

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

ECLÉIA CONFORTO

**MULHER E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: uma investigação da  
presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no  
município de Porto Alegre no ano de 2005**

Porto Alegre

2009

ECLÉIA CONFORTO

**MULHER E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: uma investigação da  
presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no  
município de Porto Alegre no ano de 2005**

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Dathein

Porto Alegre

2009

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Responsável: Biblioteca Gládis W. do Amaral, Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS

C748m

Conforto, Ecléia

Mulher e negociação coletiva : uma investigação da presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre no ano de 2005 / Ecléia Conforto. – Porto Alegre, 2009.

294 f. : il.

Orientador: Ricardo Dathein.

Ênfase em Desenvolvimento econômico.

Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre, 2009.

**ECLEIA CONFORTO**

**MULHER E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: uma investigação da  
presença feminina nas convenções coletivas de trabalho no  
município de Porto Alegre no ano de 2005**

Tese submetida ao Programa de Pós-  
Graduação em Economia da Faculdade de  
Ciências Econômicas da UFRGS, como  
quesito parcial para obtenção do título de  
Doutor em Economia.

Aprovada em: Porto Alegre, 30 de junho de 2009.

---

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn.

UFRGS

---

Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda.

UFRGS

---

Profa. Dra. Sirlei Maria de Oliveira

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos.

## RESUMO

As negociações coletivas são vistas como um instrumento capaz de minimizar o conflito inerente na relação capital trabalho. Ao negociar os termos do contrato de trabalho, seus resultados são capazes de influenciar a sociedade como um todo.

Além disso, esse instrumento tem a capacidade de reduzir as desigualdades presentes na sociedade. Esse é o caso da inserção da mulher no mercado de trabalho. Muitas vezes sobrecarregada da dupla jornada de trabalho, casa e trabalho, os resultados das negociações coletivas abrem espaço para incorporar temas que auxiliem a mulher trabalhadora a cumprir suas diversas funções.

Mas o que determina a inserção dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho? Quais são o escopo temático e a frequência dessas cláusulas? Há diferença entre setores econômicos, e categoria profissionais? Esta tese busca responder a essas perguntas. Para isso são analisadas as convenções coletivas do setor privado no município de Porto Alegre acordadas no ano de 2005. O foco da análise são as cláusulas de interesse das mulheres.

Para investigar a determinante da inserção dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho foram selecionadas um conjunto de variáveis: grau de instrução, sexo, remuneração, faixa etária, presença na legislação, participação das mulheres nas mesas de negociação e participação das mulheres na direção do sindicato. Essas variáveis foram relacionadas as cláusulas identificadas de interesse da mulher. No resultado obtido verifica-se que o número e mulheres na categoria é determinante na inserção dessas cláusulas.

**Palavras Chaves: Negociação Coletiva, Mulher, Contrato de Trabalho, Relações de Trabalho.**

## RESUMEN

Las negociaciones colectivas se las ven como una herramienta en condiciones de minimizar El conflicto inherente de la relación capital trabajo. Cuando se negocia los términos de lo contrato de trabajo, sus resultados influyen la sociedad como un todo.

Además, dicha herramienta tiene condiciones de reducir las desigualdades existentes en la sociedad. Es el caso de La inserción de la mujer en El mercado de trabajo. Muchas veces sobrecargada de doble jornada de trabajo, casa y trabajo, los resultados de las negociaciones colectivas abren espacio para incorporar temas que ayuden a la mujer trabajadora a cumplir sus variables tareas.

? Pero lo que determina La inserción de dichas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo? ? Cuales son los escupos temáticos y La frecuencia de dichas cláusulas? ? Hay diferencia entre sectores económicos, y categorías profesionales? La tesis tiene la intención de responder a dichas preguntas. En este caso son analizadas las convenciones colectivas Del sector privado en la localidad de Porto Alegre, acordadas en el año de 2005. El foco del análisis son las cláusulas de interés de las mujeres.

Para la investigación de las determinantes de las inserciones de dichas cláusulas en los contratos colectivos de trabajo fueron seleccionadas en un grupo de variables: grado de instrucción, sexo, remuneración, edad, presencia en la legislación, participación de las mujeres en las mesas de negociación y participación de las mujeres en la dirección del gremio. Dichas variables fueron relacionadas a las cláusulas identificadas de interés de la mujer. El resultado que se obtuvo dice que el número de mujeres en La categoría es determinante En la inserción de dichas cláusulas.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição percentual dos sindicatos de trabalhadores por representatividade dos grandes grupos profissionais no Brasil - 1991/2001.....	54
Tabela 2 – Número de greves e média de trabalhadores por greve no Brasil 1992/1999.....	77
Tabela 3 – Principais motivos de greves no Brasil – 1993/1999.....	80
Tabela 4 - Produto Interno Bruto (PIB) e Valor Adicionado Bruto (VAB) dos 10 maiores municípios segundo o PIB total do RS, por setor econômico - 2005.....	122
Tabela 5 – Convenções coletivas selecionadas por sindicato dos trabalhadores e empregadores, data-base e número de cláusulas por convenção – Porto Alegre /RS- 2005.....	126
Tabela 6 - Distribuição das cláusulas de interesse da mulher e participação no total da amostra segundo grupo temático no município de Porto Alegre em 2005.....	133
Tabela 7 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.....	137
Tabela 8 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Gestaçõ, no município de Porto Alegre em 2005.....	139
Tabela 9 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.....	144
Tabela 10 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Responsabilidades Familiares, no município de Porto Alegre em 2005.....	154
Tabela 11 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Saúde da Mulher, no município de Porto Alegre em 2005.....	160
Tabela 12 - Comparação das cláusulas de interesse da mulher e a legislação trabalhista vigente em 2005.....	162

Tabela 13 - Distribuição das cláusulas de interesse da mulher e participação no total da amostra segundo setor econômico, no município de Porto Alegre em 2005.....	167
Tabela 14 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Gestação, no município de Porto Alegre em 2005.....	169
Tabela 15 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.....	170
Tabela 16 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e na amostra total, segundo grupo temático Responsabilidades Familiares, no município de Porto Alegre em 2005. ....	172
Tabela 17 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Saúde da Mulher, no município de Porto Alegre em 2005.....	172
Tabela 18 - Distribuição dos tipos de cláusula e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.....	173
Tabela 19- Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.....	174
Tabela 20 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Gestação, no município de Porto Alegre em 2005.....	175
Tabela 21 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.....	176
Tabela 22 - Distribuição dos tipos de cláusula e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.....	178
Tabela 23 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Gestação, no município de Porto Alegre em 2005.....	178
Tabela 24 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.....	180
Tabela 25 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e na amostra total, segundo grupo temático Responsabilidades Familiares, no município de Porto Alegre em 2005.....	182



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO: OS PRINCIPAIS ASPECTOS TEÓRICOS E A CONSTITUIÇÃO DO SISTEMA BRASILEIRO.....</b>	<b>16</b>
2.1 ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO. ....	17
2.2 O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NA PRÁTICA: AS EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E O CASO BRASILEIRO.....	31
2.2.1. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO: PRÁTICAS E EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS..	32
2.2.2. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: A IMPOSIÇÃO DE MODELO DE RELAÇÕES DE TRABALHO. ....	40
2.2.3. O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS ANOS 80: MUDANÇAS NO CENÁRIO POLÍTICO, ECONÔMICO E SOCIAL.....	46
2.2.4 OS ANOS 1990: PROFUNDAS TRANSFORMAÇÕES NA ECONOMIA BRASILEIRA. ....	51
2.2.5 O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO EM UM GOVERNO DOS TRABALHADORES.....	56
<b>3. AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E OS ELEMENTOS QUE ENVOLVEM ESSE PROCESSO.....</b>	<b>65</b>
3.1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: REGRAS, NORMAS E LEIS QUE ENVOLVEM O PROCESSO.....	65
3.2 COMPORTAMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL.....	70
<b>4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A INCORPORAÇÃO DE TEMAS SOBRE A MULHER NOS CONTRATOS COLETIVOS DE TRABALHO: ESTUDOS E PESQUISAS. ....</b>	<b>85</b>
4.1. PESQUISAS BRASILEIRAS SOBRE A TEMÁTICA FEMININA NOS CONTRATOS COLETIVOS DE TRABALHO.....	88
4.2. REFERÊNCIAS INTERNACIONAIS SOBRE MULHER E NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	101
<b>5. DEFINIÇÕES METODOLÓGICAS DA PESQUISA; AMOSTRA E CRITÉRIOS.....</b>	<b>120</b>
5.1 A ESCOLHA DAS CATEGORIAS DE TRABALHO PESQUISADAS. ....	120
5.2. A IDENTIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS DE INTERESSE DA MULHER.....	128
<b>6. CLÁUSULAS RELATIVAS A MULHERES: TEMAS, CONTEÚDO E FREQUÊNCIA.....</b>	<b>131</b>

6.1. CLASSIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS SEGUNDO SEU TIPO E GRUPO TEMÁTICO.....	132
6.2. ANÁLISE DA DISTRIBUIÇÃO DAS CLÁUSULAS E DO SEU CONTEÚDO POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA.....	167
6.2.2. DISTRIBUIÇÃO E CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS DE INTERESSE DAS MULHERES NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO SETOR DO COMÉRCIO.....	173
6.2.3. DISTRIBUIÇÃO E CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS DE INTERESSE DAS MULHERES NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DO SETOR DE SERVIÇOS.....	177
6.3. ANÁLISE DA DISTRIBUIÇÃO DAS CLÁUSULAS E DO SEU CONTEÚDO POR CATEGORIA PROFISSIONAL.....	186
<b>7. AS VARIÁVEIS DETERMINANTES DAS CLÁUSULAS SOBRE A MULHER NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....</b>	<b>218</b>
7.1. METODOLOGIA: VARIÁVEIS SELECIONADAS E MODELO ESTATÍSTICO. ....	218
7.2. TESTE E ANÁLISE DOS RESULTADOS: VARIÁVEIS DETERMINANTES NAS CLÁUSULAS RELACIONADAS AO INTERESSE DAS MULHERES NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. ....	221
<b>8. CONCLUSÃO.....</b>	<b>228</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>243</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>251</b>

# 1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre a participação da mulher no mercado de trabalho não é recente. A presença dessa temática nas agendas de discussão e na diversidade de artigos e textos que procuram elucidar essa relação têm revelado a importância que esse foco de investigação conquistou na sociedade contemporânea. Independentemente dos dados ou das teorias desenvolvidas, um fato parece ser unânime - a discriminação do trabalho feminino quando vinculado à atividade econômica. As pesquisas que versam sobre mercado de trabalho pelo viés da questão de gênero dão visibilidade à discriminação do trabalho feminino, principalmente, quando analisadas pela interface de indicadores, como a taxa de desemprego, a remuneração, o setor de atividade e o vínculo de trabalho.

No Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2005, cerca de 40% da força de trabalho, no Brasil, era formada por mulheres, o que corresponde a 41.741.144 trabalhadores. Do contingente de trabalhadoras ocupadas, cerca de 50% eram assalariadas, apresentando um vínculo formal - registro na carteira de trabalho - o que lhes possibilita o acesso aos benefícios previstos pela legislação trabalhista. As demais mulheres exerciam atividades profissionais de forma autônoma ou trabalhando sem remuneração, um indicador da fragilidade do trabalho feminino quando comparado com a estrutura ocupacional masculina, em que se observou que 68% dos homens trabalhavam como assalariados, vinculados, assim, ao mercado de trabalho formal.

A participação feminina no mercado de trabalho aparece ainda fortemente vinculada a atividades que reproduzem as ações muito próximas do âmbito familiar, um fato confirmado pela presença da mulher nos setores ligados à educação, à saúde e à atividade social centrada na prestação de serviços. Os nichos mais tradicionais do mercado de trabalho, como o setor industrial, permanecem, em sua grande maioria, destinados ao sexo masculino, o que potencializa ao homem o acesso a salários melhores e a formas de contratação normatizadas pela Legislação Trabalhista.

Segundos dados do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), as mulheres recebem menos do que os homens independentemente do cenário econômico, do grau de escolaridade ou da função exercida. Em 2005, as mulheres tinham uma remuneração média de seiscentos e oitenta e cinco reais, o equivalente a 68% da remuneração dos homens. Mesmo realizando uma análise dos rendimentos recebidos por hora, em função da menor jornada de trabalho da mulher, a disparidade salarial entre homens e mulheres não pode ser desconsiderada. A qualificação parece não ser suficiente para minimizar as desigualdades, pois os dados revelados pela PED<sup>3</sup> apontam que os salários das mulheres que possuíam um nível de escolaridade superior representam 69% da remuneração dos homens com o mesmo nível de escolaridade. Quanto às relações de trabalho, as mulheres enfrentam, em muitos casos, dificuldades de ascensão profissional, preteridas na contratação em virtude dos filhos ou casamento, restrições que se tornam visíveis pela exigência de exames de gravidez, além do fato de, muitas vezes, exercerem suas atividades profissionais em ambientes com condições adversas à saúde.

Na análise da história da relação capital-trabalho a negociação coletiva emerge como uma possibilidade para minimizar as desigualdades relativas à condição de trabalho e remuneração, pois, por meio desse instrumento, se fixam as normas que passam a gerenciar as condições de acesso, de remuneração e de exercício profissional e que serão aplicadas para as categorias ou setores durante um determinado período. Embora seu alcance seja restrito ao mercado formal, aos trabalhadores com carteira assinada, com representação de entidade sindical de classe, as demandas da negociação coletiva sinalizam e fornecem referência e parâmetro para a economia informal.

A negociação de cláusulas que versem sobre a relação mulher-trabalho tem possibilitado a implementação das chamadas *ações afirmativas* que, segundo a recomendação 635/84 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visam reduzir ou eliminar as desigualdades, de forma a promover a presença e a

---

<sup>3</sup> PED: Pesquisa de Emprego e Desemprego realizada por uma parceria entre o DIEESE e a Fundação SEADE.

participação das mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade.

Dada a possibilidade que a negociação coletiva tem de intervir na normatização das relações de trabalho, aspecto esse expresso nas ações afirmativas que projeta, com o objetivo de uma equidade na inserção da mulher no mercado de trabalho, aponto para a pertinência do objeto a que se propõe essa pesquisa: *investigar a contratação de cláusulas de interesse da mulher nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre, no ano de 2005*, visando responder às seguintes perguntas:

- a) Com que frequência cláusulas sobre a mulher aparecem nas convenções coletivas?
- b) Que aspectos das relações de trabalho essas cláusulas contemplam?
- c) Emergem novas cláusulas vinculadas a questões da mulher nas convenções coletivas em relação à legislação trabalhista vigente no ano de 2005?
- d) Há variabilidade das cláusulas entre as categorias e os setores?
- e) Que fatores são determinantes para a inserção de cláusulas de interesse da mulher nas convenções coletivas de trabalho?

O trabalho foi dividido em sete capítulos, incluindo a introdução. O Capítulo 2 trata de forma mais ampla dos principais aspectos teóricos e práticos das relações de trabalho, priorizando a formação e a evolução do sistema de relações de trabalho no Brasil. O capítulo está estruturado em duas seções. Na primeira seção, procuram-se apresentar, de forma sintética, as principais teorias sobre as relações de trabalho e as negociações coletivas frente às sucessivas modificações nos modelos de produção e na conjuntura econômica ocorridas a partir da década de 1970. A análise das transformações das relações de trabalho permite avaliar a manutenção do papel das negociações coletivas como instrumento capaz de minimizar o conflito entre capital e trabalho, bem como definir os elementos que influenciaram a relação

e o conflito entre as partes. Cabe ressaltar que a análise está centrada nas experiências vivenciadas por países desenvolvidos - Estados Unidos e Europa – uma vez que esses processos ocorreram de forma mais tardia no Brasil. A segunda seção apresenta uma análise do sistema de relações de trabalho no Brasil, destacando a constituição das relações de trabalho e suas modificações. Dois elementos estão em evidência: a relação entre os atores e o processo de negociação coletiva. Essa seção, por sua vez, está dividida em cinco subseções, que buscam, primeiramente, caracterizar o sistema de relações de trabalho na prática, partindo das experiências internacionais. Nas demais subseções, é descrito o sistema de relações de trabalho no Brasil a partir dos anos 1930 até o período do governo do presidente Luis Inácio Lula da Silva.

O Capítulo 3 descreve os elementos que envolvem o sistema de relações de trabalho e mais especificamente o processo de negociação coletiva no Brasil. Esse capítulo está dividido em duas seções. A primeira aborda as regras e as normas que constituem o sistema de relações de trabalho e estruturam o processo de negociação coletiva. A segunda seção versa sobre o processo de negociação coletiva no Brasil e seus resultados nas últimas décadas, ressaltando as modificações sofridas, em muitos casos, em função das alterações na política econômica, assim como os demais atores externos e internos que influenciaram esse processo.

No Capítulo 4, são tratados os temas referentes à mulher e à negociação coletiva. Assim, o capítulo está dividido em duas seções. A primeira seção examina a incorporação de temas sobre a mulher nos contratos coletivos de trabalho na literatura nacional. A segunda seção tem o mesmo foco que a primeira, mas está centrada na literatura internacional disponível sobre o assunto. O resultado desse capítulo permite elucidar os principais temas presentes nos contratos de trabalhos que traduzam, de alguma forma, as necessidades e interesses das mulheres.

No Capítulo 5, é definida a metodologia adotada para a pesquisa das cláusulas. Para isso o capítulo foi dividido em duas seções. Na primeira, são apresentados os critérios utilizados para definição dos setores, das categorias

profissionais e das convenções coletivas que irão compor a amostra. Na segunda seção, é apresentado o método utilizado para classificar as cláusulas, nas convenções coletivas de trabalho, de interesse da mulher trabalhadora.

O Capítulo 6 analisa os resultados das convenções coletivas de trabalho selecionadas no município de Porto Alegre em 2005, buscando responder às perguntas relacionadas à frequência das cláusulas, ao escopo temático e a sua distribuição nos setores da economia e nas categorias profissionais. Assim, o capítulo está dividido em três seções. Na primeira, são apresentados os grupos temáticos identificados na amostra e os tipos de cláusulas inseridas em cada um deles. Na segunda seção, demonstra-se sua distribuição e conteúdo por setor econômico, analisando separadamente a indústria, o comércio e os serviços. A análise da distribuição das cláusulas e de seu escopo temático por categoria será realizada na terceira seção.

Por fim, no último capítulo, identificam-se quais são as determinantes das cláusulas de interesse da mulher. Na primeira seção, é apresentada a metodologia adotada na definição das variáveis e descrito o modelo econométrico utilizado para realizar o teste. Na segunda seção é investigado, por meio do modelo econométrico, se os determinantes selecionados - sexo, escolaridade, idade, remuneração, presença de garantias na legislação trabalhista brasileira e a participação da mulher na direção do sindicato e na negociação coletiva, determinam a inserção de cláusulas sobre as mulheres nas convenções coletivas selecionadas.

## **2. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO: OS PRINCIPAIS ASPECTOS TEÓRICOS E A CONSTITUIÇÃO DO SISTEMA BRASILEIRO.**

O conflito entre capital e trabalho permaneceu constante frente às mudanças sofridas pelas relações de trabalho desde a revolução industrial. Muitos autores, como Carvalho Neto (2001), acreditam que esse conflito não tem solução, uma vez que os atores sociais - empregados, empregador e Governo - envolvidos nesse processo, possuem interesses diferentes e buscam maneiras diversas de alcançar seus objetivos. A própria relação capital - trabalho é um processo que se renova no tempo quanto a sua forma e a seu conteúdo, juntamente com os meios e as formas de produção, que acabam por definir as características e a composição dos atores. Isso, por si só, já justifica um estudo um pouco mais detalhado das relações de trabalho.

Nos últimos anos, surgiram diversas propostas que geraram intenso debate sobre as modificações no sistema de relações de trabalho em diversos países. Esse movimento tem origem nas alterações dos modelos de produção e em uma nova ordem econômica e política de caráter mundial. Embora as relações de trabalho, em cada país, possuam características próprias, há dois aspectos fundamentais que envolvem essa relação – as características da organização sindical e os procedimentos de negociação coletiva. Esses dois aspectos permitem contemplar as relações entre capital e trabalho em um determinado ambiente econômico, social e político.

As negociações coletivas são, assim, um importante instrumento de regulação do conflito entre capital e trabalho, pois acabam por estabelecer certas regras ao processo. Neste capítulo, são analisadas as concepções teóricas sobre os sistemas de relações de trabalho, procurando destacar o mecanismo de negociação coletiva como instrumento produtor de normas e regras. A análise teórica do arcabouço das relações de trabalho permite identificar o seu funcionamento na prática. Na primeira seção deste capítulo, é feita uma análise dos principais estudos sobre o sistema de relações de trabalho, destacando os elementos que determinam esse sistema e a forma como os atores interagem e



produzem os resultados. Para isso, em um primeiro momento, destaca-se o modelo dunlopiano, que analisa a relação entre os contextos externos que envolvem o sistema de relações de trabalho e os resultados obtidos, salientando o processo de negociação coletiva como o elemento central do sistema de relações de trabalho. Com base no modelo desenvolvido por Dunlop, há uma série de outros estudos que expõe uma possível fragilidade do modelo e amplia sua discussão. Assim, os estudos elaborados por Amam, Locke, Kochan, Piore e pesquisadores do *Institut Recherches Économiques Et Societe* (IRES) abordam o sistema de relações de trabalho sob uma nova ótica, imprimindo um novo significado ao ambiente, aos atores, à negociação e às regras. A segunda seção apresenta uma retrospectiva histórica da formação do sistema de relações de trabalho no Brasil, enfatizando as alterações no ambiente, as modificações no papel dos atores sociais e as formas de regular a relação entre capital e trabalho. Na discussão dessa seção, faz-se uma breve análise dos sistemas de relações de trabalho nos países desenvolvidos, tendo como objetivo considerar as experiências desses países como um modelo prático. Este capítulo possibilita compreender o contexto no qual as relações de trabalho se estabelecem e a maneira pela qual elas se adaptam às mudanças do ambiente, bem como pode ser utilizado como cenário para se entender os resultados das negociações coletivas em relação a cláusulas de interesse da mulher nas convenções coletivas de trabalho, no município de Porto Alegre, em 2005.

## **2.1 Aspectos teóricos sobre o sistema de relações de trabalho.**

A manutenção e a construção das relações de trabalho dependem de determinados elementos, como a participação do Estado, o histórico das partes envolvidas e o contexto político, econômico e social, que influenciam o comportamento e os resultados das negociações coletivas. Na prática, procura-se atrelar o processo de negociação a determinadas alterações conjunturais, principalmente de caráter econômico e social. Os elementos externos que envolvem as relações de trabalho passaram a ser analisados a partir do rápido crescimento dos sindicatos. A negociação coletiva surgiu juntamente com a formação das grandes corporações capitalistas estabelecidas no século XIX, que

apresentaram dificuldades em se adaptar aos novos modelos de produção. Entretanto, foi durante a Primeira Guerra, frente à necessidade de mão-de-obra e à alta rotatividade da força de trabalho, que o sistema de relação de trabalho se consolidou.

Os primeiros estudos ou teorias que procuravam explicar o funcionamento do processo e os diversos elementos nele envolvidos partem de uma conceituação do termo sistema de relações de trabalho e dos principais aspectos que compõem esse sistema, tais como os atores e seus objetivos, a conjuntura e os resultados desse instrumento, procurando sempre construir uma rede de relações. O campo de estudo das relações de trabalho pode ser analisado sob duas óticas: (1) a corrente institucionalista, representada por Dunlop e Kerr e (2) os demais grupos de estudos que ampliam a discussão construída por Dunlop. Nesse sentido, a análise desta seção está centrada nas teorias desenvolvidas por Dunlop e de seus principais críticos.

Os primeiros conceitos sobre sistema de relações de trabalho surgem nos estudos realizados por Sidney e Beatrice Web, voltados para temas como a democracia industrial, a importância social e econômica dos sindicatos, a negociação coletiva e o estabelecimento dos pisos salariais. Seus trabalhos tornaram-se um marco nas chamadas teorias das relações industriais<sup>2</sup>. Para eles, um sistema de relações de trabalho pressupõe o reconhecimento dos sindicatos como uma nova instituição legítima da democracia, tendo status e autoridade pública para exigir responsabilidades nas ações coletivas. Cabe ao Estado intervir para coibir excessos de trabalhadores ou de empresários, respeitando a democracia. A negociação coletiva é vista como uma transação econômica em que o empregados procuram ampliar o seu poder de barganha frente aos empregadores. Além disso, é uma alternativa às greves, a *lock-out* e à sabotagem. Os resultados dessas negociações coletivas são legalizados via contrato coletivo de trabalho e ordenamento jurídico.

---

<sup>2</sup> Segundo Carvalho (2001), o termo relações industriais surgiu a partir da Primeira Guerra, quando passou a ser utilizado para descrever as novas linhas de estudo em que o ponto central envolvia as relações de trabalho, com destaque para os conflitos entre trabalhadores e empregadores, bem como as soluções utilizadas pelos métodos administrativos. Diversas universidades americanas e europeias introduziram em seus programas estudos e pesquisas relacionados com o tema relações de trabalho.

O objetivo principal desse sistema de relações de trabalho é gerar um desenvolvimento econômico visando à redução da exclusão social, já que deve defender os interesses dos trabalhadores empregados, dos desempregados e daqueles socialmente excluídos. O funcionamento desse sistema, contudo, depende do reconhecimento político dos sindicatos e de uma estrutura mínima de seguridade social<sup>3</sup> garantida em lei para todos os trabalhadores.

As teorias do casal Web serviram como base para novas teorias, como a de Alan Flonders, (apud Kochan, 1980). Segundo ele, a negociação coletiva vai além de uma transação econômica, pois estabelece os direitos e as relações entre os trabalhadores e os empregadores ou entre os agentes que estejam participando da negociação. Autores como Chamberlin e Kuhn, apud (Kochan, 1980), definiram que a negociação coletiva, igualmente, vai além de uma transação econômica pois ela engloba um sistema governamental que define as regras do local de trabalho, sendo uma estrutura de contínuas decisões. Nessa teoria já se pode observar um terceiro ator ou agente envolvido no processo, além do empregado e do empregador: o Governo.

Por outro lado, Green (1994) parte de uma ideia mais simples, na qual a negociação consiste em um empregador ou um grupo de empregadores negociando os termos e as condições de emprego para seus empregados, com a representação de diversas organizações de trabalhadores. A simplificação do conceito pode estar ligada ao fato de o autor estar analisando apenas o momento da mesa de negociação e não todo o processo que a envolve.

Os estudos realizados sobre o processo de negociação coletiva não se preocuparam apenas em conceituar o termo negociação coletiva, mas procuraram também explicar a estrutura, o funcionamento e os resultados desse processo, ou seja, o próprio sistema de relações de trabalho. A estrutura pode ser entendida como o quadro interno das negociações: os interesses e os recursos dos atores inseridos e os próprios valores e crenças envolvidos. O funcionamento compreende a interação dos atores e os movimentos adotados pelos mesmos

---

<sup>3</sup> Quando cito seguridade social, quero me referir à previdência social, à proteção contra acidente, à educação básica, à idade mínima para trabalhar, à jornada de trabalho, a salário mínimo e à segurança e higiene no local de trabalho.

para alcançar o acordo. Os resultados são influenciados pela estrutura e pelo funcionamento, mas também por fatores externos ao processo, à medida que esses podem afetar a correlação de forças. Segundo o BOLETIM DIEESE (1999 b, p. 22 ):

(...) toda a negociação envolve, por fim, uma correlação de forças (...) tal correlação é geralmente determinada pela conjuntura econômica em geral e por um setor em particular, pelas condições de organização dos trabalhadores e pelo quadro político mais ou menos favorável ao interesses das partes envolvidas.

A possibilidade de identificar cada elemento que compõe a negociação coletiva permitiu avaliar de maneira mais detalhada os fatores, os agentes econômicos e os principais resultados que podem ser obtidos nesse processo e de que maneira esse efeito se expande para os demais núcleos da economia. A partir dos anos 30 surge, nos Estados Unidos, a escola institucionalista, representada por Dunlop e Kerr, que buscava, por meio de suas análises, identificar os elementos de determinação dos salários e o comportamento do mercado de trabalho, a utilização da mão-de-obra e a incorporação dos processos sociais e econômicos. A obra desenvolvida por Dunlop, *Industrial Relations Systems*, segundo Carvalho (2001), pode ser considerada como um marco nos estudos sobre os sistemas de relação de trabalho, ocasionando profundas mudanças nesse campo de pesquisa.

A teoria dunlopiana, comumente chamada, pressupunha um movimento sindical independente, mas cooperativo, adaptando-se, assim, à moderna sociedade industrial, apesar de reconhecer que empregados e empregadores possuem uma correlação de forças desigual, já que há uma classe dominante dona dos meios de capital e, em grande parte, das decisões, e uma classe dominada pressionada pelos diversos grupos de trabalhadores com interesses diferenciados.

Assim, no modelo construído para análise do sistema de relações de trabalho, as relações são constituídas por três atores sociais: Estado, Empresários e Trabalhadores. Esses se relacionam a partir de suas instituições representativas de interesses coletivos, respeitando, contudo, o conjunto de regras e de procedimentos adotados. Os procedimentos adotados pelos atores sociais são importantes pois asseguram as condições básicas para a continuidade do relacionamento entre eles, principalmente no momento em que se introduzem mudanças no sistema de relações de trabalho. As regras e os procedimentos são representados por meio de greves, negociação coletiva, contrato coletivo de trabalho e reconhecimento da legitimidade e credibilidade política das partes.

