT, poderá, em casos excepcionais, ser utilizado para a amamentação, mediante atestado médico, o qual deverá ser visado pelo estabelecimento de ensino que trabalhar a professora.

A professora lactante, com mais de um ano no mesmo estabelecimento de ensino, fará jus a uma licença, não remunerada, de até noventa dias, imediatamente após o término da licença gestante, desde que a requeira com

antecedência mínima de trinta dias do término da licença maternidade, e que o término da licença sem remuneração aqui prevista se dê no início do semestre letivo.

Professores – DF

INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO

Como forma alternativa ao disposto no art. 396 da CLT, a empregada que estiver efetivamente amamentando filho de até 06 meses de idade, atendidas as recíprocas conveniências, poderá retardar em uma hora a entrada no trabalho, ou antecipar em uma hora a saída, durante o período de amamentação, sem prejuízo da remuneração normal da jornada.

Metalúrgicos - RJ

Caberá à mulher fixar o horário para gozo dos descansos especiais, a que se refere o artigo 396 da CLT, para amamentar o filho.

Gráficos – RS

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 9 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora ou será facultado à empregada sair 1 hora antes ou entrar 1 hora depois, sendo sua jornada de oito horas e proporcionalmente nas jornadas menores. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 9 meses será dilatado, desde que haja prescrição médica.

Processamento de Dados – RJ

Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho diária, a dois intervalos, ou reduções, inclusive para deslocamento, de quarenta e cinco minutos cada um, os quais, de comum acordo entre empresa e empregada, poderá ser gozado ao final de cada turno de trabalho.

Calçados Sapiranga-RS

Fica garantido à empregada que tiver filhos de até 12 meses, o direito à redução de sua jornada diária de trabalho, em 1 hora.

Jornalistas – CE

JORNADA DE TRABALHO DA LACTANTE

Até seis meses após o parto, a aeronauta, se o desejar, ficará dispensada de reserva, sobreaviso e de programação que obrigariam a pernoite fora da base.

a) Para cumprimento dessa concessão, se for necessário, a aeronauta poderá, durante seis meses ser transferida de equipamento, mantida sua antiguidade e condições salariais, não servindo a aeronauta que usar esta faculdade como paradigma para equiparações de salário nem para os efeitos de "igualdade remuneratória".

b) Durante esse período, sua quota mensal de horas de vôo será limitada a correspondente ao salário garantido, devendo os vôos serem programados de comum acordo com o setor incumbido da organização da escala de serviço.

c) Durante esse período, a jornada da aeronauta será programada a não exceder de 8 horas.

d) Ainda durante o período, a aeronauta terá direito a uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares previstas para a generalidade dos aeronautas, salvo se essa(s) folga(s) impossibilitar(em) a aeronauta de completar sua quota mensal de horas de vôo correspondentes ao "salário garantia" ou a quota média, no mês, dos aeronautas da empresa que trabalharem no(s) mesmo(s) equipamento(s), prevalecendo a quota que for a menor das duas.

Aeronautas Nacional

CRECHE

Os sindicatos dos trabalhadores indicarão às empresas as creches distritais com as quais as empresas assinarão convênio (nas condições de mercado), cujo custo ficará por conta das empresas durante 24 meses após o parto.

Para a determinação das creches mais apropriadas à necessidade das trabalhadoras, o sindicato contará com a colaboração das empresas para coleta de subsídios.

**Aeronautas - Nacional
Aeroviários – Nacional**

A empresa reembolsará, mediante comprovação, as despesas de creche, de livre escolha de suas funcionárias, para seu filhos até a idade de 1 ano.

Alimentação - Fumo - Phillip Morris- PR

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de R\$ 113,10 (*) para cada filho, até a idade de 83 meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência social e seja inscrita no INSS.

§ 1º: Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, ao banco, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

§ 2º: O "auxílio-creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

§ 3º: As concessões das vantagens contidas nesta Cláusula estão em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e atendem, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1,

baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15/01/1969 (DOU de 24/01/1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/1986).

Bancários - SP

As empresas se obrigarão, nos termos da legislação em vigor, a firmar convênio com creche ou berçário que se situe mais próximo do local de trabalho, podendo em substituição, instituir para a empregada-mãe, o sistema de reembolso-creche, estabelecido no mínimo em 20% do salário normativo, ressalvadas mais favoráveis já praticadas pelas empresas, o qual deverá ser pago no mesmo dia em que foi liquidada a folha de pagamento do mês anterior, mediante a entrega do correspondente recibo da mensalidade da creche ou berçário, benefício este destinado às crianças até 18 meses de idade.

O benefício não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

Gráficos - SP

As empresas concederão auxílio-creche ou celebrarão convênio com creches objetivando atender filhos naturais e adotivos dos jornalistas, desde o nascimento até seis anos de idade ou ressarcirão os valores das mensalidades pagas e mediante recibo.

Jornalistas - CE

As empresas pagarão às suas empregadas jornalistas com filhos em idade até 05 anos, auxílio creche no valor mensal de R\$ 68,52(*).

Jornalistas -MG

As empresas se obrigam a instalar berçários, creches ou a manter convênios substitutivos com entidades especializadas.

§ 1º: As empresas que não derem cumprimento ao estabelecido, se obrigam ao pagamento mensal de um auxílio-creche de R\$ 136,00 por filho, até 7 anos de idade, auxílio este limitado às despesas reais efetivamente comprovadas.

Jornalistas - SP

Independentemente do disposto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, as empresas se comprometem a pagar às empregadas mães, e até que seu filho complete 12 meses de idade, um reembolso das despesas que a mesma tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha ou pessoas físicas (babás) para a guarda de seu filho até o limite mensal de R\$ 70,00 (*).

Tal obrigação existirá somente no caso de as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e, a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (notas fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CIC e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições estipuladas e também no caso de manter creche própria.

O reembolso creche não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada.

As empresas com pelo menos 30 empregadas, com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% do salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 até 6 meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho com idade entre 0 e 6 meses.

O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

Metalúrgicos-PR

Metalúrgicos- setores automotivo, máquinas e lâmpadas ABCD - SP

A funcionária mãe e/ou funcionário pai terão direito a obter o reembolso das despesas efetuadas com o pagamento de creche de sua livre escolha, nas seguintes condições:

-integral até o 12º mês de idade da criança, em ampliação à Portaria nº 3.296, de 03/09/85, D.O.U. de 05 de setembro de 1986 e a partir do 13º mês até completar 6 anos de idade as empresas pagarão o equivalente a 20% do salário normativo;

-o pagamento será efetuado contra-recibo;

-ficam excluídas do cumprimento da cláusula, as empresas que mantêm creches próprias.

Papel e Papelão - SP

Com o objetivo de incrementar o amparo a maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do acordo, analisadas a Portaria Mtb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

As empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

O valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de 50% do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho;

O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de quinze meses é válido apenas para a opção de reembolso;

Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotarem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os beneficiários relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Químicos - SP

As empresas com sede na capital do estado se obrigam a subsidiar o pagamento de vagas em creches para filhos de trabalhadores do sexo feminino de zero a 72 meses de idade, em estabelecimento de livre escolha das mães ou pais com guarda legal dos filhos no valor de R\$182,79 (*). As empresas com sede no interior do estado se obrigam a subsidiar 75% do pagamento de creches para filhos de trabalhadores do sexo feminino, observados os mesmos critérios.

As condições acordadas são estendidas a trabalhadores do sexo masculino, com comprovada guarda legal dos filhos.

Radiodifusão - RS

Com o objetivo de incrementar o amparo a maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do acordo, analisadas a Portaria Mtb-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

- a) As empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, sem se considerar, porém, o número de mulheres referidas naquele parágrafo 1º, concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;
- b) o valor mensal do reembolso corresponderá à despesa efetivamente comprovada por pessoa física ou jurídica, até o valor equivalente a 1 salário mínimo vigente à época da comprovação;
- c) dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- d) o reembolso beneficiará somente àquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito da morte da empregada;
- e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no 10º mês após o retorno da empregada ou no mês em que se rescinda o contrato de trabalho;
- f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche na forma da lei, bem como aquelas que já adotarem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Vidreiros - SP

Todo professor tem direito a bolsa de estudos integrais nas escolas onde leciona, incluindo matrícula, para si, seus filhos e dependentes legais que vivam sob a dependência econômica do Professor. A utilização do benefício previsto nesta cláusula é transitória e por isso, não possui caráter remuneratório e nem se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou remuneração percebida pelo Professor, na forma do estabelecido do decreto-lei 1.422 de 23 de outubro de 1975, no parágrafo 4º, do artigo 1º.

A concessão das bolsas de estudo integrais será feita observando se as seguintes disposições:

Parágrafo Primeiro – A escola está obrigada a conceder até 2 (duas) bolsas de estudo. Caso a escola possua até 100 (cem) alunos matriculados, poderá limitar a concessão desse benefício em uma única bolsa;

Em qualquer hipótese prevista no parágrafo primeiro, considera-se adquirido o direito do Professor que já possua número de bolsas de estudo superior ao determinado nesta Convenção.

As escolas que mantenham cursos livres ou pré-vestibulares ficam desobrigadas de conceder, nesses cursos, bolsas de estudos integrais em classes cujo número de alunos seja inferior a onze.

As bolsas de estudos integrais concedidas pelas Escolas que mantenham cursos livres não incluirão o material didático.

Professores SP

As empresas fornecerão bolsas de estudo a seus empregados e dependentes.

Jornalistas CE

Em janeiro de 2001, a Bahia Sul concederá aos seus empregados matriculados em cursos oficiais ou oficializados de alfabetização, 1º e 2º graus e/ou a cada um de seus filhos matriculados nesses mesmos cursos, contra a apresentação da comprovação da respectiva matrícula, um conjunto de material escolar denominado "Kit Escolar", composto dos itens constantes do Anexo I – Kit Material Escolar, que, devidamente rubricado pelas partes, integra o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Também em janeiro de 2001, independentemente da concessão do material escolar previsto na cláusula anterior, a Bahia Sul concederá aos seus empregados matriculados em cursos oficiais ou oficializados do 1º e 2º graus ou aos que possuam filhos matriculados na alfabetização até a 3ª série do 2º grau, em uma única vez, a título de auxílio para aquisição do material escolar, a importância de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, independente da quantidade de dependentes estudantes que possuam.

Papel – Bahia Sul Celulose BA

As empresas reembolsarão aos seus empregados, as despesas com educação de seus dependentes, registrados na empresa, matriculados em cursos maternal, primeiro e segundo graus, até o valor de R\$ 321,49, base setembro de 2000, semestralmente, por núcleo familiar, o que englobará matrículas, taxas e materiais escolares, inclusive fardamento.

Parágrafo Primeiro – Tal reembolso fica, entretanto, condicionado à comprovação de frequência às aulas, sob o título de Auxílio Educação.

Petroquímicos BA

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na alínea "t" do inciso 5 do parágrafo 9, do art. 28, da Lei 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º da Constituição Federal, o

seguinte plano educacional para os empregados matriculados em estabelecimento de ensino oficial e em atividade nas empresas quando da concessão dos benefícios previstos nesta cláusula, representados pelo Sindicato Profissional da Categoria e seus respectivos empregadores representados pelos correspondentes Sindicatos Econômicos:

Do Plano

Os empregados deverão comprovar, perante as empresas a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal aqueles que estão cadastrados para fins de Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial relativas ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

Poderá ser substituída a comprovação da aprovação logo acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% de freqüência no ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto;

Deverá, ainda, ser apresentado às empresas a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre anterior à data de concessão do benefício educacional aqui previsto.

Das Condições

Mediante o atendimento integral dos critérios previstos nas alíneas "a" e "b" e "c", do Plano acima previsto, as empresas pagarão a seus empregados estudantes uma ajuda educacional, vedada qualquer possibilidade de integração salarial do mesmo para qualquer fim ou título, observada a condição de ser o empregado estudante ou não, nos critérios, valores e meses constantes da tabela abaixo:

Situação do empregado	Empregado/Dependente	Parcela em Fevereiro/2001	Parcela em Agosto/2001
Se o empregado for estudante	Para o empregado estudante	R\$ 60,00	R\$ 50,00
	Para até um dependente	R\$ 30,00	R\$ 25,00
Se o empregado não for estudante	Para um dependente estudante	R\$ 60,00	R\$ 50,00
	Para dois ou mais dependentes estudantes	R\$ 30,00	R\$ 25,00

Em qualquer hipótese, a soma das 2 (duas) parcelas da ajuda educacional aqui prevista não poderá ultrapassar o valor de R\$ 165,00 por empregado.

Ficam isentas do pagamento da ajuda educacional prevista nesta cláusula as empresas que mantêm instituições, fundações e/ou que já destinam doações deste gênero, em montante anual igual ou superior ao acima estabelecido.

Alimentação RS

Os bancos pagarão o salário-educação diretamente aos empregados, de qualquer idade, para indenizar, nos limites do art. 10, do Decreto nº 87.043, de 22.03.82, com a redação dada pelo Decreto nº 88.374, de 07.06.83, pelo Decreto nº 91.781, de 15.10.85 e, ainda, nos termos das leis nº 9.424/96, de 24.12.96 (DOU, de 26.12.96) e nº 9.766/98, de 18.12.98 (DOU, de 19.12.98) e alterações posteriores, as despesas com sua educação de 1º grau e as despesas havidas com seus filhos em estabelecimentos pagos, com idade entre 7 e 14 anos, mediante a comprovação exigida pelas respectivas normas reguladoras.

A partir do dia 19 de setembro de 1996, data da edição da Medida Provisória nº 158-1 (DOU, de 18.10.96, seção 1, pág. 21260/61), e reedições posteriores, convertida nas Leis nº 9.426/96, de 24.12.96 (DOU, 26.12.96) e nº 9.766/98, de 18.12.98 (DOU, de 19.12.98) que alteram a legislação que rege o salário-educação, os alunos regularmente atendidos, como beneficiários das modalidades de ensino fundamental, quer regular, quer supletivo, na forma da legislação em vigor, continuam a ter, desde 1º de janeiro de 1997, o benefício assegurado, vedados novos ingressos, conforme vier a ser estabelecido pelo Poder Executivo.

O salário-educação não tem caráter remuneratório na relação de emprego e não se vincula, para nenhum efeito, ao salário ou a remuneração percebida pelos empregados no banco 9 (parágrafo 4º do art. 1º do decreto lei nº 1422, de 23.10.75).

Parágrafo Terceiro – O Banco que já concede o benefício, quer diretamente, quer através de entidade de Previdência Privada, da qual seja patrocinador, ficará desobrigado de sua concessão, respeitando-se os critérios mais vantajosos.

Bancários Nacional

As empresas concederão a cada empregado, desde que não esteja contratado por período de experiência, no início do ano letivo, empréstimo de até 1 (um) salário piso de efetivação vigente para compra de material escolar e uniformes para eles ou para seus dependentes, matriculados em estabelecimentos de ensino do pré-escolar, até a 8ª série do primeiro grau, a ser descontado, a partir do mês seguinte ao do empréstimo, em, no mínimo, 3 (três) parcelas mensais, iguais e sucessivas.

Para efeito de solicitação do benefício, deverá o empregado apresentar o comprovante de matrícula, a lista de material escolar e uniforme, bem como, posteriormente, comprovar a utilização do empréstimo solicitado apresentando as notas de compra respectivas.

Ficam excluídas da obrigação de conceder empréstimos as empresas que mantenham sistema de reembolso/empréstimo para despesas com material escolar e uniformes idêntico ou mais benefícios para seus empregados.

As empresas procurarão estabelecer convênio com o FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação), com vistas a indenizar as despesas com educação de 1º grau havidas com seus filhos com idade entre 7 (sete) e 14 (catorze) anos, em estabelecimentos particulares de ensino, mediante a comprovação exigida por legislação concernente.

Químicos RJ

A segunda acordante concederá, no primeiro e no segundo semestre, uma subvenção de 50% do total gasto para a compra de material escolar e uniforme aos filhos dos colaboradores em cursos de formação oficial (pré-escola, 1º e 2º graus e curso universitário), enquanto dependentes legais. A segunda acordante financiará, ainda, 30% do valor total do material escolar, sendo que o reembolso será efetuado em três parcelas consecutivas mensais.

O financiamento fica condicionado a apresentação de documentos comprobatórios e será efetuado com base no montante das despesas apresentadas de uma única vez.

Parágrafo único: Sobre o saldo devedor será cobrado 1% ao mês a título de juros legais.

Alimentação - Nestlé SP

ACOMPANHAMENTO DE FILHOS - ABONO DE FALTAS

Pagamento, pela empresa, das faltas da mulher trabalhadora ao serviço desde que devidamente atestadas por convênio médico ou serviço médico da empresa e, na falta de um desses, pela Previdência Social, limitando-se a um total de 6 faltas anuais, sempre que ficar comprovado terem as ausências relação com doença de filhos menores de 10 anos de idade, bem como de filhos comprovadamente excepcionais.

Gráficos - SP

Será abonada a falta da mãe ou do pai jornalista no caso de necessidade de acompanhamento médico a filhos de até 12 anos de idade. No caso de os filhos serem deficientes ou inválidos, sem limite de idade, mediante comprovação efetuada através de declaração médica.

Jornalistas - CE

No caso de internação de filho, quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

Metalúrgicos - SP

As mães empregadas, que tenham filho(s) cursando o 1º e 2º graus, quando convocadas para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com o de sua jornada de trabalho, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho, apresentando à empresa a convocação da escola.

Metalúrgicos - PR

c) por um dia a cada semestre às empregadas e ao empregado que mantenha a guarda legal dos filhos, pelo período necessário ao acompanhamento de filhos ou dependentes menores de idade em consultas médicas;

Químicos - RJ

d) até 1 dia para internação e 1 dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;(...)

j) até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho menor de 14 anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho(a) excepcional; (...)

Químicos e Petroquímicos- SP

AUXÍLIO DEPENDENTES

As empresas concordam em manter a vantagem denominada "subsídio esposa" (embora não reconhecendo sua natureza salarial), no importe de R\$ 62,72, no mês de maio de 2000, por operário casado, extensivo às viúvas com dependentes de até 18 anos, arrimos de família, mães solteiras e mães separadas com dependentes de até 18 anos.

Têxteis - Brusque SC

PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos na cláusula auxílio creche/auxílio babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou ainda, por médico pertencente a Convênio mantido pelo banco.

Bancários Nacional

As empresas reembolsarão aos seus empregados mensalmente, até o valor de R\$ 160,76, base setembro 2000, as despesas com educação especializada dos filhos excepcionais.

Serão considerados excepcionais os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

Petroquímicos - BA

As empresas reembolsarão mensalmente aos seus empregados que percebam até 3 salários mínimos e contem mais de 6 meses de serviço no mesmo estabelecimento, 50% das despesas efetivamente dispendidas com medicamentos e/ou tratamento profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico, até o limite correspondente a 1 piso salarial da categoria, desde que a condição seja comprovada por atestado médico fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou ainda, por médico da empresa ou de convênio mantido por ela.

Químicos - RJ

LICENÇA À MÃE ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada para suas empregadas nos casos de adoção de crianças nas seguintes condições:

- a) para crianças até 3 meses de idade, 90 dias de licença;
- b) para crianças com idade de 3 meses a 12 meses, 60 dias de licença;
- c) para crianças com idade de 12 meses a 5 anos, 30 dias de licença.

Metalúrgicos - BA

A empresa concederá licença remunerada de até 90 dias para as trabalhadoras que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 2 anos, sendo que a licença extinguir-se-á ou pelo decurso do prazo de 90 dias, ou na data em que a criança completar 2 anos, não cumulando-se, em hipótese alguma, os dois prazos.

Metalúrgicos - ES

As empresas concederão licença remunerada de 30 dias para os empregados que, comprovadamente, vierem a adotar crianças na faixa etária de até 6 meses.

Panificação - SP

As empresas concederão ao(à) empregado(a), desde que devidamente comprovado:

I- (...) 30 dias de licença à empregada que legalmente adotar criança menor de 6 anos de idade(...)

Processamento de Dados - RJ

No caso de adoção de criança com até um ano de idade, a professora terá direito a uma licença remunerada de 30 dias, mediante a comprovação perante o estabelecimento de ensino empregador, nos 30 dias subseqüentes à adoção.

Em se tratando de adoção de menor entre 1 e 6 anos de idade, a licença será de 15 dias.

Professores - PR

Fica assegurada à educadora adotante:

a) 120 dias de licença remunerada, em caso de recém-nascido de até 30 dias de idade;

b) 60 dias de licença remunerada, em caso de crianças de até 1 ano de idade;

Professores - BA

Fica assegurada à mulher professora que obtiver guarda e responsabilidade de criança em processo de adoção, o afastamento do trabalho, sem prejuízo do salário, pelo prazo necessário para que a criança complete 120 dias de idade.

A professora deverá avisar por escrito, com trinta dias de antecedência, ao estabelecimento de ensino, sua intenção de adotar, de modo que este possa providenciar a sua substituição.

Professores - DF

A escola concederá licença remunerada como previsto no artigo 7º inciso XVII, da Constituição federal de 120 dias, às Professoras adotantes de menores de até 12 meses de idade, a partir da efetiva e comprovada guarda dos mesmo.

Como a guarda provisória seja concedida em prazo inferior a 120 dias, a licença terá o mesmo prazo da guarda, sendo facultado à professora prorrogar a licença até a totalidade dos 120 dias, na hipótese desta ser prorrogada pelo mesmo prazo, ou superior, devendo comunicar à escola

Professores - SP

As empresas concederão licença remunerada de 60 dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 a 24 meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda. Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

Químicos - SP

LICENÇA AO PAI ADOTANTE

Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente, será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 5 dias.

Enfermeiros - PR

As empresas concederão ao (à) empregado(a), desde que devidamente comprovado:

I- 5 dias de licença ao empregado que legalmente adotar criança menor de 6 anos de idade. (...)

Processamento de Dados - RJ

As ausências legais a que aludem os incisos I, II, III do art. 473, por força da convenção coletiva de trabalho, ficam ampliadas para:

...

c) 5 dias úteis consecutivos na semana do nascimento e/ou adoção de filho.

Processamento de Dados - SP

As empresas concederão licença remunerada de 5 dias para os empregados que adotarem judicialmente crianças na faixa etária até 12 meses, a partir da comprovação respectiva.

Químicos - RJ

ESTABILIDADE ADOTANTES

As empregadas que adotarem judicialmente crianças de até 6 meses de idade farão jus, além da licença remunerada de 30 dias, a uma garantia de emprego pelo período de 60 dias contados a partir do término da licença remunerada.

Condutores de Veículos - SP

Fica assegurada à empregada a estabilidade no emprego por 120 dias a partir do término da licença maternidade, salvo no contrato de experiência.

A estabilidade é extensiva à empregada que adotar criança com até seis meses de idade a partir da data de oficialização da adoção.

Jornalistas - CE

Gozarão de garantia temporária de emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

a)por 90 dias, os empregados que adotarem, legalmente, menor de até 6 anos de idade e que tenham expressamente notificado à empresa mediante apresentação de prova da decisão judicial, no prazo máximo de 15 dias da data de sua emissão...

Processamento de Dados - RJ

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 dias após o término da licença compulsória

Processamento de Dados - SP

(...)No caso de adoção de criança com até seis meses de idade, a professora terá direito (...) à estabilidade de até cinco meses após a data de adoção(...)

Professores - PR

CRECHE PARA FILHOS ADOTIVOS

Ver Creche

AUXÍLIO ADOÇÃO

Todo empregado, independente do sexo, que adotar legalmente uma criança com até 5 anos de idade, receberá da empresa, a título de auxílio adoção, uma quantia correspondente a 1 salário base da função do varredor, no mês da comprovação da adoção. *(Retirada do contrato a partir de 1999)*

Asseio e Conservação – SP

ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGES E/OU FAMILIARES

As empresas concederão folga, dentro das 8 horas legais, por ocasião de aniversário do aeronauta e, na medida do possível, quando do aniversário do cônjuge e filhos do aeronauta, desde que solicitadas à empresa com 45 dias de antecedência.

Aeronautas - Nacional

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos...

... no tratamento médico fora do domicílio, de pessoa da família em primeiro grau e que, por recomendação médica expressa, necessite de acompanhamento, serão abonadas as ausências do empregado até o limite de duas faltas ao mês. Os casos que excederem a este limite deverão ser comprovados pelo médico.

Alimentação de Concórdia - Sadia S/A - SC –

Serão abonadas as faltas do empregado sem prejuízo de seu salário...

...no dia do internamento, da cirurgia (se for o caso) e da data da alta quando acompanhando dependentes (ascendentes, descendentes e cônjuges) em caso de internamento hospitalar, desde que devidamente comprovado. Os demais dias durante o internamento, quando necessário, embora não remunerados, não terão efeitos sobre o DSR, 13º salário, férias e controle disciplinar.

Metalúrgicos de Salvador - BA

01 dia útil em caso de internação hospitalar do cônjuge, ascendente ou descendente, sendo que, em caso de necessidade de mais dias, o empregado poderá ter direito a horário flexível, estabelecido de comum acordo com a empresa, devendo compensar as horas ausentes, não oneradas tais compensações com os acréscimos relativos às horas extraordinárias quando não ultrapassarem a jornada normal.

Processamento de Dados - RJ

O (a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos...
...até 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica, de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho.

Químicos - SP

ASSISTÊNCIA À SAÚDE

A empresa acordante concederá uma ajuda correspondente a 50% (cinquenta por cento) das despesas incorridas pelo colaborador e seus dependentes legais, para a compra de aparelhos ortodônticos, bem como para manutenção do referido aparelho também na proporção de 50% (cinquenta por cento). Para o recebimento da referida ajuda, o colaborador deverá apresentar receituário médico e nota fiscal de compra de aparelho, sendo que o reembolso será processado via folha de pagamento.

Alimentação – Nestlé SP

A Philips Morris Marketing S.A arcará com 50% (cinquenta por cento) do custo dos medicamentos consumidos por seus empregados e dependentes, mediante a comprovação de sua necessidade, por receita médica. O mesmo procedimento será adotado na hipótese de o empregado estar obrigado ao uso de lentes corretivas (óculos), limitado a um par de cada 02(dois) anos.

Alimentação - Fumo - Phillip Morris- PR

A empresa pagará 100% (cem por cento) de mão-de-obra de dentista até um máximo total de 14 (quatorze) horas/dia ou 70 (setenta) horas/semana, quando da prestação de assistência odontológica ao funcionário e/ou dependente.

As tabelas e condições de atendimento deverão ser aprovadas previamente pela Empresa.

Borracha - Goodyear do Brasil Ltda - SP

As empresas representadas e integrantes da categoria do SINDUSCON-SP, são obrigadas a recolher mensalmente, a contribuição de 1% do valor bruto das folhas de pagamento de seus empregados, inclusive as folhas relativas ao 13º salário, respeitada a contribuição mínima sobre cinco pisos salariais correspondentes ao trabalhador não qualificado em favor do SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIA DO ESTADO DE SÃO PAULO SECONCI/SP – Em decorrência desta contribuição, fica assegurada às empresas, assistência médico-ambulatorial aos seus empregados e respectivos dependentes.

Construção Civil - SP

Na vigência do presente acordo, a ACESITA ENERGÉTICA S.A concederá, gratuitamente, em casos de doenças, condução para seus empregados e seus dependentes, que residam em locais carentes de assistência médico hospitalar, obedecidas as normas internas sobre o assunto...

...Em qualquer situação, o transporte será gratuito, somente se considerado de real necessidade pela área médica da empresa e/ou encaminhado pela própria empresa.

Extração de Madeira – Acesita Energética - MG

As empresas com mais de 100 empregados deverão firmar convênios com prestadores de serviços médicos e odontológicos para assistência a seus empregados e dependentes sem ônus para os mesmos. Tal obrigação, em relação à assistência médica, limita-se a consultas e atendimento ambulatorial, em relação aos serviços odontológicos, limita-se a obturações e extrações.

Gráficos de Porto Alegre - RS

As empresas se comprometem a manter sistema de Assistência Médica para seus empregados e dependentes legais, com participação dos empregados nos custos.

Químicos de Triunfo – Petroquímica Triunfo – RS

As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes...

...Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do(s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para a aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

Químicos – SP

As empresas ficam obrigadas a manter convênio médico, para atendimento ambulatorial completo (consultas e exames laboratoriais) para todos os seus empregados e dependentes.

As empresas poderão descontar dos salários dos empregados o equivalente a 30% (trinta por cento) do custo total do benefício.

Em caso de recusa por parte do empregado em efetuar o desconto da sua participação no convênio médico, o mesmo não terá direito ao presente benefício.

Ficam excluídas da presente cláusula as empresas que já concedem este benefício aos seus empregados, seja em suas dependências ou por intermédio de convênios, desde que atendidas as condições aqui estabelecidas.

Transportes Rodoviários de Cargas – PR

JORNADA DE TRABALHO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 8 horas, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregada ou empregado menor, a existência de autorização médica, garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independente de feriados,

Têxteis de Caxias do Sul – RS

É facultado às empresas celebrarem acordos de prorrogação de horário de trabalho das mulheres e menores, para fins de compensação de sábado, mediante entendimento direto com os empregados, desde que com a assistência dos responsáveis legais ou do sindicato obreiro, no caso do menor.

Metalúrgicos de Jaraguá do Sul – SC

Fica autorizado o trabalho feminino em jornada noturna, em igualdade de condições e de direitos com o trabalhador masculino, conforme preceitua a Constituição Federal vigente.

Têxteis de Curitiba – PR

(Nos casos de flexibilização da jornada de trabalho)... as empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes, além dos empregados matriculados em cursos profissionalizantes.

Têxteis de Caxias do Sul – RS

(Nos casos de flexibilização da jornada de trabalho)... as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a 7 anos.

Vestuário de Sapiranga – RS

DIREITO DE TRABALHAR SENTADA

Fica assegurado à mulher o direito de exercer suas atividades sentada, quando tal for compatível com as tarefas a serem realizadas.

Calçados de Sapiranga – SP

REVISTA DE PESSOAL

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

Metalúrgicos - SP

As empresas que adotam o sistema de revista corporal dos trabalhadores, o farão por pessoas do mesmo sexo do revistado, evitando-se constrangimentos.

As empresas obrigatoriamente adotarão o sistema de revista seletiva.

Têxteis - SP

Fica expressamente proibida a revista do empregado por pessoas de sexo oposto ao seu.

Comerciários - DF

FORNECIMENTO DE ABSORVENTES

Nas empresas que se utilizarem de mão-de-obra feminina, as enfermeiras e/ou caixas de primeiros-socorros deverão conter, obrigatoriamente, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.(Retirada do contrato a partir de 1997)

Têxteis – SP

FORNECIMENTO DE SAPATOS E MEIAS

Em se tratando de empregadas, quando a empresa exigir determinado tipo de sapatos ou meias, deverá fornecê-los e/ou substituí-los sempre que necessário.

Comerciários – CE

ASSÉDIO SEXUAL

As empresas promoverão, pelo menos uma vez ao ano, para seus encarregados e líderes de produção, bem como para todos que ocupem cargos de chefia, a realização de campanhas para melhoria das relações humanas. Da mesma forma, recomenda-se às empresas incluir nas campanhas orientação e conscientização, sobre as conseqüências que podem advir da prática de assédio sexual.

Gráficos – SP

QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que, no SENAI, sejam oferecidos cursos e oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

Metalúrgicos - SP - Automotivos e Máquinas
Têxteis - SP

Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes do acordo encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

Metalúrgicos de São Paulo - SP – Lâmpadas

PREVENÇÃO DO CÂNCER GINECOLÓGICO

Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico.

Metalúrgicos de Belo Horizonte - MG

Anualmente, as empresas, desde que haja solicitação, por escrito, das empregadas que tenham mais de 40 anos de idade, custearão as respectivas despesas com exames de papanicolau e mamografia.

Vidreiros – SP

As partes ajustam entre si a manutenção e continuidade dos trabalhos da comissão paritária constituída nos termos da cláusula 37ª da convenção coletiva de 1992/1993.

É vedada a exigência de exame admissional para pesquisa do vírus da doença.

Obs: A cláusula citada prevê a constituição de comissão paritária a nível nacional, integrada por elementos indicados pela FENABAN e pelas entidades sindicais dos empregados, com o objetivo de, em 180 dias, apresentar estudo conclusivo com vista a uma política global de prevenção da aids e de assistência e acompanhamento dos empregados portadores da doença.

Bancários - Nacional

As empresas se obrigam a promover campanhas educativas de prevenção do câncer, aids, cólera e alcoolismo, de preferência com realização de palestras de médicos ou pessoas especializadas nos locais de trabalho e em seu horário normal.

Gráficos - SP

O sindicato patronal, em conjunto com o sindicato de trabalhadores, se compromete a contribuir com recursos bastante para promoção de campanhas educativas visando a prevenção da Síndrome da Imuno-Deficiência Adquirida (AIDS).

Processamento de Dados - SP

Recomenda-se que na Semana Interna de Prevenção de Acidentes - SIPAT, seja incluído o tema "aids".

Químicos - SP

Vidreiros - SP

As empresas deverão adotar, junto com o sindicato e as CIPAS, no prazo de 90 dias da assinatura desta Convenção, política global de prevenção contra AIDS e de acompanhamento dos funcionários soropositivos.

Aeronautas Nacional

Fica assegurada, até a alta médica ou eventual concessão de aposentadoria por invalidez, estabilidade no emprego aos professores acometidos por doenças graves e incuráveis, e aos professores portadores de HIV que vierem a apresentar qualquer tipo de infecção ou doenças oportunistas, resultante da patologia de base.

Professores - SP

LICENÇA ABORTO

Na ocorrência de aborto não criminoso, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 4 semanas, a partir da data do aborto.

Têxteis - SP

ESTABILIDADE ABORTO

Gozarão de garantia temporária de emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão, por 90 dias, as empregadas, no caso de aborto não criminoso, desde que o atestado médico comprobatório tenha sido entregue à empresa no prazo máximo de 15 dias da data da ocorrência do aborto.

Processamento de Dados - RJ

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Químicos e Petroquímicos- SP

Garantia de emprego e salário à empregada, por 60 dias, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.

**Bancários - Nacional
Borracha - Goodyear do Brasil Ltda – SP**

Em caso de aborto não criminoso, fica assegurada à empregada abortante uma estabilidade de 75 dias, aí já computado o período de 2 semanas previstas no artigo 395 da CLT.

Têxteis – PE

GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

Metalúrgicos BH - MG

Às empregadas fica assegurada a igualdade de condições de trabalho, salário e progressão funcional.

Vigilantes - PR

Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o artigo 461 da CLT.

Comerciários de Porto Alegre - RS

(*) valores constantes do documento referente ao último ano da série analisada.

RELATÓRIO 2

**A EXPERIÊNCIA DO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO NA NEGOCIAÇÃO
COLETIVA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

SUMÁRIO

Apresentação	01
1. Procedimento Metodológicos	02
1.1. Definição do conjunto de entrevistados	02
1.2. Preparação e elaboração do roteiro de entrevistas	03
1.3. Levantamento de documentos	03
1.4. Realização das entrevistas	03
1.5. Organização e análise do material coletado	03
2. A Negociação das Questões de Gênero na Categoria Bancária	04
2.1. Um pouco da história da organização nacional das trabalhadoras bancárias	04
2.3. As Campanhas promovidas pela Comissão Nacional GROS	12
2.4. A negociação da mesa temática de igualdade de oportunidades	15
3. A Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades como espaço privilegiado de discussão	18

“A HORA QUE OS HOMENS ENTENDEREM QUE ELES, DIVIDINDO ESSA LUTA COM SUA COMPANHEIRA, COM SEUS FILHOS E FILHAS DENTRO DE CASA, VÃO ESTAR MAIS FELIZES, VÃO INTERAGIR MUITO MAIS, COM ALEGRIA E COM LAZER NA SUA VIDA, TUDO VAI ANDAR MELHOR. NÃO É INDIVIDUALISMO, NÃO SE TRATA DE SEXO, SE TRATA DE UMA SOCIEDADE, E A GENTE TENTA INCORPORAR E EU PERCEBO QUE ISSO TEM MELHORADO NO MEIO SINDICAL...” (FETEC/SP)

“AS ORGANIZAÇÕES NÃO ADMITEM QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO. A ORIENTAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO É DE EVITAR QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO. AS DISCRIMINAÇÕES RESULTAM DO TIPO DE SOCIEDADE QUE TEMOS.” (FENABAN)

APRESENTAÇÃO

Este relatório apresenta os resultados obtidos na pesquisa realizada na categoria bancária sobre a constituição da mesa temática de igualdade de oportunidades.

A pesquisa, de caráter investigativo e formativo, busca, ao mesmo tempo, registrar o relato dos dirigentes e das dirigentes e criar uma oportunidade de reflexão.

A escolha desta experiência do setor bancário deve-se ao seu ineditismo, por ser a primeira negociação coletiva em nível nacional sobre a igualdade de oportunidades, envolvendo cerca de 380 mil trabalhadoras e trabalhadores em todo o país.

Com o relato desta experiência, busca-se trazer para o conjunto das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, informações relevantes para a longa luta por trazer a questão da igualdade para o lugar estratégico que deve possuir na organização sindical e nas mesas de negociação.

Apresenta-se, a seguir, os procedimentos metodológicos e principais resultados obtidos.

1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa teve como objetivo relatar a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias na negociação e estabelecimento da Mesa Temática sobre Igualdade de Oportunidades com o setor patronal. Para isso, foram realizadas entrevistas com os representantes dos trabalhadores e coletados documentos relativos à essa iniciativa: pautas de reivindicações, convenções coletivas, materiais informativos e outros.

A idéia da pesquisa foi apresentada às lideranças do setor e com elas discutida, de maneira a realizar um trabalho participativo, em que trabalhadores e trabalhadoras tenham um papel ativo na construção dos seus resultados.

Foram realizadas as seguintes etapas de levantamento de informações:

1.1. Definição do Conjunto de Entrevistados

Foi realizada uma reunião com os representantes da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS da Confederação Nacional dos Bancários - CNB da Central Única dos Trabalhadores – CUT, para definir o conjunto de pessoas para serem ouvidas acerca da experiência de participação nas discussões e na organização da categoria na negociação dos temas relativos à questão de gênero.

Definiu-se que seriam entrevistados:

- Cinco membros da executiva nacional da CNB/CUT, em função da escassez de tempo, somente os representantes da direção executiva foram ouvidos.
- As representantes nacionais da GROS. Estas sindicalistas têm atuação nacional e representam diferentes regiões do país, uma vez que a GROS está organizada nacionalmente por regiões.
- Os participantes da mesa temática de Igualdade de Oportunidades: representantes dos trabalhadores e da Federação Nacional dos Bancos -FENABAN. A opção foi ouvir os representantes dos dois lados, para resgatar a história da implantação desta mesa, assim como as diferentes visões existentes.

1.2. Preparação e Elaboração do Roteiro de Entrevistas

A partir das sugestões das representantes bancárias e da consulta aos documentos disponíveis, foi elaborado um roteiro de questões dirigidas aos dirigentes da CNB/CUT e ao setor patronal.

Os dois primeiros blocos de perguntas são dirigidos ao movimento sindical. O primeiro bloco do roteiro trata de questões gerais para levantar a história da discussão sobre gênero na categoria, sua organização, as estruturas criadas para garantir a capilaridade das discussões e a participação das mulheres nos processos mais gerais de negociação na categoria.

No segundo bloco, as representantes das bancárias foram convidadas a falar da sua própria experiência e a resgatar a experiência da mesa temática: como surge, em que contexto, que demandas apresenta, como a mesa é encarada pela categoria, que demandas específicas discute e quais questões específicas a mesa temática poderá responder no futuro.

O terceiro bloco é voltado aos representantes da FENABAN e busca conhecer a visão dos banqueiros em relação à mesa temática e às questões de gênero.

1.3. Levantamento de Documentos

Foi reunido um conjunto de documentos – relatórios, resoluções de congressos, conferências, livros e cartilhas produzidos pelos trabalhadores do setor bancário, onde se buscou o registro do processo de organização, discussão e negociação do tema de gênero pela categoria.

1.4. Realização das Entrevistas

As entrevistas foram realizadas através da aplicação do roteiro elaborado, de forma aberta e gravadas para posterior transcrição.

1.5. Organização e Análise do Material Coletado

Foram transcritas, organizadas e analisadas, as entrevistas realizadas com as representantes dos trabalhadores e dos bancos e incorporadas a esta análise parte das informações obtidas através dos documentos produzidos sobre a questão pelos dois lados – bancários e banqueiros. Apresenta-se, a seguir, os principais pontos da análise realizada.

2. A NEGOCIAÇÃO DAS QUESTÕES DE GÊNERO NA CATEGORIA BANCÁRIA

A pesquisa sobre a experiência desta categoria na discussão e negociação dos temas relativos a gênero, teve como um dos objetivos principais ouvir dirigentes sindicais e empresariais para conhecer os avanços e obstáculos para a incorporação dos temas relacionados aos direitos da mulher trabalhadora e a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho.

As entrevistas buscaram enfatizar aspectos tais como: prioridade dada ao tema na mesa de negociação, presença de mulheres sindicalistas nos processos de negociação, participação das estruturas de gênero dos sindicatos nos processos de negociação, argumentação e propostas apresentadas pelos sindicatos, principais argumentos empresariais para aceitar ou negar as demandas sindicais.

2.1 Um Pouco da História da Organização Nacional das Trabalhadoras Bancárias

A tarefa de registrar a experiência dos trabalhadores e das trabalhadoras bancárias brasileiros em seu percurso de discussão e negociação das questões de gênero pretende contribuir para compartilhar experiências e disseminar informações para os demais trabalhadores brasileiros. Trata-se de buscar uma experiência que tem uma longa história, que, na verdade quase se confunde com a própria experiência de democratização do nosso país, pois tem suas raízes ainda no longo caminho que o Brasil percorre em seu processo de dar voz aos movimentos sociais.

Registrar e relatar a história de discussão e negociação dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias é também contribuir para que esta história não se perca. Insere-se também na busca pela igualdade de direitos de homens e mulheres no espaço da política – que, neste caso, refere-se ao espaço sindical -, nas relações de trabalho, na vida cotidiana, na relação familiar entre o homem, a mulher, os pais e os filhos.

Segundo os representantes dos trabalhadores bancários, é neste âmbito que sua experiência se insere:

“o objetivo da luta é o da igualdade de oportunidades, é conquistar direitos, não só em relação às funções referentes à maternidade, mas também em relação à remuneração, condições de trabalho, treinamento, qualificação, requalificação e promoção profissional. É, também, assegurar respeitabilidade para que as bancárias não sofram mais constrangimentos pelo fato de serem mulheres (...)” (CNB/CUT)

A história de discussão e negociação das questões de gênero teve sua semente lançada há algumas décadas. No setor bancário, ainda que de maneira heterogênea, as trabalhadoras sempre buscaram se organizar.

Assim, é possível verificar histórias diferenciadas, com graus distintos de organização e de atuação nas questões de gênero.

Na década de 70, já ocorriam discussões sobre a situação das mulheres bancárias, a partir das ações de um grupo de mulheres que faziam este debate, cada uma em seu sindicato.

Ao longo dos anos 70 e 80, as mulheres no setor bancário iniciaram seu percurso para colocar em evidência as questões de gênero na categoria. A partir de 1986, passaram a atuar também na Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, elaborando e disseminando suas propostas para os sindicatos, federações e confederações das várias categorias profissionais.

“Nós, do movimento de mulheres, sempre entendíamos que o sindicato era um instrumento importante para que a gente pudesse fazer essa discussão através das categorias, também, e desenvolvendo ações para as categorias. Então, nós achávamos que deveríamos, de alguma forma, nos colocar enquanto comissão, ou secretaria, ou diretoria em algum nível hierárquico onde a gente pudesse fazer essa discussão juntamente com o coletivo da diretoria do sindicato e poder, a partir daí, desenvolver as ações para fora.” (Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Bahia - SEEB/BA)

A organização das mulheres bancárias de forma mais estruturada em nível nacional tem início na década de 90, com a criação da Comissão Nacional de Mulheres Bancárias, que contava com a participação de representantes das trabalhadoras bancárias em diferentes estados do país. Na Comissão, os níveis de atuação eram diferenciados, pois cada sindicato ou federação contava com maiores ou menores recursos, tanto financeiros como de pessoal.

A organização nacional das bancárias se fortalece longo dos anos 90, mas ainda é frágil nos pequenos sindicatos. Esse fato reforça a importância de uma estrutura nacional para dar suporte aos sindicatos com menores recursos e para se dedicar a temas gerais que requerem investimento em formação para a negociação, especialmente na questão de gênero. Esta discussão inicia-se nos bancos públicos de então.

“(…) no início de um processo de discussão e de elaboração no tema, ainda na década de 80, a gente discutia mais a questão de condições de trabalho da mulher – como foi o caso específico da creche -, mas também a carreira, a igualdade de oportunidades. O desejo era de que as mulheres galgassem os cargos de gerente e essas coisas, porque existia uma

limitação. Então, o processo de discussão, de confecção de minuta no caso dos bancos públicos, a exemplo do Banespa, veio um pouquinho antes, pois nos bancos públicos a limitação era ainda maior – pois nestes bancos as mulheres não assumiam o cargo de gerente, nem assumiam um cargo de direção, coisa que já acontecia nos bancos privados, embora o percentual fosse extremamente baixo.” (FETEC/SP)

Ao longo dos anos 90, as discussões vão tomando maior fôlego, deixando de ser uma discussão localizada em alguns bancos e levadas por sindicatos mais organizados, para criar corpo nacionalmente: *“foi preciso discutir o papel da Comissão Nacional de Mulheres Bancárias, e garantir que os demais membros da categoria, que naquele momento ainda se intitulava DNB – Direção Nacional dos Bancários compreendessem a importância do tema que as trabalhadoras queriam incluir nas pautas de discussões”.*

No Encontro Nacional dos Bancários, de 1992, foi realizado o primeiro debate nacional sobre a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, da qual o Brasil é signatário. Esta convenção “proíbe a discriminação fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social”. O resultado foi a introdução, na minuta de reivindicações, de cláusulas contra atos discriminatórios e de combate e prevenção ao assédio sexual.