O relacionamento entre os atores é condicionado pelo ambiente em que atuam. Esse ambiente é formado pelos seguintes contextos: (a) tecnologia, (b) concorrência de mercado e previsões orçamentárias e (c) relações de poder na sociedade (status econômico, político e social). Essa noção de contexto econômico, político e social foi importante para os estudos da economia do trabalho, mas foi importante principalmente porque esse ambiente é o vínculo determinante entre o sistema de relações de trabalho e a sociedade democrática. O ambiente tem a capacidade de influenciar e condicionar a atuação dos atores, pois apresenta restrições que se manifestam de forma diferenciada entre os atores e que mudam conforme a conjuntura econômica e política local ou internacional.

Assim, o ambiente interfere no sistema de relações de trabalho, nos resultados das negociações coletivas e, por consequência, na definição dos contratos coletivos de trabalho. É importante lembrar que esse ambiente se altera constantemente, fruto de modificações do desenvolvimento econômico e político e da própria dinâmica da sociedade capitalista. As alterações no ambiente modificam, assim, as relações entre os atores sociais, fornecendo uma característica dinâmica ao sistema de relações de trabalho. Contudo, essa característica não necessariamente significa uma situação de instabilidade ou desequilíbrio entre os atores, segundo Dunlop (1993), isso porque os conflitos de trabalho, tanto individuais como os coletivos, podem ser administrados e

minimizados por meio da relação entre esses atores. A relação estabelecida é assegurada pelas regras e procedimentos previamente adotados e negociados pelas partes.

Essas regras e procedimentos têm como base a ideologia dominante no momento e tendem a corresponder a um conjunto de ideias ou interesses comuns entre os atores, estabelecendo, portanto, o grau de status e a integração entre eles. O conflito de trabalho, nesse sentido, pode ser administrado e assimilado por meio das relações entre Estado, empresários e trabalhadores com o objetivo de explicitar e fortalecer os interesses comuns entre eles. O sistema de relações de trabalho estabelecido por Dunlop expressa, antes de mais nada, uma relação dinâmica entre os diversos atores sociais que tende à estabilidade e ao equilíbrio.

O papel do sistema de relações de trabalho é expressar a formulação das regras dos procedimentos e as alterações dos contratos coletivos de trabalho especialmente no que diz respeito à determinação dos salários e das condições de trabalho, admitindo, no entanto, a independência no relacionamento entre as partes. A relação entre os atores é capaz de estabelecer regras para o local de trabalho e para um universo mais amplo das relações de trabalho.

A negociação coletiva é considerada como um elemento central no sistema de relações de trabalho, pois, com ela, é possível criar certas regras que acabam por regular essa relação. O acordo resultante da negociação coletiva nada mais é do que um conjunto de regras que procura definir as condições de trabalho, como remuneração, saúde, jornada de trabalho e reajuste salarial, entre outros. Cabe lembrar que essas regras são utilizadas de forma diferenciada pelas partes, dependendo da situação em que se encontram. Elas impactam nas compensações de todas as ordens que definem deveres e performance dos trabalhadores, incluindo as normas e disciplinas para as falhas observadas no comportamento- padrão estabelecido.

Os resultados podem ser classificados dentro de dois grupos de regras: de procedimentos e substantivas. As regras de procedimento regulam o sistema de relações de trabalho e podem indiretamente afetar as regras substantivas. Um

exemplo é a definição de um mediador para a solução dos conflitos. As regras substantivas regulam diretamente a relação de emprego, como salários, benefícios e jornada de trabalho.

Para Dunlop (1993), as regras que são produzidas no processo de negociação coletiva são influenciadas pelo ambiente externo no qual a negociação está inserida. Os elementos econômicos, tecnológicos, jurídicos, sociais e políticos influenciam as regras e os resultados, pois os atores envolvidos tomam suas decisões e definem suas estratégias com base nesses elementos. Esses atores estão representados pela organização dos trabalhadores e seus representantes (sindicatos), pela organização dos dirigentes e seus representantes na função de controle e gerência e pelas instituições públicas e privadas especializadas, cuja função é assistir os atores e suas relações (Organização Internacional do Trabalho, 1994). Em suma, o modelo dunlopiano estabelece uma cadeia de determinantes construídos a partir do ambiente externo do processo em direção ao centro do mesmo, onde se encontram as regras.

Segundo Roderick (1992), os resultados do processo são determinados pelo poder de negociação das partes, que avaliam constantemente as modificações no ambiente externo. Para Dunlop, a força dos sindicatos é uma função dos desejos e das metas dos trabalhadores e empregadores, das condições do mercado de trabalho e de sua estrutura, bem como da capacidade e da habilidade dos sindicatos em extrair resultados favoráveis conforme a condição de mercado e os objetivos dos organizadores, ou seja, a estratégia adotada pelos atores é subestimada nesse modelo, sendo um elemento secundário.

A negociação coletiva passa a exercer um papel fundamental quando o ambiente externo não se encontra favorável, pois é por meio dela que se procura minimizar os seus efeitos negativos. Em momentos em que as taxas de crescimento econômico são moderadas, as inovações tecnológicas são intensas e as taxas de desemprego são elevadas, os sindicatos dos trabalhadores tendem a reduzir seu poder de negociação, tendo certa dificuldade em repor as perdas salariais ou manter os direitos adquiridos, porém, podem abrir espaço para ampliar conquistas como organização do trabalho e participação dos trabalhadores em questões voltadas para produção e ambiente de trabalho.

Situações extremas, como uma greve de trabalhadores, considerada como um momento de ruptura na relação entre os atores, podem ser solucionadas por meio da negociação coletiva ou da utilização da arbitragem.

Com a crise do fordismo, no final da década de 70, na Europa e nos Estados Unidos, o modelo dunlopiano tornou-se incapaz de explicar os resultados das negociações coletivas por meio unicamente da influência dos elementos externos. As modificações produtivas - adoção de processos mais racionais de produção ou intensificação no uso de tecnologia - tornaram-se os principais agentes de alteração das relações de trabalho. Como as mudanças estavam ocorrendo no âmbito das empresas, mesmo que de forma diferenciada, o processo de negociação particularizou-se e desenvolveu-se segundo as características de cada empresa, a profundidade das transformações e a capacidade dos trabalhadores em reagir.

Nesse contexto é que se estabelecem as primeiras críticas ao modelo desenvolvido por Dunlop, sem desconsiderar que sua obra influenciou diversos autores de distintos países e diversas áreas. Segundo Hyman, (apud Cappa, 2002), o sistema de relações de trabalho expressa simultaneamente um processo conflituoso e dialético gerado pelo antagonismo existente entre o capital e o trabalho, que, apenas por esse motivo, já conduz o sistema a uma situação de desequilíbrio que pode se manifestar por meio de greves, negociação coletiva, contratos coletivos de trabalho e absenteísmo, entre tantos outros.

O conflito é uma condição inerente às relações de trabalho, pois os atores que participam desse sistema possuem interesses diferentes e muitas vezes opostos na relação de trabalho. Assim, tanto trabalhadores como empresários procuram ampliar sua capacidade de organização e mobilização. Ambos procuram qualificar suas intervenções nas negociações coletivas, buscando, com isso, assegurar o predomínio de seus interesses, influenciando no processo de decisão e no estabelecimento dos contratos coletivos.

O sistema de relações de trabalho manifesta, ao mesmo tempo, uma relação dialética e dinâmica entre os atores, incluindo o Estado. Dialética porque a disputa entre capital e trabalho proporciona conflito e negociação, acordo e



desacordo, estabilidade e instabilidade em um contexto econômico e político que condiciona a atuação dos atores, a tomada de decisão, a negociação coletiva e a formulação dos contratos coletivos. Dinâmica porque, embora contínua, está em constante mutação. Ou seja, ao contrário de Dunlop, Cappa (2002) afirma que essa relação não tende necessariamente à estabilidade e ao equilíbrio, não podendo com isso ser regulada ou administrada, de forma definitiva, pela legislação estabelecida pelos atores e suas instituições.

Entretanto, isso não inviabiliza o sistema de relações de trabalho, pois as reivindicações dos trabalhadores são passíveis de negociação, de forma que o conflito não necessariamente significa ruptura entre os atores. A greve não é um momento de ruptura, mas sim uma forma utilizada pelos trabalhadores para influenciar a negociação coletiva e persuadir os empresários em suas decisões. A negociação coletiva é o melhor instrumento para viabilizar um acordo de trabalho. Nesse sentido, o Estado exerce o importante papel de garantir, igualmente, de forma dinâmica e dialética, a regulação institucional, ou seja, a reprodução dos resultados e as alterações nas regras e procedimentos estabelecidos pelos trabalhadores e pelas empresas.

A principal crítica ao modelo dunlopiano é de que os efeitos provocados pelas alterações no ambiente são subestimados. As modificações no processo de industrialização e nos modelos de produção demonstram claramente que o ambiente exerce uma influência muito maior. As dificuldades dos países avançados em promover o crescimento econômico sustentável e a inserção internacional dos mercados, via crescimento da riqueza sob forma financeira, deslocando o interesse pelas formas produtivas de reprodução do capital, conduziram o processo de negociação coletiva à descentralização, consequência da desregulamentação das relações de trabalho.

Essas duas últimas modificações tiveram como resultado a alteração dos ambientes de atuação, dos papéis desempenhados pelos atores, dos procedimentos e regras que regulam a relação e, principalmente, do status do sistema de relações de trabalho dentro da condução do sistema capitalista. O resultado mais visível dessa situação foi o esforço em colocar as empresas como ponto de referência para a definição de interesses coletivos, mas com a

ausência ou pouca participação do Estado e do sindicato dos trabalhadores. A crescente internacionalização dos mercados, a competição externa e o intenso processo de reestruturação produtiva para adaptar as empresas aos mercados mais dinâmicos levaram a duas importantes modificações nos papéis dos atores envolvidos no sistema de relações de trabalho. A maior capacidade de influência das grandes empresas dentro do sistema de relações de trabalho, moldando os resultados conforme os seus desejos, somada ao esgotamento do padrão sindical mantido desde a Segunda Guerra Mundial alteraram os principais conceitos relacionados ao sistema de relações de trabalho. O padrão sindical estabelecido caracterizava-se por representar a maioria de trabalhadores manuais, do sexo masculino, adultos empregados em grandes empresas e no setor secundário, a indústria.

O resultado não poderia ser outro. A posição sempre propositiva do movimento sindical foi ao poucos sendo substituída por uma postura defensiva, que refletia a redução das taxas de sindicalização e da capacidade de ação diante do processo de introdução de novas tecnologias e, principalmente, das dificuldades de mobilizar os trabalhadores em defesa das propostas e contrapropostas das empresas. As empresas tornaram-se, simultaneamente, o ator principal e o espaço central de negociação e/ou condução dos processos de transformação dos sistemas de relações de trabalho.

Autores como Kochan, Katz e Mckersin apontam as relações entre as transformações nesse ambiente e o surgimento de novas relações de trabalho. Isso porque parte dos trabalhadores tornou-se multifuncional diante das modificações e indefinições dos postos de trabalho, possuindo um envolvimento muito maior com a produção e com a qualidade dos produtos; cresceu a disposição e o comprometimento do trabalhador em aceitar a crescente mobilidade interna de produção e em aceitar as formas de remuneração fixas e variáveis.

O arcabouço construído por Kochan está assentado em três elementos: (1) as estratégias adotadas por trabalhadores, empregadores e Governo, (2) a estrutura da negociação coletiva e (3) a divisão técnica do trabalho, que determinam o padrão e a *performance* das instituições no mercado de trabalho

(Carvalho, 2001). Segundo Kochan (1980), a escolha das estratégias pelos atores constitui o principal elemento de transformação das relações de trabalho; sendo assim, fatores externos às negociações coletivas não são capazes, sozinhos, de explicar nem as decisões dos atores nem as interações dos mesmos com as novas formas de organização dentro dos locais de trabalho.

A negociação coletiva é vista por Kochan como algo estático e não como um processo que se renova no tempo e no espaço em relação ao seu conteúdo e a seus participantes. Em seu modelo, Kochan procura analisar as relações de trabalho e a negociação coletiva sob a dimensão micro, que envolve a empresa na sua relação direta com as entidades sindicais. A análise em nível micro e não mais macro - negociações em âmbito nacional envolvendo trabalhadores de todas as empresas do país em um determinado setor - está ligada ao fato de que, com a crise do fordismo e as intensas modificações econômicas iniciadas na década de 70, ocorreu um processo de descentralização e fragmentação das negociações coletivas, privilegiando o ambiente da empresa como local para solução dos conflitos.

Ao longo do texto *Collective Bargaining and Industrial Relations* (1980), Kochan procura definir dois grupos de variáveis que podem influenciar a negociação coletiva. Como variáveis dependentes são considerados (1) o processo de negociação, (2) os resultados das negociações coletivas e (3) as relações de troca realizadas entre as empresas e os sindicatos dos trabalhadores. Nas variáveis independentes são considerados os elementos que envolvem o ambiente externo, tais como os fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos e demográficos.

Assim como Dunlop, Kochan também utiliza elementos externos, pois considera que qualquer análise inicia com uma dimensão econômica à medida que isso afeta o comportamento das partes. Contudo, ressalva que o ambiente externo não está totalmente fora do controle das partes, podendo ser influenciado por elas. Segundo Kochan (1980, p.37): “(..) em 1920, um significativo número de empresas têxtil e de vestuário e outros pequenos empregadores teriam migrado da parte noroeste do país para o sul dos EUA, em um esforço de tirar proveito de uma ambiente econômico mais favorável e um

ambiente social menos hospitaleiro para os sindicatos”. Isso faz com que o centro do sistema de relações de trabalho esteja nas estratégias e não na negociação coletiva.

A variável econômica, por sua vez, é formada por um grupo de fatores de caráter macroeconômico e microeconômico. Quanto às variáveis macroeconômicas, o autor observou que as políticas fiscais, monetárias e de renda, com destaque para itens como taxa de desemprego, inflação e fixação de padrões salariais, entre outros, influenciam os resultados das negociações coletivas e as próprias ações dos atores. A escolha desses determinantes está assentada em certas observações, como a contribuição da inflação para a formação das expectativas e das metas dentro da negociação, interferindo no conteúdo das cláusulas e em sua magnitude. Os trabalhadores acreditam que poderão recuperar suas perdas mesmo com elevadas taxas de inflação, o que faz com que muitas vezes o processo de negociação coletiva esteja centrado nas cláusulas que envolvem esse elemento. Os grandes sindicatos, aqueles com significativa representabilidade, tendem a ter maior facilidade em recompor a perda do poder de compra de seus trabalhadores, seja pelo seu poder de argumentação, seja pela utilização de instrumentos de pressão, como as greves.

Em relação às variáveis microeconômicas, elas possibilitam avaliar o poder de negociação das partes dentro do ambiente e da estrutura das empresas. O estudo sugere que os resultados e o poder de barganha irão depender do mercado, das empresas, de seu caráter competitivo ou concentrador, de seus lucros e de sua produtividade. As variáveis micro estão baseadas nas quatro condições marsalhianas e sua influência sobre o emprego e o salário, quais sejam: (1) a inelasticidade da demanda pelo produto final, (2) a substituição do trabalho no processo de produção, (3) a inelasticidade do fornecimento dos outros fatores de produção e a (4) razão entre os custos do trabalho e os custos de produção. A escolha desses elementos está baseada na hipótese de que os três primeiros fatores estão relacionados de forma positiva com o poder de negociação dos sindicatos, e o último relacionado negativamente, ou seja, ao aumento nos custos (Kochan, 1980).

Dos resultados obtidos nos seus estudos, pode-se observar que o bom andamento da economia tende a ampliar o poder de negociação principalmente dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que períodos em que há queda na produção do país e um aumento nas taxas de desemprego, nota-se uma redução do poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores em relação ao patronal. Além disso, os resultados obtidos no processo também influenciam a situação da economia, embora seus efeitos sejam mais complexos. O modelo sugere que aumentos salariais negociados elevaram o custo unitário do trabalho, tendo impacto sobre a inflação, o desempenho, o crescimento econômico e as taxas de desemprego. Alguns estudiosos acreditam que os sindicatos podem afetar a inflação por meio de aumentos salariais acima das taxas de inflação e em períodos recessivos, buscando, com isso, obter ganhos reais. Além disso, defendem a ideia de que aumentos salariais sem que haja um crescimento e uma expansão adequada da economia tem como consequência a redução das taxas de emprego e da força de trabalho sindicalizada. Os acordos coletivos que apresentam bons resultados tornam-se referência e balizam as demais negociações a serem desenvolvidas.

Embora os contextos externos acabem influenciando os resultados, para Kochan, são as estratégias e as táticas adotadas pelos atores que irão conduzir ao melhor resultado para ambos. A coerência desse modelo deriva, portanto, da lógica das estratégias e não do predomínio de um componente dentro do sistema. Porém, até que ponto os contextos externos ao processo não afetam as ações dos empregados e empregadores?

Por fim, a análise do IRES sobre as mudanças nas relações de trabalho fornece importantes elementos para pensar essas relações (CAPPA, 2000). Em seus estudos, foram consideradas as particularidades nacionais na constituição de cada sistema de relações, sua dinâmica de funcionamento, o papel exercido pelos atores, o status adquirido por cada um deles e a importância de suas instituições representativas de interesses coletivos. Utilizando como amostra os sistemas de relações de trabalho norte-americano, inglês, alemão, francês e italiano, foram levantadas semelhanças e diferenças entre os diferentes sistemas. Cabe lembrar que isso representa significados distintos para cada país

em virtude de características econômicas e políticas de cada nação. Assim, as comparações podem evidenciar aspectos comuns ou não, relativos aos papéis, ao status dos atores sociais e ao funcionamento do mercado, à negociação coletiva, às greves e à determinação dos salários, mas não à possibilidade de convergência entre as relações de trabalho em longo prazo.

A contribuição do IRES é exatamente nesse sentido, ao considerar que o mais importante é elaborar uma análise da tendência geral referente às mudanças nas relações de emprego e trabalho, como forma de orientar o processo de mudança no sistema de relações de trabalho de diferentes países. Dado que a dinâmica de acumulação do capital, a introdução de novas tecnologias e a capacidade de reação e adaptação dos atores não são homogêneas, estabelecer um sistema único de relações de trabalho é muito difícil.

Independentemente de as negociações coletivas se encontrarem fragmentadas e as relações de trabalho mais flexíveis ou de os resultados serem determinados pelas ações dos atores ou pelo ambiente econômico, a negociação coletiva permanece como produtora de regras e como um importante instrumento para minimizar o conflito entre capital e trabalho nas diversas teorias. É inegável a importância das negociações coletivas nas relações de trabalho e em seu processo de descentralização, mas parece também inegável que esse processo permite a interação de atores com interesses muitas vezes antagônicos procurando alcançar um acordo em comum.

As principais questões levantadas pelos autores são a respeito de quais elementos influenciam os resultados das negociações coletivas, buscando identificar se os mesmos estão ao alcance dos principais atores. Dentro dessa perspectiva, a negociação coletiva é aqui considerada um processo produtor de regras que está em uma situação de dependência com o ambiente externo. A análise deste trabalho está centrada nos resultados das negociações coletivas de um conjunto de contratos de trabalho coletivo firmados no município de Porto Alegre, focados nas cláusulas que afetam direta ou indiretamente os interesses das mulheres. O objetivo é avaliar que elementos externos são determinantes para essas cláusulas específicas no acordo. Essas teorias são utilizadas como a

base teórica da tese, constituindo-se o referencial para a construção do modelo que será adotado, no Capítulo 7, para testar a relação entre as variáveis referentes a grau de escolaridade, sexo, remuneração, participação nos sindicatos e nas mesas de negociação coletivas e os resultados das convenções coletivas de trabalho, chamados, ao longo da tese, de cláusulas.

## **2.2 O sistema de relações de trabalho na prática: as experiências internacionais e o caso brasileiro.**

O sistema de relações de trabalho expressa, antes de tudo, as interações coletivas entre patrões e empregados tanto em relação ao seu conteúdo quanto a sua forma. Contudo, as características e a evolução desse sistema dependem do método de regulação adotado pelas partes ou simplesmente imposto a elas. As relações entre empregados e empregadores podem ser reguladas via legislação, negociação coletiva ou regulação unilateral patronal. A adoção de um desses métodos de regulação depende das relações de poder dos diferentes atores no estabelecimento e na administração de normas e principalmente da maneira como esse poder se concretiza no conjunto de direitos e deveres estabelecido em lei.

Buscar estabelecer um parâmetro universal para regular a relação capital-trabalho é muito difícil dado que essa relação está condicionada pelas características políticas, sociais e econômicas de cada país. Isso significa que alterações nos cenários externos tendem a mudar as relações de trabalho e afetar o sistema de relações como um todo e principalmente a forma como esse sistema é regulado.

Dado que a negociação coletiva é um dos modos de regulação e peça-chave no presente trabalho, torna-se necessário ampliar a discussão a respeito dos sistemas de relações de trabalho. Isso envolve uma breve discussão sobre certos aspectos práticos dessas relações e precisamente a construção do sistema de relações de trabalho no Brasil.

### **2.2.1. O sistema de relações de trabalho: práticas e experiências internacionais.**

A interação coletiva entre trabalhadores e empregadores constitui, por si só, um sistema de relações de trabalho. As características e a evolução desse sistema dependem da forma na qual a relação capital-trabalho é regulada. Segundo Costa (2003), as relações de trabalho representam um conjunto de arranjos institucionais e informais que alteram o relacionamento entre capital, trabalho e Estado dentro e fora das empresas. Isso significa dizer que qualquer transformação no mercado de trabalho é influenciada e influencia todo um sistema de relações de trabalho de um país. Ao mesmo tempo, esse sistema depende de fatores econômicos, políticos e sociais. As relações de trabalho estão presentes em um nível macro (nacional), meso (setorial, regional ou institucional) e micro (empresa).

Para esse autor, no ambiente macro são definidas as relações mais abrangentes do mercado de trabalho independentemente dos setores ou das ocupações em que os demandantes ou ofertantes de trabalho estão inseridos. Esse ambiente refere-se principalmente à legislação, aos processos de regulação, à intermediação e à fiscalização do trabalho.

No plano meso, a definição de regras ocorre em um ambiente dentro dos setores econômicos, reflexo da relação coletiva entre os atores sociais. Nesse nível, as regras são definidas entre sindicatos dos trabalhadores e das empresas e consolidadas via acordo ou convenção coletiva.

No âmbito micro, a relação capital-trabalho manifesta-se dentro da empresa, sendo formada pelos empregados individualmente e/ou por sindicatos de empresa e os empregadores, como nas chamadas comissões de fábrica, CIPAs, representação dos trabalhadores.

Segundo Pichler (2007), é possível identificar quatro tipos de sistema de relações de trabalho: sistema de mercado individualista, sistema pluralista, sistema corporativista de barganha e sistema corporativista autoritário. As alterações nos sistemas estão diretamente ligadas à maneira como trabalhadores e patrões interagem.



No chamado sistema de mercado individualista, prevalece a regulação patronal unilateral por meio de sindicatos patronais. Essa relação unilateral acaba por inviabilizar a prática da negociação coletiva e a adoção de leis que venham a proteger o trabalho e o trabalhador. O sistema pluralista pressupõe a negociação coletiva entre os representantes dos empregados e os dos empregadores como método para regular a relação de trabalho.

O sistema corporativista de barganha tem sua regulação estabelecida pelos acordos firmados pelas partes, contudo, ao contrário do sistema anterior, o Estado participa ativamente na produção de regras, seja pelo estabelecimento de normas reguladoras dos termos substantivos à lei, seja como parceiro do capital e do trabalho no processo de concertação social<sup>4</sup>. Por fim, no sistema corporativista autoritário predomina a regulação estatutária fortalecida pela fraca atuação dos sindicatos subordinados ao Estado, que busca reprimir os constantes conflitos entre capital e trabalho. Nesse cenário, a negociação coletiva tem pouca expressão, na medida em que os atores principais, trabalhadores e patrões, executam papéis secundários e escritos segundo os interesses do Estado.

No entanto, na sua essência, o que diferencia os sistemas de relação de trabalho são as formas como as regras, ou normas, que regulam a relação entre capital e trabalho são produzidas e, principalmente, o método utilizado para tal fim. A regulação dessa relação passa a exercer um importante papel no mercado de trabalho, pois tende a minimizar um conflito ao buscar proteger, de alguma forma, o lado mais fraco dessa relação - leia-se, aquele que vende a sua força de trabalho.

Assim, o método de regulação passa a ser fundamental na definição de um modelo de relações de trabalho mais democrático, corporativista ou liberal. Quando se menciona modo de regulação, se está referindo a três métodos: à regulação estatal (legislação), à negociação coletiva e à regulação unilateral.

---

<sup>4</sup> Em primeira análise, pode-se dizer que a utilização do conceito de concertação social implica a intenção de realizar um acordo entre o Governo e seus atores sociais, geralmente quando há uma vontade comum entre as partes para solucionar um problema nacional de cunho econômico ou social. A concertação social é um procedimento que objetiva um acordo tripolar, no qual o Governo não desempenha um papel de árbitro ou mediador, mas sim de parte, assumindo uma posição de negociador e não de autoridade, junto aos demais atores sociais. Pela expressão “atores sociais”, deve-se entender todos os grupos intermediários de uma sociedade, grupos formados para defesa de interesses comuns, por exemplo, as diversas Organizações Não-Governamentais – ONGs - ou os sindicatos representantes de categorias profissionais ou econômicas.

Embora distintos na teoria, na prática esses métodos se combinam em virtude das relações de poder estabelecidas pelos diversos atores (empregados, empregadores e Estado) e principalmente expressas no conjunto de direitos e deveres estabelecidos em lei. As modificações no mercado de trabalho tendem a alterar a relação entre empregadores e empregados, impactando tanto na maneira como essa relação é regulada como nos seus resultados.

Isso pode ser facilmente observado ao se analisar as modificações nas relações de trabalho nos países avançados. A constituição de um sistema de relações de trabalho baseado nas negociações coletivas e na regulação social contribuiu sensivelmente para a organização econômica e social dos países industrializados, especialmente na Europa do pós-guerra.

As políticas econômicas keynesianas do pós-guerra possibilitaram um crescimento econômico único no capitalismo moderno, viabilizado pela capacidade do Estado em controlar as taxas de juros, expandir os gastos públicos e, principalmente, em consolidar um conjunto de políticas sociais voltadas para educação, saúde e habitação, entre outras, que conduziu a economia a uma situação de pleno emprego. Os arranjos institucionais e políticos somados a uma situação de pleno emprego estabeleceram as bases de um novo processo de relações de trabalho.

O arranjo institucional estabelecido nesse período não somente reduziu o poder das empresas em relação ao uso e controle do trabalho, mas transferiu esse poder para o espaço social. Dois fatores foram decisivos na formação dos arranjos institucionais: a ampliação da participação do Estado e a ampliação da negociação coletiva (Garcia, 1998).

O Estado estabelece um conjunto de leis que regulam o mercado de trabalho, objetivando coibição do trabalho infantil, sistema de aposentadorias, programa de garantias de renda, seguro-desemprego, direito à greve, direito à organização sindical e à negociação coletiva, entre outros. Além disso, estabelece um conjunto de políticas sociais que venha a proteger o cidadão em situações de doenças, invalidez e velhice sem estar necessariamente vendendo a sua força de trabalho. Salienta-se, aqui, que as políticas sociais também foram

resultados de conquistas importantes dos trabalhadores e de suas entidades representativas. Na construção dos sistemas de relações de trabalho, o Estado passou a ser o disseminador das conquistas e avanços realizados pelas categorias de trabalhadores mais organizadas, o definidor dos instrumentos de regulação das relações de trabalho e o estruturador de um sistema de proteção social.

Quanto à negociação coletiva, sua disseminação foi capaz de alterar os direitos sociais existentes, pois seus resultados foram transformados em lei pelo Estado, disseminando suas conquistas ao conjunto de trabalhadores no mercado de trabalho. A contratação coletiva possibilitou que os ganhos de produtividade fossem transferidos para os salários reais, condição necessária para viabilizar um modelo de crescimento baseado no consumo. A alocação, o tempo e a remuneração do trabalho passaram a ser normatizados.

Esse cenário estabeleceu um mercado de trabalho mais homogêneo e institucionalizado. Homogêneo porque criou uma base de trabalho assalariado, auxiliando na formação e no reconhecimento por parte dos trabalhadores como classe social. Isso permite a articulação em torno dos mesmos interesses, condição necessária para o desenvolvimento das organizações coletivas. Institucionalizado porque o controle em relação às decisões das empresas relativas à contratação, à demissão e ao uso do trabalho foram sendo geridas pelo controle social.

O processo não somente reduziu sensivelmente o controle do trabalho pelo mercado privado, mas, ao introduzir a negociação coletiva como instrumento de regulação da relação capital-trabalho, possibilitou que os direitos dos trabalhadores não fossem disputados nem exercidos individualmente, mas sim coletivamente. As relações de trabalho passaram a ser exercidas dentro de um espaço social via negociação coletiva e disseminada pelo Estado e não mais no interior das empresas. Isso permitiu uma maior regulação social das condições de trabalho e remuneração via legislação e/ou contratação coletiva. Segundo Viana (1999, p.02):

“Qualquer que seja a sua espécie, a convenção coletiva de trabalho expressa um ajuste entre capital e trabalho. É o fiel da balança, o ponto de equilíbrio entre o interesse do empresário em manter ou aumentar a mais-valia e a luta dos trabalhadores em conservar ou resgatar as porções de dignidade.”

Cabe sublinhar que o reconhecimento dos sindicatos como representantes foi fundamental para viabilizar o processo de negociação coletiva, segundo Garcia (1998 p.87):

“Para que a negociação coletiva seja possível é essencial que a força de trabalho, de forma coletiva, por meio das instituições representativas dos trabalhadores, possa ser tratada como uma mercadoria no mercado de trabalho (...) os sistemas de contratação coletiva são, logicamente, inviáveis sem o reconhecimento prévio das organizações dos trabalhadores, em particular, dos sindicatos.”

Esse modelo de sistema de relações de trabalho construído no pós-guerra passa a ser questionado nos 1970 e 1980, principalmente a forma de organização das relações de trabalho, em virtude da crise econômica e da reestruturação produtiva promovida pelos países avançados e as grandes corporações. As políticas keynesianas foram substituídas por um conjunto de medidas que buscava priorizar estabilidade econômica via austeridade nos gastos públicos, melhoria nas condições de competitividade das empresas via redução do custo do trabalho, controle dos níveis salariais, substituição dos trabalhadores pela tecnologia e, fundamentalmente, redução da participação do movimento sindical nas decisões das políticas públicas. Para contrapor-se às ideias keynesianas, entra em cena o ideário neoliberal.

O cenário vivenciado nos anos 1970 caracterizava-se por maior instabilidade econômica, ampliação da concorrência capitalista, redução dos índices de crescimento e, principalmente, incorporação de tecnologias baseadas

na microeletrônica. O mercado de trabalho passou a ser considerado a variável de ajuste para a crise e a sofrer um processo de intensa desregulamentação.

O desemprego foi progressivamente alcançando elevados índices e assumindo um caráter estrutural fruto da redução do emprego industrial, da manutenção do emprego público e da ampliação da ocupação no setor de serviços pelo crescimento da presença feminina. A combinação de uma crise econômica com elevadas taxas de desemprego e um processo de reestruturação produtiva alteraram as formas de utilização da força de trabalho.

Os trabalhadores e os seus representantes sindicais passaram a ser responsabilizados pela crise econômica, pois suas reivindicações interferiam na condução do livre mercado. As mudanças na política econômica somadas à reforma do Estado ocasionaram a ruptura do compromisso constituído entre Estado, sindicato e organizações patronais, o que viabilizou, de um lado, a melhora na distribuição de renda, incorporando o operariado à esfera do consumo e, de outro, o reconhecimento dos sindicatos como interlocutores sociais legítimos.

Os Estados nacionais passaram a adotar medidas que priorizassem a capacidade competitiva das empresas, seja apoiando o processo de reestruturação produtiva, seja modificando os instrumentos de regulação das relações de trabalho. Além disso, as demandas patronais relativas à flexibilização dos direitos sociais e trabalhistas passaram a ser aceitas pelo Estado. Assim, o Estado reduziu sensivelmente sua capacidade de regulação da contratação coletiva, transferindo para a esfera privada o lócus privilegiado da negociação.

Como resultado dessas novas modificações, as relações de trabalho que se consolidaram ao final da década de 80 se caracterizaram por abarcar novos conteúdos e por descentralizar as negociações coletivas, privilegiando a negociação por empresa em relação a temas referentes à alocação e uso da mão-de-obra, remuneração, condições de trabalho e jornada de trabalho.

Esse cenário se alterou durante a década de 1990. A intensa competição internacional somada ao baixo crescimento vivido por grande parte dos países centrais, com exceção dos Estados Unidos, exigiu respostas rápidas por parte

das empresas, que passaram a pressionar o Estado a adotar novas medidas de desregulamentação dos mercados e das relações de trabalho. O mercado de trabalho passou a ser pressionado por um contingente de trabalhadores oriundos dos diversos segmentos produtivos da economia, inclusive do Estado, pelo aumento da participação feminina e pelo crescente número de jovens (Galvão e Trindade, 1999).

As empresas começaram a pressionar os trabalhadores em relação a novas concessões salariais e ampliação da flexibilização da jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que procuravam, junto ao Estado, alterar a legislação e os programas de bem-estar social, como seguro-desemprego e assistência social, adotar a demissão sem justa causa e estabelecer um contrato por tempo determinado ou parcial. As reivindicações tinham como objetivo reduzir custos de contratação e demissão, facilitando a realocação da mão-de-obra.

Os sindicatos, por sua vez, foram aos poucos reduzindo o seu poder de barganha em consequência de três fatores básicos. O primeiro está relacionado ao aumento do desemprego e à própria mudança da estrutura do emprego, frente à redução do emprego industrial formal e a uma ampliação dos empregos de baixa qualificação e remuneração ligados ao setor de serviços. O segundo está ligado à burocratização das entidades, resultando no distanciamento das bases. O terceiro fator tem origem na estratégia empresarial de adoção de novas formas de organização e gestão, que buscavam envolver o trabalhador nos objetivos da empresa em nome de uma possível democracia. Deve-se considerar que a negociação coletiva está assentada sobre certas condições estruturais que a viabiliza, quais sejam: o emprego e as elevadas taxas de representação sindical.

O distanciamento do Estado nas relações de trabalho ocasionou uma maior heterogeneidade das normas e regras que regulavam o conflito capital-trabalho, isso porque os trabalhadores passaram a ser divididos em dois núcleos. De um lado, grupos de trabalhadores beneficiados por acordos e convenções coletivas e, de outro, grupos de trabalhadores contratados por tempo de trabalho parcial ou determinado, sendo subcontratados pelas empresas sem qualquer tipo de benefício, ou cobertos pelos resultados das negociações coletivas, sendo dependentes da limitada regulação pública.

Como visto acima, buscar estabelecer um modelo-padrão de sistema de relações de trabalho é um tanto complexo, dado que sua formatação depende não somente da interação entre os atores e o modo de regulação, mas também da influência de constantes modificações no ambiente econômico, político e social. Isso justifica os diversos tipos de sistema de relações de trabalho adotados. Embora não seja aqui objeto de estudo comparar os sistemas de relações de trabalho, é possível, segundo Krein (1999), identificar um conjunto de características comuns às experiências implementadas no mundo capitalista, principalmente após a Segunda Guerra Mundial. Entre as características comuns, estão a crescente regulação social do mercado de trabalho, a utilização da negociação coletiva não somente como instrumento de fixação de normas e regras para as relações capital-trabalho, mas como forma de manifestação dos anseios e desejos dos trabalhadores, o reconhecimento legítimo das entidades de representação dos trabalhadores e dos empresários e a construção de um pequeno investimento das empresas em políticas de participação dos trabalhadores nos objetivos dessas empresas

O que faz os sistemas de relações de trabalho serem diferentes, então? Krein (1999) considera que há um conjunto de elementos que modifica o sistema, entre esses elementos, estão a abrangência da regulação legal das condições de trabalho e da negociação coletiva, a presença ou não de representação por parte dos trabalhadores nos locais de trabalho independentemente dos sindicatos, a presença da relação de parceria social, a extensão de um sistema de proteção social, o grau de articulação entre as negociações e os contratos coletivos de trabalho, o funcionamento da concertação tripartite, a regularidade e autonomia das negociações descentralizadas e a difusão de estratégias para reduzir a regulamentação das relações de trabalho.

Em suma, a configuração de um sistema de relações de trabalho depende do relacionamento dos atores sociais, das características das entidades representativas, da participação das mesmas no processo de negociação coletiva e do grau de envolvimento do Estado. São essas características que irão diferenciar o modelo de relações de trabalho estabelecido no Brasil dos aplicados nos países avançados.

### **2.2.2. Sistema de relações de trabalho no Brasil: a imposição de modelo de relações de trabalho.**

Como visto anteriormente, a construção de um sistema de relações de trabalho depende não somente da relação entre empregados e empregadores, mas também da forma como o Estado intervém e da própria conjuntura externa que constitui o pano de fundo das relações. Esse conjunto de variáveis foi determinante na definição do modelo de relações de trabalho no Brasil.

O sistema de regulação do trabalho no Brasil desde seu nascedouro acompanhou as correntes ideológicas, as disputas e lutas políticas e a atividade legislativa que inseriram as ideias do liberalismo econômico desde o final do século XIX até o início dos anos 30, quando então Getúlio Vargas assumiu o comando do País. Com ascensão da Aliança Liberal ao poder, a partir da revolução de 1930, as ideias corporativistas passaram a ser dominantes no Brasil. Com isso, foi construída uma nova organização social, política e econômica, a qual pressupunha o fortalecimento do Estado pela criação e controle de determinadas instituições que lhe deveriam estar subordinadas. A intervenção do Estado em parte está relacionada a seu papel de implementar e controlar o processo de desenvolvimento proposto para o País, baseado na substituição de importações e na incorporação de um modelo produtivo e tecnológico adotado pelos países industrializados. Esse novo modelo produtivo facilitava a acumulação de capital via controle e a integração, mesmo que parcial, da classe operária.

Como o movimento sindical até 1930 se caracterizava por não estar atrelado ao Estado e se sustentava como uma importante liderança fortemente politizada, que, em parte, inviabilizava a manutenção dessa nova organização, o Estado procurou estabelecer um novo modelo de organização sindical. O sistema de representação sindical elaborado pelo Governo Vargas tinha como base o enquadramento sindical e a unicidade sindical. O enquadramento sindical previa a organização dos sindicatos por ramo de atividade, categoria profissional ou atividade econômica. Já a unicidade sindical impunha, por lei, um único órgão de representação sindical dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional em uma determinada base territorial. Ao impor limites à



representatividade dos trabalhadores, essa última variável impedia qualquer mecanismo de autocomposição ou mesmo simples manifestações do pluralismo sindical, uma vez que são considerados como válidos apenas instrumentos de interferência estatal. Segundo Siqueira (1998, p.63):

“O corporativismo promove a institucionalização da colaboração econômica entre várias categorias de produtores. Em relação ao sistema sindical, reconhece a associação por categorias profissionais, concedendo a essas, enquanto sujeito de direitos, a iniciativa de procedimentos consensuais para disciplinar as relações de trabalho, tutelando ao máximo os interesses da respectiva representação; cria órgãos de intervenção para solucionar os conflitos de qualquer natureza e proíbe os meios de autotutela, como a greve(...)”

Esses dois elementos, somados à ideia de unicidade sindical, foram, e ainda são, importantes instrumentos de intervenção do Estado nos sindicatos. Sendo assim, os sindicatos poderiam ser estaduais, interestaduais, municipais, intermunicipais e distritais, desde que respeitassem a distribuição de um sindicato por base territorial. Além disso, poderiam ser divididos em dois tipos de categorias: as econômicas, em que se enquadravam os empregadores, e a dos profissionais, composta pelos trabalhadores (Siqueira, 1998).

Além disso, seguindo o enquadramento sindical, a representação sindical ficou organizada em sindicatos, federações e confederações, conferindo um caráter verticalizado a sua estrutura. Contudo, até 2008 o reconhecimento das Centrais Sindicais como organizações dos trabalhadores capazes de negociar as grandes linhas dos contratos de trabalho ainda não existia na prática. A formatação verticalizada e descentralizada foi responsável pela extrema fragmentação da representação sindical, facilitando, ao Estado, o controle das instituições e enfraquecendo o poder de pressão dos trabalhadores.

As associações reconhecidas como entidades sindicais eram apenas aquelas que possuísem a chamada *carta sindical* dada pelo Ministério do Trabalho. A carta sindical era um diploma legal que validava a entidade sindical,

devendo a mesma se sujeitar à legislação em vigor. Nela constava a categoria profissional ou econômica e o espaço territorial no qual o sindicato podia atuar. Segundo Siqueira (1998), a questão do reconhecimento do sindicato é fundamental, pois o sistema que vigorava, e que se mantém até hoje, é o da unicidade sindical. Cabe lembrar que a unicidade sindical prevê apenas a existência de um sindicato por categoria profissional numa determinada base territorial. Nesse sentido, identificam-se dois importantes elementos de manutenção do sistema e de definição das características dos sindicatos. Na verdade, a necessidade de sujeitar a criação do sindicato ao Estado permitia a esse o controle administrativo e político de todas as atividades do sindicato.

A intervenção do Estado não se limitou ao desenho do arcabouço institucional da representação dos trabalhadores, mas também definiu a forma de sustentação financeira dos mesmos. Ao implementar o imposto sindical, que autorizava o desconto de um dia de trabalho dos empregados associados ou não ao sindicato, o Governo permitiu a sobrevivência do sindicato sem que houvesse qualquer necessidade de mobilização dos trabalhadores e aprofundou o processo de dependência do Estado. A receita dos sindicatos não estava relacionada à sustentação financeira fruto de uma associação voluntária originada nas práticas de mobilização dos sindicatos, mas sim à constituição de uma política assistencial que acabava por burocratizar as atividades dos sindicatos.

Com o objetivo de oficializar o maior número de sindicatos, o Governo determinou uma bancada classista eleita pelos sindicatos oficiais para participar da Assembléia Nacional Constituinte, o que, em parte, atendia às reivindicações do movimento quanto a uma participação política. Entretanto, seria necessário aos sindicalistas aceitar o novo modelo corporativista de organização sindical. Ressalta-se que esses benefícios não impediram a repressão sobre as organizações sindicais independentes que continuaram a enfrentar as organizações sindicais oficiais (Calvete, 1996).

O que provavelmente fez com que os trabalhadores aceitassem sujeitar suas organizações ao jogo do controle estatal foi a imposição legal das reivindicações trabalhistas junto às empresas. A transformação dessas reivindicações em leis estendeu-se apenas a uma parcela de trabalhadores urbanos representados

pelos sindicatos legalmente reconhecidos. A grande massa de trabalhadores rurais existentes na época, parte significativa da força de trabalho, permaneceu sujeita às vontades de seus empregadores e à margem de qualquer direito legal (Rodrigues, 1990).

O Estado preparava as bases para a expansão do capitalismo no País apoiadas em um modelo produtivo assentado na indústria. A elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem origem nesse viés que protege o trabalhador urbano e desconsidera o trabalhador rural. A CLT solidificou um conjunto de leis arbitrando sobre o uso do trabalho, restringindo a liberdade de contratação das empresas, limitando a jornada de trabalho em 48 horas semanais, proibindo o trabalho de menores de 14 anos e regulamentando o trabalho feminino, pagamento de horas extras, descanso / férias remunerados, insalubridade, proteção contra acidentes e indenização por dispensa imotivada e a estabilidade no emprego para indivíduos com mais de dez anos de trabalho, entre outros.

A legislação trabalhista delimitava o poder de atuação dos sindicatos e transferia para a esfera da Justiça do Trabalho os conflitos trabalhistas. O Estado reconhecia a existência das classes sociais e seus interesses, porém procurava limitar suas ações pelo controle estatal (Rodrigues, 1990). Nesse sistema, o sindicato é visto como um colaborador do Governo para a realização de suas políticas econômicas e sociais. Entretanto, a existência do sindicato está condicionada à intervenção do Estado nas relações de trabalho. Para Siqueira (1998, p.62), "(...) no corporativismo os sindicatos passam a ser pessoas jurídicas de direito público incrustadas no Estado com a finalidade de reger a vida integral do trabalho".

Os conflitos admitidos eram aqueles que resultavam do não-cumprimento das garantias estabelecidas na CLT, e sua solução ocorria pela mediação da Justiça do Trabalho via indução do comum acordo entre as partes, ou seja, pela arbitragem normativa. A transferência dos conflitos para a Justiça do Trabalho desestimulava e inibia as oportunidades de confronto e o tratamento direto das questões trabalhistas entre os sindicatos representantes dos trabalhadores e os patronais. A consolidação de uma legislação do trabalho regulando seu uso e seu

conteúdo somada à atuação da Justiça de Trabalho como mediadora dos conflitos esvaziaram o processo de negociação coletiva direta entre empregados e empregadores. Soma-se a isso a instituição, por parte do Governo, de uma política salarial que impedia até mesmo a discussão da recomposição salarial pelos sindicatos. A ação repressiva do Estado e os procedimentos burocráticos exigidos pela legislação dificultavam sensivelmente qualquer tentativa de greve por parte dos trabalhadores.

O motivo para reconhecimento dos sindicatos não estava ligado à necessidade de representação das demandas dos trabalhadores ou à barganha por soluções para o inerente conflito entre capital e trabalho, mas sim à submissão desses conflitos ao controle do Estado, garantindo, com isso, que o projeto de desenvolvimento transcorresse sem grandes agitações e nem levantes das classes trabalhadoras. A inexistência de um sistema de regulação coletiva baseada na garantia dos direitos dos cidadãos resultou na heterogeneidade das condições de trabalho e emprego, restringindo o poder e a abrangência da legislação trabalhista. Criou-se, assim, um modelo dual de estabilidade e marginalidade para a economia e para o mercado de trabalho. O sistema de relações de trabalho brasileiro caracterizou-se por ser um sistema altamente flexível e amplamente propenso a desenvolver relações de trabalho hostis e precárias. O sistema de relações de trabalho da forma como foi elaborado e implementado parece ter tido como intuito que os sindicatos fossem transformados em meros órgãos de colaboração do Estado.

O princípio da unicidade sindical, se analisado pela ótica da organização sindical, levou a uma pulverização dos sindicatos, ocasionando seu enfraquecimento e reduzindo sua importância e seus espaços de atuação. Fatores como a construção de um aparato burocrático financiado pelo Estado capaz de definir normas e regras, a instituição de uma legislação paternalista que protegia uma massa de trabalhadores, especialmente os menos qualificados, e a dependência de diversos segmentos da sociedade interessados pela estrutura, inclusive os sindicatos, auxiliaram na manutenção do sistema.

O período que compreende os anos 1960 legitimou o sistema construído a partir da revolução de 30. Nesse período, o movimento sindical constituiu-se

como uma força política disposta a pleitear os projetos para a sociedade. As reivindicações dos trabalhadores eram dirigidas ao Estado, representado pelo poder executivo e a Justiça de Trabalho, pois as características do sistema de relações de trabalho permitiam ao Estado exercer o papel de definidor da legislação e árbitro compulsório dos entraves trabalhistas.

O maior dinamismo no movimento sindical nesse período veio acompanhado da ampliação de uma série de direitos importantes e que permanecem até hoje, como 13º salário, aviso prévio, elevação do poder de compra do salário mínimo e salário família. Novamente, os novos direitos foram decisões do Estado e não resultado de uma negociação coletiva.

Durante os anos da ditadura militar no Brasil, o sistema de relações de trabalho sofreu poucas alterações. O regime de Governo pós-64 cassou partidos políticos de esquerda, interveio diretamente nos sindicatos combativos e perseguiu seus líderes e os operários mais militantes. A dura repressão aos movimentos sindicais serviu para manter o rígido controle sobre a classe trabalhadora. Foi necessário apenas seguir os dispositivos que restringiam a atuação dos sindicatos e proibir com rigor as greves e manifestações políticas.

Quanto à legislação, a principal modificação foi a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), um mecanismo que ampliou o poder de demissão das empresas e que, somado às práticas autoritárias e repressivas de gestão e à proibição a greves, fortalecia o grau de submissão dos trabalhadores. O FGTS colocou um fim à lei que previa a estabilidade para aqueles trabalhadores que completassem dez anos na mesma empresa. Na verdade, a aplicabilidade dessa lei em parte já era burlada pelas empresas à medida que essas antecipavam a demissão de seus funcionários antes de completar o tempo de serviço. A lei do FTGS respondia, então, a uma antiga demanda por parte dos empresários por maior liberdade para demissão dos trabalhadores, justificada pela necessidade de adaptar a folha de pagamento às flutuações na demanda.

Somou-se à introdução do FGTS, a regulamentação do salário mínimo via legislação e a centralização da política salarial, utilizando para correção dos salários os índices de inflação muitas vezes subestimados. Além disso, foi

autorizada a contratação de trabalhadores por um tempo de trabalho determinado, variando de três a seis meses, dispensando o pagamento do aviso prévio e a multa do FGTS em caso de demissão.

Nesse período, o Estado se fortaleceu, via Justiça do Trabalho, como uma instância normativa hegemônica na regulação do conflito capital-trabalho, arbitrando inclusive sobre as negociações salariais. A transferência do conflito para a esfera do Judiciário tem origem também no próprio enfraquecimento dos sindicatos, que, longe do local de trabalho, sujeitos a um padrão de gestão despótico e inseridos em um ambiente político repressor, viram esvaziar-se seu poder de pressão.

A ampliação do poder da Justiça de Trabalho tornou-se um problema no caso brasileiro, já que sua atuação tinha uma forte tendência a beneficiar os empresários, rompendo com importantes aspectos do Governo populista de Vargas. Adiciona-se a isso a adoção de uma política econômica que buscava a estabilização pela contenção de salários, enquanto as empresas podiam repassar para os preços suas intenções de lucro.

O objetivo principal dessas medidas era adaptar o mercado de trabalho à nova fase de desenvolvimento do País, para isso sendo necessário revogar leis e neutralizar as instituições consideradas entrave ao livre funcionamento do mercado. O livre mercado pressupunha a redução ao máximo da interferência do movimento sindical e a ampliação dos poderes para as empresas no sentido de ajustar sua mão-de-obra conforme o fluxo da demanda. Essas alterações foram decisivas para acentuar a heterogeneidade do mercado de trabalho e a concentração de renda.

### **2.2.3. O sistema de relações de trabalho a partir dos anos 80: mudanças no cenário político, econômico e social.**

A partir da década de 80, aconteceram certas modificações nas relações de trabalho. As primeiras modificações foram sentidas em um dos principais atores dessa relação: o movimento sindical. O crescimento significativo da economia nos anos 70, impulsionado pelos elevados índices de produtividade dos setores mais dinâmicos da economia, por uma gestão despótica sobre a força de

trabalho no interior das empresas e por um rígido controle sobre os salários, criou um ambiente propício para as manifestações de um segmento da sociedade, os trabalhadores, que tinham suas demandas oprimidas pelo regime militar.

Essas variáveis foram decisivas na constituição de um novo movimento sindical. Esse movimento buscava um embate direto entre patrões e empregados, a institucionalização do processo de negociação coletiva, a representação no local de trabalho e o direito à greve. A estrutura corporativa e a prática sindical construída no Governo Vargas propiciaram ao movimento sindical uma prática de representação meramente burocrática e assistencialista. As grandes greves desencadeadas em todo o Brasil, no final dos anos 70, lideradas pelos metalúrgicos do ABC<sup>5</sup> paulista, representaram não somente uma insatisfação quanto ao quadro político do País, mas a própria constituição do movimento sindical. Segundo Noronha (1991), entre 1978 e 1988, o número de greves registrou um crescimento espantoso, chegando a registrar 132 milhões de jornadas de trabalho perdidas, indicando que o movimento sindical estava crescendo, aproveitando como brecha o próprio estiramento da política no País.

Os líderes desse movimento ficaram conhecidos como sindicalistas autênticos, dada a sua proximidade com os trabalhadores no chão de fábrica e suas ações voltadas para os problemas gerados no local de trabalho. Esse movimento inaugurava um novo tipo de ação sindical mais combativo apoiado pela militância e pela mobilização dos trabalhadores. É desse movimento, somado à incorporação de algumas correntes de partidos de esquerda, que surgiu o principal partido de esquerda, o Partido dos Trabalhadores (PT), e duas importantes centrais sindicais: a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) (Rodrigues 1999.)

As Centrais Sindicais foram importantes fonte de resistência ao poder arbitrário das organizações em relação ao processo de trabalho e, principalmente, empenharam-se em abrir caminho para a negociação coletiva entre empregados e empregadores, deslocando a resolução de conflitos das mãos do Estado para o

---

<sup>5</sup> Chama-se ABC o conjunto de municípios da grande região metropolitana de São Paulo formado por Santo André, São Bernardo e São Caetano. Esses três municípios concentravam grande parte do pólo metalúrgico no Brasil.

interior das empresas. Como resultado dessa maior atuação do movimento sindical, assuntos relacionados ao ambiente de trabalho, como ritmos de trabalho, estabilidade, distribuição de horas extras, segurança do trabalho e condições de higiene, passaram a ser discutidos pelos setores mais organizados.

Foi nesse cenário que as negociações coletivas começaram a tomar forma e a serem utilizadas como um mecanismo de conquistas para as reivindicações relacionadas a questões voltadas à penetração no local de trabalho e ao poder de representação interno nas empresas. A figura do delegado sindical, a formação de comissões de fábrica e os próprios grupos de negociação instituíram a presença de novos atores capazes de demandar e criar uma nova institucionalidade: as relações de trabalho.

As negociações coletivas permitiram, nesse sentido, aflorar os conflitos latentes na relação entre capital e trabalho, que, até o momento, estava sujeita aos interesses do Estado e das empresas. Os conteúdos das negociações coletivas, que se limitavam, até aquele ponto, a implementar os reajustes salariais já definidos pelo Governo, passaram a incorporar, ainda que de forma descentralizada, reivindicações relativas à produtividade, a abono salarial à estabilidade no emprego, à redução da jornada de trabalho, à igualdade de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres, à saúde e à segurança do trabalho.

Mas é com a Constituição de 1988 que uma série de conquistas e reivindicações dos trabalhadores seria legalizada. Entre os avanços, é possível citar o direito à greve, a liberdade para a criação dos sindicatos sem tutela estatal, a restauração do poder de negociação diretamente com os patrões e a introdução da figura do delegado sindical. Soma-se a esses direitos a redução da jornada de trabalho de 48 horas semanais para 44 horas, o seguro-desemprego, a licença gestante de 120 dias e a licença paternidade. Mesmo eliminando uma série de princípios autoritários presentes na CLT, a Constituição manteve o principal traço corporativista, tão combatido pelo novo sindicalismo: a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória.



De fato, o novo sindicalismo não foi capaz de alterar uma das características mais preocupantes da estrutura sindical brasileira: sua fragmentação. Isso reduz a capacidade de disseminar os ganhos obtidos pelos sindicatos mais fortes e organizados para aqueles menores e menos organizados, principalmente em relação a reajustes centralizados, que vão perdendo força em virtude da rápida capacidade das empresas em recompor suas políticas de produção e gestão do trabalho somada ao aprofundamento de uma crise econômica que conduzia a economia do País a uma trajetória declinante.

As greves deflagradas durante a década de 80 serviram, em parte, para minimizar maiores perdas em relação ao nível de renda, entretanto não foram capazes de incorporar conquistas mais generalizadas, que contribuíssem para a redução da desigualdade social e econômica. Ao mesmo tempo, as negociações coletivas não lograram êxito na disseminação de suas conquistas a todos os trabalhadores, principalmente as que se referem ao nível de emprego e ao padrão de renda. As delimitações das relações de trabalho impediram uma maior homogeneização das conquistas (Rodrigues, 1999).

As Centrais Sindicais, por sua vez, não conseguiram articular uma representação mais ampla capaz de intervir nas decisões políticas e econômicas, embora tenham tido uma importante participação nas câmaras setoriais com os acordos do complexo automotivo no início da década de 90. As câmaras setoriais foram a primeira tentativa de buscar um consenso entre trabalhadores, empresários e Estado em torno de interesses comuns e de um projeto de política industrial que incluía questões relevantes, como competitividade, modernização produtiva, controle inflacionário e políticas de emprego. Entretanto, as profundas diferenças regionais, econômicas, setoriais e, fundamentalmente, a diferença do poder de pressão dos diversos atores inviabilizaram qualquer tentativa de cooperação e solidariedade.

Em última instância, a década de 80 serviu para mostrar a necessidade de democratização do sistema de relações de trabalho, o que não significava a mudança apenas nas representações legais e formais, mas em todo um conjunto de regras e práticas que instrumentalizava as relações individuais e regulava a relação de trabalho onde ela se aplicasse. As dificuldades estavam intimamente

ligadas à manutenção de um preceito institucional que impedia as Centrais Sindicais de estabelecer uma negociação e contratos nacionais que resultariam em um maior poder de negociação para os trabalhadores independentemente do espaço setorial e/ou geográfico em que se encontrassem.

Além disso, a heterogeneidade da representação sindical foi incapaz de aproveitar a própria estrutura federativa para fortalecer as negociações setoriais com o objetivo de estabelecer um padrão mais homogêneo para as relações de trabalho. A redemocratização do País exigiu uma nova definição das relações de trabalho dentro da empresa, emergindo com isso o conflito de classes. Contudo, o cenário econômico em crise, o conservadorismo dos patrões, a complacência da Justiça do Trabalho e até mesmo o receio de mudanças das lideranças sindicais contribuíram para um lento processo de democratização da produção. Segundo Boito (1991), diversos sindicatos de trabalhadores continuaram atuando como sindicalistas de portas de fábrica sem qualquer acesso ao local de trabalho, presos a políticas assistencialistas, tendo sua legitimidade para negociação coletiva limitada ao poder de homologação legal conferida.

Assim, as conquistas obtidas durante a década de 80 esbarraram em um mercado de trabalho heterogêneo e de baixa qualificação, em sindicatos fracos politicamente e em um conjunto de trabalhadores ligados a empresas tradicionais que não se mobilizaram para discutir as modernizações nas práticas das relações industriais. Isso reduziu os espaços de disputas e as chances de transformação e negociação de conquistas relacionadas ao ambiente de trabalho, a qual, na maioria dos casos, resumiu-se a questões relacionadas aos reajustes salariais.

Se nos anos 1980 o quadro de instabilidade econômica caracterizado pela estagnação econômica somada a elevadas taxas de inflação legitimava o embate entre trabalhadores e patrões, o mesmo não se pode dizer da década de 1990. A reestruturação produtiva adotada pelas empresas, nesse período, alterou sensivelmente a forma e o conteúdo das relações de trabalho no Brasil. A ampliação do desemprego no final da década de 80 teve sérios reflexos sobre a representação e o poder do movimento sindical, ampliou a autonomia das empresas em relação ao uso do trabalho e possibilitou a elas e ao Governo colocar no centro da discussão a ideia de flexibilização do mercado de trabalho.

Como será visto na seção seguinte, nos anos 90 as medidas estruturais ocorridas na sociedade brasileira, tendo como base um projeto de desenvolvimento conservador, são caracterizadas não pela regulamentação dos direitos aprovados pela Constituição de 1988, mas pelas diversas tentativas de sua desregulamentação.