Relatam os dirigentes que, desde 1992, as representantes dos bancários vêm, ainda que de forma diferenciada, buscando lutar contra a discriminação. Entretanto, o início deste trabalho não foi muito frutífero, pois as mulheres não contavam com o apoio dos seus companheiros de direção. Foram necessários longos anos para que as discussões se intensificassem e atingissem um número maior de dirigentes homens e mulheres.

Os sindicatos de bancários do país são, em sua maioria, filiados à Central Única dos Trabalhadores. Desta forma, as deliberações da Central orientam as deliberações da categoria, e é assim também no que se refere à gênero. A partir de 1993, a CUT aprovou em congresso o limite mínimo de 30% de representação por sexo nas diretorias sindicais. Os sindicatos da categoria bancária passaram, então, a recomendar que as direções dos sindicatos e outras estruturas da categoria fossem compostas por 30% de mulheres.

O preenchimento das cotas encontrou várias dificuldades. Em alguns casos, menos por restrições dos sindicatos, e mais por falta de mulheres que se disponham a assumir as direções. Sabe-se que as mulheres têm muito mais dificuldade de participar das organizações políticas do que os homens, pois são responsáveis, além do cumprimento das amplas jornadas de trabalho fora de casa, pelo cuidado com os filhos, os idosos e, freqüentemente, por toda a sobrecarga do trabalho doméstico.

“Acho que estamos quase cumprindo a quota nessa gestão mas, é de 30%. Para nós, na categoria bancária, é pouco. Os 30% podem ser significativos em outras categorias masculinizadas, mas nós temos um grau muito grande de feminização na categoria. Então, o preconceito, ou a discriminação, a dificuldade para a mulher ascender profissionalmente dentro dos bancos também acontece do ponto de vista político-sindical. (CNB/CUT)

As bancárias, assim, buscavam implementar as resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT, dando ênfase às quotas de participação das mulheres nas direções dos sindicatos, à questão do assédio sexual e moral, e ainda a luta pela criação das comissões que iriam discutir a igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação.

Segundo o relato das trabalhadoras bancárias, no 1º Congresso Nacional da CNB, em 1994, deu-se a primeira experiência de colocar cláusulas com demandas relacionadas à questão das mulheres na pauta de reivindicações da categoria para a campanha salarial nacional. Naquele ano, foram incluídas na minuta de reivindicações formulada pela categoria, cláusulas específicas para as mulheres sobre qualificação profissional – buscando garantir que as vagas fossem distribuídas entre homens e mulheres - e assédio sexual.

Para que as cláusulas relativas à gênero fossem aceitas e incluídas na minuta de reivindicações, as representantes das trabalhadoras bancárias se organizaram para conquistar o apoio dos demais sindicalistas. Assim, conforme relatam, foram redigidas as cláusulas que seriam submetidas à discussão. Ainda, se organizaram para que estivessem presentes nos diferentes grupos de discussões do congresso, com a finalidade de aprovar a proposta em todos os grupos, e defenderam as suas idéias em plenária.

Estas iniciativas da categoria bancária precederam as campanhas que passaram a ser incentivadas pela Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora – CNMT - da CUT, no ano seguinte.

Em 1995, é lançada pela CNMT – CUT, a campanha pela “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, sendo que as confederações de cada categoria profissional seriam responsáveis por organizá-la nas suas respectivas bases.

É dentro desta campanha que a CNB, juntamente com as federações e sindicatos, vem implementando suas campanhas sobre igualdade de oportunidades.

Desde 1996, a CNB/CUT destaca uma dirigente sindical para cuidar especificamente das questões de gênero, raça e orientação sexual na categoria bancária, em nível nacional.

“No nosso caso, temos uma diretoria com assento na executiva, com direito a voz e voto. Enfim, somos então a diretoria, não somos secretaria, nem comissão. Somos hoje intitulada, diretoria para assuntos de gênero, que foi chamada inicialmente da mulher para que a gente pudesse fazer com que a categoria bancária percebesse que o sindicato, apesar de ser tido como espaço masculino, tinha dentro da sua estrutura um espaço voltado para as mulheres também. Então, inicialmente, diretoria para assuntos da mulher. E a partir daí começamos a traçar o perfil da mulher bancária para desenvolver ações que trouxessem essa mulher para dentro da entidade. Criamos um boletim específico, temos uma revista, criamos a mostra de arte da mulher bancária, temos um seminário sobre sexualidade que fazemos todos os anos. Enfim, buscamos desenvolver atividades para trazer a bancária para dentro do sindicato, para que ela pudesse se conscientizar do papel dela enquanto trabalhadora bancária, enquanto ser político, e participar efetivamente da construção das nossas reivindicações.” (SEEB/BA)

A partir da experiência da Comissão Nacional das Mulheres Bancárias, foi criada a Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS, em junho de 1997, no 2º Congresso da CNB/CUT. A Comissão é composta por dirigentes sindicais de sindicatos e federações, sob a coordenação de uma diretora, que passa a fazer parte da executiva da CNB/CUT. Essa coordenação viabilizou a criação de uma rede de dirigentes sindicais para construir o trabalho da Comissão, através do repasse de informações, dados e materiais.

Nesse ano, a GROS e o Coletivo de Gênero do SEEB/SP trabalharam na junção das cláusulas sobre discriminação e isonomia de tratamento, que constavam da minuta de reivindicações, introduzindo uma nova formulação, sob a denominação de Igualdade de Oportunidades.

“Na Comissão Nacional Gênero, Raça e Orientação Sexual participam uma representante de cada federação que, por sua vez, têm a missão de reproduzir os debates e encaminhar as resoluções nos estados. Geralmente, as reuniões eram feitas pela internet. A atuação das representantes sempre foi muito difícil, pois sempre nos deparávamos (falo nós porque também estive nesta comissão por quatro anos) com a natureza machista dos companheiros das direções. Mas realizamos alguns eventos para sensibilizar os principais dirigentes.” (FETEC/PR)

“(...) A gente conseguiu juntar tudo o que tinha no Brasil de trabalho, depois conseguiu fazer essa primeira intervenção unificada. A partir daí, organizou essa Comissão que hoje chama de Gênero, Raça e Orientação Sexual, começamos a ter uma inserção internacional e dentro da própria CUT, na Comissão de Mulheres da CUT e aí a gente, enfim, expande todo esse debate. Mais tarde, veio o projeto com o Fundo para Igualdade de Gênero - FIG que dá um aporte maior para que a gente pudesse intensificar o debate, mas a gente já construía cláusulas de igualdade de oportunidades. Mas, essas cláusulas, desde 86, se não me engano, já eram construídas, já havia sido construída, já haviam sido debatidas. E o que pudemos notar, na época, é que os nossos homens estavam bastante despreparados para negociar, nós mesmas estávamos despreparadas. Nós fizemos um seminário com o DIEESE, lá no Sindicato dos Bancários, que tinha uma simulação de mesa de negociação. Descobrimos que as mulheres tinham acúmulo de conhecimento na temática, porém não sabiam como se comportar em uma mesa de negociação, já os homens sabiam negociar, mas não possuíam os argumentos sobre o tema que nós mulheres possuíamos (...)” (CNB/CUT)

A partir da criação da estrutura tornou-se possível fazer as discussões em nível nacional de forma mais sistemática, envolvendo um conjunto de dirigentes sindicais, homens e mulheres, para buscar definir uma agenda sobre a temática de gênero.

“Quanto à relação que nós temos com as discussões de gênero, eu acho que a nossa categoria deve ser uma das mais desenvolvidas na organização de gênero, na discussão de igualdade de oportunidades. Muito porque metade da categoria é composta por mulheres e no movimento sindical bancário você tem uma quantidade grande de mulheres, mas muito menor do que deveria ser. A quantidade de mulheres que nós temos na categoria não se reflete na quantidade de mulheres que nós temos na direção da categoria.” (CNB/CUT)

Para os representantes da categoria, a criação da GROS tem um significado muito importante, pois foi a partir desta estrutura que o tema da igualdade de oportunidades passou a ser discutido de forma mais enfática nas campanhas salariais.

REVER PARÁGRAFO SEGUINTE – CONTINUAR

As representantes ressaltam, entretanto, que esse debate sempre aconteceu, embora pontual. Essas discussões eram denominadas “questões de mulheres”. O salto para a discussão de gênero é recente na categoria, e só ocorreu a partir de um processo amplo de formação de homens e mulheres, para que ambos percebessem que não se tratavam de questões ou problemas relacionados ao sexo feminino, mas das relações entre homens e mulheres.

Relatam os dirigentes que as discussões sobre gênero passam a ocorrer de forma mais intensa no Sindicato dos Bancários de São Paulo, considerado um dos núcleos irradiadores da discussão de gênero e da discriminação.

As representantes das trabalhadoras bancárias relatam que a experiência no SEEB/SP é um bom exemplo do que outras companheiras vivenciaram em seus sindicatos. O SEEB/SP é um dos mais antigos e bem estruturados da categoria, sendo um espaço onde importantes militantes mulheres buscaram realizar um trabalho junto aos demais dirigentes. No entanto, as questões de gênero não possuíam a importância que deveriam ter e sempre foi difícil garantir o espaço destinado a essas discussões: *“em geral, os dirigentes não davam a devida importância ao assunto, a tendência era que fugissem dos debates”*. (SEEB/SP).

Somente a partir do trabalho conjunto no SEEB/SP é que se deliberou que o Coletivo de Gênero seria um dos espaços de debate de temas gerais da categoria, de forma a reunir homens e mulheres. Isto, de certa maneira, ampliou a importância desta estrutura dentro do sindicato: o que antes era visto como uma questão restrita às mulheres, ganha amplitude e torna-se um *locus* de discussões sobre o cotidiano do trabalho da categoria.

Assim como na cidade de São Paulo, outros sindicatos de bancários do estado, bem como os do Rio Grande do Sul, Bahia, Recife, Espírito Santo, Minas Gerais, entre outros, passaram também a fazer da Comissão de Mulheres um espaço para discussão da questão de gênero.

Apontam os dirigentes que problemas financeiros muitas vezes os impediam de ampliar a discussão. Mesmo o SEEB/SP, o maior sindicato da categoria, enfrentava problemas para produzir material informativo e realizar campanhas de sensibilização sobre a questão da igualdade de oportunidades.

Para contornar as restrições financeiras, a solução encontrada foi realizar uma campanha nacional de sindicalização que priorizasse as mulheres. Esta campanha teve um papel importante na organização das mulheres pois, além de ser um elemento de ampliação da arrecadação dos sindicatos, também possibilitou a produção de materiais específicos.

Destacam os dirigentes, que o Coletivo de Gênero do Sindicato dos Bancários de São Paulo, um dos maiores da categoria, passou a se organizar mais intensamente a partir de 1996 e investiu na formação dos seus quadros, para que pudessem dialogar sobre as questões de gênero com os dirigentes que estavam em outras estruturas e com a categoria. O Coletivo também investiu na produção de estudos e pesquisas para fomentar o debate na categoria.

Em 1998, foi realizada a Campanha Nacional “*Nunca Desista*” e o primeiro seminário para sensibilização, formação e preparação de dirigentes na negociação da cláusula sobre igualdade de oportunidades. Nesse mesmo ano, o tema foi eleito como eixo da campanha salarial, mas não foi negociado, diante da recusa dos representantes da FENABAN.

Os dirigentes afirmam a sua vontade de negociar a questão da igualdade de oportunidades e, assim, em 1999, o tema mantém-se como eixo da campanha salarial, desta vez aprovada no congresso da CNB . Novamente, os representantes dos banqueiros se negam a negociar este tema.

As dirigentes entrevistadas enfatizam que foi o nível de organização das mulheres da GROS que fez com que, no ano de 1999, durante a discussão de construção da minuta de reivindicações, o tema de igualdade de oportunidades passasse a ser um dos eixos da campanha.

Após a criação da GROS, as campanhas salariais foram permeadas pelo debate sobre a igualdade de oportunidades, pois a minuta de reivindicações passou a propor o estabelecimento de uma mesa paritária para discutir o tema. A proposição baseava-se na necessidade de:

- implementação das Convenções 110 e 111 da OIT;
- extensão do Plano Médico aos parceiros dos funcionários homossexuais e *aos maridos das funcionárias*.

Embora estas reivindicações fizessem parte da minuta dos trabalhadores bancários, até a campanha salarial de 1999/2000, não foram atendidas.

2.2 As Campanhas Promovidas pela GROS

Outro aspecto importante e que auxiliou o trabalho organizativo da Comissão Nacional GROS, em conjunto com o Coletivo de Gênero do Sindicato de São Paulo, foi o estabelecimento de um convênio, em 2000, com

o Fundo para Igualdade de Gênero - FIG da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, para a realização do projeto “*A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho*”.

O projeto, ainda em curso, iniciou-se em março 2000, com finalização prevista para 2002, focalizando nove federações e 17 sindicatos, através de dirigentes sindicais que atuaram como agentes multiplicadores, previa a realização de três campanhas – “*igualdade de oportunidades*”; “*combate e prevenção ao assédio sexual*” e “*relações compartilhadas*”; além da confecção de um vídeo didático, para chegar ao seguinte resultado final:

“Entidades sindicais filiadas à CNB/CUT sensibilizadas e comprometidas com a promoção de ações concretas em busca da Igualdade de Oportunidades nas relações de trabalho das empresas do setor financeiro”. Neste projeto, consta também como impacto, isto é, resultado de longo prazo: “buscar incluir na Convenção Coletiva da Categoria Bancária cláusulas sobre Igualdade de Oportunidades e melhoria das condições de trabalho, ou incluir nas normas dos bancos recomendações aos Recursos Humanos de não discriminação de gênero, raça, orientação sexual e de combate e prevenção ao assédio sexual”.

A partir deste convênio, a GROS recebeu um reforço para financiar sua organização, pois além da sua composição original estatutária (que determina que a GROS deve ser composta por uma pessoa de cada Federação e a Direção Executiva dos Bancários), hoje conta também com os representantes dos sindicatos envolvidos no projeto com o FIG. Isto possibilitou ampliar ainda mais as discussões e o raio de ação da GROS. As pessoas envolvidas no projeto da GROS e do FIG atuam também como multiplicadores, pois são os responsáveis por organizar as discussões de gênero na categoria, bem como encabeçar as várias campanhas realizadas ao longo dos últimos anos.

As três campanhas previstas no projeto já foram implementadas, dado que o projeto encontra-se em seu último ano de execução. A campanha por “*igualdade de oportunidades*” foi iniciada em 2000 e a de “*combate e prevenção ao assédio sexual*”, em 2001. Cada uma contou com 100 mil cartilhas educativas sobre os temas em foco, importante material distribuído para a categoria em todo o país. A campanha de “*relações compartilhadas*”, lançada em 2002, produziu 80 mil cartilhas.

As campanhas possibilitaram, além de irradiar a discussão na categoria, formar um conjunto de dirigentes que trabalhou na preparação das cartilhas, realizando discussões com especialistas, com as direções dos sindicatos e da estrutura nacional da CNB/CUT. Segundo os dirigentes sindicais, o material produzido para

as campanhas tornou-se também referência para outras categorias realizarem estas discussões, pois são problemas que atingem todos os trabalhadores e trabalhadoras, não apenas os bancários.

As representantes dos trabalhadores bancários afirmam a importância deste convênio com o FIG, principalmente pelas possibilidades de formação dos quadros. Foi a partir deste projeto, que a CNB/CUT realizou, em 2001, um seminário de dois dias de formação e capacitação em negociação coletiva, simulando uma negociação de cláusula de igualdade de oportunidades.

Em 2002, a CNB/CUT, juntamente com os sindicatos e federações que representam os trabalhadores bancários, lançou a campanha intitulada “*Relações Compartilhadas*”.

Para a realização desta campanha, efetuou inúmeras reuniões com as direções dos sindicatos e de federações, preparando-os para fazer as discussões com a categoria e distribuir a cartilha intitulada “*Relações Compartilhadas: Um outro mundo é possível*”. Essa cartilha traz uma discussão a respeito das relações entre homens e mulheres, buscando enfatizar a questão da igualdade de oportunidades nos diferentes aspectos da vida, chamando a atenção de homens e mulheres bancários para a necessidade de compartilhar as tarefas domésticas, as responsabilidades da gravidez, a educação e o cuidado infantil, entre outras. É uma tentativa de despertar homens e mulheres para as possibilidades de mudar as atribuições dos papéis que cada um desempenha hoje na sociedade, e que são empecilhos para que homens e mulheres ocupem e desempenhem as atividades que desejam.

A campanha foi ainda um espaço de divulgação das principais conquistas dos bancários em suas Convenções Coletivas:

- *Estabilidade para gestante – desde a gravidez, até 60 dias após o término da licença-maternidade;*
- *Estabilidade gestante/ aborto – 60 dias após o aborto;*
- *Estabilidade para o pai – 60 dias após o nascimento do filho;*
- *Cesta alimentação – pagamento do benefício durante a licença gestante;*
- *Licença paternidade – 5 dias consecutivos, garantindo o mínimo de 3 dias úteis;*
- *Auxílio creche/ babá – pagamento deste auxílio para cada filho até 83 meses, tanto para as mulheres como para os homens;*

- *Auxílio creche/babá para portadores de necessidades especiais – pagamento deste auxílio para cada filho/a sem limite de idade, tanto para mulheres como para os homens.*

Assim, a cartilha sobre *Relações Compartilhadas* ao mesmo tempo em que traz para os trabalhadores um resumo das suas conquistas nos temas relacionados à questão de gênero, possibilita um processo de reflexão sobre o que elas representam e amplia o nível de conhecimento da categoria sobre os seus direitos.

Ao longo da última década, as mulheres bancárias conseguiram construir uma estrutura de representação, ampliar o nível de organização dentro da categoria, influenciar na elaboração das minutas de reivindicações com cláusulas relacionadas às discriminações que vivenciam, além de passar por um processo de encorajamento para atuar nos espaços e ambientes outrora reconhecidos como marcadamente masculinos.

Também conquistaram a constituição da Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades, que será relatada a seguir.

2.3 A Negociação da Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades

A campanha salarial dos bancários em 2000 apresenta um ganho em relação à de 1999, pois os banqueiros admitem debater o tema, rechaçado no ano anterior sob o pretexto de sua inconstitucionalidade. Afirmavam os banqueiros, na época, que a discriminação era proibida pela Constituição brasileira e que não a praticavam, uma vez que se constituía em crime.

A minuta de reivindicações apresentada aos banqueiros tinha a seguinte redação sobre a igualdade de oportunidades:

EXTRATO DA MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA, APRESENTADA À FENABAN EM 2000:

Artigo 53 - Igualdade de Oportunidades

As empresas abrangidas por esta convenção darão cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

§ 1º - Será constituída no prazo máximo de 60 dias da assinatura do instrumento coletivo uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas as relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física.

§ 2º - A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderão ser convidadas entidades especializadas nos temas para subsidiar o debate.

§ 3º - As empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar aos representantes componentes da comissão que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, portador de deficiência física e orientação sexual.

§ 4º - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

§ 5º - As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a desenvolver ações e campanhas direcionadas ao combate do constrangimento moral, entendendo como tal toda e qualquer situação que leve a inferiorização ou intimidação baseada em aspectos físicos, culturais, étnicos, regionais e religiosos.

Embora os trabalhadores bancários tivessem plena certeza de que havia uma desigualdade entre homens e mulheres, brancos e negros nos espaços de trabalho - expressas nas diferenças de remuneração, possibilidades de ascensão profissional, acesso a determinadas carreiras profissionais, participação em cursos e treinamentos -, não existia, até a Convenção de 2000, a menor perspectiva de discutir estes temas com os representantes dos banqueiros, pois estes se negavam, e ainda se negam, a reconhecer a existência de discriminação. Entretanto, hoje já se dispõem a dialogar sobre o que caracterizam como diversidade, com vistas a garantir a representação de todos os grupos sociais no setor bancário. Essa mudança de perspectiva dos representantes empresariais abriu as possibilidades de diálogo da questão.

Segundo a FENABAN, não existiam dados que indicassem a ocorrência de discriminação dentro dos bancos. No ano de 2000, após intensa campanha da categoria, foi acordada a cláusula 51, que condicionava a abertura do debate sobre igualdade de oportunidades à apresentação, pela CNB, de pesquisa sobre a discriminação de gênero e raça no setor bancário. O tema é incluído na convenção coletiva com a seguinte redação:

“Artigo 51 – O Sindicato apresentará resultados de pesquisa sobre o tema abrindo discussão entre as partes”.

O desafio feito pela FENABAN foi aceito e levado adiante pelos trabalhadores bancários. A seu pedido, o DIEESE realizou o estudo intitulado *“Os Rostos dos Bancários – mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro”*. O trabalho constituiu-se de uma tabulação especial, para a categoria bancária, das informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, realizada pelo convênio DIEESE/SEADE/MTE-FAT e entidades regionais nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife e no Distrito Federal, relativas ao período de janeiro de 1998 a julho de 2000.

O resultado da pesquisa evidenciou claramente as diferenças existentes entre os trabalhadores bancários tanto no que diz respeito ao sexo como à cor. O trabalho foi apresentado aos representantes dos banqueiros, que viram-se obrigados a aceitar as evidências, embora tenham levantado inúmeras ressalvas sobre os resultados da pesquisa.

Dessa forma, as discussões avançaram e, em 2001, foi criado um espaço de discussão privilegiado para as questões relacionadas a gênero e raça na categoria bancária, chamado de Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades, acordada na seguinte cláusula da Convenção Coletiva de 2001:

Cláusula Quinquagésima Segunda – Igualdade de Oportunidades *“As partes ajustam entre si a constituição da Comissão Bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregadores, gestores e empregados no sentido de prevenir e/ou corrigir possíveis distorções que venham a possibilitar a reprodução de atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral”.*

Os bancários avaliam que a negociação da cláusula 52 é um grande passo, entretanto, estão conscientes de que a batalha encontra-se em seu início e que a luta pela igualdade de oportunidades é um alvo que ainda está muito longe de ser alcançado.

3. A MESA TEMÁTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES COMO ESPAÇO PRIVILEGIADO DE DISCUSSÃO

Com a assinatura da Convenção Coletiva, em abril de 2001, a Mesa Temática foi instalada. A categoria bancária é a única no Brasil, até este momento, a conquistar a possibilidade de um espaço específico para esta discussão, em nível nacional.

Do ponto de vista dos banqueiros, a Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades não é um espaço de negociação das questões relativas à discriminação nos espaços de trabalho, mas sim de busca de soluções mais gerais, segundo o representante dos banqueiros:

“A idéia é fazer um trabalho conjunto com o movimento sindical, não especificamente para bancos, mas se possível envolvendo outros seguimentos, envolvendo mais pessoas da sociedade civil num trabalho antidiscriminação, de uma forma mais geral. Claro que nós não vamos poder deixar de tratar de bancos, que são a nossa representação, mas nesta questão de discriminação nós queremos, com o movimento sindical, um trabalho mais amplo, talvez fazer campanhas, envolver o pessoal da representação da indústria, do comércio (...).” (FENABAN)

“(...) o objetivo dessa comissão é tratar de uma forma bastante ampla a questão de discriminação. Por isso, nós pedimos aos bancos, claro que a comissão não pode ser muito grande porque senão vira uma assembléia e aí não se decide absolutamente nada, daí nós selecionamos um certo número de pessoas representantes de bancos, que são pessoas que tratam das questões sociais dentro dos bancos, da relação com os empregados, ou da relação com a sociedade, da relação com outras entidades que também fazem esse tipo de trabalho. Então procuramos selecionar pessoas que estejam bem focadas nesse tipo de problema e que possa nos ajudar com idéias e com ações dentro dessa comissão.” (FENABAN)

Em maio de 2002, foi realizada a primeira reunião da Mesa Temática entre a Secretaria de Políticas Sociais da CNB/CUT, membros da FETEC-SP, FEEB RJ/ES, FEEB SP/MS e representantes da área de Recursos Humanos dos bancos.

Na reunião, ficou estabelecido que os trabalhos da Mesa Temática teriam dois momentos:

- 1) Tratamento do tema Relações Compartilhadas;

- 2) Debate, acompanhamento e apresentação de propostas de questões relativas à diversidade, com enfoque no mercado de trabalho e na sociedade;

Decidiu-se, ainda, que entidades patronais seriam convidadas a participar do processo de discussão junto com os trabalhadores, a fim de promover a ampliação do debate para outras categorias.

O debate começaria pelo tema Relações Compartilhadas, uma vez que esta campanha estava em andamento. Somente depois de esgotada a discussão deste tema, seria iniciada a discussão sobre diversidade. Esse conceito, tal como o entendem os representantes dos banqueiros, abrange a diversidade de inserções de homens e mulheres, brancos e negros etc. Do seu ponto de vista, as possíveis desigualdades que ocorrem no setor não decorrem de políticas discriminatórias efetuadas pelos bancos, mas são o resultado de relações que são fruto da sociedade.

“Conseguimos discutir isso com a Federação Nacional dos Bancos para criar uma discussão em torno do tema. Eles se demonstraram abertos a discutir o tema das relações compartilhadas dentro de uma comissão paritária que nós temos de igualdade de oportunidades, criada desde a convenção do ano passado. E, esse ano, nós vamos retomar a cláusula da igualdade de oportunidade na nossa convenção fundamentalmente com a oportunidade da comissão e igualdade de oportunidades. E dentro do termo igualdade de oportunidade aquilo que os bancos mais se demonstram favoráveis a discutir são as relações compartilhadas.” (CNB/CUT)

Definiu-se que, na primeira fase de discussão, seriam realizados contatos com pessoas especializadas no tema de relações compartilhadas (sociólogos, psicólogos, etc.) que, além de fazer exposições nas reuniões, orientarão os membros da comissão.

O coordenador da FENABAN, presente à reunião, apresentou um projeto que incluía a capacitação e contratação de 4.000 pessoas. Entretanto, o projeto começaria com 200 pessoas, pois segundo a entidade empresarial “não foram encontradas pessoas capacitadas conforme a exigência do mercado financeiro”. Para esse projeto, seriam feitas parcerias com várias entidades.

Em 25 de julho de 2001, aconteceu uma segunda reunião entre a FENABAN e a CNB. Nesta, foi acordado que a CNB apresentaria uma proposta para o desenvolvimento dos trabalhos. Em 10 de agosto de 2001, a CNB apresentou a seguinte proposta:

- A referida comissão deveria ser composta por sete membros da CNB-CUT e sete membros da FENABAN. Além disso, deveriam ser convidadas entidades ou pessoas especializadas nos temas, escolhidas pelas duas partes, visando trazer subsídios aos debates.
- Os representantes dos empregados e das empresas bancárias se comprometiam a ter como princípio o combate à discriminação em função de gênero, raça e orientação sexual, procurando adotar e recomendar ações afirmativas. A comissão também deveria adotar ações e programas, previamente aprovados, que visassem avaliar as ações adotadas, procurando aperfeiçoá-las no sentido de ampliar a sua efetividade.
- Para desenvolver os trabalhos da comissão, deveria ser elaborado um cronograma de atividades a ser estabelecido em conjunto, bem como a elaboração das normas que norteariam os trabalhos, de maneira que se iniciassem o mais breve possível. Sugeriu a periodicidade quinzenal para as mesas temáticas ordinárias e, quando se fizesse necessário, convocações extraordinárias. Foi proposta uma nova reunião para 20 de agosto de 2001.

Inicialmente, é sugerida a seguinte pauta para compor a discussão na mesa temática:

1. *Significado do fenômeno da discriminação de raça e gênero na sociedade brasileira;*
2. *Formas de manifestação da discriminação nas relações de trabalho no Brasil;*
3. *Pensando a superação da discriminação e a implantação de políticas de igualdade de oportunidades;*
4. *Possibilidades de parcerias.*

Esta seqüência de temas, apresentados pelos representantes dos bancários justificava-se, na sua visão, pela seguinte lógica:

“Em primeiro lugar, discutir e definir os conceitos fundamentais do tema Igualdade de Oportunidades, deixando claro o que se entende por discriminação, preconceito, estereótipo, raça e gênero. Em segundo, reconhecer e entender os diversos mecanismos de discriminação de raça e de gênero observados nas relações trabalhistas brasileiras. Em terceiro lugar, discutir essas formas identificadas no segundo tema, com o objetivo de propor ações afirmativas que solucionem o problema. Por fim, discutir as possibilidades de parcerias conjuntas entre empregados e empregadores para a superação da discriminação na sociedade e nas relações de trabalho”. (CNB/CUT)

Os representantes dos trabalhadores bancários propuseram também que a primeira atividade, onde se trataria o primeiro tema proposto: “*Significado do fenômeno da discriminação de gênero e raça na sociedade brasileira*”, fosse realizada no dia 03 de setembro de 2001.

“Então, às vezes, as pessoas numa mesa de negociação já querem logo bater, querem ir para cima e não têm esse jogo de cintura de pensar “mas se quero isso e ele está propondo isso eu posso fazer isso dessa outra forma”. Então a gente tem que estar o tempo todo pensando e sabendo o que quer, firme do que você quer. O próprio termo negociação significa que uma parte vai perder e a outra também vai perder, ninguém vai ter 100% senão não é negociação, é imposição. Então, muitas vezes, as pessoas falam “não, mas então tem que radicalizar, tem que ir para lá, tem que bater” e depois fala “mas e daí? Qual é o resultado que nós vamos ter disso? Nós vamos para lá, vamos vingar os caras, falar que eles são racistas, machistas, sexistas e pronto, vamos embora e as coisas vão continuar do mesmo jeito que está acontecendo na categoria”. Então temos que ter um outro olhar para isso. aí, tal, teve a primeira mesa, a segunda mesa e na terceira mesa o pessoal já achou que tudo bem, não concordo mas vamos fazer assim. Então... mas é assim que nós estamos caminhando – entendeu?- negociando mesmo, negociando inclusive até as vírgulas, estamos negociando dessa forma”.(CNB/CUT)

As propostas apresentadas nos primeiros encontros denotam que ambos os lados estão sendo cautelosos em relação as possibilidades que o espaço cria.

Os relatos expressam que há, tanto por parte dos trabalhadores bancários, como pelos representantes dos banqueiros, clareza de que esta discussão não resultará em soluções no curto prazo. Será fruto de um trabalho construído pouco a pouco, com ações pontuais através do envolvimento da categoria e de diferentes setores da sociedade.

“Aí a mesa temática aparece lá na mesa de negociação. Antes vinha na nossa minuta as cláusulas de igualdade e oportunidade que se dividia entre a Convenção 100, 111 e a orientação sexual. Quando já na negociação nós adendamos a mais essa mesa, a criação de uma mesa temática que não chamamos de mesa temática, chamamos de grupo bipartite, uma coisa assim, já estava lá na minuta. Na Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual da CNB como uma estratégia de conseguir o que a gente queria que estava lá para cima que é negociar a Convenção de nº 100 e de nº 111, foi como uma estratégia, isso foi discutido na Comissão.” (CNB/CUT)

Do lado dos banqueiros, o que existe é uma diversidade de situações e que não são eles os responsáveis, pois a “diversidade” é o reflexo daquilo que a própria sociedade determina, tanto no que diz respeito às mulheres quanto aos negros.

“Se tem uma coisa que causa um enorme problema do nosso lado e do lado dos bancos é a especulação. Então nós tentamos aparar isso na mesa e se é especulação nós não vamos levar para a frente. Por quê? Sabe por quê? Porque nós vamos desacreditar o processo. Então todo apoio que nós temos dos bancos para fazer este trabalho nós perderemos. Então é preciso diferenciar muito. É útil ao processo, vamos fazer, se não é útil nós não vamos fazer. Já tivemos em relação a outras coisas também no campo da discriminação. Disse “isto eu não vou discutir porque isso é especulação”. Se você tem um fato concreto nós vamos discutir o fato concreto, mas se você acha que e não tem nada que comprove o seu acha que, eu não vou levar aos bancos especulação, isso eu não vou fazer.” (FENABAN)

Em relação às mulheres, insistem que tem havido, ao longo dos últimos anos, uma melhora nos espaços de trabalho bancário e que, portanto, não existe necessidade de intervenção. Conforme afirma o representante da FENABAN:

“Quando a gente vê a evolução disso nos últimos anos, nós estamos vendo que dentro de pouquíssimo tempo os cargos técnicos estarão majoritariamente ocupados pelas mulheres e elas estarão sendo preparadas e estarão se preparando muito mais para as posições superiores. Então, naturalmente, haverá essa inversão ou, pelo menos, se os homens não reagirem principalmente na questão de escolaridade. Se eles reagirem haverá um certo equilíbrio, se não reagirem elas vão superar mesmo, elas são em maior número com maior escolaridade. Então, como política, eu não tenho essa preocupação sabe, nem mesmo em uma política condescendente, não orientativa mas condescendente. O que pode acontecer e, às vezes, o sindicato levanta, há um... tempos gerente não sei aonde que faz, então procura o banco e tenta resolver isso com o banco. Se for preciso traz para a comissão, a comissão vai conversar com o banco, nós vamos conversar com o banco e saber o que está acontecendo.” (FENABAN)

No que diz respeito aos negros, homens ou mulheres, os representantes dos banqueiros argumentam que as barreiras colocadas não são reflexo da postura dos bancos, mas resultado de uma sociedade que é desigual e injusta. O que impede que negros – homens ou mulheres - sejam selecionados para os bancos não é a recusa

em tê-los fazendo parte dos quadros funcionais, mas a baixa escolaridade e pouco preparo que possuem. É o que indicou o representante da FENABAN, quando interpelado sobre o tema:

“Quer dizer, quando você pega, partindo do princípio que banco só contrata com, pelo menos, segundo grau completo e quando você compara população negra com população branca em termos de escolaridade, você acha uma diferença brutal. A discriminação no trabalho é uma consequência da discriminação que aconteceu antes, que aconteceu na escola, que aconteceu acesso à escola, no acesso as mínimas coisas que a sociedade precisa ter oferecida pelo próprio estado. Quando você pesquisa a população favelada você encontrará um percentual de negros extremamente superior ao percentual de brancos. Então tudo isso vai cerceando oportunidades. Quer dizer, à medida que a gente vai vencendo essas coisas a gente vai, também, dando maior oportunidade nos empregos melhores.” (FENABAN)

A discussão sobre as barreiras para os negros no acesso ao trabalho bancário, bem como sua trajetória nos estabelecimentos bancários após a etapa da seleção é um tema candente para a mesa temática, da mesma forma que as reais oportunidades para as mulheres. Isto, mesmo considerando que a Mesa Temática afirmasse apenas como um espaço de discussão e não de solução para as oportunidades desiguais nos bancos.

“Vou simplificar. Nós fomos muito claros quando criamos a comissão. Nós estamos criando uma comissão para uma discussão ampla, não específica de banco, ampla, antidiscriminação. Nós somos todos nessa comissão antidiscriminação e queremos trabalhar de forma oficial, institucional, não só como pessoas, institucional. Então nós fomos muito claros na criação da comissão. Agora, nós não nos furtaremos a discutir tudo aquilo que foi útil ao processo. Tá? E nós já tivemos... nós temos uma ótima convivência, nós temos muito respeito uma mesa pela outra, nós nos ajudamos para fazer o trabalho, mas nós temos muitas divergências e já tivemos outras.” (FENABAN)

Atualmente, a comissão que representa os trabalhadores bancários na Mesa Temática aguarda os desdobramentos para uma nova reunião. Enquanto isso, a campanha de “*Relações Compartilhadas*” está em andamento e a CNB, sindicatos e federações incumbidas de levar adiante as discussões de gênero buscam fortalecer a formação dos quadros que irão participar da mesa e ampliar as discussões do tema na categoria.

Enquanto aguardam, discutem e avaliam as etapas já percorridas, as necessidades e possibilidades que a comissão de trabalhadores bancários possui para se fortalecer e fazer do espaço da Mesa Temática um lugar de discussão permanente.

“(...) eles aceitaram a criação da mesa temática. Porque com a criação da mesa temática eles acham que vão ficar discutindo apenas campanhas, se você discutir uma campanha de relações compartilhadas, por exemplo, dentro do banco e tal é minha percepção, eles ainda não conseguiram ver, sentir que ao discutir todos esses temas a postura dos trabalhadores vai mudar, do RH vai mudar e isso vai impactar em mais renda, em mais renda para as pessoas. Mas não chegou-se a esse ponto e nem nós podemos chegar para os caras e falar “olha, nós vamos chegar nesse ponto” porque é prática a conversa, você está pisando em ovos ali. Mas acreditamos que a mesa temática é um espaço de negociação. A mesa temática é um espaço de negociação porque conforme você vai fazendo o que nós acordamos com eles nós vamos fazer as campanhas? Tá, vamos fazer primeiro a campanha das relações compartilhadas, depois vamos mensurar os resultados dessa campanha. Então, uma suposição, digamos que ao final da campanha as mulheres acham que querem uma hora a menos de trabalho para poder, sei lá, passear com o marido que deva sair dessa campanha, então isso... Então isso vai ter que ser, por exemplo, alvo de um acordo de redução de jornada, então vai impactar em alguma coisa.” (CNB/CUT)

Não foram poucas as falas que indicaram as muitas possibilidades deste novo espaço, se a própria categoria reconhecer sua importância não apenas como um espaço de resultado imediato, mas para abrir espaços para que o tema da discriminação ou diversidade, conforme definem os banqueiros, possa vir a ser realmente negociado.

As perspectivas em relação às possibilidades da mesa temática enquanto um espaço privilegiado de negociação das questões de gênero, embora duras, são otimistas. As representantes dos bancários acreditam que o trabalho será lento, mas dará resultados a longo prazo.

“Eu tenho assim tão claro o que queremos. O nosso objetivo final é: transformar essa realidade. Pelo menos, o meu objetivo final é transformar essa realidade que a gente constatou no Rosto dos Bancários. Então para eu mudar essa realidade não é um dia, não são dois dias, não são 2 anos, é um trabalho de muito tempo, muito tempo mesmo. Então quais são os passos... esses passos que eu tenho que dar? Então eu não tenho a ansiedade de chegar no ano que vem “ah, já está tudo bonitinho”, eu, nossa, eu não tenho essa ansiedade comigo porque acho que isso é um processo muito longo. Se a gente conseguir, beleza, nós somos ótimos, the best, mas se a gente... entendem? – mas não tenho essa expectativa. Então a minha expectativa é de primeiro lugar, como sei que isso são coisas muito introjetadas, às vezes as

“pessoas nem sentem que elas discriminam, então primeiro lugar mesmo é a sensibilização e a reeducação.”(CNB/CUT)

Entretanto, para que isto ocorra é necessário investir mais ainda na formação dos sindicalistas, homens e mulheres, que estão neste processo, preparando-os para a negociação.

Avaliam as representantes dos trabalhadores que estão à frente do processo que se a igualdade de direitos não for uma meta de todos, não haverá possibilidade de solução para a discriminação. Por este motivo, a Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades é um espaço privilegiado, pois pretende atuar sobre diversos âmbitos, definindo responsabilidades e compartilhando as atribuições.

Acredita-se que, ao negociar a cláusula que instaura a criação da Mesa Temática, os trabalhadores bancários inauguraram um momento histórico no processo de negociação das questões relativas à imensa desigualdade que permanece em nosso país.

Refletir sobre a experiência vivida pelos trabalhadores bancários nas discussões e negociações sobre as questões relativas a gênero e raça mostra uma perspectiva positiva para a trajetória dos movimentos de trabalhadores brasileiros, ao longo da década de 90, no que diz respeito a este tema.

Apesar dos inúmeros obstáculos encontrados nas mesas de negociações nos diversos âmbitos -, as trabalhadoras e os trabalhadores buscaram atuar de forma criativa, estratégica e pensando no longo prazo. Inauguraram um novo espaço para discutir os problemas que envolvem homens e mulheres, brancos e negros no mercado de trabalho: um grande avanço, pois acena para possibilidades construídas a partir do diálogo, ainda que as duas partes estejam em lados distintos na mesa e com visões diferenciadas sobre suas soluções.

RELATÓRIO 3

**REIVINDICAÇÕES SOBRE A QUESTÃO DE GÊNERO NO BRASIL:
CATEGORIAS SELECIONADAS -
1997 - 2001**

17. APRESENTAÇÃO

O objetivo deste trabalho é analisar o comportamento das reivindicações sobre questões de gênero apresentadas pelos trabalhadores brasileiros ao empresariado entre os anos de 1997 e 2001, com a finalidade de fornecer subsídios às negociações desse tema.

Para tanto, foram consultadas pautas de reivindicações elaboradas por ocasião das negociações que ocorrem anualmente, quando são estabelecidas as condições de trabalho que deverão vigorar até a próxima data-base.

A importância da análise de pautas de reivindicações dá-se por serem estas indicativas das condições de trabalho, das preocupações do movimento sindical e da priorização do conteúdo a ser negociado, posto que nelas estão colocadas as questões que atingem os trabalhadores e para as quais se buscam soluções junto ao patronato.

18. METODOLOGIA

A análise em questão foi elaborada com base nas pautas de reivindicações de 10 categorias profissionais, a saber:

- ✓ -Metalúrgicos do Estado de São Paulo
- ✓ -Alimentação do Estado de São Paulo - setores: Laticínios e Panificação
- ✓ -Têxteis do Estado de São Paulo
- ✓ -Vestuário do Estado de São Paulo - setor Bolsas e Artefatos de Couro
- ✓ -Costureiras de São Paulo e Osasco - SP
- ✓ -Bancários - Nacional
- ✓ -Jornalistas de Estado de São Paulo

A seleção destas categorias deu-se em função da combinação de diversos critérios, quais sejam:

- número de mulheres na categoria profissional;
- presença dos diversos ramos de atividade e setores da economia
- importância da negociação no cenário nacional

Além disso, foram privilegiadas entidades sindicais representadas em seminários de capacitação em negociação de questões de gênero promovidas pelo DIEESE por ocasião de projetos elaborados anteriormente.

É interessante observar a importância das categorias que compõem o painel, tanto para as negociações coletivas de uma forma geral quanto para o tema a ser focado, dado que, além de paradigmáticas para as negociações nacionais e setoriais, estas contam com a presença expressiva de mulheres.

19. PRINCIPAIS RESULTADOS

Para a análise em questão foi necessária, primeiramente, a sistematização do conteúdo das pautas selecionadas.

Nesta etapa do processo, foram destacadas todas as reivindicações referentes ao tema gênero e elaborada a Tabela 1, a seguir, que relaciona, por categoria profissional, as cláusulas localizadas, além de demonstrar seu comportamento no decorrer do período observado, indicando sua inclusão, exclusão ou manutenção, bem como eventuais alterações de conteúdo.

Legendas para leitura da tabela

∃ - reivindicação existente na pauta analisada

∅ - reivindicação não existente na pauta analisada

≠ - reivindicação existente na pauta analisada, com conteúdo diferente do observado no ano anterior

= - reivindicação existente na pauta analisada, com conteúdo igual ao observado no ano anterior

nd - pauta de reivindicações não disponível

Tabela 1

Reivindicações sobre Gênero Constantes das Pautas de Reivindicações Analisadas

CATEGORIA PROFISSIONAL	REIVINDICAÇÃO	1997	1998/1997	1999/1998	2001/1999
Metalúrgicos - FEM/CUT Estado de São Paulo	Garantia de Emprego à Gestante	☐	=	=	=
	Garantia de Emprego ao Pai ou Adotante	☐	=	=	=
	Controle de Fertilidade - Proibição	☐	=	=	=
	Licença Maternidade	☐	=	=	=
	Licença Maternidade à Adotante	☐	=	=	=
	Licença Paternidade	☐	=	=	=
	Amamentação – Horário	☐	=	=	≠
	Creche	☐	=	=	≠
	Ausência para Internação de Filho	☐	=	=	=
	Fornecimento de Absorventes	☐	=	=	=
	Formação Profissional para Mulheres	☐	=	=	=
	Informações sobre Emprego	☐	=	=	=
	Licença Aborto	☐	=	=	=
	Garantia de Emprego por Aborto	☐	=	=	=
	Prevenção do Câncer	☐	=	=	≠
	Aids -Garantias	∅	☐	=	=
	Prática Discriminatória	∅	∅	☐	≠
	Preenchimento de Vagas- Não Discriminação	☐	=	=	=
Assédio Sexual	☐	=	=	≠	
Alimentação – Laticínios Estado de São Paulo	Garantia de Emprego à Gestante	☐	=	=	=
	Licença Adoção	☐	=	=	≠
	Creche	☐	=	=	=
	Ausência para Internação de Filho	☐	=	=	=
	Condições Higiênicas	☐	=	=	=
	Igualdade Salarial e de Oportunidade	☐	=	=	≠
	Combate ao Assédio Sexual	∅	∅	∅	☐

CATEGORIA PROFISSIONAL	REIVINDICAÇÃO	1997	1998/1997	1999/1998	2001/1999
Alimentação-Panificação Estado de São Paulo	Garantia de Emprego à Gestante	∃	nd	=	≠
	Licença Adoção	∃	nd	=	≠
	Amamentação - Horário	∃	nd	=	=
	Ausência para Internação de Filho	∃	nd	=	=
	Igualdade Salarial e de Oportunidade	∅	nd	∅	∃
	Combate ao Assédio Sexual	∅	nd	∅	∃
	Condições Higiênicas	∅	nd	∅	∃
	Creche	∅	nd	∅	∃
Têxteis Estado de São Paulo	Garantia de Emprego à Gestante	∃	=	=	∅
	Licença Adoção	∃	≠	∅	≠
	Creches	∃	=	≠	≠
	Ausência para Acompanhamento de Filho	∃	=	∅	∅
	Ausência para Internação de Filho e/ou Cônjuge	∃	=	=	≠
	Revista de Pessoal	∃	=	=	∅
	Fornecimento de Absorventes	∃	=	∅	=
	Formação Profissional para Mulheres	∃	=	∅	∅
	Auxílio por filho Deficiente	∃	=	=	≠
	Garantia de Emprego por Aborto	∅	∅	∅	∃
	Licença Maternidade	∅	∅	∅	∃
	Licença Paternidade	∅	∅	∅	∃
Vestuário - Bolsas e Artefatos de Couro Estado de São Paulo	Garantia de Emprego à Gestante	nd	∃	=	nd
	Amamentação - Horário	nd	∃	≠	nd
	Licença Paternidade	nd	∃	=	nd
	Licença Adoção	nd	∃	=	nd
	Creche	nd	∃	≠	nd
	Ausência para Internação de Filho e/ou Cônjuge	nd	∃	=	nd
	Revista de Pessoal	nd	∃	=	nd
	Fornecimento de Absorventes	nd	∃	=	nd

CATEGORIA PROFISSIONAL	REIVINDICAÇÃO	1997	1998/1997	1999/1998	2001/1999
Costureiras São Paulo e Osasco - SP	Garantia de Emprego à Gestante	∃	=	=	nd
	Licença Adoção	∃	=	=	nd
	Controle de Fertilidade - Proibição	∃	=	=	nd
	Amamentação - Local e Horário	∃	=	=	nd
	Creche	∃	=	=	nd
	Ausência para Internação de Filho	∃	=	=	nd
	Revista de Pessoal	∃	=	=	nd
	Fornecimento de Absorventes	∃	=	=	nd
Bancários Nacional	Garantia de Emprego à Gestante	∃	nd	≠	=
	Garantia de Emprego ao Pai	∃	nd	≠	≠
	Garantia de Emprego por Aborto	∃	nd	≠	=
	Garantia de Emprego por Adoção	∅	nd	∃	=
	Função Compatível à Gestante	∃	nd	=	=
	Ausência para Internação de Filho e/ou Cônjuge	∃	nd	=	=
	Ausência para Consulta Médica de Filho	∃	nd	≠	=
	Ausência para Acompanhamento Pré-Natal	∅	nd	∃	=
	Licença Maternidade	∅	nd	∃	=
	Licença Paternidade	∃	nd	≠	=
	Licença Adoção	∃	nd	=	=
	Licença Aborto / Natimorto	∅	nd	∃	=
	Creche	∃	nd	=	≠
	Política Global de AIDS	∃	nd	=	=
	Prevenção do Câncer	∅	nd	∃	≠
	Combate ao Assédio Sexual	∅	nd	∃	≠
	Igualdades de Oportunidades	∃	nd	≠	≠
Salário Maternidade	∅	nd	∅	∃	
Jornalistas Estado de São Paulo	Garantia de Emprego à Gestante	∃	=	=	≠
	Garantia de Emprego ao Pai	∃	=	≠	=
	Ausência para Internação de Filhos e/ou Cônjuges	∃	=	=	=
	Licença Maternidade Adoção	∃	=	=	≠
	Creche	∃	=	≠	≠

De posse do material sistematizado, concluiu-se que cada uma das categorias profissionais observadas teve um tipo de trajetória e que seria interessante que se relatasse cada caso separadamente, conforme os itens a seguir.