#### **2.2.4. Os anos 1990: profundas transformações na economia brasileira.**

Durante os anos 90, o País promoveu profundas alterações na sua política econômica, o que trouxe sérios impactos sobre o sistema de relações de trabalho. A primeira eleição direta no Brasil após o período de ditadura militar elegeu como presidente Fernando Collor de Mello, que inseriu, na agenda econômica, uma série de ajustes que tinham como base a abertura comercial e um amplo processo de privatizações de importantes estatais. Adiciona-se a isso a busca constante da estabilidade econômica, eixo central dos oito anos de Governo de Fernando Henrique Cardoso, sucessor de Collor.

A abertura comercial e financeira iniciada de forma abrupta com redução das tarifas de importação de uma gama de produtos industrializados, viabilizada em nome da competitividade, inseriu a fechada economia brasileira no mercado internacional. A abertura do mercado interno a produtos estrangeiros com preços inferiores aos nacionais forçou as empresas a acelerarem o processo de reestruturação produtiva, resultando no fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos e demissões. A palavra-chave das empresas era redução dos custos, principalmente se esses estivessem relacionados ao custo do trabalho.

As modificações não se restringiram apenas ao ambiente da empresa, mas foram acompanhadas por uma conjuntura recessiva que se aprofundava e por um liberalizante conjunto de medidas concretizadas nos programas de privatizações e na redução do papel das políticas públicas como indutoras da demanda. Ao Estado, nesse processo, coube o aumento na taxa de juros e o avanço de projetos de desregulamentação econômica e de flexibilização institucional do mercado de trabalho.

Os resultados de tais mudanças tiveram impacto sobre o emprego e principalmente sobre a formalização do trabalho. Segundo dados do IBGE, na primeira metade da década de 1990 mais de 1 milhão de empregos foram eliminados na indústria de transformação, tendo parte de seus trabalhadores caído na informalidade e outra parte se deslocado para o setor de serviços, onde é ainda mais intensa a diferença nas condições de emprego, com predomínio dos contratos de baixa qualificação e de baixos salários.

Pautados por esse cenário, Governo, empresários, estudiosos e até mesmo alguns trabalhadores passaram a difundir a ideia de que o sistema de relações de trabalho no Brasil tinha que se adaptar a essa nova realidade. O sistema de relações de trabalho efetivamente não contemplava a nova realidade caracterizada pelo aumento na informalidade e pela queda da participação dos salários. No entanto, as alterações no sistema de relações de trabalho não solucionaram esses problemas, ao contrário, acabaram por aprofundá-los.

Ao longo do Governo de Fernando Henrique Cardoso, foram editadas medidas provisórias que alteravam as regras básicas da legislação trabalhista, essencialmente aquelas relacionadas ao vínculo contratual, à jornada e à remuneração. Entre as diversas mudanças, encontrava-se o contrato de trabalho por tempo determinado, o trabalho por tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, a introdução do banco de horas, a redução do salário com redução da jornada e tantas outras alterações que, além de flexibilizar os direitos dos trabalhadores, também produziram um retrocesso nos espaços de diálogo recentemente conquistados pelo movimento sindical.

A contrapartida dessa flexibilização seria a geração de emprego, que, todavia, não se concretizou. O resultado foi uma maior flexibilidade das relações de trabalho aliada a elevadas taxas de desemprego, principalmente para mulheres e jovens, e crescimento do mercado informal. A participação dos trabalhadores formais cai de 53% em 1991 para 45% em 2000. Por sua vez, os postos de trabalho informais aumentaram de 37,6% em 1990 para 50,8% em 2000 (Sabatini e Nakatani, 2002).

As bandeiras de luta do movimento sindical durante a década de 80, que buscavam a redução da jornada de trabalho e a reforma do sistema corporativista, foram rapidamente perdendo espaço para a desregulamentação dos direitos trabalhistas e a flexibilização das relações de trabalho (Rodrigues, 1999). Cabe lembrar que a justificativa para tal desregulamentação estava centrada em uma possível rigidez do sistema de regulação. Sistema esse que estruturalmente sempre se adaptou a todo o tipo de conjuntura econômica pela utilização de instrumentos oficiais ou clandestinos que tornavam flexível o uso do trabalho.

O resultado sobre o movimento sindical não poderia ser diferente: redução no número de filiados, queda na receita sindical e, conseqüentemente, queda no poder de pressão e negociação dos sindicatos. A reação do movimento sindical a essa situação foi a adoção de uma postura conservadora, deixando de lutar por novas conquistas e iniciando um árduo processo de defesa de seus direitos anteriormente conquistados. Cada vez mais os discursos em defesa da proteção via unicidade sindical e da contribuição compulsória ganham força dada à crescente fragilização do movimento.

Essa fragilização, porém, não era resultado apenas de um quadro econômico desfavorável, mas também da significativa pulverização de sindicatos registrada nesse período. Segundo levantamento realizado pelo IBGE (2002), nessa última década o número de sindicatos cresceu cerca de 40%, com destaque para o aumento no número dos sindicatos de trabalhadores autônomos, na ordem de 307%, justificado, em parte, pelo aumento das taxas de desemprego e pela ampliação da informalidade. A taxa de sindicalização, quando comparada à população economicamente ativa (PEA), apresentou uma queda de 5,2%. Comparado com a população ocupada, esse índice teve um incremento de apenas 0,8%. Quanto à distribuição regional, embora o número de sindicatos na região Norte e Nordeste tenha crescido em média 70%, as regiões que concentram as maiores proporções de sindicatos permanecem sendo Sul e Sudeste.

Além disso, observa-se uma redução no número de trabalhadores e sindicatos ligados aos ramos da indústria e a empresas de crédito e bancos em

consequência do processo de reestruturação produtiva, que resultou em redução da base social e dos recursos financeiros disponíveis. Ao mesmo tempo, há um aumento no número de sindicatos ligados ao setor público, cujo reconhecimento ocorreu apenas com a Constituição de 1988 (Tabela1).

Tabela 1 – Distribuição percentual dos sindicatos de trabalhadores por representatividade dos grandes grupos profissionais no Brasil - 1991/2001

Grande Grupo Profissional	1991	2001
Trabalhadores na agricultura	39%	35%
Trabalhadores na indústria	21%	16%
Empregados no comércio	13%	13%
Servidores públicos (1)	8%	15%
Demais grandes grupos	19%	21%

Nota: (1) Exclui os profissionais de ensino da rede pública.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 1991/2001.

A pulverização não se limitou ao movimento sindical de base, mas também teve reflexo sobre a cúpula desse movimento. Trata-se da emergência de mais três centrais sindicais: Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), Social Democracia Sindical (SDS) e Força Sindical (FS). A CAT transformou-se em Central Sindical em 1995, quando setores ligados a cristãos conservadores conseguiram se organizar. A Central defendia a livre organização dos trabalhadores desde que subordinada ao princípio da unicidade sindical. A SDS, por sua vez, foi criada a partir de uma divisão da Força Sindical, em 1997, como uma tentativa de organização sindical do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) (Radermacher e Melleiro, 2007).

Não por acaso a Força Sindical ficou por último na análise; ela e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) consolidaram-se como as duas principais centrais sindicais brasileiras. Criada em 1991, a Força Sindical é formada por egressos do velho sindicalismo de Estado. A Central ficou conhecida por defender

um sindicalismo de resultado, baseado nas ideias do livre mercado. Sua atuação era completamente diferente da CUT: tinha suas ações pautadas na cooperação em parceria com o capital, sendo necessário negar o sindicalismo de confronto e ideologizado pregado pela CUT (Radermacher e Melleiro, 2007). Quanto à representatividade, segundo o último censo sindical realizado, a CUT detinha 25% dos sindicatos filiados a alguma central, e a Força Sindical, 7%, sendo as duas maiores centrais sindicais no Brasil.

No final da década de 90, essas duas grandes centrais do movimento sindical, mesmo sem contarem com o reconhecimento legal, participaram de importantes fóruns de discussão, conselhos, comissões e câmaras setoriais. Todavia, essa pulverização do movimento sindical teve reflexos sobre o processo de negociação coletiva.

Segundo Gianotti (2002), o efeito dessa divisão foi pautar o processo de negociação coletiva por empresa ou por um conjunto de empresas de um determinado setor voltado para sua realidade e as suas especificidades. As negociações coletivas passaram a ser estruturadas dentro de um novo contexto de estabilidade monetária, de livre negociação dos salários e de mudanças nos padrões organizacionais e produtivos e na própria gestão do trabalho. Isso alterou as pautas de reivindicação presentes nas negociações e o resultados das mesmas. A manutenção dos empregos, a formação e qualificação, o deslocamento de ajustes salariais fixos para formas variáveis de compensação salarial, a flexibilização da jornada de trabalho e a manutenção das conquistas passaram a ser pautadas nas mesas de negociação coletiva. Contudo, à medida que essas negociações ocorriam por empresas, a capacidade de pressão do movimento sindical se enfraquecia. A capacidade de organização sindical dentro do local de trabalho sempre foi precária e, quando ocorria, disputava espaço com as estratégias adotadas pelas empresas, de cooperação e cooptação dos trabalhadores, isolando, assim, os sindicatos. Há de ser feita, nesse caso, uma ressalva às importantes experiências realizadas pelos metalúrgicos do ABC com as chamadas comissões de fábrica, que possibilitaram a negociação direta entre os trabalhadores e as empresas, fortalecendo as organizações de trabalhadores e

melhorando sua relação com as empresas sem a interferência do Estado (Carvalho, 2001).

Os temas propostos nas negociações coletivas foram além da CLT e passaram a incorporar interesses específicos e mesmo individualizados, quebrando a rigidez daquele estatuto mais amplo em aspectos de regulação do trabalho tornados obsoletos pelas novas exigências competitivas. É essa rigidez que muitos consideram como a principal causa do desemprego e dos baixos salários. É inegável a necessidade de reformular a CLT e o próprio sistema de relações de trabalho no Brasil, pois ambos não estão mais de acordo com o contexto econômico, produtivo e social do País.

As medidas adotadas durante a década de 90 significaram um retrocesso nos avanços alcançados pelo movimento sindical ao longo dos anos 80. A pulverização do movimento sindical, as mudanças organizacionais e de gestão dentro das empresas e uma política nacional liberalizante que priorizava a desarticulação do Estado em prol da iniciativa privada fragilizaram um sistema de relação de trabalho já bastante desarticulado. O aumento do desemprego e da informalidade reduziu o poder de pressão dos sindicatos e enfraqueceu ainda mais a sua capacidade de representação, intensificando o desequilíbrio sempre presente na relação entre trabalhadores e empregadores.

### **2.2.5. O sistema de relações de trabalho em um governo dos trabalhadores.**

No último ano do Governo do Fernando Henrique Cardoso, o Congresso Nacional aprovou o Projeto de Lei 5.843/01, que propunha a alteração no artigo 618<sup>6</sup> da CLT, considerando que os acordos ou convenções coletivas negociados poderiam se sobrepor à legislação trabalhista, uma temeridade frente ao enfraquecimento do movimento sindical. Isso, sem dúvida, resultaria na redução dos direitos já garantidos em lei por meio da negociação coletiva.

---

<sup>6</sup> A alteração no artigo 618, estabelece a prevalência de convenção ou acordo coletivo de trabalho sobre a legislação infraconstitucional. A redação do artigo assim estabeleceu: “ Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal; as Leis n. 6.312, de 14 de abril de 1976, e n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985; a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança do trabalho.”



Encerrados os oito anos de Governo de Fernando Henrique Cardoso, chega à presidência um representante dos trabalhadores. A chegada de Luís Inácio da Silva (Lula) ao poder promoveu uma efetiva mudança na elite governamental no âmbito federal. Diversos cargos do primeiro escalão, além de 12 ministérios, foram ocupados por sindicalistas, ex-sindicalistas ou pessoas que tinham em sua trajetória participação no movimento sindical. A vitória de Lula foi vista por muitos como uma vitória também da CUT, uma vez que a Força Sindical apoiava o também candidato José Serra, do PSDB (Radermacher e Melleiro, 2007).

O Governo Lula manteve a ideia de atualizar a CLT e o sistema de relações de trabalho, mas, ao contrário do que se poderia pensar, sem grandes propostas revolucionárias. As primeiras medidas focadas nessa área foram a revogação da Lei 5.843/01, editada no Governo de Fernando Henrique Cardoso, e a construção do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) para discutir as questões relacionadas ao mundo do trabalho. Contrariamente à prática exercida no País, de centralizar as decisões institucionais no âmbito do Governo, o FNT foi um espaço privilegiado, em que participavam trabalhadores, empresários e Governo, constituindo um ambiente para a negociação tripartite. A necessidade de uma discussão mais ampla partia do diagnóstico do esgotamento do modelo de organização sindical e das necessidades de aprofundar a democracia das relações de trabalho.

A estratégia adotada pelo Governo privilegiaria, no primeiro momento, a discussão sobre a reforma sindical, procurando equilibrar as forças entre as entidades representativas dos empregados e as dos empregadores para, posteriormente, discutir a reformulação das leis trabalhistas. Esse foi o primeiro embate travado no Fórum, dado que os setores empresariais tinham como objetivo centrar as discussões nas questões relacionadas à legislação trabalhista. O governo, juntamente com os trabalhadores, conseguiram manter a ordem dos temas propostos e deram prosseguimento à constituição e discussões do fórum.

Iniciado em agosto de 2003, o FNT buscou construir o consenso entre representantes das centrais sindicais de trabalhadores, sindicatos patronais e Governo em relação aos temas. O funcionamento do Fórum estabelecia a realização de Conferências Estaduais do Trabalho em todas as unidades da Federação e seminários com a presença de sindicalistas, empresários,

estudiosos, juristas e todos aqueles que tivessem interesse no tema (Radermacher e Melleiro, 2007).

As propostas construídas estavam assentadas em três grandes eixos: organização sindical, negociação coletiva e sistema de composição de conflitos. Quanto à organização sindical, as discussões centravam-se na pouca representatividade das entidades sindicais e na contribuição provisória, questões já antigas e polêmicas para o movimento sindical. As propostas apontadas estabeleciam a eliminação gradativa da contribuição sindical compulsória por um período de três anos, sendo substituída por uma taxa vinculada à realização da negociação coletiva a ser definida na mesa de negociação coletiva e aprovada em assembléia.

A discussão sobre a liberdade sindical teve como base a Convenção nº 87<sup>7</sup> da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A polêmica em relação a esse tema sempre esteve relacionada à enraizada cultura da unicidade sindical e da forte estrutura verticalizada, com significativa participação das confederações nas ações sindicais. Para se chegar ao consenso foi formulado um sistema de organização misto que garantia às entidades já existentes a exclusividade de representação, mantendo, com isso, o princípio da unicidade, e a liberdade sindical para novas entidades sindicais que viessem a se constituir. Além disso, o critério para organização sindical dar-se-ia com base no setor econômico e no ramo da atividade econômica, substituindo o enquadramento por categoria profissional. Soma-se a essas questões a representação dos trabalhadores no local de trabalho e o reconhecimento legal das centrais sindicais.

Em relação às negociações coletivas, as sugestões apontaram para uma democratização das relações de trabalho: possibilidade de as negociações coletivas serem articuladas nacionalmente, obrigatoriedade das partes em negociar e extensão dos direitos de negociação ao setor público. A negociação nacional estabeleceria padrões mínimos, que poderiam ser ampliados nas negociações regionais conforme as condições locais. Além disso, a proposta ratificava a Convenção nº 135, que coíbe atos antissindicais.

---

<sup>7</sup> Para maiores detalhes, consultar: <http://www.oit.org/ilolex/portug/docs/C087.htm>

Quanto à solução dos conflitos, as conclusões apontaram a manutenção do direito de greve e, quando em situação de greve, o funcionamento em condições mínimas daqueles serviços considerados essenciais à comunidade, serviços esses que deveriam ser definidos em negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores. O FNT apontou também para a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho, introduzindo a arbitragem pública ou privada para solucionar impasses nas negociações coletivas. No entanto, isso é um assunto controverso em virtude de experiências anteriores, como o caso das Comissões de Conciliação Prévia<sup>8</sup>, e da possibilidade de manipulação ou de indução a serem fechados acordos lesivos ao trabalhador ao abrir mão de direitos, ainda mais quando está em jogo a necessidade de preservação do emprego.

Um dos aspectos mais importantes proposto pelo FNT foi a criação do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, composto por uma câmara de negociação tripartite e paritária, tendo como função interferir e discutir as políticas públicas e as iniciativas legislativas nas áreas de trabalho. Esse foi um dos principais avanços na forma de condução e elaboração das políticas no País. O Conselho teve como primeira tarefa a implantação da reforma trabalhista.

O resultado desse longo processo de negociação entre os diferentes atores e seus diversos interesses foi o relatório aprovado pelo FNT em março de 2004, que serviu de subsídio para a elaboração de um projeto legislativo de reforma sindical a ser apreciado pelo Congresso Nacional. O consenso que possibilitou a construção das propostas para o relatório do FNT não permaneceu durante o trâmite do projeto no Congresso Nacional.

Conforme as propostas iam sendo detalhadas, as grandes diferenças de interesses e os dissensos voltavam à tona. A mobilização dos diferentes atores para pressionar por suas posições e a falta de experiência no diálogo social foram decisivas para a desarticulação dos discursos entre trabalhadores e

---

<sup>8</sup> A Lei 9.958/2000, acrescentou e alterou os artigos da CLT, instituindo as Comissões de Conciliação Prévia. Segundo o texto, as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com atribuições de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. As Comissões referidas poderão ser constituídas por empresas ou por sindicatos ou ter caráter intersindical. Têm como função conciliar exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído.

empregadores e Governo. Na verdade, nem mesmo os trabalhadores tinham um consenso em relação ao seu discurso. As divergências abarcaram uma série de aspectos, entre eles a possibilidade de as Centrais Sindicais realizarem acordos e de atuarem como representantes dos trabalhadores em processos judiciais e na arbitragem compulsória em caso de impasse nas negociações. O ponto com maior resistência junto aos empresários foi a representação dos trabalhadores no local de trabalho. Inicialmente, a ideia era que a definição no número de representantes ocorresse por meio dos comitês sindicais de empresas formados por delegados eleitos entre os sindicatos. Contrários a esse texto, os empresários passaram a defender a manutenção do texto constitucional, que prevê a obrigatoriedade de representação nas empresas com mais de 200 trabalhadores, o que, na prática, não existe, pois a lei precisa de regulamentação.

O Governo tentou intermediar fazendo uma terceira proposta, que previa um período de transição para se adaptar a nova regra, mas que também não foi aceita. Isso reflete claramente o autoritarismo presente na relação empregado-empregador e a limitação do espaço de trabalho no âmbito privado e reafirma o poder unilateral do empregador em definir as regras. Perde-se, com isso, uma grande chance de democratizar as relações de trabalho no Brasil.

Em julho de 2004, com o objetivo de se contrapor ao FNT, foi criado o Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST), articulado pelas Confederações Sindicais e três Centrais Sindicais: CGT, CGTB<sup>9</sup> e CAT. O FST defendia o sistema confederativo, a representação por categoria profissional e a contribuição sindical compulsória. Além de manter os principais pilares da estrutura sindical, posicionava-se contra o poder de negociação das centrais sindicais, defendendo que esse papel cabia exclusivamente aos sindicatos.

Em meio a todas essas discussões, a proposta de reforma foi enviada ao Congresso na forma de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC 369/05) e de um Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, composto de 238 artigos. Contudo, o Projeto perdeu espaço para a crise política que o Governo enfrentou no chamado caso do “mensalão”, em que o Partido dos Trabalhadores e

---

<sup>9</sup> A sigla CGTB significa: Central Geral dos Trabalhadores do Brasil.

integrantes do Governo sofreram denúncias de compra de votos de parlamentares para aprovação de projetos governamentais e financiamento de campanhas eleitorais.

Em maio de 2006, passada a crise política, o Governo tentou dar continuidade à reforma com a edição de duas medidas provisórias, 293 e 294, criando o Conselho Nacional de Relações de Trabalho e legalizando as Centrais Sindicais. Apesar de não ter sido votada, a proposta foi rejeitada pelas lideranças das bancadas, e o Governo voltou atrás.

Dado que não foi possível aprovar a reforma sindical em um bloco único, ela foi fatiada. Em março de 2008, no segundo mandato do Governo, finalmente as Centrais tiveram seu reconhecimento, faltando apenas definir os critérios de representação, o que significa a eliminação de algumas Centrais do cenário sindical. Segundo Roberto Mangabeira Unger ( *O Valor*, 2008), o Governo pretendia dar continuidade à reforma. De acordo com o autor, o Governo permaneceu com a intenção de elaborar um pacto nacional que levasse a reforma das relações de trabalho no Brasil. O objetivo é adaptar o sistema de relações de trabalho à proposta de desenvolvimento voltada para o crescimento econômico socialmente incluyente e para o aumento da produtividade. Os temas propostos como eixo da discussão são a redução da informalidade, a reversão da queda da participação dos salários na renda nacional e a reforma do regime sindical.

Até 2009, as discussões estavam sendo realizadas junto às centrais sindicais e a um pequeno grupo de empresários e representantes patronais. As avaliações iniciais indicam que o sistema de relações de trabalho construído no Governo Vargas não foi capaz de incluir a maioria dos trabalhadores e também não assegurou uma representação legítima dos trabalhadores. Entretanto, apenas é possível promover uma mudança mais séria e coerente se os atores envolvidos no sistema de relações de trabalho abrirem mão do discurso a favor da flexibilização da legislação trabalhista e da tese do direito adquirido. Esses argumentos não contribuem para a construção de um novo sistema de relações de trabalho.

No momento presente (novembro de 2008), já há alguns componentes de convergência entre os trabalhadores, Governo e empresários. O primeiro refere-se à questão da informalidade. Duas medidas são propostas para minimizar esse problema: ampliar o raio de ação da política econômica e desonerar os impostos sobre a folha de pagamento. Na política econômica, o melhor instrumento a ser utilizado é a política industrial voltada às pequenas e médias empresas, que vivem muito próximas da informalidade. Para isso, é necessário investir em três áreas: formação de quadros para assessorar e acompanhar as decisões e a condução das empresas, para estabelecer fontes de financiamento com ampliação das linhas de crédito para pequenos produtores e de baixo custo por meio do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e para ampliar os investimentos em pesquisas tecnológicas que possam ser transferidas para as pequenas empresas, atuando junto aos Ministérios da Ciência e Tecnologia e da Indústria e Comércio.

O segundo aspecto, a desoneração da folha de salários, classifica os impostos em três grupos acessórios. O primeiro grupo inclui o conjunto de impostos que deveriam ser financiados por impostos gerais, como os encargos relacionados com o Sistema S e o Salário Educação. Assim, esses encargos deixariam de incidir sobre a folha de pagamento. O segundo grupo refere-se à manutenção, na folha de pagamento, dos chamados impostos do quase salário. O terceiro grupo, e mais importante, é a contribuição patronal à previdência social. O financiamento da previdência social deixa de se dar pela folha de pagamento e é substituído pelo faturamento das empresas. Esse método tem duas consequências: a primeira refere-se a uma incidência maior sobre as empresas intensivas em capital que, embora empreguem menos trabalhadores, são referência nos indicadores de produtividade, e a segunda está relacionada à credibilidade dos dados divulgados. A segunda forma sugerida para financiar a contribuição previdenciária é via imposto gerado sobre transações financeiras ou sobre valor agregado.

A segunda opção apresenta uma forte resistência, pois expõe a previdência a críticas e ataques. Isso traz duas consequências: inibe o acúmulo

de tecnologia e desacelera o processo de inovação tecnológica na produção. Contudo, o contradiscurso afirma que os trabalhadores podem ser prejudicados com a queda na produtividade das empresas e possíveis aumentos nos custos e no preço final do bem.

Em relação à queda da participação dos salários na renda nacional, esse é um fator decisivo para minimizar as desigualdades que ameaçam a capacidade de concorrer em igualdade com as demais economias que se utilizam de uma mão-de-obra barata e de grandes economias de escala. Há um nítido descompasso entre os reajustes salariais e o crescimento da produtividade; mesmo os reajustes dados ao salário mínimo nos últimos anos não foram capazes de alterar essa situação. Reverter esse cenário exige, segundo os atores que participam dessa discussão, assegurar um regime tributário neutro que incentive as empresas que empregam um número maior de trabalhadores e se preocupam com a qualificação dos mesmos a estabelecer um sistema que venha a proteger e representar os trabalhadores terceirizados; para isso, é necessário criar um estatuto que estabeleça condições mínimas de trabalho, organização e representação. Além disso, exige efetivar o princípio constitucional da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados, sem que isso esteja condicionado a reajuste salarial negociado no processo de negociação coletiva.

O último ponto referente ao regime sindical contempla o reconhecimento das Centrais Sindicais, já ocorrido em março de 2008, substituição do imposto sindical pela taxa de participação negocial, organização no local de trabalho, combate às práticas antissindicais e, por fim, organização legal do processo de negociação coletiva. Essas medidas visam ao fortalecimento e à independência do movimento sindical bem como à ampliação da representação de todos os trabalhadores formais, incluindo os terceirizados. O sucesso de tais medidas depende da articulação entre os diversos interesses.

Os avanços no movimento sindical brasileiro foram lentos e incompletos. A estrutural sindical mantém os principais elementos da organização corporativista, apresentando uma estrutura verticalizada, em que os sindicatos se organizam em categorias, se reúnem em federações, e essas, por sua vez, se organizam em confederações também classificadas em categorias. Segundo o IBGE (2002, p.6):

“(.) o modelo de sindicalismo brasileiro prevê uma estrutura verticalizada compulsória de representação de ramos da economia que tem o sindicato na sua base, a federação no meio e a confederação no topo.”

As modificações foram poucas nos últimos 70 anos em relação ao modelo sindical e às relações de trabalho, frente às profundas modificações que o País enfrentou nesse período, como o aumento da população, um processo acelerado de industrialização e a ampliação das relações de mercado nos setores e nas regiões do País. O Brasil evoluiu significativamente em termos econômicos e principalmente produtivos, mas as condições de trabalho e a representação sindical parecem andar em um ritmo mais lento quanto à regulamentação e à ampliação dos direitos do trabalho; já a flexibilização, principalmente a partir dos anos 90, apresentou um ritmo muito mais acelerado, indo ao encontro aos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Como visto nesta seção, o modelo corporativista concede representatividade aos sindicatos seja por meio de mecanismos oficiais, seja por benefícios sociais. Os sindicatos, de maneira geral, constituem um canal de participação para a classe trabalhadora. A negociação coletiva pode ser considerada como um desses canais de participação, em que o trabalhador tem possibilidade de ampliar suas conquistas e tentar equilibrar a correlação de forças. A negociação coletiva acompanhou todas as modificações vivenciadas pelo movimento sindical durante a década de 80, com a redemocratização do País, intensificando o processo de negociação ocasionado por uma forte ascensão dos sindicatos, que voltaram suas ações para a organização interna e para as questões salariais.

Durante a década de 90, essa situação se inverteu, as negociações coletivas voltaram-se mais para questões ligadas ao ambiente da empresa, e a estrutura sindical manteve-se atrelada a uma estrutura arcaica e centralizada na mão no Estado. Dentro desse contexto, na próxima seção é analisado o comportamento da negociação coletiva durante a década de 90, destacando os elementos que a influenciaram nesse período. Antes, é necessário analisar a estrutura da negociação coletiva no Brasil, considerando a influência da legislação e das limitações dos sindicatos.



### 3. AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E OS ELEMENTOS QUE ENVOLVEM ESSE PROCESSO.

As teorias apresentadas no Capítulo 2 ajudam a identificar os elementos que influenciam os resultados das negociações coletivas tanto em relação ao ambiente interno das empresas como aos fatores externos ao processo. Entretanto, deve-se ter cuidado ao adaptá-los para o caso das negociações coletivas no Brasil. O modelo de negociação coletiva adotado no Brasil apresenta limitações constitucionais e legais que pressionam os atores envolvidos no processo.

Este capítulo tem como objetivo caracterizar a negociação coletiva no Brasil, procurando definir os fatores que influenciaram na formação dos sindicatos, o processo e os resultados das negociações coletivas durante a década de 90 e até 2006. Nesse sentido, primeiramente é realizada uma breve análise do arcabouço legal que envolve o processo de negociação coletiva, destacando as principais regras e normas que o envolvem. Na seção seguinte, destaca-se o processo de negociação coletiva no Brasil de uma forma mais geral, avaliando suas principais modificações, seus resultados e os fatores que a influenciaram no período definido para análise.

#### **3.1 Negociações coletivas: regras, normas e leis que envolvem o processo.**

A negociação coletiva, como visto no capítulo anterior, é influenciada por elementos internos e externos capazes de estabelecer normas e regras que tendem a afetar as relações de trabalho como um todo. Entretanto, essas regras e normas se alteram conforme o grau de democracia do país, a participação do Estado, a estrutura produtiva, as políticas econômicas e sociais e principalmente a estrutura sindical. De acordo com Siqueira (1998), o processo de negociação coletiva pode ser dividido em três fases, que compreendem a organização e os processos, os instrumentos normativos a serem utilizados e a definição do

sistema de composição de conflitos a ser adotado conforme o resultado e o momento em que a negociação se encontra.

A primeira fase do processo está ligada à dinâmica da negociação coletiva, ou seja, à definição de sua periodicidade, de quem são seus participantes, de sua abrangência, de qual o seu conteúdo e do próprio tipo de negociação que se pretende realizar. Em grande parte dos casos, as negociações são realizadas em períodos determinados, definidos em comum acordo entre as partes, chamados de data-base. A negociação coletiva pode ocorrer em diversos níveis: setorial, empresarial, local, municipal, intermunicipal, regional, inter-regional, estadual, interestadual e nacional. A definição da abrangência e a separação por níveis estão ligadas aos objetivos e aos assuntos a serem levantados. O processo pode também desenvolver-se em todos os níveis, respeitando uma certa hierarquia, do mais geral (nacional) ao mais particular (empresa).