Em cada um dos tópicos, serão feitos comentários gerais sobre as reivindicações relativas ao tema gênero naquela categoria. Para que se conheça o conteúdo de cada cláusula constante das pautas, recomenda-se que seja consultado o Anexo, no qual estão transcritas.

Metalúrgicos do Estado de São Paulo - Federação Estadual dos Metalúrgicos / Central Única dos Trabalhadores (FEM-CUT)

Antes de dar início à análise propriamente dita, é necessário ressaltar a importância da categoria metalúrgica do estado de São Paulo no que se refere às relações de trabalho no Brasil. Esta categoria profissional, juntamente com os trabalhadores bancários, é das mais relevantes no cenário negocial, extrapolando os limites regionais e setoriais, dado que parametriza as reivindicações dos trabalhadores, influenciando, inclusive, os resultados das negociações coletivas em nível nacional.

A relevância da questão de gênero para os metalúrgicos paulistas evidencia-se na quantidade e diversidade de reivindicações sobre o tema presentes nas pautas de reivindicações analisadas, que abordam problemas relativos à gestação, maternidade/paternidade, condições e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero.

A observação do material no período compreendido entre 1997 e 2001 permite afirmar que, além de alterações no conteúdo de alguns dos pleitos, houve um incremento de cláusulas referentes ao tema em questão, que passam, durante o período analisado, de 17 para 19.

A primeira, introduzida na pauta de 1998, pretendia garantir, aos portadores de HIV, emprego e salário a partir do diagnóstico da doença; função compatível com seu estado de saúde e atendimento integral a sua saúde e a de seus dependentes. Além disso, proibia a introdução do teste HIV na admissão.

A segunda, que passou a compor a pauta de 1999, procurava coibir práticas discriminatórias e assegurar igualdade de oportunidade e tratamento na contratação, permanência e mobilidade ocupacional, independentemente de cor/raça, sexo, idade e orientação sexual.

Quanto ao conteúdo das reivindicações apresentadas, estes permaneceram inalterados até o ano de 2001, quando sofreram modificações. Assim, algumas questões inicialmente colocadas foram reformuladas e/ou ampliadas.

É o caso da reivindicação relativa à amamentação, à qual acrescentou-se que deve caber à mãe a definição do melhor período e local para amamentar o filho.

Também ao pleito de punição com sanções penais ao ofensor em caso de assédio sexual, incorporou-se a estabilidade no emprego ao ofendido - ou reintegração, caso tenha sido despedido - com garantia de emprego e salários até o final da apuração do caso.

Ainda com relação à creche, foram verificadas importantes alterações. Nos textos apresentados nos anos anteriores, reivindicava-se o direito ao auxílio creche apenas às empregadas mães. Já em 2001, pleiteou-se que todos os empregados – pais e mães - tivessem acesso ao benefício, o que revela uma mudança de enfoque no tratamento da questão.

Por fim, a reivindicação relativa à proibição de práticas discriminatórias passou a referir-se explicitamente às mulheres de mais de 30 anos, na redação apresentada em 2001. Além disso, foi incluído um parágrafo que tenta assegurar salários iguais a mulheres e homens na mesma função.

Trabalhadores em Alimentação no Estado de São Paulo

No caso dos trabalhadores em alimentação, foram estudadas pautas de reivindicações relativas a dois ramos de atividade: "laticínios" e "panificação". Isso porque, diferentemente das outras categorias profissionais, os trabalhadores em alimentação costumam elaborar pautas de reivindicações específicas para cada um dos ramos, de acordo com a diversificação das atividades, das características das empresas que as compõem e, conseqüentemente, das distintas formas de organização do trabalho e relações dela decorrentes.

Assim, das pautas disponíveis dos trabalhadores nas indústrias de alimentação, foram selecionadas as que contemplam essa heterogeneidade. No ramo de "laticínios", há concentração de grandes empresas, que congregam quase a totalidade dos trabalhadores da categoria. Já "panificação", apesar de ter na base algumas empresas de grande porte, caracteriza-se pela pulverização dos trabalhadores em pequenos estabelecimentos, o que imprime características diferenciadas nas condições de trabalho.

Os trabalhadores em empresas de laticínios incluem em suas pautas 7 reivindicações referentes às questões de gênero, sendo quatro relativas à maternidade/paternidade, duas a condições de trabalho e uma à equidade de gênero. Destas, à exceção da que pretende combater o assédio sexual, introduzida em 2001, todas constam da totalidade dos documentos analisados.

Em relação ao conteúdo, há alterações importantes em duas das reivindicações, ambas no ano de 2001. Uma é a que se refere à licença adoção, pleiteada inicialmente para adotantes de crianças de até 6 meses e ampliada para crianças de até 6 anos. A outra é a referente à igualdade de oportunidades, que amplia seu conteúdo e abrangência.

No caso dos trabalhadores nas indústrias de panificação, a evolução no tratamento do tema gênero é ainda mais acentuada. O total de reivindicações passa de 4 para 8 no período analisado, tendo sido incluídas cláusulas relativas à "creche", "igualdade de oportunidades", "combate ao assédio sexual" e "condições higiênicas" .

Já as reivindicações referentes a "garantia de emprego à gestante" e à "licença adoção" tiveram seus prazos de duração ampliados.

Têxteis do estado de São Paulo

Os trabalhadores têxteis do estado de São Paulo são, dentre todas as categorias observadas, os que mais modificaram a pauta de reivindicações durante o período analisado.

Em 1998, quando comparada à pauta do ano anterior, verificou-se apenas uma alteração no conteúdo da reivindicação sobre licença-adoção, que se referia apenas às mães adotantes e passa a abranger também os pais que vierem a encontrar-se nessa situação.

Já no ano de 1999, foram excluídas 4 cláusulas referentes a gênero, o que reduz de 9 para 4 o número de questões sobre o tema.

Em 2001, duas das 4 cláusulas excluídas no ano anterior retornaram à pauta; a saber, a referente ao fornecimento de absorventes higiênicos e a relativa à licença-adoção, sendo que esta última teve seu conteúdo significativamente alterado.

Também no ano de 2001, foram observadas modificações no conteúdo das reivindicações sobre creche e auxílio por dependente deficiente, além da exclusão da cláusula que pretendia regulamentar a revista de pessoal e da referente à estabilidade da gestante.

Ainda verificou-se a inclusão de três temas não tratados anteriormente: licença-maternidade, licença-paternidade e garantia de emprego por aborto.

Assim, das 9 reivindicações verificadas no primeiro ano da série analisada, 4 foram excluídas durante o período e 5 estavam presentes em 2001, sendo que 4 destas sofreram modificações substanciais em seu conteúdo. Além dessas, 3 novas questões foram introduzidas.

Deste modo, se a observação da pauta elaborada em 1999 revela um movimento de recuo em relação às apresentadas nos anos anteriores, no ano de 2001, é perceptível a reelaboração das questões de gênero, tanto no rol das reivindicações apresentadas, quanto em seu conteúdo.

Isso pode indicar que, após um período de retrocesso no que se refere ao pleito do tema em questão, este foi retomado e reinserido nas negociações coletivas de trabalho

Vestuário do estado de São Paulo²²

Embora esta seja uma categoria profissional que conte com um número significativo de mulheres, no que se refere às questões de gênero, as pautas de reivindicações elaboradas pelos trabalhadores nas indústrias de vestuário apresentam 8 cláusulas que, na grande maioria, estão relacionadas à gestação e maternidade .

No geral, foram observadas pequenas modificações em relação ao conteúdo das garantias formuladas e não houve inclusão ou exclusão de cláusulas no material analisado.

Costureiras do estado de São Paulo²³

A categoria das costureiras é a única que durante o período observado manteve as mesmas reivindicações em quantidade e conteúdo, no que se refere à questão de gênero, totalizando 8 cláusulas.

Também neste caso, em que as mulheres são praticamente a totalidade da categoria, a maioria dos requerimentos restringe-se a questões relacionadas à maternidade/paternidade.

Bancários - nacional

Os trabalhadores bancários, juntamente com os metalúrgicos do estado de São Paulo, constituem-se em importante paradigma para as negociações coletivas de trabalho em nível nacional. Suas reivindicações e acordos são bastante disseminados entre as outras categorias profissionais.

Observou-se nas pautas elaboradas por essa categoria uma preocupação acentuada em relação às questões de gênero, tendo sido introduzidas, durante o período analisado, 7 reivindicações referentes ao tema.

²² Infelizmente, não foi possível coletar as pautas de reivindicações relativas ao ano de 1998 e 2001

²³ Infelizmente, não foi possível coletar a pauta de reivindicações relativa ao ano de 2001.

No ano de 1999, foram incluídas 6 novas questões; a saber: “licença em caso de aborto”; “combate ao assédio sexual”; “licença maternidade”; “acompanhamento pré-natal”, “prevenção de câncer” e “garantia de emprego por adoção”. Em 2001, acresceu-se mais uma reivindicação que procura garantir celeridade no pagamento do salário maternidade, de forma que as empregadas em licença possam recebê-lo na mesma data em que os demais trabalhadores recebem seus salários.

Também é perceptível a mudança em relação ao conteúdo dos pleitos: das 11 reivindicações inicialmente apresentadas, 6 sofreram algum tipo de alteração no decorrer do período em análise.

Ainda é importante que se observe a quantidade e diversidade de cláusulas sobre gênero presentes na pauta de reivindicações dos bancários, o que reafirma a tendência de priorização, pela categoria, do tema em questão.

Jornalistas do estado de São Paulo

No caso dos jornalistas do estado de São Paulo, no que se refere ao tema gênero, evidencia-se a pequena quantidade de reivindicações a ele ligadas. Entretanto, nota-se, a partir de 1999, uma preocupação em reformular e ampliar a abrangência de 4 dos 5 textos apresentados.

Em relação ao auxílio-creche, procurou-se aumentar o limite de idade das crianças contempladas, além de garantir seu pagamento aos filhos adotivos.

Quanto à estabilidade da gestante, o prazo, inicialmente requerido em 90 dias após o término do afastamento, foi ampliado, em 1999, para 120 dias.

Também a garantia de licença à mãe adotante teve os prazos revistos durante o período. Além disso e a esta reivindicação foi acrescida a de licença ao pai adotante.

Isso demonstra que, embora sejam poucas as questões relativas a gênero no rol de reivindicações dos jornalistas, estas foram alvo de reformulação, o que indica uma preocupação da categoria com o tema.

20. CONCLUSÕES

Em primeiro lugar, é preciso que se ressalte, novamente, a importância da análise de pautas de reivindicações, que são um relevante indicador das necessidades dos trabalhadores e da priorização de seus interesses no processo de negociação coletiva.

A observação do material permite afirmar que o tema gênero está presente de forma expressiva no rol de reivindicações do movimento sindical e, no geral, apresentou uma evolução significativa no período 1997 a 2001.

É interessante notar que nos ramos de atividade mais modernos e com maior organização sindical é maior e mais diversificada a presença de reivindicações sobre o trabalho da mulher e as questões de gênero e visível sua intensificação durante o intervalo de tempo estudado.

Assim, os metalúrgicos do estado do estado de São Paulo e os bancários, em nível nacional, reivindicaram uma quantidade expressiva de cláusulas relativas ao tema (19 e 18, respectivamente, em 2001), que se referem às diversas dimensões do trabalho feminino, como gestação, maternidade/paternidade, condições e exercício do trabalho, saúde da mulher e equidade de gênero.

Este é um importante indicativo, considerando-se serem estas algumas das mais importantes categorias profissionais no cenário das negociações coletivas no Brasil e que, historicamente, disseminam suas reivindicações e conquistas entre as outras categorias, parametrizando a temática a ser debatida no processo de negociação.

Também setores menos organizados demonstraram interesse nessa questão. No setor da alimentação, tanto os trabalhadores em panificação, quanto em laticínios, incrementaram reivindicações relativas a gênero, introduzindo cláusulas sobre “combate ao assédio sexual” e “igualdade de oportunidades”.

Comportamento semelhante tiveram os trabalhadores em vestuário e os jornalistas, ambos do estado de São Paulo, que, aparentemente, procuraram negociar algumas melhorias em relação às questões de gênero, dado que algumas das cláusulas inicialmente apresentadas tiveram o conteúdo reformulado.

Ainda foi observada uma trajetória diferenciada das pautas de reivindicações apresentadas pelos trabalhadores ligados aos ramos têxtil em São Paulo. No ano de 1999, nota-se um movimento de recuo bastante acentuado, com exclusão de um número significativo de cláusulas e, no ano de 2001, há a reelaboração dos pleitos anteriormente apresentados e introdução de novas reivindicações. Isso denota a retomada da negociação do tema, após um período de refluxo.

Também convém ressaltar que a introdução de novas reivindicações em um cenário adverso às negociações coletivas, como foi o período em questão, decorre do crescimento acentuado de alguma das preocupações dos trabalhadores, o que impõe a abertura de um espaço no rol de exigências. Do contrário, seriam levadas à mesa de negociação apenas questões já tratadas anteriormente.

O período em análise caracterizou-se por uma profunda recessão econômica e, paralelamente, por duras investidas do empresariado nacional e do governo federal contra direitos trabalhistas já adquiridos. Essa conjugação de fatores levou a um endurecimento da postura do patronato no processo de negociação coletiva e trouxe como resultados o retrocesso de garantias que já haviam sido negociadas e, em alguns casos, até exclusão de cláusulas constantes de convenções coletivas anteriores.

Desta forma, a inclusão do tema gênero entre as reivindicações tem um significado especial e sinaliza que, apesar das ameaças que se colocaram no cenário das negociações, os trabalhadores avaliaram ser necessária a discussão dessa questão no âmbito das relações de trabalho.

Por fim, é importante que se destaque a importância da atuação das Centrais Sindicais nesse processo, que vêm empenhando-se em levar a discussão de gênero a todos os níveis da atuação sindical, de forma a sensibilizar os atores sociais para que prevaleça a equidade.

ANEXO

RELATÓRIO DE CLÁUSULAS SOBRE GÊNERO NAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES (1997 – 2001)

Aqui, estão transcritas as reivindicações apresentadas pelas categorias analisadas no período em questão.

Para cada uma das categorias, são listadas as reivindicações registradas no primeiro ano da série e, em caso de alteração no texto, este será reapresentado, com as devidas modificações, no ano em que estas ocorreram.

METALÚRGICOS FEM CUT SP

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a concepção até 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho independentemente de proibição contra despedida arbitrária;

GARANTIA DE EMPREGO AO PAI OU ADOTANTE

Ficam garantidos emprego e salário por 30 dias ao trabalhador que se tornar pai, desde o nascimento ou do termo de adoção independente de garantia contra a despedida arbitrária.

CONTROLE DE FERTILIDADE

As empresas não poderão exigir comprovação, positiva ou negativa, de gravidez e esterilização, no ato da admissão ou em qualquer outro período da vigência do pacto laboral.

LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o Artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do parto.

A – À trabalhadora que sofreu aborto, será aplicada a licença remunerada, garantida no “caput” deste artigo.

B – A licença remunerada, prevista neste artigo, não prejudicará a aquisição do direito às férias, 13º salário, nem implicará a consecução dos direitos previstos neste contrato e na legislação.

LICENÇA MATERNIDADE PARA TRABALHADORA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às trabalhadoras que se tornarem mães adotivas, de menores até 7 (sete) anos de idade, a partir da data da decisão judicial.

LICENÇA PATERNIDADE

Fica garantido, ao trabalhador que se tornar pai, licença remunerada de 8 dias úteis, contados desde a data do parto, excluindo-se o dia previsto no inciso III, do artigo 473 da CLT.

AMAMENTAÇÃO

Todas as mulheres trabalhadoras que estiverem amamentando, terão assegurado, efetivamente, o tempo para o desempenho desta atividade, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional.

Parágrafo Único – Para efeito do disposto neste artigo considera-se tempo de amamentação, o lapso temporal necessário, assegurando-se no mínimo uma hora no período da manhã e uma hora no período da tarde.

CRECHE

A – As empresas onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a 1 (um) piso salarial por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos;

B – O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

C – O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

D – Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO

No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa(o) ou companheira(o) efetuar-la, a ausência de empregado não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13º salário.

FORNECIMENTO DE ABSORVENTES

Nas empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter remédios analgésicos etc... absorventes higiênicos em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho, para ocorrências emergenciais.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA MULHERES

As entidades sindicais integrantes do contrato coletivo encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

INFORMAÇÕES SOBRE EMPREGO

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo máximo de 5 dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes no primeiro dia do mês, o número de admitidos e demitidos e o número de empregados no último dia do mês no estabelecimento da base territorial.

A informação deverá discriminar os empregados horistas e mensalistas separadamente, bem como faixa etária, raça, sexo, religião, índice de reajuste especificando a que título foi concedido, além dos respectivos salários médios totais, bem como o sindicato patronal ao qual se encontra vinculada

LICENÇA ABORTO

Ver Licença Maternidade

GARANTIA DE EMPREGO POR ABORTO

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, desde que comprovado por atestado médico, da data em que ocorrer até 12 (doze) meses após o aborto, independentemente de proibição contra despedida arbitrária.

PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam mão-de-obra feminina, proporcionarão as suas trabalhadoras, semestralmente, a realização de exame preventivo de câncer gratuitamente.

PREENCHIMENTO DE VAGAS

...As empresas não poderão, ao contratar ou promover preenchimento de cargos, praticar discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não filhos. A seleção, para ambos os casos, deverá levar em conta tão somente a qualificação e/ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, por qualquer de seus meios, praticados contra a (o) trabalhadora(or) no local de trabalho, por seu superior hierárquico, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor.

1998

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

AIDS – GARANTIAS

Aos trabalhadores portadores da Síndrome da Imuno-Deficiência Adquirida (AIDS), além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e neste contrato, serão garantidos, completamente:

- emprego e salário a partir do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia;
- função compatível com o seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo sindicato ou SUS;
- proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina;
- os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador
- atendimento integral à sua saúde pela empresa, assim entendida a assistência médica ou de outro profissional nos campos clínico, cirúrgico, hospitalar, social etc, extensivo também a seus dependentes

1999

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

As empresas se obrigam a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência, e mobilidade ocupacional de seus empregados, independentemente da cor/raça, sexo, idade, orientação sexual, bem como, abolir quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais.

Obrigam-se as empresas, a garantir que sejam apenas técnicos - profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, segurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

As empresas obrigam-se, ainda, a abolir de qualquer anúncio de solicitação de empregados, para a contratação de trabalhadores, o termo "boa aparência" ou qualquer outro de conteúdo discriminatório, bem como obrigam-se também, a assegurar que a realização de testes admissionais baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas não terão efeito eliminatório, podendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

2001

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

AMAMENTAÇÃO

Todas as mulheres trabalhadoras que estiverem amamentando, terão assegurado, efetivamente, o tempo para o desempenho desta atividade, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional, durante todo o período de tempo de vida da criança considerado necessário à sua amamentação, ficando a critério da mãe a definição do melhor período e local para a amamentação de seu filho.

Parágrafo Único – Para efeito do disposto neste artigo considera-se tempo de amamentação, o lapso temporal necessário, assegurando-se no mínimo uma hora no período da manhã e uma hora no período da tarde.

CRECHE

A – As empresas que empregam mão-de-obra feminina e que não possuam creche própria, poderão optar em celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, inclusive filho/as com deficiência, com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos, em creche credenciada, da livre escolha da mãe, do pai, ou do responsável legal da criança, colecionada dentro dos critérios pedagógicos, educacionais e de atendimento médico à criança, cabendo à empresa pagar integralmente os ônus decorrentes;

B – O valor do custeio com a escolha da creche, previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe mediante sua opção, após o retorno ao trabalho e não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

C – As empresas poderão valer-se, para o cumprimento desta cláusula, dos dispositivos constantes da Portaria MTB nº 3.296, de 03/09/86, desde que observados, em qualquer caso, em benefício da empregada e da criança, os postulados constantes da letra “A”, desta cláusula;

D – Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional;

E – Aplicam-se as garantias contidas nesta cláusula a todos os trabalhadores (as), independentemente de serem pais ou mães, legítimos ou adotantes que tenham sob sua guarda e responsabilidade crianças de 0 (zero) a 6 (seis) anos.

PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam mão-de-obra feminina, proporcionarão as suas trabalhadoras, semestralmente, a realização de exame preventivo de câncer gratuitamente.

Aos homens também será garantido, gratuitamente, exames de prevenção nas mesmas condições.

PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

As empresas se obrigam a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência, e mobilidade ocupacional de seus empregados, independentemente da cor/raça, sexo, idade, orientação sexual, ou religiosa, bem como, limitação com deficiência física, bem como ainda às mulheres com mais de 30 anos de idade e abolir quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, tudo sob as penas da Lei que trata da repressão às práticas discriminatórias, mediante apuração por inquérito processual competente.

As mulheres que trabalham nas mesmas condições e funções que os homens, na mesma empresa, fica assegurada por este contrato coletivo de trabalho, a garantia de salários iguais.

Obrigam-se as empresas, a garantir que sejam apenas técnicos - profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, segurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

As empresas obrigam-se, ainda, a abolir de qualquer anúncio de solicitação de empregados, para a contratação de trabalhadores, o termo “boa aparência” ou qualquer outro de conteúdo discriminatório, bem como obrigam-se também, a assegurar que a realização de testes admissionais baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas não terão efeito eliminatório, podendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, por qualquer de seus meios, praticados contra a (o) trabalhadora(or) no local de trabalho, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e/ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor, assegurando-se ao ofendido a estabilidade no emprego ou reintegração, caso tenha sido despedido, com garantias de emprego e salários até o final da apuração do caso. A apuração do caso será acompanhada por uma Comissão de Representantes do Sindicato Profissional.

ALIMENTAÇÃO LATICÍNIOS SP

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto;

B – Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador de seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 30 (trinta) dias, posteriores ao aviso prévio legal;

C – A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, observado o disposto no parágrafo 1º do artigo 477 da CLT.

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as empregadas que adotarem, judicialmente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da comprovação respectiva.

AUXÍLIO CRECHE

As partes convencionam que a obrigação contida nos § 1º e 2º do art. 389 da CLT, de acordo com a Portaria MTb 3296, de 03/09/86, e parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 20% (vinte por cento) do Salário Normativo aplicável aos empregados da empresa, observadas as seguintes condições:

A – este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 a 1 ano de idade, porém limitado ao período máximo de 6 meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da CLT.

B – o referido pagamento a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias. 13º salário e aviso – prévio.

C – o objeto desta cláusula deixará de existir caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento cabendo à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados.

D – o auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

Por 1 dia para internação hospitalar de cônjuge, pai, mãe, companheiro(a) ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho

CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

As empresas assegurarão a seus empregados:

...sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres...

IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADE

Não haverá desigualdade de remuneração, promoções, condições de trabalho por motivo de sexo, raça, religião ou convicções políticas-filosóficas, respeitado o disposto no art. 461 e parágrafos da CLT.

2001

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para os empregados que adotarem crianças até 6 anos de idade.

PROMOÇÃO DE IGUALDADE

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

No prazo máximo de 120 dias a contar da vigência desta Convenção, deverá ser criada a Comissão Bipartite Permanente de Promoção da Igualdade, a qual caberá propor, monitorar e gerir implantação das referidas campanhas e programas.

A Comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurado ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes à práticas discriminatórias sejam resolvidas extrajudicialmente.

Os programas de promoção da igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente à sua participação na população local.

com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, os anúncios de emprego bem como os processos internos de seleção deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante.

A contar da data de início da vigência da Convenção e com vistas à democratização dos processo de avaliação e seleção internas, as empresas deverão assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis para avaliação de pessoal. Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

As empresas se comprometem a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos membros desses grupos na empresa. Ou seja, explicitar os critérios de avaliação da força de trabalho para seleção, treinamento, promoção, etc. bem como alista dos candidatos classificados nas diferentes fases do processo de avaliação.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional.

as denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato empresa)

a pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano;

durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima de assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;

confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493. O assédio sexual é crime e deve ser punido conforme a lei 10224 de 16/05/2001;

comprovado o fato, o assediador deverá pagar uma indenização à vítima conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico.

ALIMENTAÇÃO PANIFICAÇÃO SP

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para os empregados que, comprovadamente, vierem a adotar crianças na faixa etária de até 06 (seis) meses.

AMAMENTAÇÃO

As empregadas será assegurado, quando do aleitamento de seus filhos, até 06 (seis) meses de idade, intervalo remunerado, não compensável, de duas horas diárias, para este fim, sob pena de interrupção da prestação de serviços, sem prejuízo do salário.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal pelas empresas das contribuições previdenciárias e efetuação dos depósitos do FGTS, nas seguintes oportunidades:

por até 5 dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro(a) ou filhos

2001

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 meses após o parto.

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para os empregados que adotarem crianças até 6 anos de idade.

PROMOÇÃO DE IGUALDADE

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

No prazo máximo de 120 dias a contar da vigência desta Convenção, deverá ser criada a Comissão Bipartite Permanente de Promoção da Igualdade, a qual caberá propor, monitorar e gerir implantação das referidas campanhas e programas.

A Comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurado ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes à práticas discriminatórias sejam resolvidas extrajudicialmente.

Os programas de promoção da igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente à sua participação na população local.

com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, os anúncios de emprego bem como os processos internos de seleção deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante.

A contar da data de início da vigência da Convenção e com vistas à democratização dos processo de avaliação e seleção internas, as empresas deverão assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis para avaliação de pessoal. Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

As empresas se comprometem a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos membros desses grupos na empresa. Ou seja, explicitar os critérios de avaliação da força de trabalho para seleção, treinamento, promoção, etc. bem como alista dos candidatos classificados nas diferentes fases do processo de avaliação.

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional.

-as denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato empresa)

-a pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano;

-durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima de assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;

-confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493. O assédio sexual é crime e deve ser punido conforme a lei 10224 de 16/05/2001;

-comprovado o fato, o assediador deverá pagar uma indenização à vítima conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico.

CONDIÇÕES HIGIÊNICAS

As empresas assegurarão a seus empregados:

... sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres...

CRECHE

As empresas manterão locais apropriados para a amamentação e guarda dos filhos de suas empregadas até a idade de 4 anos. A obrigação poderá ser substituída pela adoção do reembolso-creche, mediante acordo coletivo celebrado diretamente com o sindicato profissional, cujo valor mínimo será de 20% do piso salarial, por mês e por filho.

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante desde a comprovação da gravidez até 5 meses após o parto, prevista no art. 10, II b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias vigentes, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei ou nesta Convenção.

O contrato de trabalho da empregada gestante, somente poderá ser rescindido:

- 1) mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista nas letras "a" e "b" supra;
- 2) em razão de cometimento da falta grave;
- 3) por mútuo acordo entre a empregada e o empregador e, neste caso, com a assistência da entidade sindical profissional;
- 4) por pedido de demissão, em virtude de término ou rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado.

§ Único – Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 180 (cento e oitenta) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Na adoção judicial, devidamente comprovada, de criança na faixa etária de 0 a 6 meses, as empresas concederão uma licença remunerada de 7 dias corridos, a contar da data da efetiva comprovação da adoção

CRECHES

As empresas realizarão convênios para atendimento desta cláusula.

Caso seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão, às empregadas, a título de auxílio creche, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do piso ou 12% (doze por cento) do salário nominal à época e por filho recém-nascido até que este complete dois anos de idade.

§ 1º - Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

§ 2º - O auxílio – creche será devido independentemente do tempo de serviço;

§ 3º - Em caso de parto múltiplo, o benefício será concedido em relação a cada filho, individualmente. Ficam desobrigadas do auxílio as empresas que já mantenham ou venham a manter local adequado para guarda ou creche, na forma da lei, a partir do início do funcionamento, bem como aquelas que já adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso, em situações mais favoráveis.

AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO

Que seja pago o dia aos funcionários que forem acompanhar seus dependentes no que for necessário.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO E/OU CÔNJUGE

As ausências do empregado por motivo de internação hospitalar da esposa(o), companheira ou filhos, devidamente comprovadas, acarretarão o pagamento das horas correspondentes, não havendo, porém, o desconto do DSR respectivo e não sendo esta falta computada para efeitos de férias e 13º salário.

REVISTA DE PESSOAL

As empresas que adotam o sistema de revista corporal dos trabalhadores o farão por pessoas do mesmo sexo do revistado, evitando-se constrangimentos.

As empresas obrigatoriamente adotarão o sistema de revista seletiva.

FORNECIMENTO DE ABSORVENTES

Nas empresas que se utilizarem de mão-de-obra feminina, as enfermarias e/ou caixas de primeiros-socorros deverão conter, obrigatoriamente absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA MULHERES

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que, no SENAI, sejam oferecidos cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para o sexo feminino. Farão também chegar ao conhecimento do Conselho regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

AUXÍLIO POR FILHO DEFICIENTE

As empresas concederão mensalmente, a todos os empregados abrangidos pela convenção, um auxílio pecuniário no valor de um piso salarial por dependente excepcional ou deficiente físico.

1998

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

LICENÇA PARA EMPREGADA(O) ADOTANTE

Na adoção judicial, devidamente comprovada, de criança na faixa etária de 0 a 6 meses, as empresas concederão uma licença remunerada de 7 dias corridos, a contar da data da efetiva comprovação da adoção.

1999

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

CRECHES

As empresas realizarão convênios para atendimento desta cláusula.

Caso seja possível realizar os convênios, as empresas pagarão, às empregadas, a título de auxílio creche, a importância correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário nominal à época e por filho recém-nascido até que este complete dois anos de idade.

§ 1º - Dado o seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do auxílio não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

§ 2º - O auxílio – creche será devido independentemente do tempo de serviço;

§ 3º - Em caso de parto múltiplo, o benefício será concedido em relação a cada filho, individualmente. Ficam desobrigadas do auxílio as empresas que já mantenham ou venham a manter local adequado para guarda ou creche, na forma da lei, a partir do início do funcionamento, bem como aquelas que já adotem sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso, em situações mais favoráveis.

2001

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 90 dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda. Caso haja cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e a infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendido normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção analisada a Portaria MTb 3296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação.

a) as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

b) o valor do reembolso mensal, corresponderá às despesas havidas com a guarda e vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) até o limite máximo de 50% do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

c) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais;

- d) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio doença ou acidente de trabalho;
- e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de vinte e quatro meses é válido apenas para a opção de reembolso;
- f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;
- g) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;
- h) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.
- i) Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.
- j) Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO E/OU CÔNJUGE

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário 1 dia em caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;

No caso de acompanhamento médico de filho(a), acarretará descanso semanal sem desconto do dia.

GARANTIA DE EMPREGO POR ABORTO

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 60 dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT.

LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 dias, os quais serão contados a partir do afastamento determinado pelo médico.

AUXÍLIO POR FILHO DEFICIENTE

As empresas reembolsarão aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a 80% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetivas e comprovadamente feitas com educação especializada de seus filho(s) excepcionais, assim considerados os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovados por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

1998

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

GESTANTES

Garantia de emprego e salário às empregadas gestantes, desde a gravidez e até 120 (cento e vinte) dias após o término do período de afastamento legal, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, transações e pedidos de demissão.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 75 (setenta e cinco) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

AMAMENTAÇÃO

As empregadas lactantes, durante o período de 06 (seis) meses, a contar do nascimento da criança, terão sua jornada de trabalho reduzida, podendo sair mais cedo 01 (uma) hora, a partir da assinatura do presente acordo, sem qualquer prejuízo para o salário, prêmios, produção ou quaisquer outras verbas habitualmente pagas pela empresa.

LICENÇA PATERNIDADE

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho e mediante comprovação:

...por até 10 dias úteis, para licença paternidade...

LICENÇA ADOÇÃO

Na adoção judicial, devidamente comprovada, de crianças na faixa etária de 0 a 24 meses, as empresas concederão uma licença remunerada de 60 (sessenta) dias corridos, a contar da data da efetiva comprovação da adoção.

CRECHE

A – As empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederão, alternativamente às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B – O valor mensal do reembolso corresponderá a 60% (sessenta por cento) do salário nominal vigente à época do reembolso;

C – Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D – O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito da morte da empregada;

E – O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho complete 42 meses de idade ou cesse o contrato de trabalho;

F – Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido a cada filho individualmente.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO E/OU CÔNJUGE

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho e mediante comprovação:

... por 3 (três) dias úteis para internação hospitalar de cônjuge, ascendente ou descendente...

REVISTA DE PESSOAL

As empresas que adotarem o sistema de revista nos trabalhadores o farão em local adequado e por pessoas do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

FORNECIMENTO DE ABSORVENTES

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais, proporcionarão também produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

1999

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

AMAMENTAÇÃO

A – As empregadas lactantes, durante o período de 06 (seis) meses, a contar do nascimento da criança poderão optar entre:

B – Reduzir sua jornada de trabalho em 30 (trinta) minutos na entrada e 30 (trinta) minutos na saída.

C – Sair mais cedo 1 (uma) hora.

As opções contidas neste parágrafo não acarretarão qualquer prejuízo para o salário, prêmios, produção ou quaisquer outras verbas habitualmente pagas pela empresa.

CRECHE

As empresas, independentemente do número de empregados, e que não possuam local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das empregadas mães, poderão optar entre:

A – Celebrar o convênio previsto no parágrafo 2 do art. 389 da CLT ou,

B – Pagar diretamente à empregada - mãe, o reembolso creche que corresponderá a 60% (sessenta por cento) do salário nominal vigente à época do reembolso;

C – As empresas que optarem pelo convênio - creche, ficam cientes que a creche conveniada não poderá estar situada em local superior a 2 (dois) Km de distância da sede da Empresa.

D – Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeito.

E – O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho complete 85 meses de idade ou cesse o contrato de trabalho;

F – Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho.

COSTUREIRAS SÃO PAULO

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade à empregada gestante desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término do período de licenciamento legal, estendendo-se a garantia inclusive aos contratos por prazo determinado.

A garantia acima prevista cessará no caso de rescisão do contrato por mútuo acordo entre empregada e empregador, com obrigatória assistência do respectivo Sindicato da categoria profissional.

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 90 (noventa) dias corridos para as empregadas que adotarem judicialmente, mediante comprovação, crianças na faixa de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data da efetiva comprovação da adoção.

CONTROLE DE GRAVIDEZ

Fica vedada a realização de teste de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher.

AMAMENTAÇÃO

Ocorrendo caso concreto de empregada – mãe que esteja amamentando, a empresa obriga-se a fornecer local adequado em suas dependências para amamentação do filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade e pelo prazo de 1 (uma) hora a cada 4 (quatro) horas de efetivo trabalho em jornada diária. Fica facultado, mediante acordo por escrito entre a empresa e a empregada, que os prazos previstos nesta cláusula poderão ensejar que a empregada entre 2 (duas) horas mais tarde no início do expediente ou saia 2 (duas) horas antes do término do expediente normal de trabalho

CRECHE:

As empresas, independentemente do número de empregados e que não possuam creche própria, poderão optar entre:

A – Celebrar convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da C.L.T., caso em que darão ciência do mesmo por escrito à suas empregadas ou;

B – Pagar diretamente à empregada - mãe, a título de auxílio – creche, um valor mensal correspondente ao valor do piso qualificado da categoria;

C – As empresas que optarem pelo convênio – creche ficam cientes que a creche conveniada não poderá ser situada em local superior a 4 (quatro) quilômetros de distância da empresa;

D – Caso seja impraticável esse enquadramento, as empresas, obrigatoriamente, pagarão o auxílio – creche às suas empregadas – mães, nos termos da letra “B” supra;

E – o referido auxílio será devido até que o filho complete 6 (seis) anos de idade, a contar da data do nascimento e não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada;

F – o referido auxílio aplica-se também no caso de admissão da empregada cujo filho se enquadra na situação prevista na letra “D” supra e será devido pelo remanescente contado a partir da data de admissão até que a criança complete 6 (seis) anos de idade;

G – O período estabelecido no item “E” será dobrado no caso de empregada – mãe de portadores de deficiência física ou mental;

H – para fazer jus ao citado auxílio a empregada – mãe é obrigada a apresentar à empresa a Certidão de Nascimento do filho;

I – o pagamento do auxílio objeto desta cláusula cessará automaticamente e já não será devido, nos mês seguinte em que ocorrer a situação prevista na letra “E” supra;

J - o auxílio – creche objeto desta cláusula será pago independentemente de comprovação de despesa;

K – reconhecem as partes que a presente estipulação convencional supre inteiramente as disposições da Portaria 3.296, de 03/09/86.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO E/OU CÔNJUGE

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

...até 2 (dois) dias em caso de internação hospitalar do esposo(a) ou companheiro(a), desde que coincidentes com a jornada de trabalho e mediante comprovação...

...no caso de internação ou acompanhamento de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário...

FORNECIMENTO DE ABSORVENTES

Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais. As empresas também proporcionarão, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

REVISTA DE PESSOAL

A revista de pessoal poderá ser efetuada somente em local adequado, por pessoa do mesmo sexo, ficando expressamente proibida nos casos em que atinge o pudor e a honra dos empregados.

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA**GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE
PAI
POR ABORTO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

...gestante: Gestante, desde a gravidez, até 60 dias após o término da licença-maternidade...

... pai: O pai, por 60 dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao banco no prazo máximo de 15 dias, contados do nascimento...

...gestante/aborto: A gestante, por 60 dias, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico...

§ 2º - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pelo banco, de seu estado de gravidez, terá ela o prazo de 60 dias, a contar da comunicação da dispensa, para requerer o benefício previsto na alínea "a" desta Cláusula, sob pena de perda do período de estabilidade suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

FUNÇÃO COMPATÍVEL À GESTANTE

A empregada gestante deverá ter suas atividades funcionais ou setor de trabalho alterados provisoriamente, segundo a necessidade de melhor proteção da gestação, sempre que exigido por laudo médico.

**AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO E/OU CÔNJUGE
ACOMPANHAMENTO DE FILHO**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT e acrescidas outras, respeitadas os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

...1 dia para internação hospitalar, por motivo de doença, de esposa, filho, pai ou mãe...

...2 dias por ano para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação 48 horas após...

LICENÇA PATERNIDADE

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT e acrescidas outras, respeitadas os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

...5 dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho...

LICENÇA ADOÇÃO

Os bancos concederão licença aos empregados em razão de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

CRECHE

Os bancos reembolsarão aos seus empregados, até o valor mensal de R\$ 124,78 (cento e vinte e quatro reais e setenta e oito centavos), para cada filho, inclusive para os adotados, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá. Mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

§ 1º - Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, banco. O cônjuge que deverá perceber o benefício.

§ 2º - O "auxílio - creche" não será cumulativo com o "auxílio - babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

§ 3º - As concessões das vantagens contidas nesta Cláusula estão em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/95), e atendem, também, ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.1969 (DOU de 24.01.1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986).

POLÍTICA GLOBAL DE AIDS

Além de assistência médico/psicológica, os bancos se obrigam a dar assistência financeira a todo funcionário portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento da doença.

§1º Fica proibido ao empregador a exigência de exame admissional, demissional e/ou periódico para a constatação da existência do vírus da AIDS

§2º As empresas deverão adotar política global de prevenção contra a AIDS e de acompanhamento integral de doentes soropositivos, junto com os sindicatos e as CIPA's, no prazo de 90 dias, contados a partir da data de assinatura da convenção

§3º Fica proibido ao empregador demitir o funcionário soropositivo e garantido o sigilo médico

IGUALDADES DE OPORTUNIDADES

Os bancos darão cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho e orientarão seus empregados, principalmente seguranças e chefias, em relação ao tratamento não discriminatório em função de gênero/raça/cor de seus clientes.

§ 1º - Os bancos comprometem-se a criar mecanismos e orientar seus profissionais de Recursos Humanos, através de palestras, vídeos etc, a não exercerem nenhuma exclusão em função de gênero/raça/cor nos processos de seleção, demissão, cursos profissionalizantes.

§ 2º - No prazo máximo de 60 dias da assinatura do instrumento coletivo será constituída uma comissão paritária permanente, para discutir as questões de gênero/raça/cor baseados nas Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE PAI POR ABORTO/NATIMORTO ADOÇÃO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

...gestante: Gestante, desde a gravidez, até 1 ano após o nascimento do filho...

...pai: O pai, por 30 dias antes e 60 dias após o nascimento do filho...

...aborto/natimorto: em caso de aborto e natimorto, devidamente comprovados por atestado médico, por 120 dias

...adotante: até 1 ano após a adoção....

AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO

Ficam garantidas ausências remuneradas, respeitados critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

...5 dias por ano para levar ao médico filho ou dependente menor de 14 anos, mediante comprovação 48 horas após...

AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO PRÉ-NATAL

Ficam garantidas ausências remuneradas, respeitados critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

...à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização, no mínimo, de 6 consultas médicas e demais exames complementares.

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

Ficam garantidas ausências remuneradas, respeitados critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

120 dias consecutivos à mãe e ao pai, em caso de nascimento de filho

LICENÇA ABORTO/NATIMORTO

Ficam garantidas ausências remuneradas, respeitados critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

...descanso remunerado de 60 dias para a mulher em caso de aborto e natimorto, comprovado por atestado médico...

PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas custearão anualmente as despesas de prevenção de câncer ginecológico e das mamas às trabalhadoras a partir dos 40 anos de idade. Também serão custeados os exames anuais de prevenção do câncer de próstata, para os trabalhadores a partir dos 40 anos.

COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a CNB e os sindicatos.

§ 1º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa)

§ 2º - A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano.

§ 3º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha.

§ 4º - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

IGUALDADES DE OPORTUNIDADES

As empresas abrangidas por esta convenção darão cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

§ 1 – Será constituída no prazo de 60 dias da assinatura do instrumento coletivo uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas as relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física.

§ 2 – A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderão ser convidadas entidades especializadas nos temas para subsidiar o debate.

§ 3 – As empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar aos representantes componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, portador de deficiência e orientação sexual.

§ 4 – As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

2001

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

GARANTIA DE EMPREGO AO PAI

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

...pai: O pai, desde a gravidez e até 1 ano após o nascimento do filho

CRECHE

As empresas abrangidas por esta convenção reembolsarão aos seus empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho e por seis meses aos desempregados demitidos, até o valor mensal de R\$ 261,18 (duzentos e sessenta e um reais e dezoito centavos), para cada filho, inclusive para os adotados, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Reembolsarão, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

§ 1º - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, a empresa, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

§ 2º - Caso até a idade de 83 (oitenta e três) meses do(a) filho(a) ainda não tenha sido efetivada a matrícula na 1ª série do 1º grau, o limite da concessão do benefício será estendido até a matrícula nesta série, respeitado o limite de 90 meses de idade.

§ 3º - O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio - babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho. Caso a opção seja o auxílio babá/empregado doméstico, um mesmo recibo deverá ser aceito para solicitar o reembolso relativamente a mais de um filho, e sempre considerando o valor acima mencionado para cada qual.

§ 4º - As concessões da vantagens contidas nesta Cláusula estão em conformidade com o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e com a Portaria do Ministério do Trabalho nº 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, seção I, de 15/09/95), e atendem, também, ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.1.1969 (DOU de 24.1.1969), bem como da Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 5.9.1986).

PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas efetuarão, anualmente, campanha de prevenção do câncer ginecológico, das mamas e da próstata.

Aos empregados que tenham idade igual ou superior a 40 anos, as empresas custearão, anualmente, exames voltados à prevenção de câncer ginecológico, das mamas e da próstata.

COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho em conjunto com a CNB e os sindicatos, devendo:

Promover por meio das CIPAS e sindicatos, palestras e debates nos locais de trabalho;

Publicar obras específicas;

Disponibilizar mural e quadro de avisos aos sindicatos, para que possam afixar cartazes e divulgar eventos;

Estabelecer calendário de reuniões nas agências bancárias;

Realizar oficinas com especialistas da área;

§ 1º - As denúncias de assédio serão apuradas numa comissão bipartite (sindicato e empresa)

§ 2º - A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por um ano.

§ 3º - Durante a investigação, ou mesmo depois de apurado e confirmado o fato, a vítima de assédio sexual, não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha.

§ 4º - Confirmados os fatos, o assediador deverá ser punido conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493.

§ 5º - Toda denúncia de assédio sexual deverá ser protocolada pelo superior hierárquico do assediador, e servirá como documento para instruir possível ação de interesse das partes.

IGUALDADES DE OPORTUNIDADES

As empresas abrangidas por esta convenção darão cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

§ 1 – Será constituída no prazo de 15 dias da assinatura do instrumento coletivo uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas as relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física e de DST/AIDS.

§ 2 – A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderão ser convidadas entidades especializadas nos temas para subsidiar o debate.

§ 3 – As empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar aos representantes componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, portador de deficiência e orientação sexual.

§ 4 – As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

SALÁRIO MATERNIDADE

As empresas abrangidas por esta convenção celebrarão convênios com o INSS, em um prazo de até 30 dias, com o objetivo de garantir celeridade no pagamento do salário maternidade, de tal forma que as empregadas venham a receber os pagamentos na mesma data de pagamento dos salários dos demais empregados.

JORNALISTAS SP

1997

CLÁUSULAS CONSTANTES DA PAUTA

ESTABILIDADE À GESTANTE AO PAI

À empregada gestante, até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, ficam garantidos o emprego e salário, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT.

Parágrafo Único – A estabilidade aqui prevista é estendida ao jornalista cuja companheira, ainda que não jornalista ou empregada na empresa, der à luz, para que possa ele assistir à parturiente e ao recém-nascido dentro do período de 210 dias, a contar da data do nascimento de filho.

AUSÊNCIA PARA INTERNAÇÃO DE FILHOS E/OU CÔNJUGES

Sem prejuízo das respectivas remunerações e da percepção de prêmio de assiduidade e remuneração do descanso semanal remunerado, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço até 5 dias consecutivos ...em caso de internação hospitalar de esposo(a) ou companheiro(a) ou de filhos, desde que coincidir com as jornadas de trabalho, mediante comprovação posterior.

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 90 (noventa) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças de até 12 (doze) meses de idade.

CRECHE

As empresas se obrigam a instalar berçários e creches ou a manter convênios substitutivos com entidades especializadas.

Parágrafo Único – As empresas que não derem cumprimento ao estabelecido no “caput” se obrigam ao pagamento mensal às suas empregadas mulheres e a seus empregados homens separados, divorciados ou viúvos que detenham a guarda judicial dos filhos, de um auxílio – creche no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), por filho com até 6 anos de idade, auxílio este limitado porém às despesas reais efetivamente comprovadas.

1999

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

ESTABILIDADE AO PAI

Estabilidade ao jornalista de 210 dias, a contar da data do nascimento de filho.

CRECHE

As empresas se obrigam a instalar berçários e creches em seus locais de trabalho.

Parágrafo primeiro – As creches serão utilizadas pelos filhos dos empregados até a idade de 7 (sete) anos completos, desde que não estejam cursando o 1º grau.

Parágrafo segundo – As empresas que não derem cumprimento ao estabelecido no “CAPUT” se obrigam ao pagamento mensal às suas empregadas mulheres e a seus empregados homens separados, divorciados ou viúvos que detenham a guarda judicial dos filhos, de um auxílio – creche no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), por filho com até 7 (sete) anos de idade, auxílio este limitado porém às despesas reais efetivamente comprovadas.

CLÁUSULAS INTRODUZIDAS OU MODIFICADAS

ESTABILIDADE À GESTANTE

À empregada gestante, até 120 dias após o término do afastamento legal, ficam garantidos o emprego e salário, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT.

LICENÇA ADOÇÃO

As empresas concederão licença remunerada de 90 dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças de até 24 meses de idade, e de 60 dias, para os casos de adoção da criança na faixa etária de 24 a 36 meses.

Parágrafo Único – Aos pais que adotarem crianças de até 36 meses de idade será concedida licença remunerada de 5 dias.

CRECHES

As empresas se obrigam a instalar berçários e creches em seus locais de trabalho.

Parágrafo primeiro – As creches serão utilizadas pelos filhos dos empregados até a idade de 7 (sete) anos completos, desde que não estejam cursando o 1º grau.

Parágrafo segundo – As empresas que não derem cumprimento ao estabelecido no “CAPUT” se obrigam ao pagamento mensal às suas empregadas mulheres e a seus empregados homens separados, divorciados ou viúvos que detenham a guarda judicial dos filhos, de um auxílio – creche no valor de R\$ 495,00 por filho com até 7 (sete) anos de idade, auxílio este limitado porém às despesas reais efetivamente comprovadas.

Parágrafo terceiro – Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E
ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS

PROJETO REGIONAL
NEGOCIAÇÃO COLETIVA E EQÜIDADE DE GÊNERO
NA AMÉRICA LATINA

BRASIL – RELATÓRIOS FINAIS

1) A EXPERIÊNCIA DO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO NA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

2) EQÜIDADE DE GÊNERO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO
BRASIL: CLÁUSULAS ACORDADAS NOS ANOS 1996 A 2000

APRESENTADOS À
OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

SETEMBRO DE 2002

SUMÁRIO

1) A Experiência do Setor Bancário Brasileiro na Negociação Coletiva sobre Igualdade de Oportunidades

Apresentação

1. Procedimento Metodológicos	08
1.1. Definição do conjunto de entrevistados	08
1.2. Preparação e elaboração do roteiro de entrevistas	10
1.3. Levantamento de documentos	11
1.4. Realização das entrevistas	11
1.5. Organização e análise do material coletado	11
2. A Negociação das Questões de Gênero na Categoria Bancária	12
2.1. Um pouco da história	12
2.2. A organização nacional das trabalhadoras bancárias	17
2.3. As Campanhas promovidas pela Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS	21
2.4. A negociação da mesa temática de igualdade de oportunidades	23
3. A Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades como espaço privilegiado de discussão	26

BRASIL

RELATÓRIO FINAL

A EXPERIÊNCIA DO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO NA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

“A HORA QUE OS HOMENS ENTENDEREM QUE ELES, DIVIDINDO ESSA LUTA COM SUA COMPANHEIRA, COM SEUS FILHOS E FILHAS DENTRO DE CASA, VÃO ESTAR MAIS FELIZES, VÃO INTERAGIR MUITO MAIS, COM ALEGRIA E COM LAZER NA SUA VIDA, TUDO VAI ANDAR MELHOR. NÃO É INDIVIDUALISMO, NÃO SE TRATA DE SEXO, SE TRATA DE UMA SOCIEDADE, E A GENTE TENTA INCORPORAR E EU PERCEBO QUE ISSO TEM MELHORADO NO MEIO SINDICAL...” (FETEC/ SP)

“AS ORGANIZAÇÕES NÃO ADMITEM QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO. A ORIENTAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO É DE EVITAR QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO. AS DISCRIMINAÇÕES RESULTAM DO TIPO DE SOCIEDADE QUE TEMOS.” (FENABAN)

APRESENTAÇÃO

Este relatório preliminar apresenta os resultados da pesquisa qualitativa realizada na categoria bancária no âmbito do Projeto DIEESE/OIT e que integra a publicação Pesquisa DIEESE “Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas no Brasil 1996-2000”. Os outros dois capítulos mostrará os resultados das negociações coletivas no que se refere à questão de gênero no período 1996/2000, além de um estudo das pautas de reivindicação de algumas categorias selecionadas no período 1996/2001. Trará ainda um capítulo contendo uma análise da inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

Este projeto representa a continuidade de um importante trabalho que já vem sendo desenvolvido pelo DIEESE, desde o início da década de 90, em conjunto com as Centrais Sindicais Brasileiras, CGT – Central Geral dos Trabalhadores, CUT – Central Única dos Trabalhadores e a Força Sindical.

Embora já fizesse parte do trabalho cotidiano do DIEESE desde os anos 80, a discussão das questões de gênero intensifica-se a partir da década de 90, com as demandas do movimento sindical sendo expressas de forma mais massiva e se materializando diferentes produções com o objetivo de aportar informações para a ação do movimento sindical.

Dentre os trabalhos realizados pelo DIEESE vale destacar a publicação Pesquisa DIEESE no. 13 – Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil, lançada em 1997. Como resultado do processo de construção desta pesquisa, cujo conteúdo foi discutido com representantes do movimento sindical, foi desenvolvido um seminário específico para preparar as lideranças sindicais para as negociações de gênero.

O Mapa das Questões de Gênero, lançado em 1999, tem um significado especial, não apenas pelas informações que ele veio a reunir, mas pela maneira como foi desenvolvido. A produção do Mapa, um planejamento estratégico sobre as questões de gênero frente às mudanças no mundo do

trabalho, envolveu as três grandes centrais sindicais brasileiras já citadas, em um processo de elaboração conjunta com o apoio técnico do DIEESE. Após a publicação do Mapa, que alcançou grande repercussão nacional e até internacional, foi realizado um monitoramento de pautas de reivindicações, acordos e convenções coletivas no que se refere ao tema gênero durante um ano.

É neste contexto que se insere este novo projeto, em convênio com a OIT, para a atualização das informações contidas na publicação Pesquisa DIEESE e sua posterior publicação.

Como nos trabalhos anteriores, busca-se não apenas materializar um conjunto de informações, mas também realizar um processo de formação dos representantes dos trabalhadores, homens e mulheres.

Neste sentido, a pesquisa com o setor bancário, tem um caráter investigativo, e também formativo, pois busca, ao mesmo tempo em que os dirigentes e as dirigentes relatam a sua história, também criar a oportunidade da reflexão sobre ela. Assim, ao reproduzir a história das trabalhadoras e trabalhadores bancários, relatando o processo de discussão, organização e negociação dos temas relativos a gênero, busca-se aportar um conjunto de informações para os trabalhadores e trabalhadoras do próprio setor tanto como dos demais setores, oferecendo um conjunto de elementos sobre uma experiência sindical importante nesta área.

A escolha da experiência do setor bancário deve-se ao fato de ser esta a primeira negociação em nível nacional sobre a igualdade de oportunidades, que atinge um conjunto de cerca de 380 mil trabalhadoras e trabalhadores em todo o país.

As importantes trajetórias destas negociações entre outras categorias, setores ou mesmo no âmbito de empresas certamente possuem também um enorme valor e agregam experiências que mutuamente se auxiliam na longa luta por trazer a questão da igualdade para o lugar estratégico que deve possuir nas mesas de negociação.

Busca-se, assim, com o relato desta experiência, trazer para o conjunto das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros informações relevantes sobre as dificuldades e avanços que podem ocorrer em uma negociação nacional.

Apresenta-se, a seguir, os procedimentos metodológicos e principais resultados obtidos.

1. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa tem como objetivo relatar a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias na negociação e estabelecimento da Mesa Temática sobre Igualdade de Oportunidades com o setor patronal. Para isso, foram realizadas entrevistas com os representantes dos trabalhadores e coletados os documentos (pautas de reivindicações, convenções coletivas, materiais informativos e outros) relativos à essa iniciativa.

A idéia da pesquisa foi apresentada às lideranças do setor e com elas discutida, de maneira a realizar um trabalho participativo, em que os trabalhadores e trabalhadoras tenham um papel ativo na construção dos seus resultados.

Foram realizadas as seguintes etapas de levantamento de informações:

1.1. Definição do conjunto de entrevistados

Foi realizada uma reunião com os representantes da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS da Confederação Nacional dos Bancários - CNB para definir o conjunto de pessoas para serem ouvidas acerca da experiência de participação nas discussões e nas organizações da categoria na negociação de gênero.

Foi definido que seriam ouvidos:

- cinco membros da executiva nacional da Confederação Nacional dos Bancários CNB/CUT, e em função da escassez de tempo, os representantes da executiva da CNB.
- as representantes nacionais da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS da Confederação Nacional dos Bancários – CNB, composto por mulheres. Estas sindicalistas tem uma participação nacional e representam diferentes regiões do país, uma vez que a GROS está organizada nacionalmente por regiões.

- as representantes da Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades: representantes dos trabalhadores e da Federação Nacional dos Bancos - FENABAN. A opção foi ouvir os representantes dos dois lados, bancários e banqueiros, buscando resgatar a história da implantação desta mesa, assim como as diferentes visões.

1.2. Preparação e elaboração do roteiro de entrevistas

A partir das sugestões das representantes bancárias e da consulta aos documentos disponíveis, foi elaborado, pela equipe técnica do DIEESE, um roteiro de questões dirigidas aos dirigentes da CNB/CUT.

O primeiro bloco do roteiro tratou de um conjunto de questões gerais, que buscou resgatar a história da discussão do tema gênero na categoria, a maneira como estas demandas foram respondidas, como a categoria se organizou para discutir, que tipos de estruturas foram criadas para garantir a capilaridade das discussões e a participação das mulheres nos processos de negociações mais gerais na categoria.

No segundo bloco de questões, as representantes das bancárias foram convidadas a falar da sua própria experiência e a resgatar a experiência da mesa temática, como ela surge, em que contexto, que tipo de demandas apresenta, como a mesa é encarada pela categoria, que demandas específicas a mesa temática discute, e à que tipo de questões específicas de gênero a mesa temática poderá responder no futuro.

O terceiro bloco de questões é voltado aos representantes patronais, organizados na Federação Nacional dos Bancos - FENABAN e busca apreender os objetivos dos banqueiros em relação à mesa temática, captar quais são as questões que se propõem a discutir neste espaço e sua disposição para a continuidade, além de buscar apreender qual é a compreensão que os representantes dos banqueiros possuem sobre as questões de gênero.

1.3. Levantamento de documentos

Foi reunido um conjunto de documentos – relatórios, resoluções de congressos, conferências, livros e cartilhas produzidos pelos trabalhadores do setor bancário, onde se buscou o registro do processo de organização, discussão e negociação do tema de gênero pela categoria.

1.4. Realização das entrevistas

As entrevistas foram realizadas através da aplicação do roteiro elaborado, de forma aberta e gravadas para posterior transcrição.

1.5. Organização e análise do material coletado

Foram transcritas, organizadas e analisadas, as entrevistas realizadas com as representantes dos trabalhadores e dos bancos e incorporadas a esta análise parte das informações obtidas através dos documentos produzidos sobre a questão pelos dois lados – bancários e banqueiros.

Apresenta-se, a seguir, os principais pontos da análise realizada.

2. A NEGOCIAÇÃO DAS QUESTÕES DE GÊNERO NA CATEGORIA BANCÁRIA

A pesquisa sobre a experiência desta categoria na discussão e negociação dos temas relativos a gênero, através da análise qualitativa do processo de negociação, teve como objetivo primordial ouvir dirigentes sindicais e empresariais para conhecer os avanços e obstáculos para a incorporação dos temas relacionados aos direitos da mulher trabalhadora e a promoção da igualdade de oportunidades no trabalho.

As entrevistas realizadas buscaram enfatizar aspectos tais como: prioridade dada ao tema na mesa de negociação, presença de mulheres sindicalistas nos processos de negociação, participação das estruturas de gênero dos sindicatos nos processos de negociação, capacidade argumentativa e propositiva dos sindicatos, principais argumentos empresariais para aceitar ou negar as demandas sindicais.

2.1. Um pouco da história

A tarefa de registrar a experiência dos trabalhadores e das trabalhadoras bancárias brasileiros em seu percurso de discussão e negociação das questões de gênero, pretende contribuir para compartilhar experiências e disseminar um conjunto de informações para os demais trabalhadores brasileiros. Insere-se, assim, em um contexto de busca de sistematização de uma experiência que tem uma longa história, na verdade quase que se confunde com a própria experiência de democratização do nosso país, pois tem suas raízes ainda no longo caminho que o Brasil percorre em seu processo de dar voz aos movimentos sociais.

Afora a importância de registrar esta experiência pelo caráter educativo que possui, trata-se ainda de resgatar e dar voz aos trabalhadores, homens e mulheres que, embora ao longo dos últimos anos tenham ampliado seus espaços de atuação, nem sempre tem a oportunidade de registrar sua própria história. Assim, registrar e relatar a história de discussão e

negociação dos trabalhadores e trabalhadoras bancárias é também garantir que esta história não se perca.

Trazer à tona a experiência desta negociação e socializá-la insere-se na busca pela igualdade de direitos de homens e mulheres, no espaço da política – que, neste caso, refere-se ao espaço sindical -, nas relações de trabalho, na vida cotidiana, na relação familiar homem/mulher pais e filhos.

Segundo os representantes dos trabalhadores bancários é neste contexto geral que a sua experiência se insere:

“o objetivo da luta é o da igualdade de oportunidades, é conquistar direitos, não só em relação às funções referentes à maternidade, mas também em relação à remuneração, condições de trabalho, treinamento, qualificação, requalificação e promoção profissional, e também assegurar respeitabilidade para que as bancárias não sofram mais constrangimentos pelo fato de serem mulheres (...)” (CNB/CUT).

A história de discussão e negociação das questões de gênero é uma história que teve sua semente lançada há algumas décadas. No setor bancário, ainda que de maneira heterogênea, as trabalhadoras sempre buscaram se organizar. Assim, é possível verificar histórias diferenciadas, com graus distintos de organização e de atuação quando se busca relatar a história desta categoria atuando nas questões de gênero.

Embora o processo de discussão tenha se iniciado durante os anos 80, já na década de 70, seu gérmen aparecia na categoria a partir das ações de um grupo de mulheres que, embora atuassem cada uma em seu sindicato, já iniciavam a história que hoje está sendo contada pelas dirigentes com uma atuação mais recente e que estão à frente deste tema na estrutura nacional da CNB/CUT.

Ao longo da década de 70 e 80, as mulheres no setor bancário iniciaram seu percurso para colocar em evidência as questões de gênero na categoria. Entretanto, foi somente a partir de 1986 que passaram a atuar também dentro da estrutura da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da

CUT, elaborando e disseminando suas propostas para todos os sindicatos, federações e confederações das várias categorias profissionais.

“Nós do movimento de mulheres sempre entendíamos que o sindicato era um instrumento importante para que a gente pudesse fazer essa discussão através das categorias, também, e desenvolvendo ações para as categorias. Então, nós achávamos que deveríamos, de alguma forma, nos colocar enquanto comissão, ou secretaria, ou diretoria em algum nível hierárquico onde a gente pudesse fazer essa discussão juntamente com o coletivo da diretoria do sindicato e poder, a partir daí, desenvolver as ações para fora. (Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Bancários da Bahia - SEEB/BA)”

No Encontro Nacional dos Bancários, de 1992, foi realizado o primeiro debate nacional sobre a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário. Esta convenção “proíbe a discriminação fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social”. O resultado desse debate foi a introdução, na minuta de reivindicações, de cláusulas contra atos discriminatórios e de combate e prevenção ao assédio sexual.

Relatam os dirigentes que, desde 1992, as representantes dos bancários vêm, ainda que de forma diferenciada, buscando lutar contra a discriminação. Entretanto, o início deste trabalho não foi muito frutífero, pois as mulheres não contavam com o apoio dos seus companheiros de direção. Portanto, o trabalho destas mulheres sindicalistas foi, em um primeiro momento, solitário. Foram necessários longos anos para que as discussões se intensificassem e atingissem um número maior de dirigentes homens e mulheres.

Os sindicatos de bancários do país são, em sua maioria, filiados à Central Única dos Trabalhadores. Desta forma, as deliberações da Central rebatem sobre as deliberações da categoria, e é assim também no que se refere à discussão de gênero. A partir de 1993, a CUT aprovou em congresso o limite mínimo de 30% de representação por sexo nas diretorias sindicais. Os

sindicatos da categoria bancária passaram, então, a recomendar que as direções dos sindicatos e outras estruturas da categoria fossem compostas por 30% de mulheres.

O preenchimento das cotas encontra várias dificuldades. Em alguns casos, menos por restrições dos sindicatos, mas por falta de mulheres que se disponham a assumir as direções. Sabe-se que as mulheres têm muito mais dificuldade de participar das organizações políticas do que os homens, pois são responsáveis, além do cumprimento das amplas jornadas de trabalho fora de casa, pelo cuidado com os filhos, os idosos e, freqüentemente, por toda a sobrecarga do trabalho doméstico.

“Acho que estamos quase cumprindo a quota nessa gestão mas, é de 30%. Para nós, na categoria bancária, é pouco, porque 30% pode ser significativo em outras categorias masculinizadas. Nós temos um grau muito grande de feminização na categoria. Então o preconceito, ou a discriminação, a dificuldade para a mulher ascender profissionalmente dentro dos bancos também acontece do ponto de vista político-sindical. ...Essa última campanha desenvolvida, a da paternidade responsável, eu considero uma das mais importantes. Aliás, mudou-se o nome, não é paternidade responsável, são relações compartilhadas.” (CNB/CUT)

Em 1995 é lançada na CUT a campanha pela “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, ficando as confederações de cada categoria profissional responsáveis por organizá-la nas suas respectivas bases.

É dentro desta campanha lançada pela CUT que a CNB, juntamente com as estruturas das federações e sindicatos, vem implementando as campanhas sobre igualdade de oportunidade e buscando discutir o tema com a categoria.

Desde 1996, a CNB/CUT destaca uma dirigente sindical para cuidar especificamente das questões de gênero, raça e orientação sexual na categoria bancária, em nível nacional.

“No nosso caso, nós temos uma diretoria com assento na executiva, com direito a voz e voto. Enfim, somos então a diretoria, não somos secretaria, nem comissão, nem nada. Somos uma diretoria para assuntos da mulher. Inicialmente chamada da mulher para poder a gente fazer com que as outras diretorias percebessem que o sindicato, apesar de ser uma entidade, vamos dizer assim, um espaço tido como masculino, ele tinha dentro da sua estrutura um espaço voltado para as bancárias também. Então, diretoria para assuntos da mulher. E a partir daí começamos a desenvolver um boletim específico, nós temos uma revista específica, traçamos o perfil da mulher bancária, para ver de que forma a gente podia atuar, criamos a mostra de arte da mulher bancária, temos um seminário sobre sexualidade que fazemos todos os anos. Enfim, buscar desenvolver atividades onde a gente possa trazer a bancária para dentro deste sindicato, para que ela possa se conscientizar do papel enquanto bancária, enquanto ser. político, e participar efetivamente da construção das nossas reivindicações.”(Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários - SEEB/BA)

2.2. A organização nacional das trabalhadoras bancárias

Em 1997, no 2º Congresso da CNB/CUT, é criada a Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual - GROS, composta por dirigentes sindicais representantes de sindicatos e federações, sob a coordenação de uma diretora que passa a fazer parte da executiva da CNB/CUT. Essa coordenação viabilizou a criação de uma rede de dirigentes sindicais para construir o trabalho da Comissão, através do repasse de informações, dados e materiais. Nesse ano, a Comissão Nacional GROS e o Coletivo de Gênero do SEEB/SP trabalharam na junção das cláusulas sobre discriminação e isonomia de tratamento, que constavam da minuta de reivindicações, introduzindo uma nova formulação sob a denominação de Igualdade de Oportunidades.