Por meio dos níveis, pode-se identificar se o processo de negociação coletiva é centralizado, quando abrange um setor econômico com a cadeia produtiva, ou fragmentado, quando realizado no âmbito das empresas, em regiões específicas ou diretamente entre empregados e trabalhadores. Os níveis acabam por definir o perfil e a participação dos atores nas negociações coletivas. Geralmente os trabalhadores são representados por organizações sindicais e, eventualmente, por comissões de empresas identificadas com um grupo de trabalhadores independentemente da filiação sindical. No Brasil, essa última representação aplica-se de forma mais comum em negociações específicas por empresa. Quanto à representação dos empregadores, essa geralmente é realizada por um sindicato, chamado de patronal, que reúne diversas empresas ou associações de empregadores.

A segunda fase refere-se aos instrumentos normativos que nada mais são que documentos resultantes das negociações coletivas que registram a vigência, o campo de aplicação, o conteúdo acordado, a aplicação territorial e a extensão dos resultados. Os tipos de negociação coletiva e os registros da mesma podem ser classificados em quatro tipos: os normativos, que buscam regularizar as condições de trabalho; os institucionais, que se destinam a criar novas instituições; os transacionais, que têm o objetivo de eliminar o conflito entre os

atores envolvidos, e os decisoriais, que visam estabelecer condutas e sobre a gestão empresarial (Siqueira, 1998).

As negociações coletivas, no Brasil, utilizam o chamado instrumento normativo para registrar os resultados das negociações. Os instrumentos normativos aplicam-se no campo territorial, atingindo os envolvidos na região ou exclusivamente os participantes que firmam o acordo, ou os seus respectivos representantes. Esses documentos possuem diversas denominações. São conhecidos como Acordo Coletivo, Contrato Coletivo, Convênio Coletivo ou Convenção Coletiva, entre outras. O conteúdo dos instrumentos é classificado em cláusulas que tratam do assunto que é o objetivo da negociação. Elas podem ser consideradas cláusulas normativas, que se referem aos contratos individuais de trabalho, e/ou cláusulas obrigacionais, que são aquelas que geram direitos e obrigações às partes contratantes. Para o instrumento normativo ter validade, certos procedimentos devem ser obedecidos, como ser registrado de forma escrita, especificando os participantes, o prazo de vigência, a identificação das categorias abrangidas, as normas para conciliação, a aprovação do instrumento em assembléia das partes interessadas, a renovação, a revisão e a revogação do instrumento (Boletim Dieese, 1996).

A vigência de determinado acordo ou decisão está ligada à duração do instrumento normativo, que pode ser por tempo determinado ou indeterminado. A legislação estabelece que o prazo para renovação do instrumento não pode ultrapassar um dado número de anos. No Brasil, os acordos geralmente têm vigência de 12 meses, sendo renegociados a partir da definição da chamada data-base, que procura especificar um determinado mês para iniciar o processo de negociação. Quando as partes não conseguem chegar a um acordo, há dois tipos de soluções: prorrogam-se os efeitos dos instrumentos vencidos até o estabelecimento de um novo acordo ou estendem-se os efeitos do instrumento por um curto período de tempo, em torno de 60 dias. Ultrapassando esse período, o instrumento vigente não apresenta mais efeitos (Horn, 1999).

Os sindicatos ou as associações que, por algum motivo, não participaram da negociação podem aderir a ela após a sua assinatura, em casos em que a negociação ocorreu fora do âmbito da empresa, sendo considerados contratos

abertos. O poder público tem o poder de ampliar um instrumento normativo de um setor organizado para setores menos organizados onde haja uma pequena representação sindical que venha a apresentar dificuldade em negociar.

Nem sempre a negociação coletiva se desenvolve de uma maneira consensual. Em alguns casos, trabalhadores e empregadores divergem sobre os temas a serem tratados, gerando o que se chama de conflito coletivo. Sendo assim, a definição de um processo de composição de conflito, terceira fase, pressupõe que a negociação se encontra em uma situação de impasse, ou seja, trabalhadores e empregadores encontram-se em uma situação de divergência quanto aos interesses do grupo.

Os conflitos podem apresentar um caráter jurídico, por exemplo, discordância na interpretação de determinada lei ou norma, ou um caráter econômico ligado a situações de regulação ou interesses a respeito de antigas ou novas normas (cláusulas). Segundo Siqueira (1998, p.48), "(...) os conflitos de interesses são inevitáveis em qualquer sociedade. Neste sentido existem regras para sua composição, mas não podem existir regras para sua eliminação." As maneiras utilizadas para a composição do conflito são classificadas de autocomposição, quando não necessita da interferência de terceiros, ou de heterocomposição, quando há a necessidade de utilizar um poder acima das partes - ou por imposição jurídica ou por aceitação das partes.

Para a solução do conflito, são definidos mecanismos que minimizem ou solucionem o impasse. Os mecanismos utilizados por autocomposição são a conciliação e a mediação. A conciliação ocorre quando as respectivas partes chegam a um acordo sem assistência de terceiros<sup>10</sup>.

Segundo Horn (1999, p.2), sobre a autocomposição dos conflitos:

"(...) ocorre através de negociação entre as partes – por exemplo, entre um sindicato de trabalhadores e um sindicato de empresas – e cujo resultado é um acordo em que se fixam os termos e as condições aplicáveis às

---

<sup>10</sup> A participação de um terceiro agente não descaracteriza o processo desde que esse agente não se coloque acima das partes com o objetivo de impor uma solução.

relações de trabalho nas empresas por ele abrangidas, bem como as normas voltadas ao relacionamento entre as partes mesmas. O funcionamento da conciliação parte do pressuposto de uma simples negociação onde as partes se confrontam e discutem seus pontos de vista se comprometendo a chegar a um acordo, ou seja, esse procedimento procura reaproximar opiniões antagônicas até alcançar uma solução.”

Ao contrário da conciliação, a mediação busca minimizar o conflito com a interferência de terceiro, que deve ser escolhido pelas partes, as quais procuram encontrar a solução por meio da proposta desse mediador. As opiniões ou decisões desse mediador não são decisivas, ou seja, as partes podem ou não aceitar suas ponderações. A utilização de um mediador ainda é muito restrita por falta de tradição e por suas propostas serem aceitas ou não conforme o interesse das partes envolvidas (Horn,1999).

Já os mecanismos que compreendem a heterocomposição são a arbitragem e a solução jurisdicional. A arbitragem é a busca pela solução do conflito com a utilização de um árbitro responsável que, por meio da apresentação de um laudo, busca solucionar os impasses. O árbitro tem a obrigação de encerrar o conflito com suas opiniões ou propostas, não tendo as partes meios para intervir, o que a diferencia da mediação ou conciliação. Quanto à solução jurisdicional, essa depende exclusivamente do Poder Judiciário.. A partir da instauração do processo de dissídio coletivo junto à Justiça do Trabalho, é possível, às partes, utilizando uma sentença normativa,<sup>11</sup> eliminar o conflito. A Justiça do Trabalho tem o poder de resolver os conflitos coletivos estabelecendo normas e regras às condições de trabalho. Esse mecanismo é o mais utilizado no Brasil, a ponto de os sindicatos darem entrada ao processo antes de iniciar a negociação coletiva, com o objetivo de agilizar o resultado caso as partes não cheguem a um acordo. Diversos trabalhadores têm o hábito de chamar o acordo coletivo de dissídio coletivo (Siqueira, 1998).

---

<sup>11</sup> Decisão judicial proferida em processo de Dissídio Coletivo de Trabalho.

No Brasil, o arcabouço institucional para a solução de conflitos está delimitado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que procura definir duas maneiras para solucionar ou minimizar os conflitos. A primeira quando as partes negociam diretamente e chegam a um acordo denominado convenção coletiva – quando a negociação é feita por sindicatos representativos das categorias profissionais e econômicas - ou acordo coletivo, quando negociado por uma ou mais empresas e os sindicatos representativos das categorias profissionais. O segundo procedimento ocorre com a instauração do processo de dissídio coletivo de trabalho junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) para julgamento do mérito e decisão da sentença normativa julgando as cláusulas do acordo (Horn, 1999). Cabe destacar que a negociação coletiva é um instrumento de autocomposição que procura minimizar o conflito entre capital e trabalho. Quando esse conflito é negado, o processo de negociação coletiva não se realiza.

As diversas etapas que envolvem o processo de negociação coletiva estão intimamente ligadas à legislação. Todavia, a estrutura sindical, as estratégias e táticas adotadas pela parte bem como o maior ou menor grau de interferência do Estado ou da sociedade podem tornar essa legislação mais rígida ou mais flexível. No Brasil, em certos casos, a legislação trabalhista é utilizada como uma medida compensatória frente às reduzidas políticas de empregos e de bem-estar social. Nesse sentido, para que se possa compreender o processo de negociação coletiva no Brasil, não basta entender os elementos jurídicos que compõem o processo, sendo necessário analisar a construção do movimento sindical no País e sua influência sobre a negociação coletiva.

### **3.2 Comportamento das negociações coletivas no Brasil.**

A base da estrutura sindical brasileira é um sindicato único por ramos de atividade em uma determinada região geográfica, e foi sobre essa ótica que a negociação coletiva foi construída. A negociação coletiva se modificou ao longo das últimas duas décadas, crescendo e ganhando importância juntamente com o movimento sindical, mas perdendo espaço frente à conjuntura econômica negativa que o País passou a vivenciar principalmente a partir da segunda metade da década de 90, com aumento da taxa de desemprego e do processo de desnacionalização.

No Brasil, as negociações não são unificadas por setor econômico. Elas são organizadas, em sua grande maioria, por ramos profissionais, em que vigora a prática da negociação por empresa, ocasionando dificuldade de impor ao empregador um outro nível de negociação e ampliar seu poder de pressão. Uma vez que pode haver negociação apenas uma vez durante o ano, o conteúdo a ser trabalhado nas negociações torna-se limitado, o que, muitas vezes, dificulta a adaptação da pauta à realidade específica de cada região ou período.

As negociações coletivas compreendem, ao longo de seu processo, a definição de pautas de reivindicações, as estratégias, a mobilização de forças e a discussão entre as partes e a finalização representada pelos acordos coletivos ou por uma decisão arbitral. Os movimentos realizados dependem das características de cada parte e da conjuntura na qual a negociação ocorre, pois é com base nesses elementos que patrões e empregados se organizam. Assim, a identificação da estrutura ou do próprio comportamento da negociação coletiva está relacionada com o perfil das partes, o mercado, os produtos, a tecnologia, a conjuntura econômica e política, a intervenção do Governo e os temas a serem negociados, o que torna a negociação coletiva algo dinâmico e complexo e que sofre constantes transformações. A análise do comportamento das negociações coletivas passa necessariamente pela avaliação desses elementos (DIEESE, 1999).

O processo de negociação coletiva no Brasil ganhou espaço no final da década de 70 com a reorganização do movimento sindical por meio das primeiras campanhas salariais em busca da recomposição do poder de compra dos trabalhadores frente aos elevados índices de inflação. Entretanto, a negociação coletiva sofreu sérias resistências tanto pelo lado do empresariado quanto pela própria legislação trabalhista, que apresentava dispositivos inibidores da ação sindical, tais como restrições do direito de greve e do poder de arbitragem de cláusulas econômicas nos tribunais (Prado, 1998).

Já a conjuntura da década de 80 caracterizou-se por sucessivas crises econômicas iniciadas com a crise da dívida externa, os programas de maxidesvalorização, as medidas econômicas contracionistas, a queda dos investimentos públicos, o esgotamento do padrão financeiro e as elevadas taxas

de inflação, que levaram o Governo a experimentar diversos planos de estabilização com o único propósito de controlar a inflação. Com o objetivo de manter o poder de compra dos salários, o Governo aplicou cerca de 30 políticas salariais que acabaram por dificultar o aumento real dos salários (Prado, 1998).

A ação sindical frente a esse cenário econômico ultrapassou o âmbito das relações entre capital e trabalho, adquirindo um contorno mais amplo com a organização das Centrais Sindicais, que reintroduziram a classe trabalhadora como um importante ator no cenário econômico, e com os intensos debates sobre temas relacionados à política salarial, à ação sindical e às constantes transformações no mundo do trabalho. Nesse mesmo período, pode-se observar a ampliação da discussão sobre as relações de trabalho por meio do aumento das reivindicações incorporando questões relacionadas às condições de emprego, às formas de contratação, à jornada de trabalho e às relações sindicais. Segundo o DIEESE (2001), os acordos da década de 80 apresentavam cerca de cinco ou seis vezes mais cláusulas que os da década anterior, aumento justificado pelo crescimento do movimento sindical e pela ampliação do processo de negociação coletiva, com a regulação das relações de trabalho ou com a utilização de um importante instrumento de pressão, a greve.

O conteúdo das negociações coletivas, como visto anteriormente, estava centrado em questões salariais. Frente à conjuntura econômica, a ampliação do diálogo entre trabalhadores, empresários e Governo inseriu, nos acordos coletivos, novas cláusulas ou antigas reivindicações relacionadas às condições de trabalho, tais como saúde e segurança do trabalhador, que, embora não estivessem diretamente relacionadas ao processo de trabalho, procuravam garantir treinamento, equipamentos e proteção aos trabalhadores durante o processo produtivo. Além disso, respeitando uma antiga reivindicação do movimento sindical sobre a redução da jornada de trabalho, diversos acordos coletivos passam a garantir o pagamento de horas extras e o abono por faltas. Porém, apenas uma pequena parcela de categorias conseguiu reduzir a jornada de trabalho sem reduzir os salários. A crescente instabilidade do mercado de trabalho a partir da metade da década de 80 introduziu, nas negociações coletivas, questões referentes à garantia de emprego aos trabalhadores e às



gestantes, ao aviso prévio, à indenização adicional aos demitidos, aos critérios de dispensa e à regulamentação da mão-de-obra temporária, entre outras.

Uma das maiores dificuldades do movimento sindical durante a década de 80 tenha sido a ampliação da relação entre empresários e trabalhadores, principalmente em relação à fixação de normas para acesso dos sindicatos aos locais de trabalho e à liberação dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores para as atividades promovidas pelo sindicato. Embora o movimento sindical tenha ganho força e representatividade ao longo dessa década, sempre teve seu espaço dentro das empresas limitado. Suas primeiras experiências foram realizadas em empresas do ramo metalúrgico com as chamadas comissões de fábrica, que possibilitavam ao trabalhador negociar as condições de trabalho diretamente com as empresas (DIEESE, 1998).

A expansão do movimento sindical esbarrou nas intensas modificações econômicas e produtivas sofridas pelo País a partir do início dos anos 90, que afetaram as relações de trabalho e a negociação coletiva. O governo Collor trouxe uma ampla agenda de reformas tratando de temas referentes à abertura comercial, a privatizações, à reforma do Estado, à competitividade internacional e à flexibilização dos direitos trabalhistas.

A permanência das elevadas taxas de inflação deslocou para um segundo plano a discussão desses temas nas negociações coletivas, que continuaram centradas em questões salariais, como visto no período anterior. Já se observa, contudo, a construção e a participação dos trabalhadores nas chamadas câmaras setoriais e nas discussões de âmbito nacional realizadas pelos sindicatos sobre previdência social, políticas de emprego, reforma fiscal e tributária, entre outros.

Com o Plano Real<sup>12</sup>, o grande problema da economia brasileira, a inflação, foi combatido com sucesso. Porém, a solução encontrada pelo Governo para manter os preços em um patamar estável foi abastecer o mercado interno de produtos importados. A entrada no mercado interno de produtos mais baratos forçou as empresas a reduzirem seus preços para poder competir e se manter no

---

<sup>12</sup> O Plano Real foi um plano de estabilização econômica criado em 30 de junho de 1994, que tinha como primeiro objetivo controlar a hiperinflação. Organizado em etapas, o plano resultaria no fim de quase três décadas de inflação elevada.

mercado (Munhoz, 1995). Com o objetivo de conter o aumento do consumo e com as contínuas crises internacionais, que ocasionaram a fuga de capital, foram realizadas sucessivas correções no rumo da economia com base na retração das taxas de crescimento e do crédito, com a fixação de elevadas taxas de juros (Dieese, 2001).

Somam-se a esse cenário desfavorável as constantes mudanças no modelo produtivo. As empresas continuaram adotando novas técnicas de gerenciamento e de produção em busca da redução dos custos, do aumento da produtividade e da necessidade de se tornarem competitivas. Independentemente de se as empresas aproveitaram ou não a abertura comercial para incrementar sua produtividade, a entrada do País na economia internacional obrigou-as a ampliar sua produção ou simplesmente a tornarem-se eficientes para manter-se no mercado. Tornar-se competitivo significava necessariamente reduzir custos, adaptando a produção às constantes flutuações no mercado, com a variável de ajuste centrando-se nos trabalhadores por meio de alterações nas relações de trabalho, demissões, remuneração, flexibilização da jornada de trabalho e da própria legislação (Prado, 1998).

A adoção dessas medidas teve sérios reflexos na economia. Diversos grupos ligados a setores empresariais e aos trabalhadores buscaram novas medidas para combater o desemprego e a queda do nível de atividade. Segmentos como o têxtil, o de calçados e o de máquinas e equipamentos (penalizados em função da facilidade de crédito para importação desses produtos) foram muito prejudicados pela redução das alíquotas de importação e pela valorização da moeda. Outros setores aproveitaram as facilidades da importação para tornarem-se mais competitivos.

As negociações coletivas que, durante a década de 80, foram um importante instrumento no sentido de ampliar as conquistas e os direitos dos trabalhadores, por meio do número crescente de novas cláusulas nos acordos ou nas convenções coletivas, foram perdendo força durante a década de 90 e passaram a ser utilizadas como meio para evitar a perda de direitos e conquistas. Nesse período, houve sucessivas perdas em relação à década anterior, com dificuldades

de negociação no setor público e crescimento lento do número de cláusulas no setor privado.

As cláusulas conquistadas durante o processo de negociação coletiva, como as relacionadas às condições de trabalho, tiveram que se adaptar às inovações tecnológicas e às novas formas de gestão. A redução da jornada de trabalho, antiga reivindicação do movimento sindical, perdeu espaço para uma nova estrutura produtiva com o aumento do volume de horas extras e a implantação do banco de horas como um fator de ajuste da demanda do mercado. Apesar de já estar sendo negociado desde o início da década de 1990, apenas em 1998 o mecanismo de banco de horas passou a ter regulamentação legal. Surgiram novas formas de contratação, como a estabelecida na Medida Provisória nº 1.709, de 1998, que trata do trabalho em tempo parcial, permitindo a contratação de trabalhadores com jornada de trabalho reduzida para até 25 horas semanais, com remuneração proporcional e férias reduzidas. Destaca-se, ainda, que o empregado que tiver mais de sete faltas não-justificadas tem seu período de férias reduzido à metade. A adoção do regime de tempo parcial para os antigos empregados poderia ser realizada apenas mediante a contratação coletiva.

De acordo com os dados do Dieese (2000) sobre a década de 90, cerca de 70% das categorias apresentavam em seus acordos cláusulas referentes ao tema jornada de trabalho que se restringiam à regulamentação da distribuição da jornada semanal de trabalho. Aquelas que faziam referência ao pagamento das horas extras tiveram, em grande maioria, seu valor redefinido. Dos 52 acordos coletivos analisados em 98, em torno de 35 apresentavam redução na duração da jornada de trabalho; desses, 11 reduziram também os salários, e um, além de reduzir os salários, flexibilizou a jornada. Observa-se que, se os salários pagos são baixos, há uma tendência de os trabalhadores utilizarem as horas extras para aumentar seus rendimentos, o que se constitui em um forte motivo para as empresas reduzirem o seu valor ou instituírem o banco de horas. Essas informações refletem o processo de flexibilização da jornada de trabalho. Ainda que alguns sindicatos tenham obtido sucesso ao discutir a redução da jornada durante a negociação coletiva, muitos correram o risco de ter aí incluída também a redução dos salários (Boletim Dieese, 1998).

A utilização da produtividade como um mecanismo de distribuição de renda e, conseqüentemente, de aumento de salário deixa de constar nas pautas de negociação, passando a ser meramente um indicador a ser considerado nos chamados Programas de Participação nos Lucros e Resultados ou Participação Independente. A produtividade, nesse sentido, tende a perder seu caráter distributivo, pois deixa de ser incorporada aos salários, além de transferir a discussão de perfil setorial para o âmbito das empresas, agravando o processo de descentralização das negociações coletivas (Dieese, 1998)

Na segunda metade da década de 90, o aumento do desemprego e a desregulamentação das relações de trabalho, promovida tanto pelo empresariado como pelo Governo, resultaram em avanços insignificantes em relação ao vínculo empregatício. Apenas números reduzidos de acordos conquistaram cláusulas que asseguravam garantias adicionais aos trabalhadores demitidos e visavam restringir a contratação por empresas terceirizadas ou assegurar aos trabalhadores terceirizados a extensão dos direitos adquiridos pela categoria. Nesse mesmo sentido, a negociação de mecanismos capazes de reduzir os desequilíbrios entre os atores envolvidos no processo, tais como a organização dos trabalhadores e o acesso dos sindicatos a informações sobre a empresa ou o processo de trabalho, esteve praticamente ausente nessa última década (Dieese, 2001).

Nesse ambiente totalmente desfavorável aos trabalhadores, verificou-se uma descentralização da negociação coletiva em parte em função da flexibilização das relações de trabalho. Salienta-se, aqui, que a pulverização da negociação coletiva está ligada à redução do poder de barganha dos sindicatos e à própria legislação sindical, que limita a atuação quanto a sua organização e a temas a serem trabalhados. As dificuldades para o movimento sindical de mobilizar os trabalhadores, nesse cenário negativo para o mercado de trabalho, podem ser percebidas pela redução do número de greves ao longo da década de 90, consideradas como um dos mais tradicionais mecanismos de pressão utilizados pelos trabalhadores com o objetivo de modificar a relação entre capital e trabalho e, sempre que possível, ampliar suas conquistas em momentos em que a

negociação coletiva não consegue ser capaz de solucionar o conflito (IBGE, 2002).

Tabela 2 – Número de greves e média de trabalhadores por greve no Brasil 1992/1999

Anos	Número de Greves	Média de Trabalhadores por Greve
1992	557	4.600
1993	653	5.507
1994	1.034	2.665
1995	1.056	2.157
1996	1.258	2.222
1997	630	1.284
1998	546	2.292
1999	508	2.598

Fonte: DIEESE. Banco de Dados Sindicais

A Tabela 2 aponta três situações ocorridas ao longo da década de 90 diretamente influenciadas pela conjuntura econômica vigente no período. Nos dois primeiros anos, o mercado de trabalho sofreu com a abertura comercial, a intensificação da reestruturação produtiva, as elevadas taxas de inflação e a desregulamentação do Estado. Isso se refletiu no pequeno número de greves. Contudo, o movimento sindical manteve sua capacidade de mobilizar os trabalhadores, fruto de seu crescimento e sua consolidação durante a década de 80 como importante agente de transformação na economia como um todo. Ainda que com esse pequeno número de greves, a média de trabalhadores cresceu cerca de 20% de 1992 para 1993.

Com a implantação do Plano Real, a situação econômica se alterou, e finalmente, o País alcançou a estabilidade econômica com o controle da inflação, a valorização cambial, os incentivos às importações e a entrada constante de capital externo, elementos que, embora tenham melhorado o poder de compra

dos trabalhadores, foram responsáveis por baixos índices de crescimento e elevadas taxas de desemprego. Os trabalhadores, pela primeira vez, tiveram que mudar sua pauta de reivindicação centrada na remuneração, desviando sua atenção para questões relacionadas às condições econômicas, fato esse resultante da própria fragmentação das negociações coletivas. O número de greves entre 1993 e 1994 cresceu 58%, enquanto o número médio de trabalhadores reduziu em 51% no mesmo período.

O número de greves cresceu até 1996 em parte devido à dificuldade dos sindicatos em discutir os novos temas e até mesmo o seu papel nesse modelo econômico e produtivo, porém, seu crescimento de 21% entre 1994 e 1996 foi modesto se comparado com o período anterior. O aumento de greves verificado nesse período não foi acompanhado pelo número de trabalhadores, que se sentiam pressionados pelo aumento da taxa de desemprego, redução dos postos de trabalho no mercado formal, queda no rendimento médio e início de um processo de desaquecimento da economia. As dificuldades de organizar os trabalhadores frente a um processo de negociação coletiva particularizado por empresa apenas se agravaram ao longo de 1998 e 1999 diante de mais uma crise internacional, desvalorização cambial e um cenário de instabilidade econômica, fazendo com que o número de greves voltasse ao patamar registrado em 1992. O aumento de número de trabalhadores a partir de 1998 está ligado à atuação do movimento grevista do setor público, que buscava, por meio desse instrumento, recuperar vários anos sem reajuste geral dos salários.

Segundo o Dieese (2001), a redução do número de greves é reflexo não somente da estratégia adotada pelos sindicatos para enfrentar a crise de desemprego, mas também das ações promovidas pelo Governo, introduzindo temas a serem negociados diretamente com as empresas. Isso pode fragmentar a negociação, limitando o processo ao ambiente de cada planta produtiva com a formação de comissão de trabalhadores. Um bom exemplo dessas modificações são as negociações sobre a Participação nos Lucros e Resultados. Para o Dieese (2001, p.208), “ ... a lógica da chamada PLR, a partir da visão governamental, fragmenta a negociação, podendo conduzir ao estabelecimento, de fato, de um sindicalismo por empresa”. Além disso, a flexibilização da jornada

de trabalho e a adoção de contratos de trabalho por tempo determinado auxiliaram na intensificação do processo de negociação coletiva por empresa sob termos individuais:

“A ação sindical nos anos 90 passou por fortes restrições geradas por mudanças na economia e no mercado de trabalho. A elevação do desemprego, que triplicou desde o final de 1989, alcançando um patamar próximo ou superior a 20% da força de trabalho nas várias regiões metropolitanas; a regressão no emprego industrial com a redução de cerca de 2 milhões de postos de trabalho formais; a aceleração do processo de precarização das relações de trabalho e a reduzida taxa de crescimento da economia que, em média, é menor que a verificada na chamada “década perdida” (anos 1980) são fatores que levam ao enfraquecimento do poder sindical nas negociações coletivas de trabalho.” (DIEESE, 2001,p.208)

O movimento grevista praticado durante a década de 90 tinha um caráter muito mais defensivo que propositivo, fato que está diretamente ligado à redução do poder de negociação e à constante flexibilização das relações de trabalho (DIEESE, 2001). As motivações que levaram os sindicatos e os trabalhadores a realizarem as paralisações acompanharam as profundas transformações ocorridas na economia e no mercado de trabalho brasileiro, resultando no crescimento das greves ligadas à defesa de direitos desrespeitados e na queda das paralisações decorrentes das reivindicações. A Tabela 3 permite avaliar as principais modificações quanto às preocupações do movimento sindical e as alterações na legislação e flexibilização das relações de trabalho.

Tabela 3 – Principais motivos de greves no Brasil – 1993/1999.

Motivos das Greves	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Remuneração	62%	77%	49%	40%	32%	30%	37%
Não-cumprimento dos direitos	24%	19%	37%	42%	43%	56%	51%
Emprego	12%	10%	10%	10%	14%	19%	28%
PLR	n/d	n/d	9%	18%	15%	9%	9%
Condições de Trabalho	12%	9%	10%	10%	12%	2%	10%
Sindical	5%	8%	3%	3%	5%	10%	10%
Política	6%	3%	1%	1%	3%	8%	6%
Jornada de Trabalho	3%	3%	12%	12%	8%	6%	10%

Fonte: DIEESE, Banco de Dados Sindicais

Nota: O somatório dos percentuais relacionados a cada ano excede 100% porque as pautas de reivindicação das greves frequentemente são constituídas por mais de um tema de motivação.

As baixas taxas de inflação somadas ao aumento das taxas de desemprego registradas a partir de 1994 deslocaram as reivindicações de questões salariais para temas voltados para a flexibilização de trabalho. Em 1999, 51% das categorias iniciavam seus movimentos grevistas buscando o cumprimento de seus direitos. Ao mesmo tempo, 28% procuravam pressionar os empresários e o Governo pela ampliação ou garantia de emprego.

Temas como a PLR e a jornada de trabalho passaram a ser discutidos mais amplamente e tornaram-se motivo para a realização de greves apenas a partir de 1994, com a introdução da medida provisória que definia normas e regras sobre a negociação da participação nos lucros e a adoção, por parte das empresas, do chamado banco de horas, que aloca a jornada de trabalho conforme as flutuações da demanda. Os sindicatos dos trabalhadores têm se deparado, nas negociações coletivas, não com a oportunidade de melhorar os salários e as condições de trabalho, mas sim de negociar mudanças organizacionais, legislativas ou salariais determinadas pelo Governo ou pela iniciativa própria das empresas, tendo como pano de fundo um constante cenário de instabilidade econômica.

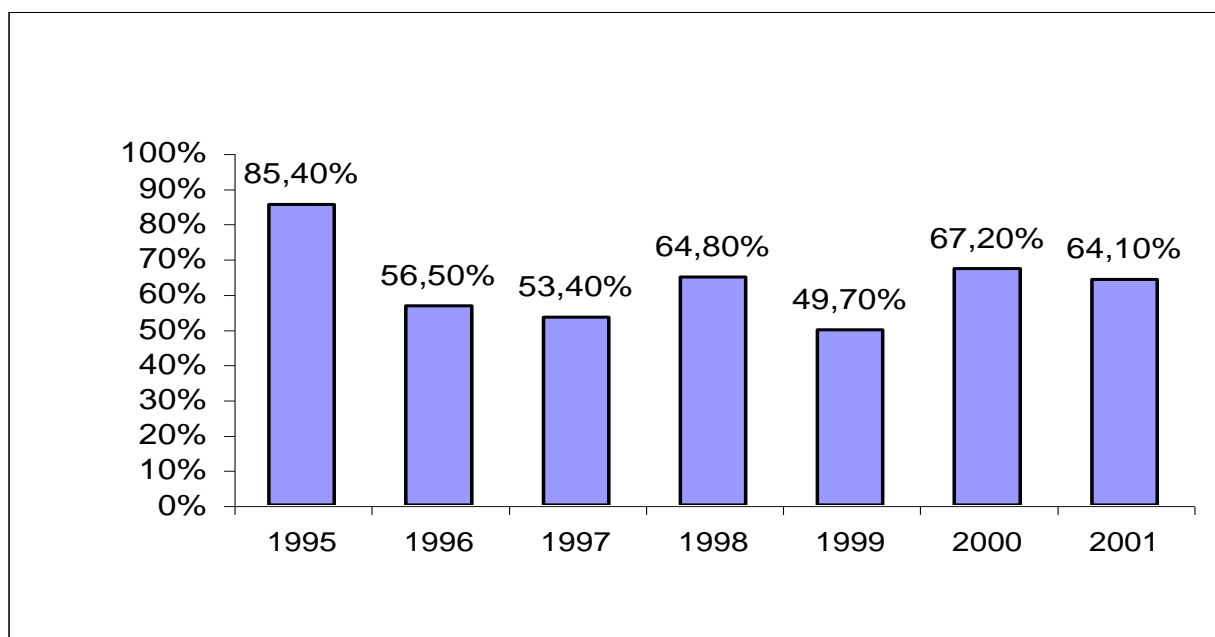
Ao analisar os resultados das negociações sob a ótica dos reajustes conquistados pelos trabalhadores, pode-se observar que, novamente, elementos da conjuntura econômica influenciam os resultados. No Gráfico 1, são mostrados os reajustes salariais conquistados no Brasil entre 1995 e 2001. Esses percentuais englobam as negociações da indústria, do comércio e de serviços e



foram obtidos pela análise dos acordos coletivos disponibilizados no banco de acordos salariais do DIEESE.

Em 1995, 85% das categorias fecharam acordo superior ou igual ao INPC, reflexo da redução da taxa de inflação, da ampliação do emprego, da redução das taxas de desemprego e da elevação do salário mínimo. O quadro positivo não se mantém ao longo de 1996 e 1997, mesmo com a inflação controlada. Fatores como o aumento da taxa de juros e as alterações no regime cambial, em 1999, frearam o ritmo de recomposição das perdas inflacionárias, fazendo com que, em média, 40% das categorias não conseguissem recompor suas perdas.

Gráfico 1 - Percentual de categorias, acompanhadas pelo DIEESE, que conquistaram a reposição integral ou superior ao INPC/IBGE no Brasil - 1995/2001



Fonte: Banco de Dados Salariais do DIEESE

A melhora nos reajustes salariais registrados em 1998 é explicada pela queda dos índices inflacionários, o que facilitou a negociação dos reajustes salariais. O pior resultado registrado desde o Plano Real foi em 1999, revelando que apenas 49% das categorias conseguiram assegurar, na data-base, reajustes

salariais equivalentes ao INPC/IBGE. A elevação significativa dos índices de inflação tornou os empregadores menos flexíveis durante as negociações salariais, ocasionando grande dificuldade para o movimento sindical.

Após a desvalorização cambial, a economia iniciou um processo de reaquecimento que se refletiu principalmente na redução da taxa de desemprego e no aumento do número de assalariados com carteira de trabalho, segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE. Esse cenário favorável resultou em uma melhora nas negociações coletivas ao longo do ano de 2000 e no primeiro semestre de 2001. A redução do percentual de categorias que repuseram a inflação em 2001 em relação a 2000 está ligada ao cenário negativo vivenciado no segundo semestre de 2001, fruto do racionamento de energia, da crise econômica da Argentina, da desvalorização cambial e das perspectivas negativas para a economia brasileira. Salienta-se que, nesse mesmo ano, as categorias que possuíam data-base até abril, mês em que se colocou em prática o racionamento de energia elétrica, obtiveram reajustes superiores ao INPC/IBGE.

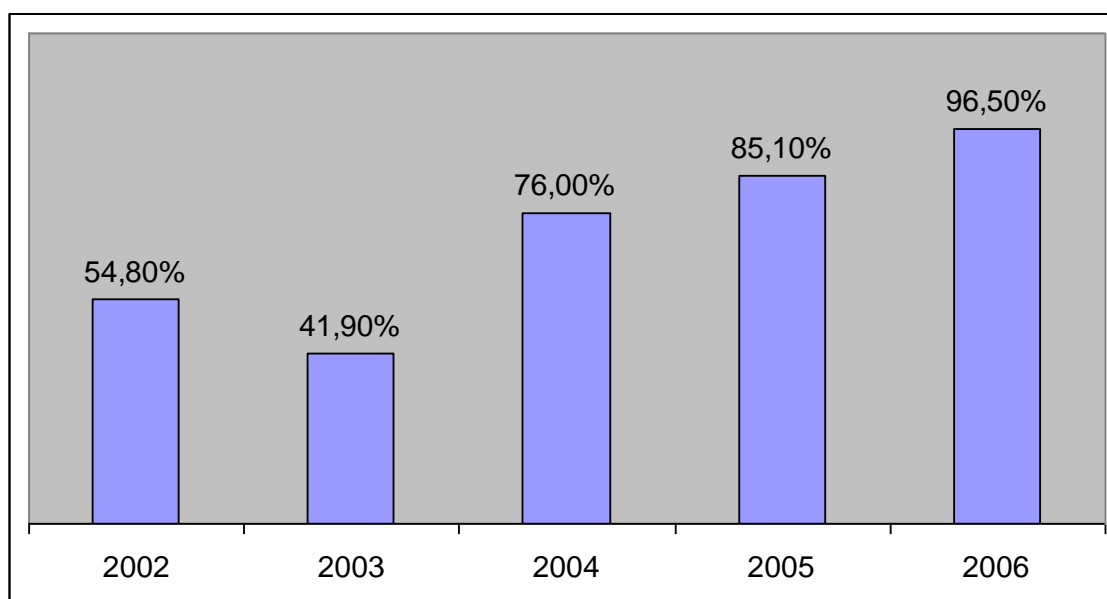
Entretanto, esse reajuste não foi conquistado de forma igual para todos os setores. Os trabalhadores do setor industrial foram os que apresentaram as maiores dificuldades em recompor os salários em 1998 e 1999; apenas metade das categorias conseguiu reajustar seus salários pelo INPC. O melhor desempenho da indústria foi registrado em 2000, quando 70% das categorias desse setor conquistaram reajustes superiores ou iguais à inflação. Situação curiosa ocorreu em 2001 com os reajustes do setor industrial. No primeiro semestre do ano, 73% das categorias apresentaram reajustes acima da inflação; no segundo semestre, a proporção caiu para 56% frente à conjuntura negativa citada acima. Os demais setores, como comércio e serviços, tiveram comportamento diferenciado ao longo desses anos, com destaque para o setor de serviços, em 2000, em que 63% dos acordos negociados apresentaram reajustes superiores à inflação. O comércio apresentou o mesmo comportamento que a indústria em 2001, mas com uma diferença expressiva: no primeiro semestre, 93% dos trabalhadores ligados a esse setor conquistaram reposição superior ao

INPC/IBGE e, no segundo semestre, esse número caiu para 24%, reflexo do desaquecimento da economia (DIEESE, 2001).

O cenário vivenciado no início da década permaneceu inalterado até 2004 mesmo com taxas de inflação menores e baixas taxas de crescimento acompanhadas de elevados índices de inflação. A partir de 2004, o cenário econômico se alterou, e o País registrou um crescimento econômico de 5,7% acompanhado por uma inflação anual de 6%, índice relativamente baixo se comparado com o dos anos anteriores.

A combinação da melhora no quadro econômico com a queda nas taxas de desemprego em 2005 e 2006 (redução de cerca de 3%) foi determinante para as condições de barganha dos trabalhadores. O período entre 2004 e 2006 apresentou um conjunto de fatores que favoreceu os trabalhadores. Entre esses fatores, encontram-se (a) queda dos indicadores de inflação, fazendo com que os sindicatos negociassem índices baixíssimos para sua experiência histórica, (b) redução das taxas de desemprego e ampliação do emprego com carteira assinada e (c) crescimento médio anual do País em torno de 4%.

Gráfico 2 - Percentual de reajustes salariais iguais ou superiores ao INPC/IBGE – Brasil - 2002 a 2006



Fonte: DIEESE

O reflexo foi imediato sobre as negociações coletivas; a proporção de reajustes salariais abaixo da inflação caiu drasticamente e abriu-se espaço para discussão de outros temas relacionados às condições de trabalho. Além disso, o quadro econômico mais favorável permitiu retomar as discussões sobre ganho real e até mesmo expandir a vigência dos acordos negociados por dois anos. Conforme dados do Gráfico 2, em 2006, 96,5% das categorias profissionais pesquisadas pelo DIEESE obtiveram reajustes superiores ou iguais à inflação, tendo como referência o INPC/IBGE. Em relação à distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC/IBGE, os dados de 2006 indicam o acréscimo de até 3% de aumento real dos salários, quando a inflação entre janeiro e dezembro do mesmo ano foi de 2,81%.

Em síntese, as negociações coletivas expandiram-se a partir da consolidação do movimento sindical, consideradas um espaço privilegiado para discussão de temas referentes às relações de trabalho e condições sociais, mesmo que enfrentando resistências das partes em alguns momentos. Pode-se observar a existência de dois elementos capazes de influenciar o processo de negociação e seus resultados: a estrutura sindical e a conjuntura econômica. A estrutura sindical, como vista na seção anterior, de certa forma limitou a ação sindical, fazendo com que a negociação coletiva tivesse que dividir espaço com a burocracia sindical.

Quanto à conjuntura, esse parece ter sido o elemento determinante no comportamento das negociações coletivas durante os últimos anos. Cada modificação econômica ou produtiva que afeta o mercado altera os resultados, enfraquece os sindicatos e nega o princípio da negociação coletiva como uma ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de forças existentes entre trabalho e capital.

#### 4. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A INCORPORAÇÃO DE TEMAS SOBRE A MULHER NOS CONTRATOS COLETIVOS DE TRABALHO: ESTUDOS E PESQUISAS.

A intensificação da presença feminina no mercado de trabalho consolidou-se como um processo contínuo e persistente. A mobilização das mulheres no aparato produtivo hoje não é eventual, guardando certo distanciamento de oscilações conjunturais, sejam elas de ordem econômica, sejam de natureza política - como os períodos de guerra. Ademais, o ciclo de vida das mulheres, explicitamente o dito período reprodutivo, parece gradualmente assumir menor relevância na sua entrada e permanência no segmento no mundo laboral.

Embora esse não seja o tema deste capítulo e tampouco do presente trabalho, é necessário realizar algumas breves considerações sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho para que se compreenda a importância da negociação coletiva como instrumento capaz de reduzir as desigualdades.

A situação das mulheres no mercado de trabalho pode ser observada por meio dos indicadores de inserção, da qualidade dos postos de trabalho e da remuneração (Sanches e Gerbim, 2003). A inserção das mulheres não ocorre da mesma forma que a dos homens, já que o trabalho feminino se concentra em determinados setores de atividades, com características culturalmente vinculadas ao universo feminino. O trabalho feminino encontra-se, em maior proporção, em postos de trabalho vulneráveis, representados pelo assalariamento sem carteira assinada, por trabalhos domésticos, trabalho autônomo, trabalho para o público e trabalhos familiares. Em algumas regiões, segundo dados da PED, as mulheres chegam a ocupar quase 50% das ocupações ditas vulneráveis. Cabe ressaltar que essa situação tem origem no número significativo de mulheres que se encontra no trabalho doméstico e em menor número nos trabalhos familiares.

A desigualdade de remuneração entre homens e mulheres é outro elemento presente no mercado de trabalho. Nem mesmo o maior nível de escolaridade das mulheres é capaz de equiparar a remuneração. Os dados da

PED indicam que, em média, a mulher recebe cerca de 70% do rendimento dos homens. Entre os assalariados, principalmente com carteira assinada, a diferença é menor, e o salário das mulheres equivale a 85% do salário dos homens.

As desigualdades no mercado de trabalho em relação à mulher podem ser minimizadas via promoção de uma legislação que busque assegurar os direitos das mesmas ou por meio da negociação, visando melhorar as condições de trabalho e de remuneração. Como citado no capítulo anterior, a negociação coletiva é um instrumento político em que é possível formular e estabelecer um conjunto de regras de procedimento para regular o sistema de relações de trabalho e regras substantivas para regular diretamente a relação de emprego (Flanders, 1970).

As regras geradas pelo processo de negociação coletiva têm a capacidade de assegurar algumas condições básicas para igualdade, como a adoção e implementação de procedimentos que contribuam para tornar efetivo o princípio da remuneração, a igualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho, a eliminação de mecanismos discriminatórios de contratação e promoção nas empresas, a ampliação da proteção legal à maternidade e o equilíbrio entre maternidade e paternidade.

Nesse sentido, a negociação coletiva torna-se um dos espaços fundamentais para a promoção da igualdade de gênero e garantia ao trabalho da mulher. Isso ocorre porque esse instrumento permite que patrões e empregados discutam os problemas referentes às relações de trabalho e estipulem as normas para a regulamentação dos diversos aspectos dessa relação

Os estudos que versam sobre a temática feminina no mercado de trabalho tendem a estar concentrados em dois eixos: as formas de inserção da mulher no mercado de trabalho e a inclusão das mesmas no movimento sindical. Grande parte dos estudos analisa as causas que impulsionaram a mulher para o mercado de trabalho, as alterações ocasionadas ao longo do tempo quanto a sua inserção, o comportamento de indicadores como taxa de desemprego, remuneração, escolaridade, taxa de participação na população economicamente ativa e arranjos familiares, buscando sempre traçar um paralelo com a participação dos homens.

Já os estudos que tratam sobre a inclusão da mulher no movimento sindical consideram as transformações no mercado de trabalho e a necessidade de incorporação e representação da mão-de-obra feminina em virtude do crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho e principalmente da ampliação do volume de sócios dos sindicatos. Esses dois movimentos impulsionaram uma série de discussões a respeito da necessidade de incluí-los nas discussões sobre políticas públicas<sup>13</sup>, nas pautas de negociação e no próprio processo, com medidas que incorporassem as especificidades do trabalho feminino. Isso gerou modificações não apenas nos conteúdos negociados pelos sindicatos mas, sobretudo, na forma de organização desses.

Assim, há uma grande lacuna na literatura internacional e nacional de estudos que analisem a mulher e a negociação coletiva, tanto em relação ao processo de negociação como ao detalhamento dos resultados obtidos nesse processo que venham a ser de interesse da mulher. Essa foi uma das dificuldades encontradas ao realizar a revisão bibliográfica sobre estudos que tratassem das cláusulas negociadas em contratos coletivos de trabalho relacionados às necessidades das mulheres. Tanto na bibliografia internacional como nacional esse tema é ainda pouco trabalhado, tendo sua discussão, muitas vezes, remetida às demais ciências, como a sociologia. O objetivo deste capítulo é realizar uma revisão bibliográfica dos principais trabalhos pesquisados que abordam esse tema. Para isso, encontra-se dividido em duas seções: a primeira seção versa sobre estudos realizados no Brasil, e a segunda seção trata de pesquisas internacionais, concentrando a análise em trabalhos desenvolvidos no Canadá e na União Europeia e em algumas pesquisas realizadas na América Latina. Não foi encontrada nenhuma referência ao assunto em questão nos estudos sobre mercado de trabalho, sindicalismo ou negociação coletiva desenvolvidos nos Estados Unidos. Priorizar a análise dos estudos nacionais justifica-se na medida em que a metodologia para análise utilizada nos estudos da América Latina tem como base os trabalhos desenvolvidos pelo DIEESE no Brasil. Além disso, adota-se, aqui, a metodologia utilizada pelo DIEESE para

---

<sup>13</sup> É no campo da política que são definidas, executadas e avaliadas as políticas públicas, sendo a presença e a participação das mulheres nesses processos e nas instâncias governamentais, fundamentais para a efetivação de políticas públicas que garantam direitos.

análise dos resultados dos contratos coletivos de trabalho e para analisar os resultados da amostra definida como foco da presente tese.

#### **4.1. Pesquisas brasileiras sobre a temática feminina nos contratos coletivos de trabalho.**

A temática da negociação coletiva na literatura brasileira tem sido o centro de estudos de importantes trabalhos de pesquisa. Parte significativa dos estudos busca analisar o processo de negociação coletiva quanto aos elementos que a compõem e sua evolução ao longo do tempo, como as pesquisas realizadas por DIEESE (1993), DIEESE (1999), DIEESE (2000) e Carvalho Neto (1998).

Contudo, poucas são as pesquisas que buscam estudar a negociação coletiva de trabalho e as questões referentes ao trabalho da mulher. O principal estudo dessa área foi realizado pelo DIEESE (1997) em convênio com o Fundo para Equidade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Nacional. O estudo, chamado *Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*, tem como objetivo abordar a situação da mulher no mercado de trabalho, abrangendo sua inserção, remuneração e condições de trabalho. O objeto de análise foram as cláusulas resultantes das negociações coletivas realizadas no período entre 1993 e 1995. Buscou-se, com essa pesquisa, analisar a variação das cláusulas de interesse da mulher, considerando possíveis incrementos ou supressão de cláusulas, ao longo do período em questão, como também identificar o seu conteúdo. A negociação coletiva é vista como um dos principais instrumentos para fixar as condições de acesso, a remuneração e o exercício do trabalho que serão aplicados em um setor ou em uma categoria profissional em um determinado período de tempo. Assim, as cláusulas relativas ao trabalho da mulher podem ser consideradas como um meio eficaz de atingir ações afirmativas que visem promover a emancipação, autonomia e igualdade de condições para um determinado grupo social que se encontra em uma posição de desvantagem.

A fonte de dados da pesquisa foi o Sistema de Acompanhamento de Contratação Coletiva -SACC- elaborado pelo próprio DIEESE para cadastramento



dos contratos coletivos de trabalho de diversas categorias profissionais. O objetivo principal desse banco de dados é dar subsídios ao movimento sindical nos processos de negociação coletiva, tanto na preparação das campanhas reivindicatórias quanto na utilização de seus resultados como argumentos nas mesas de negociação coletiva. Além disso, suas informações são utilizadas em diversas pesquisas e estudos relacionados aos interesses dos trabalhadores. Maiores detalhes em relação ao SACC são apresentados no Capítulo 5, que trata da metodologia adotada para análise das cláusulas de interesse da mulher, uma vez que utilizo a mesma metodologia de classificação na presente tese. Cabe apenas ressaltar que esse banco de dados contempla o setor público e o privado, as regiões Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul do País e os três setores econômicos indústria, comércio e serviços. O banco é composto por convenções coletivas, acordos coletivos e sentenças normativas.

A amostra trabalhada foi de 95 contratos coletivos de trabalho em 1993, 92 em 1994 e 89 em 1995. A pesquisa totalizou 397, 391 e 377 cláusulas sobre a mulher em 1993, 1994 e 1995, respectivamente. Isso significa dizer que, para cada contrato cadastrado pelo SACC, foram registradas em média quatro cláusulas que tratavam das garantias referentes ao trabalho da mulher. As cláusulas foram classificadas em seis grupos temáticos: Gestaçã, Maternidade/Paternidade, Condições de Trabalho, Exercício do Trabalho, Saúde da Mulher e Equidade de Gênero.

Assim, como será visto na próxima seção, a grande concentração de cláusulas referentes à questão das mulheres está nos grupos Maternidade/Paternidade, seguido do grupo Gestaçã. O grupo Maternidade/Paternidade engloba todos os temas que relacionam o exercício do trabalho aos cuidados necessários com a criação e o acompanhamento dos filhos, definindo garantias tanto à mãe como ao pai desde o nascimento da criança. Do total de cláusulas pesquisadas em 1995, esse grupo representa 59,4% dos registros de temas relacionados à mulher, o maior percentual dos três anos da série. A legislação trabalhista ainda norteia o tipo e o conteúdo das cláusulas, incorporadas nessa temática, nos contratos coletivos de trabalho. A cláusula que apresenta a maior frequência nesse grupo temático é aquela que se

refere à guarda dos filhos ou ao auxílio-creche, sendo negociadas por 58 categorias profissionais e estando presente em 62% dos contratos coletivos de trabalho. Com relação ao conteúdo dessa cláusula, em sua grande maioria os textos presentes nos contratos coletivos de trabalho referem-se ao reembolso dos gastos efetuados com creche como alternativa à obrigatoriedade das empresas de instalarem berçários ou manterem convênios conforme dispositivos legais. Na maioria dos contratos coletivos de trabalho, os beneficiários são apenas as mães, com exceção de pouquíssimos casos em que isso é estendido a toda categoria ou apenas aos pais que se encontram em condições especiais, como separados, divorciados ou viúvos. Em caso de o benefício ser dado pela forma de reembolso, os valores variam entre os setores e entre as categorias, contudo grande parte dos contratos estabelece limites máximos para restituição dos valores gastos com creche de duas formas: a) fixam uma determinada quantia monetária ou estabelecem um percentual do piso salarial da categoria.

As duas outras cláusulas que se destacam nessa temática pela frequência ao longo dos anos são a licença-paternidade e o acompanhamento dos filhos. A licença-paternidade dá o direito ao pai de acompanhar a mãe no período posterior ao parto, para que possa compartilhar os cuidados necessários à criança. Essa temática foi localizada em 33 categorias profissionais, ou seja, estão presentes em 30% dos contratos coletivos de trabalho. A maioria dos contratos reafirma o texto presente na legislação, dando ao pai o direito de cinco dias de licença em virtude do nascimento do filho. Em apenas um dos contratos de trabalho pesquisados foi reduzido o prazo de oito dias para cinco dias.

As cláusulas relacionadas ao acompanhamento dos filhos referem-se à liberação do trabalhador para acompanhar os filhos por questões de saúde. Foram registradas em 29 categorias profissionais; dessas, apenas uma refere-se à liberação para acompanhamento escolar, as demais estão relacionadas à saúde. Em 60% dos casos, a ausência é justificada exclusivamente em caso de hospitalização; já em 40% das cláusulas são previstas consultas médicas; em dois terços dos contratos, o abono à falta é feito sem prejuízo dos salários. Quanto aos beneficiários, em 50% dos contratos coletivos de trabalho o direito é estendido a toda a categoria. Em relação ao limite de faltas e à idade dos filhos,

há uma grande variabilidade no conteúdo tanto entre os setores como entre categorias. Em 40% das cláusulas pesquisadas, não há limite de faltas em caso de hospitalização, entretanto há outros documentos que definem esse limite entre 1 e 2 dias de falta. A idade limite dos filhos encontrada nos contratos varia de 6 a 14 anos dependendo da categoria.

Há um conjunto de outras cláusulas referentes à temática de Maternidade/Paternidade identificadas na pesquisa, tais como licença-maternidade, estabilidade-pai, garantia à lactante, auxílio-educação, auxílio-dependentes, auxílio-natalidade e garantias na adoção, que também são muito importantes, mas que não vou detalhar dado que sua frequência é menor<sup>14</sup>.

O segundo tema com maior número de cláusulas referentes à mulher é gestação. Nesse grupo estão incorporadas todas as cláusulas que buscam, de alguma forma, preservar a saúde da mulher e da criança durante o período de gravidez por meio de direitos concedidos às trabalhadoras. Nesse grupo há cláusulas que se referem à saúde da trabalhadora gestante, às condições de trabalho e principalmente a medidas que descaracterizam a gravidez como um impeditivo para a contratação e manutenção da trabalhadora. Sem a menor sombra de dúvida, a cláusula que registra a maior frequência nesse tema é a estabilidade-gestante. Essa cláusula assegura à mulher trabalhadora a permanência no emprego por um período mínimo de até cinco meses após o parto. Cerca de 90% dos contratos pesquisados apresentam essa cláusula. Em relação ao prazo da estabilidade e aos critérios para sua definição, observa-se uma grande variabilidade entre os contratos. O principal problema encontrado, ao analisar essa cláusula, está relacionado ao fato de que a licença-maternidade é fixada em 120 dias, devendo, por lei, ter início 28 dias antes do parto e término 92 dias após o parto. Contudo, uma parcela das trabalhadoras permanece em suas atividades até a data mais próxima do parto. Assim, quando o final da licença-maternidade é a referência nos textos das cláusulas para fixação do término da estabilidade gestante, essa data em que o prazo termina varia

---

<sup>14</sup> Maiores detalhes sobre a pesquisa podem ser obtidos junto ao DIEESE ou por meio de consulta à página [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

conforme a data do parto. Portanto, qualquer comparação entre a duração da estabilidade-gestante fixada como referência no parto e a que se baseia no final da licença-maternidade é difícil de realizar.

Sendo assim, dos contratos pesquisados, 60% reafirmam as disposições legais com relação ao período de estabilidade de cinco meses. Nos demais documentos, observa-se a ampliação da lei entre 30 e 120 dias. Além disso, na hipótese de o afastamento da gestante ocorrer na data do parto, o maior prazo de estabilidade encontrado foi de 150 dias após o prazo da lei. Em alguns contratos, é observada a exclusão desse direito para as gestantes demitidas por justa causa, para aquelas em contrato de experiência e para aquelas que optarem por um acordo mútuo desde que assistidas pelo sindicato. A segunda cláusula com maior frequência está relacionada à garantia de realocação da trabalhadora gestante em caso de riscos à gestação. Do total de categorias pesquisadas, apenas dez inclui em seus contratos essa temática. Quanto ao seu conteúdo, todos condicionam a mudança de função da trabalhadora gestante a casos especiais, como local insalubre. Na maioria dos contratos, é solicitado o atestado médico para o remanejamento. Não houve modificações ao longo do período pesquisado. Classificados no grupo Gestação há mais cinco temas, com uma participação mais reduzida: liberação da gestante antes do término da jornada de trabalho, exame pré-natal, atestado médico de gravidez, primeiros socorros para o parto e informações sobre o risco à gestante.

O terceiro tema com cláusulas que tratam de interesse da mulher é aquele que se refere às condições de trabalho. Esse grupo apresenta a terceira maior frequência de cláusulas de todos os grupos temáticos. São classificadas nesse grupo as cláusulas relativas ao direito de trabalhar sentada, à revista pessoal, ao controle para uso do banheiro, ao fornecimento de absorventes e ao fornecimento de sapatos e meias. Como pode se ver, esse grupo trata desde fatores relacionados às condições de trabalho até elementos relacionados às condições fisiológicas das trabalhadoras. Desse conjunto de cláusulas, destaca-se a que se refere ao fornecimento de absorventes, sendo registrada em 19 categorias profissionais. A cláusula fixa a necessidade de que as empresas que empregam mão-de-obra feminina mantenham em suas enfermarias ou caixas de

primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais. O curioso dessa cláusula é que ela é encontrada apenas nos contratos coletivos de trabalho da indústria. Não há qualquer alteração em seu conteúdo ao longo do tempo. Com menor participação, está a revista pessoal, presente em 13 documentos concentrados em poucos ramos de atividade. Em sua totalidade, os textos buscam coibir possíveis abusos durante o processo de revista aos seus empregados, obrigando as empresas a disponibilizar um local adequado e pessoas do mesmo sexo para revistar, evitando possíveis situações de constrangimento, se é que se pode falar assim, já que a própria situação já é constrangedora. O direito de trabalhar sentada e o fornecimento de sapatos e meias foram identificados em apenas um contrato coletivo de trabalho. Por fim, referência ao uso e controle do banheiro, que define o fim de chapinhas ou fichas de controle para uso do banheiro, foi encontrada em dois contratos, sendo que em um deles o seu conteúdo deixou de se referir exclusivamente a mulher e, a partir de 1994, foi ampliado para toda a categoria.

Apenas 4,5% das cláusulas pesquisadas faziam menção à saúde da mulher. Foram identificados quatro tipos de registros: prevenção do câncer ginecológico, licença-aborto, estabilidade-aborto e AIDS. Em relação à prevenção de câncer ginecológico, foi encontrada referência em três categorias profissionais; em duas delas recomenda-se às empresas que incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico por ocasião dos exames periódicos de saúde. Em outro contrato, cabe às empresas custear, anualmente, as despesas com exames de Papanicolau e mamografia das empregadas com mais de 40 anos, desde que haja solicitação por escrito.

A legislação garante o direito a repouso de duas semanas e o retorno da trabalhadora à função que ocupava antes do afastamento em caso de aborto legal comprovado por atestado médico oficial. Das categorias examinadas, apenas duas referem-se à cláusula de licença-aborto, contudo em um dos contratos essa cláusula foi retirada em 1995 e, em outro, além de estar presente nos três anos, foram asseguradas à trabalhadora quatro semanas de repouso, duas a mais do que define a legislação. As cláusulas sobre estabilidade-aborto foram um direito conquistado por oito categorias e visam garantir o emprego à mulher em caso de

aborto desde que devidamente comprovado por atestado médico. Três categorias estabelecem o prazo de 30 dias, quatro, o prazo de 75 dias e uma, de 90 dias.