“Na Comissão Nacional Gênero, Raça e Orientação Sexual participam uma representante de cada federação que, por sua vez, têm a missão de reproduzir os debates e encaminhar as resoluções nos estados. Geralmente, as reuniões

eram feitas pela Internet. A atuação das representantes sempre foi muito difícil, pois sempre nos deparávamos (falo nós porque também estive nesta comissão por quatro anos) com a natureza machista dos companheiros das direções. Mas realizamos alguns eventos para sensibilizar os principais dirigentes. (Fetec/PR)”

A história da Comissão Nacional de Gênero Raça e Orientação Sexual tem início em 1994, reunindo um grupo de mulheres sindicalistas que atuavam em estados e regiões desenvolvendo trabalhos sobre a temática gênero.

As movimentações e as articulações deste grupo de mulheres tiveram início no 1º Congresso da CNB, em 1994, cujo enfoque foi gênero. Naquele momento, as bancárias buscavam implementar as resoluções do 5º Congresso Nacional da CUT, dando ênfase às quotas de participação das mulheres nas direções dos sindicatos, à questão do assédio moral, e ainda a luta pela criação das comissões que iriam discutir a igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação.

Decorridos três anos do início das articulações das mulheres bancárias, nasce, em junho de 1997, a Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual – GROS. Esta comissão é considerada um importante instrumento de organização, disseminação das discussões das temáticas relacionadas a gênero no setor bancário. A partir da criação desta estrutura tornou-se possível fazer as discussões em nível nacional, envolvendo um conjunto de dirigentes sindicais, homens e mulheres, para buscar definir uma agenda sobre a temática de gênero.

“Quanto à relação que nós temos com as discussões de gênero, eu acho que a nossa categoria deve ser uma das mais desenvolvidas na organização de gênero, na discussão de igualdade de oportunidades. Muito porque metade da categoria é composta por mulheres e no movimento sindical bancário você tem uma quantidade grande de mulheres, mas muito menor do que deveria ser. A quantidade de mulheres que nós temos na categoria não se reflete na quantidade de mulheres que nós temos na direção da categoria.” (CNB/CUT)

Para os representantes da categoria, a criação da Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual tem um significado muito importante, pois foi a partir desta estrutura que o tema da igualdade de oportunidades passou a ser discutido de forma mais enfática nas campanhas salariais.

Esses representantes ressaltam, entretanto, que esse debate sempre aconteceu, embora pontual. Essas discussões eram denominadas de “questões de mulheres”. O salto para a discussão de gênero é recente na categoria, e só ocorreu a partir de um processo amplo de formação de homens e mulheres, para que percebessem que não se tratavam de questões ou problemas relacionados ao sexo feminino, mas as relações entre homens e mulheres.

Relatam os dirigentes que as discussões sobre gênero passam a ocorrer de forma mais intensa no Sindicato dos Bancários de São Paulo, considerado um dos núcleos irradiadores da discussão de gênero e da discriminação. Este sindicato, até mesmo pelas maiores possibilidades de investimento e formação dos seus quadros, foi o que deu início às discussões sobre gênero e discriminação que ocorrem na categoria.

Em 1996, um grupo de diretoras do SEEB/SP passou a debater os problemas que atingem as mulheres no mercado de trabalho sob a luz do conceito de gênero, tendo como referência experiências de organizações internacionais. Nesse ano, decidiu-se pela mudança de foco da organização e de denominação; de Grupo de Mulheres para Coletivo de Gênero, o que, segundo os representantes, viria a possibilitar uma ampliação do número de pessoas que passaram a se envolver com a temática, pois a comissão passou a agregar homens e mulheres.

LAIS - QUAIS EXEMPLOS?

Deliberou-se ainda que as discussões do Coletivo de Gênero seriam um dos espaços de debate de temas gerais da categoria, de forma a reunir homens e mulheres. Isto, de certa maneira, ampliou a importância desta estrutura

dentro do sindicato: o que antes era visto como uma questão muito restrita dentro da categoria ganha amplitude e torna-se um *locus* das discussões sobre o cotidiano do trabalho da categoria e de temas como globalização, impactos da reestruturação produtiva sobre o trabalho do bancário, as novas formas de gestão do trabalho, jornada, remuneração, entre outras. Assim como na cidade de São Paulo, outros sindicatos dos bancários do estado de São Paulo. Rio Grande do Sul, Bahia, Recife, Espírito Santo, Minas Gerais, entre outros, passaram também a fazer da Comissão de Mulheres um espaço para discussão da questão de gênero.

Apontam os dirigentes que problemas financeiros muitas vezes os impediam de ampliar a discussão. Mesmo o SEEB/SP, o maior sindicato da categoria, enfrentava problemas para produzir material informativo e realizar campanhas de sensibilização sobre a questão da igualdade de oportunidades.

Para contornar as restrições financeiras, a solução encontrada foi realizar uma campanha de sindicalização, em âmbito nacional, e que priorizasse as mulheres. Hoje, a maior parte dos filiados do sindicato de São Paulo, por exemplo, é composta por mulheres, **(QUAL É O PERCENTUAL)**. Esta campanha de sindicalização teve um papel importante na organização das mulheres pois, além de ser um elemento de ampliação da arrecadação dos sindicatos, também possibilitou a produção de materiais específicos sobre as mulheres.

Destacam os dirigentes que o Coletivo de Gênero do Sindicato dos Bancários de São Paulo, um dos maiores da categoria, passou a se organizar mais intensamente a partir de 1996, e investiu na formação dos seus quadros, para que pudessem dialogar com os dirigentes que estavam em outras estruturas sobre as questões relacionados à temática de gênero, assim como com o conjunto da categoria tentando aumentar a consistência das abordagens sobre o tema. Também foi alvo do Coletivo um investimento na produção de estudos e pesquisas para fomentar o debate dentro da categoria.

Em 1998, realizou-se a Campanha Nacional “Nunca Desista”, e o primeiro seminário para sensibilização, formação e preparação de dirigentes na negociação da cláusula sobre igualdade de oportunidades. Nesse mesmo ano, o tema foi eleito como eixo da campanha salarial, mas não foi negociado, diante da recusa dos representantes da FENABAN.

Os dirigentes afirmam a sua vontade de negociar a questão da igualdade de oportunidades e, assim, em 1999, o tema mantém-se como eixo da campanha salarial. Novamente, os representantes dos banqueiros se negam a negociar este tema.

As dirigentes entrevistadas enfatizam que foi o nível de organização das mulheres da GROS fez com que, no ano de 1999, durante a discussão de construção da minuta de reivindicações, o tema de igualdade de oportunidades passasse a ser um dos eixos da campanha.

Após a criação da GROS, as campanhas salariais passaram a ser permeadas pelo debate sobre a igualdade de oportunidades, pois a minuta de reivindicações passou a propor o estabelecimento de uma mesa paritária para discutir o tema. A proposição baseava-se na necessidade de:

- implementação das Convenções 110 e 111 da OIT
- extensão do Plano Médico aos parceiros dos funcionários homossexuais e *aos maridos das funcionárias*

Entretanto, embora estas reivindicações fizessem parte da minuta dos trabalhadores bancários, até a campanha salarial de 1999/2000 ela não foi atendida.

2.3. As Campanhas promovidas pela GROS

Outro aspecto importante e que auxiliou o trabalho organizativo da Comissão Nacional GROS, em conjunto com o Coletivo de Gênero do Sindicato de São Paulo, foi o estabelecimento de um convênio, em 2000,

com o Fundo para Igualdade de Gênero - FIG da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, para a realização do projeto “A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho”.

O projeto, iniciado em março 2000, com finalização prevista para 2002, focaliza nove federações e 17 sindicatos, com dirigentes sindicais que atuam como agentes multiplicadores e prevê a realização de três campanhas – “igualdade de oportunidades”; “combate e prevenção ao assédio sexual” e “relações compartilhadas”; além da confecção de um vídeo didático, para chegar ao seguinte resultado final:

“Entidades sindicais filiadas à CNB/CUT sensibilizadas e comprometidas com a promoção de ações concretas em busca da Igualdade de Oportunidades nas relações de trabalho das empresas do setor financeiro”. Neste projeto consta também como impacto, isto é, resultado de longo prazo: “buscar incluir na Convenção Coletiva da Categoria Bancária cláusulas sobre Igualdade de Oportunidades e melhoria das condições de trabalho, ou incluir nas normas dos bancos recomendações aos Recursos Humanos de não discriminação de gênero, raça, orientação sexual e de combate e prevenção ao assédio sexual”.

A partir deste convênio, a GROS recebeu um reforço para financiar a sua estrutura de organização, pois além da sua composição original estatutária (que determina que a GROS deve ser composta por uma pessoa de cada Federação e a Direção Executiva dos Bancários), hoje ela conta com os representantes dos sindicatos envolvidos no projeto com o FIG. Isto possibilita ampliar ainda mais as discussões e o raio de ação da GROS. As pessoas envolvidas no projeto da GROS e do FIG atuam também como multiplicadores, pois são os responsáveis por fazer as discussões de gênero na categoria, bem como encabeçar as várias campanhas que já foram realizadas ao longo dos últimos anos.

As três campanhas previstas no projeto já foram implementadas, dado que o projeto encontra-se em seu último ano de execução. A campanha de

“igualdade de oportunidades” foi iniciada ainda em 2000 e a de “combate e prevenção ao assédio sexual” foi realizada em 2001. Cada uma contou com 100 mil exemplares de cartilhas educativas sobre os temas em foco, um importante material distribuído para a categoria em todo o país. A campanha de “relações compartilhadas”, lançada em 2002, trabalhou com 80 mil exemplares de cartilhas.

As campanhas possibilitaram, além de irradiar a discussão na categoria, formar um conjunto de dirigentes que atuou na preparação das cartilhas, realizando discussões com especialistas, com as direções dos sindicatos e da estrutura nacional da CNB/CUT. Segundo os dirigentes sindicais, o material produzido para as campanhas tornou-se também referência para outras categorias realizarem estas discussões, pois são problemas que atingem todos os trabalhadores e trabalhadoras, não apenas os bancários.

As representantes dos trabalhadores bancários afirmam a importância deste convênio assinado com o FIG, principalmente pelas possibilidades de formação dos quadros, e foi a partir deste que a CNB/CUT, como parte estratégica do projeto FIG, realizou, em 2001, um seminário de dois dias de formação e capacitação em negociação coletiva, simulando uma negociação de cláusula de igualdade de oportunidades.

2.4. A negociação da mesa temática de igualdade de oportunidades

A campanha salarial dos bancários em 2000 apresenta um ganho em relação à de 1999, pois embora o tema da igualdade de oportunidades já tivesse sido eixo da campanha em 99, somente em 2000 os banqueiros admitem debater o tema, que havia sido rechaçado no ano anterior sob o pretexto de sua inconstitucionalidade. Afirmavam os banqueiros, nesse ano, que a discriminação era proibida pela Constituição brasileira e que não a praticavam, uma vez que se constituía em crime.

No ano seguinte, a minuta de reivindicações apresentava a seguinte redação, no item sobre a igualdade de oportunidades:

**EXTRATO DA MINUTA DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA BANCÁRIA,
APRESENTADA À FENABAN EM 2000:**

Artigo 53 - Igualdade de Oportunidades

As empresas abrangidas por esta convenção darão cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

§ 1º - *Será constituída no prazo máximo de 60 dias da assinatura do instrumento coletivo uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas as relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física.*

§ 2º - *A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderão ser convidadas entidades especializadas nos temas para subsidiar o debate.*

§ 3º - *As empresas abrangidas por esta convenção deverão possibilitar aos representantes componentes da comissão que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, portador de deficiência física e orientação sexual.*

§ 4º - *As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.*

§ 5º - *As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a desenvolver ações e campanhas direcionadas ao combate do constrangimento moral, entendendo como tal toda e qualquer situação*

que leve a inferiorização ou intimidação baseada em aspectos físicos, culturais, étnicos, regionais e religiosos.

Em 2000, após intensa campanha da categoria, foi acordada a cláusula 51, que sujeitava o debate da igualdade de oportunidades à apresentação, pela CNB, de pesquisa sobre a discriminação de gênero e raça na categoria. O tema é incluído na convenção coletiva com a seguinte redação:

“Artigo 51 – O Sindicato apresentará resultados de pesquisa sobre o tema abrindo discussão entre as partes”.

O desafio feito pela FENABAN de só discutir a questão da igualdade de oportunidade a partir da apresentação de uma pesquisa pela categoria foi aceita e levado adiante.

A pedido das entidades sindicais, o DIEESE realizou o estudo intitulado “Os Rostos dos Bancários – mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro”. O trabalho constituiu-se de uma tabulação especial, para a categoria bancária, das informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED, realizada pelo convênio DIEESE/SEADE/MTE-FAT e entidades regionais nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife e no Distrito Federal, relativas ao período de janeiro de 1998 a julho de 2000.

O resultado da pesquisa evidenciou a discriminação existente sobre os trabalhadores na categoria tanto no que diz respeito ao sexo como à cor. O trabalho foi apresentado aos representantes dos banqueiros, que viram-se obrigados a aceitar as evidências, embora tenham levantado inúmeras ressalvas.

Entretanto, as discussões avançaram e, em 2001, cria-se um espaço de discussão privilegiado para as questões relacionadas a gênero e raça na categoria bancária, chamado de Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades.

Assim, após a apresentação da pesquisa, foi acordada a seguinte cláusula na Convenção Coletiva de 2001:

*“Instalação de uma **comissão paritária** permanente para discutir a igualdade de oportunidades. A Comissão desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregadores, gestores e empregados no sentido de prevenir e/ou corrigir possíveis distorções que venham a possibilitar a reprodução de atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral”.*

3. A MESA TEMÁTICA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES COMO ESPAÇO PRIVILEGIADO DE DISCUSSÃO

Em agosto de 2001, a CNB propôs um debate sobre o tema Igualdade de Oportunidades. Nesta data, foi apresentada a proposta de instalação de uma Mesa Temática sobre o tema, que contaria com uma comissão cuja principal função seria apresentar propostas relativas à diversidade, com enfoque no mercado de trabalho e na sociedade. Com a assinatura da Convenção Coletiva em abril de 2001 e a criação da cláusula 52^a, a Mesa Temática foi instalada. A categoria bancária é a única no Brasil, até este momento, a conquistar a possibilidade de um espaço específico para esta discussão, em nível nacional.

Em maio de 2002, foi realizada a primeira reunião da Mesa Temática entre a Secretaria de Políticas Sociais da CNB/CUT, membros da Fetec-SP, Feeb RJ/ES, Feeb SP/MS e representantes da área de Recursos Humanos dos bancos.

Na reunião, ficou estabelecido que os trabalhos da Mesa Temática teriam dois momentos:

- 1) Tratamento do tema de Relações Compartilhadas;

- 2) Debate, acompanhamento e apresentação de propostas de questões relativas à diversidade, com enfoque no mercado de trabalho e na sociedade;

Decidiu-se, ainda, que entidades patronais seriam convidadas a participar do processo de discussão junto com os trabalhadores a fim de promover a ampliação do debate para outras categorias.

O debate começaria pelo tema Relações Compartilhadas, uma vez que esta campanha estava em andamento. Somente depois de esgotada a discussão do tema seria iniciada a discussão sobre diversidade. O conceito de diversidade entra no lugar de discriminação, pois os representantes dos banqueiros não aceitam trabalhar com o conceito de discriminação, uma vez que dizem que o que ocorre no setor não é fruto de discriminação efetuada pelos bancos, mas o resultado de relações são fruto da sociedade. Assim, o tema de discussão é diversidade, a diversidade de inserções de homens e mulheres, brancos e negros etc.

“Conseguimos discutir isso com a Federação Nacional dos Bancos para criar uma discussão em torno do tema. Eles se demonstraram abertos a discutir o tema das relações compartilhadas dentro de uma comissão paritária que nós temos de igualdade de oportunidades, criada desde a convenção do ano passado. E, esse ano, nós vamos retomar a cláusula da igualdade de oportunidade na nossa convenção fundamentalmente com a oportunidade da comissão e igualdade de oportunidades. E dentro do termo igualdade de oportunidade aquilo que os bancos mais se demonstram favoráveis a discutir são as relações compartilhadas.” (CNB/CUT)

Definiu-se, ainda, que, na primeira fase de discussão, seriam realizados contatos com pessoas especializadas no tema de relações compartilhadas (sociólogos, psicólogos, etc.) que, além de fazer exposições nas reuniões, orientarão os membros da comissão.

O coordenador da Fenaban, presente na reunião, apresentou um projeto que incluía a capacitação e contratação de 4.000 pessoas. Entretanto, o projeto começaria com 200 pessoas, pois segundo a Fenaban “não foram encontradas pessoas capacitadas conforme a exigência do mercado financeiro”. Para esse projeto, a Fenaban faria parcerias com várias entidades.

Assim, em 25 de julho de 2001, houve uma segunda reunião entre Fenaban e CNB. Nesta, foi acordado que a CNB apresentaria uma proposta para o desenvolvimento dos trabalhos.

Em 10 de agosto de 2001, a CNB apresentou a seguinte proposta:

A referida comissão deveria ser composta por sete membros da CNB-CUT e sete membros da FENABAN. Além disso, deveriam ser convidadas entidades ou pessoas especializadas nos temas, escolhidas pelas duas partes, visando trazer subsídios aos debates.

Os representantes dos empregados e das empresas bancárias se comprometiam a ter como princípio o combate à discriminação em função de gênero, raça e orientação sexual, procurando adotar e recomendar ações afirmativas. A comissão também deveria adotar ações e programas, previamente aprovados, que visassem avaliar as ações adotadas, procurando aperfeiçoá-las no sentido de ampliar a sua efetividade.

Para desenvolver os trabalhos da comissão, deveria ser elaborado um cronograma de atividades a ser estabelecido em conjunto. Sugeria a periodicidade quinzenal para as mesas temáticas ordinárias e, quando se fizesse necessário, convocações extraordinárias.

Inicialmente, é sugerida a seguinte pauta para compor a discussão na mesa temática:

1. *Significado do fenômeno da discriminação de raça e gênero na sociedade brasileira;*

2. *Formas de manifestação da discriminação nas relações de trabalho no Brasil;*
3. *Pensando a superação da discriminação e a implantação de políticas de igualdade de oportunidades;*
4. *Possibilidades de parcerias.*

Esta seqüência de temas, apresentados pelos representantes dos bancários justificava-se, na sua visão, pela seguinte lógica:

“Em primeiro lugar, discutir e definir os conceitos fundamentais do tema Igualdade de Oportunidades, deixando claro o que se entende por discriminação, preconceito, estereótipo, raça e gênero. Em segundo, reconhecer e entender os diversos mecanismos de discriminação de raça e de gênero observados nas relações trabalhistas brasileiras. Em terceiro lugar, discutir essas formas identificadas no segundo tema, com o objetivo de propor ações afirmativas que solucionem o problema; por fim, discutir as possibilidades de parcerias conjuntas entre empregados e empregadores para a superação da discriminação na sociedade e nas relações de trabalho”. (CNB/CUT)

Os representantes dos trabalhadores bancários apresentaram, ainda, na reunião, uma relação de especialistas que tencionavam convidar para subsidiar as discussões propostas. Pois, sabiam que as discussões com os banqueiros não seriam fáceis e que, portanto, necessitariam de assessoria especializada para que lidar com os argumentos dos representantes dos banqueiros nas discussões.

Com o objetivo de garantir que as discussões avançassem, os representantes da bancada dos trabalhadores propuseram também a organização de um cronograma de atividades, bem como a elaboração das normas que norteariam os trabalhos, de maneira que eles se iniciassem o mais breve possível. Sugeriu-se, ainda, que uma nova reunião para 20 de agosto de 2001.

Os representantes dos trabalhadores bancários propuseram também que a primeira atividade, onde se trataria o primeiro tema proposto “Significado do fenômeno da discriminação de gênero e raça na sociedade brasileira”, fosse realizada no dia 03 de setembro de 2001.

“Então, às vezes, as pessoas numa mesa de negociação já querem logo bater, querem ir para cima e não têm esse jogo de cintura de pensar “pô, mas se quero isso e ele está propondo isso eu posso fazer isso dessa outra forma”. Então a gente tem que estar o tempo todo pensando e sabendo o que quer, firme do que você quer. O próprio termo negociação significa que uma parte vai perder e a outra também vai perder, ninguém vai ter 100% senão não é negociação, é imposição. Então, muitas vezes, as pessoas falam “não, mas então tem que radicalizar, tem que ir para lá, tem que bater” e depois fala “mas e daí? Qual é o resultado que nós vamos ter disso? Nós vamos para lá, vamos vingar os caras, falar que eles são racistas, machistas, sexistas e pronto, vamos embora e as coisas vão continuar do mesmo jeito que está acontecendo na categoria”. Então temos que ter um outro olhar para isso. aí, tal, teve a primeira mesa, a segunda mesa e na terceira mesa o pessoal já achou que tudo bem, não concordo mas vamos fazer assim. Então... mas é assim que nós estamos caminhando – entendeu?- negociando mesmo, negociando inclusive até as vírgulas, estamos negociando dessa forma”.

EXPLORAR QUAIS AS IDÉIAS BÁSICAS

Dando andamento às discussões iniciadas na mesa temática em 2002, a CNB/CUT juntamente os sindicatos e federações que representam os trabalhadores bancários, lançou uma ampla campanha intitulada “Relações Compartilhadas”.

Para a realização desta campanha, efetuou inúmeras reuniões com as direções dos sindicatos e de federações, preparando-os para fazer as discussões com a categoria e distribuir a cartilha intitulada “Relações Compartilhadas: Um outro mundo é possível”. Essa cartilha traz uma

discussão a respeito das relações entre homens e mulheres, buscando enfatizar a questão da igualdade de oportunidades nos diferentes aspectos da vida, chamando a atenção de homens e mulheres bancários para a necessidade de compartilhar as tarefas domésticas, as responsabilidades da gravidez, a educação e o cuidado infantil, entre outras. É uma tentativa de despertar homens e mulheres para as possibilidades de mudar as atribuições dos papéis que cada um desempenha hoje na sociedade, e que de certa forma se coloca como empecilho para que homens e mulheres ocupem e desempenhem as atividades que desejam.

Atualmente, a comissão que representa os trabalhadores bancários na mesa temática aguarda a data de uma nova negociação. Enquanto isso, a campanha de Relações Compartilhadas está em andamento e as estruturas da CNB, dos sindicatos e das federações que estão incumbidas de levar adiante as discussões de gênero continuam se preparando para dar andamento ao processo.

As perspectivas em relação às possibilidades da mesa temática enquanto um espaço privilegiado de negociação das questões de gênero, embora duras, são otimistas. Os representantes dos bancários e das bancárias que discutem com os banqueiros acreditam que o trabalho é lento, mas que dará resultados a longo prazo.