Por fim, foram incluídas na pesquisa as cláusulas relativas à AIDS em virtude do significativo avanço da doença nas mulheres, tornando-se uma questão presente no relacionamento pessoal entre os sexos, uma vez que uma das formas de contágio é via relação sexual. Assim, a prevenção e o tratamento dos portadores da doença vêm pautando a agenda sindical. O conteúdo é diverso, inclui o tema AIDS na Semana Interna de Prevenção de Acidentes, estabelece a obrigatoriedade das empresas em realizar campanhas educativas de prevenção à AIDS, cólera, câncer e alcoolismo, com palestras e médicos especializados, e institui uma comissão paritária para definir uma política global de atendimento e prevenção da doença.

No tema exercício do trabalho, há apenas um tipo de cláusula, que representa 1,9% do total pesquisado. Esse tema tem como objetivo incorporar todas as cláusulas que tratem da formação profissional das mulheres, contemplando tanto sua qualificação no mercado de trabalho quando sua reciclagem. Embora com uma frequência muito reduzida, seu conteúdo é importantíssimo, frente às constantes mudanças tecnológicas nas organizações e as aceleradas transformações no mercado de trabalho com novas formas de contratação e de ocupações. Do conjunto de contratos de trabalho pesquisados, apenas aqueles negociados pelos sindicatos dos metalúrgicos e têxteis do estado de São Paulo apresentam em seu texto referência a esse tema; a cláusula prevê que os sindicatos envolvidos no contrato se comprometam a garantir, junto ao Serviço Nacional da Indústria (SENAI), que os cursos profissionais e as oportunidades de aprendizagem e formação contemplem também o sexo feminino, bem como que o SENAI deve adaptar seus serviços e instalações às reivindicações dos trabalhadores da categoria e adequá-los às necessidades da mulher aprendiz. Embora seu conteúdo seja vago, essa cláusula representa um avanço se considerar-se que nada consta sobre o assunto na legislação trabalhista, principalmente a qualificação e o treinamento, embora presentes na agenda sindical esses tendem a ficar em segundo plano no momento da construção das pautas de reivindicações e na mesa de negociação coletiva.

No grupo Equidade de Gênero, que versa sobre a igualdade em termos de remuneração, condições de trabalho e oportunidades, também se registra um número ainda muito reduzido de contratos de trabalho que tratam sobre esse assunto. Mesmo nos contratos em que se identifica essa temática, seu conteúdo é uma mera reprodução do texto legal, destacando não poder haver diferença salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço. Apenas quatro categorias profissionais registraram em seus contratos de trabalho essa temática.

O estudo chega a importantes conclusões sobre a temática das mulheres nos contratos coletivos de trabalho. A primeira indica que o cenário econômico de estabilização a partir de 1994 e as consequências da reestruturação produtiva sobre o emprego ocasionaram profundas transformações no cenário negocial e no processo de negociação. O controle da inflação modificou a forma de contratação salarial e a preservação de seu valor real; ao mesmo tempo, observou-se uma forte resistência por parte dos empresários em negociar as chamadas cláusulas sociais, onde são enquadradas grande parte das cláusulas de interesse da mulher. A resistência à negociação dessas cláusulas veio acompanhada de um forte movimento por parte do empresariado, com apoio do Governo e de um conjunto de intelectuais, de flexibilização da legislação trabalhista e redução dos benefícios, visto por muitos apenas como custos.

A crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho entre 1993 e 1995 de certa forma não produziu alterações na sua forma de inserção. As disparidades salariais entre homens e mulheres permanecem, e sua ocupação continua se dando nas atividades tipicamente femininas ligadas aos setores de serviço e comércio. Soma-se a isso a precarização das relações de trabalho com ampliação do segmento informal da economia e dos trabalhadores sem carteira.

Assim, do total de documentos analisados, o número de cláusulas que venham a atender os interesses da mulher ainda é muito reduzido. A presença dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho está concentrada nas temáticas relativas à Maternidade/Paternidade e à Gestação, que compõem cerca de 90% dos direitos. As cláusulas que versam sobre auxílio-creche, licença-

maternidade, licença-paternidade, auxílio-educação e intervalo para amamentação são as com maior incidência nos contratos coletivos de trabalho. Contudo, há importantes avanços conquistados via negociação coletiva, como extensão do prazo do benefício e ampliação da conquista para toda a categoria e não exclusivamente para a mulher. Em relação à temática da gestação, foram encontradas importantes conquistas, mesmo que beneficiando apenas 5% das categorias profissionais, relacionadas ao resguardo da gravidez, liberação da gestante antes do término da jornada, abono de faltas para realização dos exames pré-natais e primeiros socorros para o parto. Isso comprova o fato cultural de atribuir à mulher a responsabilidade pelos cuidados dos filhos, o que contribui para que o espaço de discussão e construção dos contratos coletivos de trabalho fique limitado aos direitos das trabalhadoras como mães. Cabe ressaltar que essa análise não pode ser generalizada para toda a amostra; os contratos de trabalho que estendem os direitos aos pais ou a toda categoria de certa forma rompem com essa lógica.

As cláusulas que deixam de lado o papel reprodutivo da mulher representam apenas 15% da amostra pesquisada. As cláusulas sobre condições de trabalho limitam-se a tratar de questões pontuais da relação de trabalho, como fornecimento de absorventes, deixando de lado temas importantes como organização e ritmo do trabalho, regras para revista pessoal, abolição do controle do uso do banheiro e direito de trabalhar sentada. As cláusulas identificadas nessa temática indicam as péssimas condições de trabalho a que se sujeita o trabalhador brasileiro.

O cuidado da saúde da mulher trabalhadora registra importantes avanços, sobretudo relacionados à realização de exames preventivos de câncer e à licença em caso de aborto; no entanto, as doenças geradas pela atividade ocupacional, como lesões por esforços repetitivos (LER), cansaço mental e estresse, entre outras, ainda não são contempladas nos contratos. A grande preocupação do movimento sindical na década de 90 relacionada às mudanças nos padrões tecnológicos e às novas formas de organização da produção, e que gera intenso debate, a formação profissional e garantia no nível de emprego, não está refletida nos resultados das negociações coletivas. Em relação às mulheres,



essas cláusulas são meros protocolos de intenção, o que, em grande parte dos casos, depende do interesse da empresa em colocar em prática.

A igualdade de gênero via negociação coletiva ainda não foi alcançada. As cláusulas sobre esse assunto continuam referindo-se às garantias já definidas em lei. Por fim, um dos maiores problemas enfrentado pelas mulheres no ambiente de trabalho, o assédio sexual, não é tratado em nenhum contrato coletivo de trabalho. Isso demonstra que o espaço da negociação coletiva para tratar de temas que extrapolem a condição de progenitora e mãe da mulher deve ser sensivelmente ampliado. Contudo, a pesquisa ressalta que essa ampliação está condicionada à participação das mulheres em todas as fases do processo de negociação coletiva, principalmente durante as mesas de negociação coletiva.

Dentro dessa mesma perspectiva, esse estudo foi atualizado em 2003 pelo DIEESE, resultando na pesquisa *Negociação Coletiva e Equidade de Gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher 1996 -2000*. Com o mesmo objeto de analisar a negociação coletiva sob a ótica de gênero, dada a inserção desigual das mulheres no mercado de trabalho, seus resultados trazem importantes modificações nos contratos coletivos de trabalho. Cabe ressaltar que esse estudo não se diferencia do anterior apenas em relação ao conteúdo das cláusulas, mas também porque a pesquisa e seu resultado fazem parte de um grande projeto chamado *Negociação Coletiva e Equidade de Gênero na América Latina*, coordenado e executado pela OIT. Os resultados da pesquisa realizada pela OIT são apresentados na seção seguinte.

A amostra selecionada para pesquisa permanece sendo os contratos coletivos de trabalho registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratação Coletiva-SACC/DIEESE. Ao todo, são 94 documentos, que englobam convenções coletivas, acordos coletivos e sentenças normativas. Contudo, cabe ressaltar que 80% dos documentos presentes no SACC são convenções coletivas firmadas com bases profissionais nacionais, estaduais ou grandes ramos de atividades.

Essa pesquisa retoma os temas presentes na pesquisa anterior, mas inclui um novo tema chamado responsabilidade familiar. Nesse tema, estão incluídas as cláusulas que garantem ao trabalhador a presença em situações que o

requeiram na vida familiar e que venham a garantir a extensão dos benefícios negociados aos seus dependentes.

Segundo os resultados, novamente os grupos Gestação e Maternidade/Paternidade são os que concentram o maior número de cláusulas de interesse da mulher. No grupo Gestação, foram identificados 20% do total de garantias à mulher trabalhadora, sendo que a cláusula com maior frequência refere-se à estabilidade- gestante e está presente em 85% dos contratos coletivos de trabalho. Do total de documentos que contêm essa cláusula, 40% registram importantes avanços em relação ao texto presente na legislação, pois ampliam o prazo do benefício entre 30 e 120 dias. Embora com uma participação ainda reduzida, as cláusulas que asseguram função compatível com a gestação foram as que apresentaram a segunda maior frequência dentro do grupo, representando em média, ao longo de toda a pesquisa, uma participação de 2,2%. As demais cláusulas relacionadas à liberação da gestante antes do término da jornada, ao exame pré-natal, ao atestado médico de gravidez e aos primeiros socorros apresentaram um comportamento estável ao longo da série analisada. A cláusula referente a informações sobre risco à gestante foi encontrada em apenas um contrato coletivo de trabalho e está presente desde a pesquisa anterior; porém a partir de 1998, essa cláusula foi retirada do documento. Os dados do estudo demonstram claramente uma redução no número de cláusulas desse tema em 1998 e a manutenção das mesmas nos dois anos seguintes. Em parte, as baixas taxas de inflação registradas em 1998 podem ter possibilitado que a atenção da mesa de negociação por parte dos sindicatos patronais estivesse voltada para cláusulas sociais. Além disso, o estudo destaca que as cláusulas relativas à gestação permanecem limitando o benefício apenas às mulheres, excluindo o pai do processo de gestação e reproduzindo a legislação vigente no País.

No grupo Maternidade/Paternidade também são asseguradas, em grande parte dos contratos, cláusulas que já têm seu texto garantido na legislação. E, novamente, assim como na pesquisa anterior, as cláusulas sobre a guarda dos filhos em creches são as mais frequentes entre as categorias profissionais, presentes em 62% das categorias analisadas. O destaque nesse tipo de cláusula

está centrado nas alternativas propostas para a obrigatoriedade de as empresas instalarem berçários ou manterem convênios como definidos em lei. A principal alternativa encontrada foi o reembolso parcial dos gastos efetuados, prática já observada na pesquisa realizada entre 1993 e 1995. As mulheres permanecem sendo as grandes beneficiárias desses direitos; em alguns casos, o benefício é estendido aos pais e, em apenas quatro contratos de trabalho, abarca toda a categoria. O prazo para o pagamento do benefício varia entre 6 e 83 meses, dependendo da categoria profissional.

As cláusulas que versam sobre acompanhamento dos filhos foram outro destaque dentro dessa temática, estando presente em 50% dos contratos coletivos de trabalho. A grande maioria limita o acompanhamento dos filhos em caso de saúde, sendo que 60% referem-se exclusivamente à internação hospitalar, e 40%, a consultas médicas. Diferentemente dos outros grupos, os beneficiários dessa cláusula são toda a categoria. O acompanhamento dos filhos em dois terços dos contratos de trabalho pode ser realizado sem desconto nos salários e com abono das faltas. O limite de idade dos filhos varia de seis anos até os 18 anos, com exceção dos casos de filhos com necessidades especiais, em que não há limite de idade.

Além disso, destacam-se duas cláusulas dessa temática: uma que garante às mães trabalhadoras que tenham filhos na educação básica a ausência ao trabalho, quando convocadas para reuniões escolares que se realizem em horários coincidentes com sua jornada de trabalho, e a outra, que assegura a concessão de folgas, na medida do possível, nas datas de aniversários do cônjuge ou dos filhos. Outras duas cláusulas que merecem destaque no grupo Maternidade/Paternidade são as que tratam sobre a garantia à adoção e à licença- paternidade. Na primeira, é importante lembrar que os direitos relacionados à adoção ainda não estavam previstos em lei. Assim, todo o conteúdo em relação à legislação é uma inovação fruto das mesas de negociação. Das 94 categorias acompanhadas pelo SACC, 35 ampliavam algum tipo de garantia relativo à Maternidade/Paternidade aos pais e mães que adotaram legalmente crianças. A grande maioria refere-se à licença-maternidade à mãe adotiva, assegurando-lhe a licença remunerada. O prazo do benefício

geralmente está condicionado à idade da criança e pode variar de 2 a 120 dias no caso de crianças de até um mês. Com uma participação menor, são encontradas algumas cláusulas sobre licença ao pai adotante, creches aos filhos adotados e garantia de emprego à mãe adotante. Quanto à licença-paternidade, essa encontra-se em 35% do total de documentos analisados. A maioria dos contratos coletivos que trata da licença - paternidade reafirma as disposições legais, sendo que, em grande parte, especifica que esses dias devem ser consecutivos. Algumas cláusulas prevêem o gozo da licença-maternidade na primeira semana de vida da criança. Poucas cláusulas apresentam avanços em relação à legislação trabalhista.

O grande destaque nesse grupo é a estabilidade no emprego para o pai após o nascimento do filho. Foi registrada em seis categorias profissionais por períodos que variam entre 30 e 90 dias após o nascimento do filho. Os temas referentes à Maternidade/Paternidade seguem a tendência geral da sociedade em atribuir à mulher a responsabilidade pelos cuidados com as crianças: poucos são os contratos que têm a preocupação de assegurar, a todos os trabalhadores, garantias para que seja possível a conciliação entre trabalho e filhos.

As cláusulas que reportam à família dos trabalhadores representaram cerca de 20% do total de garantias referentes à questão abordada. Nesse grupo, a mais difundida, negociada por 28% das categorias, não tem regulamentação legal. Trata-se do abono de falta ao trabalhador para acompanhamento do cônjuge e, em alguns casos, de pai ou mãe com problemas de saúde. Além disso, há também a concessão de auxílio-educação e extensão da assistência-saúde aos dependentes do trabalhador, presentes em 25% dos contratos firmados.

As cláusulas relativas às condições de trabalho das mulheres, em geral, se referem a questões não-fundamentais da relação de trabalho, além de serem negociadas por poucas categorias profissionais. A cláusula que prevê o fornecimento de absorventes às trabalhadoras é aplicada em apenas 20% das categorias; não há nada que determine que as empresas sejam obrigadas a manter um local adequado para higiene pessoal nem a proporcionarem intervalos durante a jornada que viabilize realizar a higiene. O estabelecimento

de regras para a continuidade do processo de revista pessoal está presente em 15% das categorias. As garantias de fornecimento de meias e sapatos e o direito de trabalhar sentada são conquistas que se restringem a apenas uma categoria profissional. Até mesmo o assédio sexual, por parte das chefias, um dos maiores problemas enfrentados pelas trabalhadoras, é mencionado por apenas uma entre as 94 categorias. Quando se trata de jornada de trabalho, destacam-se duas categorias profissionais que ressaltam a necessidade de se considerar a situação das empregadas mães, no caso de flexibilização de trabalho. Apesar disso, sua presença teve um tímido avanço em relação à pesquisa anterior.

Com relação ao direito da mulher trabalhadora, são tratadas questões da maior importância, tanto da perspectiva física quanto emocional e psicológica: o câncer ginecológico e o aborto. Entretanto, poucas categorias conquistaram garantias mais revelantes, em relação à AIDS, por exemplo.

O estudo destaca que as garantias ligadas à qualificação profissional da mulher são praticamente inexistentes no material analisado, mantendo o mesmo resultado da pesquisa anterior. Finalmente, as questões ligadas à Equidade de Gênero têm se caracterizado por garantir muito pouco à trabalhadora. As cláusulas continuam limitando-se a transcrever os dispositivos legais, inexistindo cláusulas que proponham ações para reverter a desigualdade.

Entretanto, segundo a pesquisa, é necessário reafirmar a importância da negociação coletiva na regulamentação das relações de trabalho, tanto no que se refere à introdução de garantias ausentes na legislação quanto à ampliação de direitos já previstos.

#### **4.2. Referências internacionais sobre mulher e negociação coletiva.**

A discussão no cenário internacional sobre os resultados das negociações coletivas presentes nos contratos de trabalho, como citado anteriormente, é pouco pesquisada. Em sua grande maioria, os estudos tendem a analisar o processo de negociação coletiva e seus resultados por uma ótica mais geral, abordando sua dinâmica, o papel no sistema de relações de trabalho ou os

resultados para uma determinada categoria ou setor econômico. Além disso, grande parte dos estudos que analisam os resultados prioriza as questões voltadas à remuneração.

Nesse sentido, o material disponível internacionalmente ainda é reduzido, contudo o seu conteúdo é bastante expressivo. As referências internacionais estão centradas em estudos desenvolvidos no Canadá, na União Europeia e na América Latina.

Um dos primeiros estudos a incorporar o tema de gênero na negociação coletiva foi desenvolvido no Canadá por Kumar e Acri (1992). Suas pesquisas buscavam examinar as principais agendas do movimento sindical de Ontário em relação às questões relacionadas ao interesse das mulheres e à incorporação e evolução dessa temática nos contratos coletivos de trabalho.

Os autores justificam seu interesse pelo tema em virtude da intensa inserção feminina no mercado de trabalho nos últimos anos; no entanto, o ritmo do crescimento da força de trabalho feminina tem um impacto limitado sobre sua condição no mercado. Isso porque as mulheres continuam tendo um grau de escolaridade superior ao dos homens, porém seguem com remunerações menores e ocupações vulneráveis. Entretanto, os problemas relacionados à inserção da mulher no mercado de trabalho não estão limitados apenas a sua ocupação ou remuneração, é importante lembrar que a mulher também é responsável pela família, exercendo uma dupla jornada de trabalho.

Como um dos objetivos do estudo era analisar a agenda de negociação coletiva dos sindicatos, para, a partir daí, identificar os principais temas trabalhados, os autores selecionaram os seis principais sindicatos do Canadá. A amostra compreendia o setor de serviços, indústria e comércio. O trabalho foi dividido em dois eixos. No primeiro, é realizada a análise das principais reivindicações dos sindicatos e como essas reivindicações são incorporadas às mesas de negociações. No segundo, foi considerada a frequência com que as cláusulas sobre as questões de interesse da mulher aparecem nos contratos coletivos de trabalho dos sindicatos selecionados.

As principais reivindicações dos sindicatos canadenses selecionados têm origem na inserção da mulher no mercado de trabalho, seu novo papel na família e em um cenário econômico caracterizado pelas privatizações, desregulamentação dos mercados e das leis trabalhistas, afetando tanto o desenvolvimento do movimento sindical como o processo de negociação coletiva. Muitos sindicatos passaram a acreditar que sua renovação e sustentabilidade no futuro dependiam da sua capacidade de incorporar as mulheres na categoria e que isso significaria ampliar a agenda sindical para questões voltadas ao interesse da mulher.

As primeiras medidas foram incorporar, nas estratégias sindicais e nos programas de ação dos sindicatos, temas sobre maternidade, paternidade e responsabilidade familiar, cuidado com os filhos, extensão dos benefícios para os trabalhadores com jornada de trabalho parcial, orientação sexual, assédio sexual e igualdade de gênero. Além disso, caberia ao movimento sindical auxiliar a melhorar as condições do mercado de trabalho para as mulheres bem como seus status na sociedade por meio das seguintes ações: (a) priorizar as questões relativas à mulher no processo de negociação coletiva, (b) ampliar a participação das mulheres nos sindicatos e (c) pressionar via legislação e ação política uma progressiva mudança na construção de uma visão comum com os trabalhadores, empregadores e Governo sobre a questão da igualdade de gênero.

Segundo Kumar e Acri (1992), desde 1982, algumas instituições, como a *Ontario Federation of Labour*, têm buscado, por meio de uma forte pressão junto ao Governo e aos sindicatos filiados, introduzir questões de gênero nas negociações coletivas. Essa instituição disponibiliza aos seus associados um modelo de contrato de trabalho e de cláusulas relacionadas às questões sobre a mulher para que seja utilizado como um parâmetro durante o processo de negociação coletiva.

Os dois maiores sindicatos do Canadá, o *Canadian Union of Public Employees* (CUPE) e o *Ontario Public Service Employee's Union* (OSPEU), assim como os três principais sindicatos do setor privado ligados aos setores automobilísticos, siderurgia e comunicação e eletrônica, também apresentam estudos voltados para o tema mulher e negociação coletiva. Em geral, os temas

tratados estão relacionados às responsabilidades familiares, saúde das mulheres, salários e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

A revisão nas políticas sindicais referentes a esse tema sofreu profundas alterações ao longo do tempo e, do conjunto geral de reivindicações levantadas pelo movimento sindical, apenas algumas são efetivamente encaminhadas às mesas de negociação. Assim, os trabalhadores identificam um conjunto de oito temas presentes nos contratos coletivos de trabalho: não-discriminação por sexo, assédio sexual, programas de ação afirmativa, relações familiares, cuidados com os filhos, mudanças tecnológicas e jornada de trabalho parcial.

As questões relativas à não-discriminação por sexo estão relacionadas às cláusulas que proíbem a discriminação por sexo, cor, idade, estado civil, raça, credo ou religião. Além disso, nesse tema é destacada a forma escrita dos contratos de trabalho com o predomínio do gênero masculino e seus pronomes, principalmente em relação a determinadas ocupações, como aquelas ligadas ao magistério.

No segundo item, sobre assédio sexual, encontram-se todas as cláusulas que versem sobre medidas que venham a proibir ou inibir o assédio sexual às trabalhadoras. Esse é considerado, por parte dos sindicatos, como o principal problema enfrentado pelas trabalhadoras; segundo dados apresentados, cerca de 50% das trabalhadoras já foram vitima de assédio sexual.

No grupo ações afirmativas, a igualdade no emprego está incluída no conjunto de cláusulas que tratam de medidas capazes de minimizar qualquer tipo de discriminação entre os trabalhadores. Para isso, essas cláusulas tendem a estabelecer programas que incluam ações voltadas para a educação, o desenvolvimento da carreira, os cuidados com os filhos, a proteção contra assédio sexual e a igualdade de oportunidade e remuneração. Em sua totalidade, o conteúdo do tratado faz referência à redução da discriminação via promoção da educação e informação. Os sindicatos veem nas ações afirmativas uma estratégia para eliminar um processo de discriminação presente em praticamente todos os ambientes de trabalho e que acaba por depreciar o trabalho e a condição feminina.



O outro eixo temático identificado pelos autores está relacionado às licenças relativas à família. A mudança no mercado de trabalho e na própria estrutura familiar tem levado à intensificação de pressões por uma política mais efetiva de assistência aos trabalhadores e que combine remuneração com as responsabilidades familiares. As principais cláusulas encontradas nos contratos de trabalho dos sindicatos pesquisados referem-se às licenças: (a) maternidade, (b) paternidade, (c) adoção, (d) pais e (e) responsabilidades familiares. O conteúdo das cláusulas de licença-maternidade versa sobre a remuneração e a estabilidade no emprego quando a trabalhadora se encontra em licença pós-parto. A licença-paternidade refere-se à liberação do pai após o nascimento ou aniversário do filho, alterando apenas o prazo dos benefícios. A licença-adoção beneficia tanto os pais como as mães e estabelece um prazo entre 10 e 52 semanas de licença. Para os pais é considerada como um item básico para classificar um contrato coletivo de trabalho como bom. Esse item garante tanto para a mãe como para o pai 17 semanas de licença-maternidade e, em alguns casos, até dois anos de licença, mantendo os demais benefícios e a estabilidade no emprego. Por fim, a licença para acompanhamento de familiares procura beneficiar aqueles trabalhadores que, por motivo de doença, necessitam acompanhar filho, cônjuge ou pais a consultas ou internações.

O cuidado com os filhos é outro tema presente nos contratos de trabalho, dado o grande número de trabalhadoras com filhos até seis anos inseridas no mercado de trabalho, segundo os dados da pesquisa. A principal reivindicação é o estabelecimento de locais, por parte das empresas, em que as mães possam deixar seus filhos, em virtude da reduzida oferta pública desses locais para essa faixa etária. Embora essa cláusula não se encontre em todos os documentos, há resultados importantes, como a articulação de três importantes montadoras para a construção de uma escola que beneficia os trabalhadores das três empresas com subsídio estatal. O texto não faz referência se apenas as trabalhadoras são contempladas.

As constantes mudanças tecnológicas que alteraram não somente os modelos organizacionais, mas também as relações de trabalho, são discutidas nas mesas de negociação coletiva e inseridas no contrato de trabalho. Segundo

Kumar e Acri (1992), as ocupações classicamente consideradas como femininas, ligadas aos setores de saúde e educação, também alteraram o seu processo de produção, ocasionado inúmeros problemas aos trabalhadores em consequência do aumento do ritmo de trabalho e da própria eliminação dos postos de trabalho. As cláusulas relativas a esse tema estão centradas na preocupação com a saúde do trabalhador e na realocação do trabalhador para outras atividades caso sua atividade tenha sido eliminada.

O último tema analisado versa sobre a jornada de trabalho parcial, mais especificamente o chamado *job sharing*, uma espécie de acordo voluntário feito entre dois ou mais indivíduos e seu empregador, que permite aos empregados compartilhar o que são normalmente os deveres de uma pessoa a tempo completo. Esse tipo de trabalho apresenta um número significativo de mulheres, fazendo com que seja importante conquistar direitos iguais tanto para os trabalhadores com jornada integral como para aqueles com jornada parcial.

Após a identificação das cláusulas e o agrupamento por temas, os autores buscam verificar a frequência dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho. A análise demonstra uma predominância das cláusulas relativas à igualdade sexual, à licença-maternidade, à licença para tratamento de interesse, à licença-adoção e a mudanças tecnológicas.

Na análise da distribuição de cláusulas por sindicato, observa-se que nos sindicatos ligados ao setor industrial há um predomínio de cláusulas sobre a mulher, com exceção das cláusulas relativas à não-discriminação, concentradas no sindicato que representa os trabalhadores da área da saúde. Infelizmente, os autores não explicam o porquê da concentração das cláusulas em alguns ramos ou sindicatos.

Esse estudo chega a diversas conclusões. A negociação coletiva é capaz de garantir avanços significativos às mulheres. Grandes sindicatos têm mais sucesso em incorporar cláusulas nas negociações coletivas sobre a mulher do que os pequenos sindicatos. Isso porque grandes sindicatos têm mais recursos, maior poder de barganha e, frente ao grande número de negociações, possuem diferentes agendas de negociação.

Além disso, o setor público tem mais sucesso na negociação de cláusulas sobre as mulheres do que o setor privado. A principal razão para isso é a maioria dos seus filiados serem mulheres. Por sua vez, o setor privado apresenta uma evolução maior nessas cláusulas dado o percentual de mulheres na categoria. O sucesso dos sindicatos na negociação desse tema depende da capacidade de mobilização dos trabalhadores, da competência em disseminar as ideias de igualdade e da maior participação das mulheres nos cargos mais importantes dos sindicatos e nas negociações coletivas.

A conclusão semelhante chega o estudo *Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*, financiado pela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* e publicado em 1999. Segundo o estudo, a negociação coletiva é um instrumento complementar ao regulamento legal, que, quando comparado a outros instrumentos, oferece inúmeras vantagens relacionadas à flexibilidade, aceitabilidade, aplicação e participação. A negociação oferece aos parceiros sociais a oportunidade de obter uma flexibilidade na aproximação ou na busca pela igualdade de oportunidades. Essa “propriedade” da negociação coletiva está relacionada a sua capacidade, como visto na teoria de Dunlop, de se adaptar aos contextos locais e setoriais e de minimizar o desequilíbrio de forças existentes. Assim, a negociação coletiva oferece a possibilidade de estabelecer medidas capazes de promover a igualdade, na medida em que dá voz aos homens e às mulheres sobre suas condições de trabalho, definindo suas principais necessidades e interesses para ajustar suas ações e prioridades.

Torna-se necessário, então, que, dentro do processo de negociação, existam as perspectivas do gênero, caso contrário, há uma tendência de práticas discriminatórias serem perpetuadas ou institucionalizadas. O grande problema é que o processo de negociação não perpassa uma lógica feminina, e isso ocorre em virtude de uma construção histórica cujas prioridades no processo de negociação coletiva excluem frequentemente as mulheres.

Ao contrário do trabalho desenvolvido por Kumar e Acri (1992), a análise desse estudo está centrada nos contratos coletivos de trabalho que apresentam resultados positivos em relação à questão da igualdade ou que tenham

potencial de conduzir a essa igualdade entre homens e mulheres. As cláusulas sobre igualdade são encontradas em menor ou maior grau nos contratos coletivos de trabalho, tanto no setor público como no privado. Os pesquisadores definiram dois critérios para a seleção dos documentos e montagem da amostra: (a) que abordem a diferença de gêneros e (b) que tratem da conciliação entre trabalho e família.

Consideram que um bom contrato coletivo de trabalho é aquele que reduz a diferença salarial e a hierarquia entre os gêneros, promove a igualdade na distribuição das tarefas e estabelece mecanismos capazes de alterar a cultura e a estrutura das organizações em relação à discriminação. A partir desse critério, foram selecionados 250 acordos encontrados em diversos setores, que variam entre transporte aéreo (linhas aéreas e aeroportos), financeiro, comunicação, produtos químicos/papel/cerâmica, roupa e matérias têxteis, gás/eletricidade/energia, serviços sanitários, centrais e o Governo local, transformação de produtos alimentares, metalurgia, impressão e comércio, entre outros.

Definida a amostra, o trabalho procura analisar as cláusulas sobre igualdade de oportunidade sob dois aspectos, seu conteúdo e a forma como essas cláusulas foram inseridas e apresentadas no processo de negociação coletiva. Os resultados obtidos em relação à diferença de gênero identificaram três grandes temas: acesso da mulher ao trabalho e ao progresso da carreira, discriminação por sexo e diferenças de remuneração.

Em relação ao acesso das mulheres ao trabalho e ao progresso da carreira e à discriminação por sexo, são identificados três eixos: recrutamento e seleção, promoção e treinamento. As cláusulas sobre recrutamento e seleção estabelecem a eliminação do sexo como condição para definir as funções, a oportunidade de trabalhar meio turno, uma ação positiva no recrutamento e na entrevista ou criação de uma lista de candidatas para atividade ou funções que tenham uma pequena participação feminina.

No eixo promoção, encontram-se cláusulas que versam sobre a necessidade de identificar os obstáculos à promoção das mulheres, a descrição

ou acompanhamento da carreira para facilitar o acesso das mulheres a cargos hierarquicamente superiores, a definição de metas para a promoção feminina que tenha como parâmetro a proporção entre homens e mulheres e o estabelecimento de um tratamento preferencial para as mulheres nas situações em que sua participação ou presença seja menor. Quanto ao eixo treinamento, há um conjunto de cláusulas que versam sobre igualdade de acesso ao treinamento, treinamento especial para as mulheres e reserva de vagas para mulheres.

As diferenças salariais entre homens e mulheres estão relacionadas às formas de inserção de cada um no mercado de trabalho. As mulheres tendem a ocupar postos de trabalho mais vulneráveis em relação à proteção social ou com jornada parcial. As maiores diferenças são encontradas no setor de serviços e naqueles países com pouca proteção estatutária. Assim, a negociação coletiva deve incorporar a igualdade de salários. Para isso, é necessário que existam cláusulas que, ao eliminar a discriminação, assegurem a transparência das estruturas de pagamento e das avaliações dos trabalhos de forma não-sexista. Em alguns contratos de trabalho, foram identificadas cláusulas que estabelecem a reavaliação sistemática do trabalho tradicionalmente realizado pelas mulheres e a utilização de políticas de igualdade para contrabalançar as tendências discriminatórias, como fixação dos salários.

Conciliar o trabalho e a vida familiar é igualmente importante para homens e mulheres em diferentes estágios da vida, tanto no momento da puericultura como no cuidado com os dependentes. As cláusulas que se referem a esse tema devem beneficiar igualmente mulheres e homens. Caso contrário, a falta de conciliação entre trabalho e família é reforçada, constituindo uma barreira à remuneração e à igualdade de oportunidades. As principais cláusulas encontradas sobre esse assunto versam sobre licença- maternidade, licença- paternidade, medidas de treinamento, atualização e reintegração ao grupo durante o período da licença- paternidade, formas de manter o contato com o local de trabalho, atividade no período de licença- maternidade e garantia dos direitos trabalhistas e seguridade social durante o período de licença.

Além de realizar a análise dos contratos coletivos de trabalho, esse estudo indica como a negociação coletiva pode contribuir para a igualdade de oportunidades. Há um conjunto de temas que podem produzir uma situação benéfica tanto para trabalhadores como para empregadores. A questão da empregabilidade pode ser tratada a partir da negociação de curso de treinamento e atualização. Contudo, nas cláusulas que se referem a esse assunto, é importante que existam anotações prevendo ações que atendam às responsabilidades familiares tanto de homens como de mulheres quando estiverem em treinamento. É necessário, segundo o estudo, que as empresas se adaptem às mulheres, isso inclui alterações no horário e na jornada de trabalho e eliminação do assédio sexual. Para combater o assédio sexual, é importante ter uma definição clara do que é assédio sexual, estabelecer medidas preventivas, criar procedimentos de denúncias, proteger os trabalhadores molestados e punir os culpados.

Esse trabalho gerou alguns estudos de caso em determinados países da União Europeia e em setores específicos. Entre eles, foi realizado um estudo de caso em Portugal (Carmo, 1996), com os contratos coletivos de trabalho do setor dos correios. O objetivo do estudo era compreender o processo de negociação coletiva em Portugal e monitorar o processo, considerando as cláusulas que se referem à igualdade de oportunidades.

As unidades de negociação tinham como representante patronal a Companhia dos Correios e Telecomunicações de Portugal S/A e como representante dos trabalhadores, 13 associações sindicais<sup>15</sup>. A metodologia utilizada analisou as convenções coletivas fechadas em 1993, 1994, 1995 e 1996 e realizou um conjunto de entrevistas. O objetivo foi identificar as cláusulas referentes à igualdade de gênero e compará-las com a legislação trabalhista.

Comparando todas as convenções coletivas, é possível, segundo o estudo, identificar uma série de características comuns. Todos os documentos apresentam cláusulas sobre o trabalho feminino, em particular em relação aos aspectos relacionados à maternidade. As cláusulas aparecem sob diferentes

---

<sup>15</sup> Maiores detalhes sobre os representantes dos trabalhadores, ver *Equal opportunities and collective bargaining in the European Union*.

denominações, contudo tendem a trabalhar o seguinte conteúdo: direito da mulher, direitos especiais da mulher, proteção à maternidade e paternidade, trabalho da mulher e trabalho da mulher e minorias.

As cláusulas sobre os direitos das mulheres são, de uma maneira geral, uma reprodução dos textos legais sobre o tratamento de igualdade e oportunidades entre trabalhadores de ambos os sexos. Ao mesmo tempo em que os acordos coletivos apresentam cláusulas sobre a igualdade, também apresentam cláusulas discriminatórias, tais como remuneração desigual para atividades exercidas pelas mulheres e definição de profissões designadas como tipicamente femininas.

Segundo o estudo realizado, há uma grande resistência em negociar cláusulas que não sejam estritamente econômicas; não há muita flexibilidade nas cláusulas negociadas, pois, em sua grande maioria, reproduzem a legislação; não há tradição em incluir cláusulas sobre igualdade de gênero nas negociações, e os assuntos discutidos e negociados estão focados na redução da jornada de trabalho e no acúmulo de funções.

De todos os acordos selecionados, foi feita uma análise do melhor acordo em relação à igualdade de gênero. Segundo as entrevistas realizadas, a negociação coletiva desse acordo esteve centrada, na época, em três eixos: as cláusulas de caráter econômico, o desenvolvimento profissional e a estrutura dos correios e o sistema de trabalho. A igualdade de oportunidades não era o ponto central. As cláusulas de igualdade de oportunidades, extensão dos serviços, treinamento e proteção à maternidade já estavam garantidas em lei.

Contudo, há importantes avanços em relação à legislação, principalmente quando se refere a temas voltados à responsabilidade familiar. O estabelecimento de um programa anual de licenças, jornada parcial, licença remunerada para interesses pessoais, jornada de trabalho especial para mulheres com filhos portadores de necessidades especiais e não desconto no salário dos dias utilizados para cuidados dos dependentes são alguns exemplos de cláusulas que estavam nos acordos e inovam em relação à legislação.

O estudo chega à seguinte conclusão: as questões sobre igualdade de oportunidade não fazem parte dos interesses dos sindicatos. As mulheres não participam da vida dos sindicatos e, conseqüentemente, não estão envolvidas no processo de negociação. O cenário econômico de concorrência agravou o problema do emprego, fazendo com que as questões sociais fossem deixadas de lado. A baixa escolaridade feminina em relação aos homens somada à elevada carga de responsabilidade, muitas vezes não compartilhada, comprometia a disponibilidade de tempo das mulheres para participar das atividades dos sindicatos e assim influenciar nos resultados.

O que pode explicar, então, os resultados tão limitados em relação às cláusulas de interesse da mulher, dado que, nessa categoria, o número de mulheres é significativamente superior ao dos homens? A justificativa para tal situação está relacionada à presença de uma legislação que, em parte, explica a incapacidade ou a falta de desejo em negociar esses temas; à pequena participação das mulheres nos sindicatos e no processo de negociação coletiva e à pouca habilidade dos setores de recursos humanos em buscar a melhora constante do ambiente de trabalho.

A redução desses problemas passa por intensificar as ações voltadas para a mobilização das mulheres nos sindicatos e, a partir daí, estabelecer um eixo de discussão sobre os temas que envolvam a participação de trabalhadores, empregadores e Governo.

A presença de temas de gênero na negociação coletiva é um processo ainda muito recente na América Latina, como demonstra o estudo produzido por Abramo e Rangel (2003), justificado, em parte, pelo enfraquecimento da negociação coletiva ocorrida nos anos 90 e por problemas na legislação trabalhista ligados à complexidade, frequência e baixa eficácia dos instrumentos encarregados dessa aplicação. Os estudos realizados pelo DIEESE, citados na primeira seção, podem ser considerados como um marco na temática da mulher na negociação coletiva, resultando em outros dois estudos.

O estudo realizado pela OIT, chamado *Negociação Coletiva e Equidade de Gênero*, busca analisar a inclusão dos temas de gênero nos processos de



negociação coletiva em seis países da América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai e Venezuela. Os documentos analisados nessa pesquisa referem-se à segunda metade dos anos 90. Como metodologia, foram utilizados os critérios adotados pelos DIEESE para a formação do painel e análise da cláusulas.

Foram considerados, nesse estudo, além das cláusulas relacionadas diretamente às condições de trabalho da mulher e à igualdade de oportunidades, temas relacionados a responsabilidades sociais e que foram reunidos em quatro grupos temáticos: Maternidade/Paternidade e Saúde da Gestante, Responsabilidades Familiares, Condições de Trabalho e Não-Discriminação e Promoção da Igualdade. Além de considerar o conteúdo das cláusulas, também são comparados os resultados com a legislação vigente.

Quanto ao conteúdo, entre os principais temas negociados no conjunto de países pesquisados destacam-se a ampliação da duração da licença-maternidade, a estabilidade na gravidez ou após o parto, a instituição e a ampliação da duração da licença-paternidade, a estabilidade para o pai durante um determinado período por ocasião do nascimento dos filhos, a garantia à integridade salarial para as trabalhadoras durante a licença-maternidade, medidas destinadas a apoiar as responsabilidades familiares de homens e mulheres, aspectos relacionados ao cuidado infantil e a reafirmação dos princípios de não-discriminação e remuneração igual para o trabalho.

O estudo realizado pela OIT chama a atenção para questões relevantes na busca pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho. A frequência com que as cláusulas aparecem não significa, necessariamente, um avanço em relação à igualdade, pois podem apenas refletir aquilo que já está descrito em lei. Ao mesmo tempo, as cláusulas que possuem uma frequência menor podem apresentar avanços significativos, como aquelas que garantem estabilidade para os pais em ocasião do nascimento de filhos ou estendem direitos ao auxílio-educação ao pai. Essas considerações permitem questionar quais são as cláusulas que efetivamente interessam à mulher e promovem a igualdade de gêneros.

O resultado apresentado para o conjunto de países pesquisados parece muito com que aqueles disponibilizados para o Brasil por meio das pesquisas do DIEESE. As cláusulas relacionadas à igualdade de oportunidade reafirmam a tendência observada no Brasil de limitar seu conteúdo aos dispositivos legais já estabelecidos. A discussão sobre esse tema entre sindicalistas e empresários, ainda que não resulte em um acordo, é fundamental para ampliar o conhecimento sobre o assunto e a legitimidade desses direitos e princípios.

O grupo Maternidade/Paternidade e o grupo Saúde da Gestante compreendem 54,6% das cláusulas. O Brasil é o país onde se registra o maior número de cláusulas, seguido pela Argentina, com 62,6% e 56,1%, respectivamente. Do total das cláusulas, 50% reproduzem a legislação, enquanto a outra metade registra avanços em relação à adoção, a creches e à gestação. Os principais conteúdos trabalhados estão centrados nas licenças-maternidade e paternidade, e diversas cláusulas sobre essa temática registram melhoria em relação à legislação, sobretudo quanto à cobertura e ao prazo de duração dos benefícios.

Do total de cláusulas registradas nos diversos países, aquelas relativas às responsabilidades familiares correspondem a 36,4%. Grande parte trata de valores monetários para gastos com educação, saúde e nascimento dos filhos ou outros dependentes. Cerca de 62% das cláusulas se refere a aspectos não-previstos na legislação dos países. Os principais temas negociados são auxílio-bonificação e licenças especiais para mudanças de residência, férias, exames médicos e doença do trabalhador, entre outros.

Por fim, o grupo que trata das condições de trabalho tem um papel importante na determinação das condições do exercício do trabalho de homens e mulheres e nos processos de reprodução ou superação das desigualdades. No entanto, esse papel parece não ter a mesma importância nos documentos de trabalho. Apenas 5,3% das cláusulas negociadas referem-se a esse tema. Além da pequena frequência, o conteúdo das cláusulas trata de condições básicas e garantias mínimas aos trabalhadores, deixando de lado assuntos importantes como saúde e segurança ocupacional, introdução de novas tecnologias e ritmo

de trabalho. Os principais temas trabalhados são segurança e higiene e saúde da mulher.

O estudo da OIT traz avanços importantes ao comparar a inserção das questões de gênero na negociação coletiva nos países selecionados. Respeitando as especificidades das relações de trabalho, da estrutura sindical e da própria dinâmica da negociação coletiva, pode-se afirmar que ocorrem avanços importantes, que se refletem especialmente nas questões relativas à proteção à maternidade e à paternidade. Considerando um quadro de profundas dificuldades para negociação coletiva nos diversos países, a manutenção ou o aumento no número de cláusulas relativas aos direitos da mulher trabalhadora, a promoção da igualdade de gênero e a ampliação de seus conteúdos são uma conquista para as trabalhadoras e para a sociedade como um todo. No entanto, existem importantes debilidades, entre elas, a dificuldade de negociar temas relativos às condições de trabalho e de ampliar os conteúdos e o alcance dos temas negociados a respeito das responsabilidades familiares, especialmente no que trata das responsabilidades compartilhadas entre homens e mulheres.

Além disso, o estudo contribui para a discussão do tema ao tentar explicar os possíveis motivos que levam à incorporação dessas cláusulas nos contratos de trabalho. Entre os fatores que podem explicar essa situação, estão uma maior presença ou não da mulher nas empresas ou no setor produtivo, uma participação mais relevante da mulher no movimento sindical, maior ou menor capacidade de organização e representação dos interesses das mulheres e das demandas de gênero nas estratégias e políticas sindicais, o grau de sensibilidade frente ao tema e a capacidade de negociação de cada sindicato.

Conclusão semelhante é introduzida por Abramo e Rangel (2002) em seu estudo sobre *Negociación Colectiva y Equidad de Género en el Contexto Del Mercosur*. As autoras partem dos resultados apresentados pela pesquisa da OIT e os analisam considerando três países que compõem o Mercosul: Brasil, Argentina e Uruguai.

Segundo as autoras, observa-se um processo de enfraquecimento das negociações coletivas na América Latina, que se expressa pela redução no número de convenções coletivas e pelo aumento dos acordos realizados diretamente entre empresas e trabalhadores sem a presença dos sindicatos representantes dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, observa-se pouca inovação nos conteúdos trabalhados, assim como uma tendência à redução das cláusulas sociais que apresentam algum benefício ao trabalhador, mas que significam, por parte das empresas, um aumento em seus custos. As preocupações dos trabalhadores têm estado centradas na busca pela estabilidade e nas correções de salário, e as dos empregadores centradas na flexibilidade da legislação trabalhista. Em diversos casos, o reajuste dos salários é a única reivindicação dos contratos coletivos. Observa-se uma ausência quase que total de temas que tratam da produtividade, do processo de trabalho e das mudanças tecnológicas.

Mesmo considerando o cenário de profundas transformações no mercado de trabalho, que fragilizaram o movimento sindical e o processo de negociação coletiva, as questões relacionadas à demanda da mulher e à promoção da igualdade de gênero estão presentes nos contratos de trabalho, e sua importância não é pequena. Nos três países, a grande parte dos temas negociados, mais de 80% das cláusulas, trata dos direitos das trabalhadoras na condição de mães. No Brasil, 5% das cláusulas negociadas entre 1993 e 1995 estão associadas à gestação e à maternidade. No Uruguai e na Argentina, as garantias relativas à gestação e à gravidez representam 81% e 83%, respectivamente, das cláusulas de gênero. Além disso, grande parte das cláusulas busca garantir e disciplinar a aplicação dos direitos estabelecidos em lei. A reprodução da lei nos contratos coletivos de trabalho, de certa forma, garante sua aplicabilidade, já que, em diversos casos, a existência da lei não é garantia de que os direitos sejam observados. Ao longo do estudo, foi observado um conjunto de cláusulas que registrou avanços em relação à legislação, sobretudo em relação à duração do benefício.

Os principais temas negociados foram agrupados em cinco categorias: garantias em relação à saúde da gestante, maternidade/paternidade, condições

de trabalho, saúde, formação profissional e Equidade de Gênero. As cláusulas inseridas nas garantias que tratam da saúde da gestante e da maternidade/paternidade representam grande parte do conteúdo nos contratos coletivos de trabalho. No Brasil, os principais temas acordados referem-se à estabilidade da gestante, na maioria dos casos ampliando o período de estabilidade garantida em lei. Contudo, há um conjunto de novos direitos negociados que permitem às trabalhadoras gestantes retirar-se do trabalho antes do término da jornada de trabalho, o abono das faltas para acompanhar os filhos em caso de doença, a estabilidade para o pai em caso de nascimento dos filhos e a garantia de licença e estabilidade ao pai e à mãe que adotam uma criança.

No Uruguai, há apenas uma cláusula sobre o tema gravidez, que versa sobre o fornecimento de roupas compatíveis ao seu estado à trabalhadora grávida. Em relação ao tema Maternidade/Paternidade, é identificado um conjunto significativo de cláusulas que versam sobre o pagamento integral da remuneração da trabalhadora em licença-gestante, a licença-paternidade, a extensão do período de licença para amamentação, o auxílio-creche e a licença para acompanhamento dos filhos em caso de doença. No Uruguai, ao contrário da Argentina, a licença-paternidade e os serviços de auxílio-creche oferecidos pela empresas estão previstos em lei.

Na Argentina, foram identificadas 14 cláusulas sobre gestação, direito a solicitar mudança de tarefas e alterações nos horários de trabalho, proibição da realização de tarefas não-compatíveis com a gestação e obrigação de oferecer uma dieta alimentar para a gestante caso exista prescrição médica. Quanto à maternidade-paternidade, foram encontradas cláusulas que versam sobre a licença - paternidade, licença para acompanhamento do filho doente, licença - maternidade, escola, licença - adoção, amamentação, licença por viuvez e licença por nascimento de filho com Síndrome de Down.

Tanto no Brasil como na Argentina, são registradas importantes conquistas em relação aos conteúdos presentes no tema Maternidade-Paternidade. No entanto, permanece a tendência de atribuir à mulher a responsabilidade principal

e quase exclusiva no cuidado com os filhos; algumas das convenções coletivas firmadas avançam no sentido de estender os benefícios a toda a categoria.

O tema sobre condições de trabalho foi identificado em poucos setores nas convenções coletivas pesquisadas no Brasil. Em sua grande maioria, tratam de questões básicas e com garantias mínimas às trabalhadoras. Cláusulas como fornecimento de absorventes, direito de trabalhar sentada, proibição da revista pessoal e entrega de uniformes são algumas delas. Entretanto, não há nenhum registro de cláusulas relacionadas ao ambiente de trabalho, ritmos e organização do trabalho específicas para as mulheres.

No Uruguai também se observa um número reduzido de cláusulas sobre essa temática. Grande parte do conteúdo trata de temas relativos à remuneração, com o objetivo de evitar possíveis prejuízos originados das licenças pagas pelas empresas. Na Argentina, por sua vez, foram encontrados temas relacionados à entrega de roupa de acordo com o sexo do trabalhador, bonificação por tempo de serviço, idade-limite para aposentadoria, revista pessoal ao final da jornada de trabalho e jornada de trabalho noturna para as mulheres.

Quanto ao tema saúde, não foi encontrado em nenhuma convenção coletiva pesquisada no Uruguai. No Brasil, o conteúdo do tema versa sobre a prevenção do câncer ginecológico e da AIDS e a prevenção da mulher em caso de aborto. Não há nenhum registro de tratamento ou prevenção das doenças ocupacionais. Na Argentina, foram encontrados três registros: licença- aborto, licença no Dia Internacional da Mulher e obrigatoriedade de realizar anualmente um exame de câncer ginecológico.

A formação profissional, outro tema da pesquisa, chama a atenção pela baixa frequência nas cláusulas presentes nas convenções coletivas nos três países, principalmente ao considerar a intensa participação do movimento sindical nos mais diversos fóruns de discussão que tratam dessa temática. As cláusulas encontradas nos documentos pesquisados no Brasil estabelecem apenas protocolos de intenção, não constituindo uma medida concreta. Na Argentina, não foi identificado nenhum registro e, no Uruguai, apenas um, que versa sobre a necessidade de criar uma comissão que deverá propor uma

renovação por meio da capacitação específica dos trabalhadores e da busca constante da igualdade de oportunidades e acesso independentemente do gênero.

O mesmo comportamento têm as cláusulas que tratam sobre igualdade de gênero, que buscam estabelecer garantias mais amplas para homens e mulheres. No Brasil, apenas 1% das cláusulas registradas foram classificadas nesse grupo. Quanto ao conteúdo, em sua grande maioria, reproduzem a legislação sem definir formas de controle ou possibilidade de ações contra a discriminação. No Uruguai, é identificada uma cláusula sobre o tema, que garante a não-discriminação ou qualquer diferenciação por sexo na aplicação dos dispositivos presentes na convenção coletiva. Na Argentina, foi localizado um número importante de registros, que corresponde a 8,8% do total pesquisado. As cláusulas foram classificadas em quatro tipos. O mais frequente determina que a empresa evite toda forma de discriminação. Na maioria das vezes, especifica que as ações discriminatórias se referem a questões de nacionalidade, raça, idade, sexo, religião ou políticas.

O segundo tipo inclui as cláusulas que versam sobre a proibição de qualquer tipo de discriminação independentemente da atividade a ser exercida pelo trabalhador. O terceiro grupo trata das cláusulas sobre remuneração e gênero, ressaltando que não pode haver diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma atividade ou possuem a mesma jornada de trabalho. O quarto tipo versa sobre a igualdade de promoção, que define as regras para preenchimento de cargos em aberto, considerando que o único critério de seleção será a maior competência, sem nenhuma discriminação de sexo, cor, nacionalidade ou idade.

Os resultados da pesquisa conduzem a importantes conclusões. Embora as dificuldades enfrentadas pelos países da América Latina, tanto em relação à conjuntura econômica como em relação à condução e evolução do processo de negociação, os temas sobre gênero estão presentes nos contratos coletivos de trabalho. Assim como os demais estudos, a grande concentração de cláusulas está nos temas voltados para maternidade-paternidade e gestação. A

participação dos demais temas ainda é muito pequena, e a incorporação de novas cláusulas acaba por reproduzir a legislação trabalhista vigente.

O número ainda reduzido de questões de gênero nos contratos coletivos em parte reflete a debilidade do processo de negociação e o reduzido interesse das partes em negociá-los. Além disso, está relacionado a fatores como a menor presença feminina nas direções dos sindicatos, e a maior ou menor capacidade de organização e representação dos interesses das mulheres e a capacidade do movimento sindical de incorporar a perspectiva de gênero na sua política e ação sindical.



## **5. DEFINIÇÕES METODOLÓGICAS DA PESQUISA; AMOSTRA E CRITÉRIOS.**

A negociação de cláusulas que versem sobre a relação mulher-trabalho tem possibilitado a implementação das chamadas ações afirmativas que, segundo a recomendação 635/84 da Comunidade Europeia, visam reduzir ou eliminar as desigualdades, de forma a promover a presença e a participação das mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade.

Dada a possibilidade de uma negociação coletiva para intervir na normatização das relações de trabalho, expressa por ações afirmativas que objetivem uma equidade na inserção da mulher no mercado de trabalho, o objeto de pesquisa da presente tese é investigar a contratação de cláusulas sobre a mulher nas convenções coletivas de trabalho, no município de Porto Alegre, no ano de 2005.

A metodologia utilizada parte primeiramente de uma análise qualitativa e descritiva, buscando, nos contratos coletivos de trabalho, localizar, sistematizar e analisar a presença, a frequência, o escopo temático e a variação dessas cláusulas dentro das categorias e setores. Nesse sentido, este capítulo tem como objetivo apresentar os critérios e a amostra das categorias profissionais selecionadas, bem como a metodologia a ser adotada para análise das convenções coletivas de trabalho em relação às cláusulas de interesse da mulher. O capítulo está dividido em duas seções: na primeira, busca esclarecer os critérios para a escolha das categorias profissionais escolhidas para compor a amostra; na segunda, é apresentada a metodologia utilizada para analisar e classificar as cláusulas que tratam a respeito de temas de interesse da mulher.

### **5.1 A escolha das categorias de trabalho pesquisadas.**

A escolha das categorias a serem analisadas foi precedida de um rápido diagnóstico econômico do município de Porto Alegre, com o objetivo de identificar os setores mais representativos e, a partir disso, escolher os subsetores e os documentos que formaram a amostra.

Assim, segundo dados divulgados sobre o PIB municipal de Porto Alegre em 2005, pela Fundação de Economia e Estatística, o Produto Interno Bruto do município de Porto Alegre cresceu 19,4% em 2005 quando comparado com 2004, estando acima do aumento registrado pelo PIB estadual, que foi de 4,7%. O setor industrial registrou um crescimento de 5,3%, representando 14,27% no conjunto total da economia. O setor de serviços, com uma participação relativa de 85,67% do PIB, apresentou maior variação positiva, de 15,6% e representa mais de um quarto do total do Valor Agregado Bruto (VAB) do município. É importante ressaltar que os dados apresentados na Tabela 3, quando se referem ao setor de serviços, estão incorporando os dados do setor do comércio. O maior dinamismo do setor de serviços teve grande influência sobre as taxas de crescimento do PIB da capital gaúcha. A agricultura representa apenas 0,06% do VAB.

Tabela 4 - Produto Interno Bruto (PIB) e Valor Adicionado Bruto (VAB) dos 10 maiores municípios segundo o PIB total do RS, por setor econômico - 2005.

Municípios	PIB	VAB - Estrutura		
	Participação - 2005	Agricultura	Indústria	Serviços
Porto Alegre	19,4%	0,06	14,27	85,67
Canoas	6,5%	0,03	41,36	58,61
Caxias do Sul	5,8%	1,66	42,73	55,61
Triunfo	3,3%	1,28	78,7	20,61
Novo Hamburgo	2,6%	0,27	31,27	68,46
Gravataí	2,6%	0,39	55	44,61
Santa Cruz do Sul	2,1%	3,42	47,78	48,8
Pelotas	1,8%	3,06	20,08	76,86
Rio Grande	1,8%	3,63	35,96	60,41
Passo Fundo	1,7%	1,18	20,62	78,2

Fonte: FEE/Centro de Informações Estatísticas/Núcleo de Contabilidade Social.

IBGE/Diretoria de Pesquisa:Coordenação de Contas Nacionais.

O grande desafio do município de Porto Alegre é impedir o chamado esvaziamento econômico. Segundo Alonso (2008), o crescimento espacialmente localizado provoca deseconomias de aglomeração que acabam aumentando os custos de produzir e viver em grandes cidades. Isso, somado aos mecanismos de reestruturação produtiva que viabilizaram a dispersão dos investimentos, são fatores que provavelmente tenham impulsionado o processo de esvaziamento.

O exemplo mais claro disso, trazido pelo autor, foi o processo de desindustrialização de Porto Alegre; em 1970, cerca de 26% da produção do Estado era de responsabilidade do setor industrial; em 2004, esse percentual passou para 7,67%. A dinâmica da economia porto-alegrense tem sido dada pelo setor de serviços que, ao ampliar a sua atuação, tornou-se o indutor do desenvolvimento.

O crescimento do setor de serviços pode ser explicado por dois fatores. A demanda por serviços tem uma elasticidade de renda maior que a unidade, por consequência melhorias da renda conduzem a um aumento na demanda por serviços maior que o aumento da renda. Além disso, a produtividade desse setor é inferior à da indústria, revelando-se como absorvedora da mão-de-obra. A terceirização é apresentada como resultado do declínio relativo e absoluto do emprego no setor secundário, decorrente da adoção de novas tecnologias que elevam a produtividade da indústria, logo reduzindo a demanda por mão-de-obra.

A participação dos setores econômicos no PIB auxiliou na montagem do primeiro critério para construção da amostra: ter contratos de trabalho representativos nos setores indústria, comércio e serviços. Cabe ressaltar que, na amostra selecionada, o comércio está separado do setor de serviços, respeitando assim as diferenças de cada setor. Contudo, para identificar os contratos a serem pesquisados, esse critério não era suficiente. Considerando que os contratos de trabalho beneficiam todos os trabalhadores representados legalmente por uma entidade sindical e atrelados a ocupações no mercado formal, ou seja, com carteira assinada, optou-se por utilizar os dados dos Registros Administrativos (RAIS) disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego para o ano de 2005. Como segundo critério, foram selecionados, segundo divisão da CNAE 95, todos os setores que possuem um número de trabalhadores acima de 2500 em sua base. A pesquisa resultou na seguinte amostra de subsetores:

**1) Setor: Indústria - 17,9% do total de subsetores:**

- a) Fabricação de outros produtos alimentícios
- b) Confecção e artigos do vestuário

- c) Edição e impressão
- d) Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores.
- e) Construção de edifícios e obras de engenharia civil

**2) Setor: Comércio – 21,4% do total de subsetores:**

- a) Comércio a varejo e por atacado de veículos automotores
- b) Comércio a varejo e por atacado de peças e acessórios para veículos automotores
- c) Comércio atacadista de produtos alimentícios, bebidas e fumo
- d) Comércio atacadista de artigos pessoais e domésticos
- e) Comércio varejista não- especializado
- f) Comércio varejista de tecidos, artigo de armarinho, vestuário e calçados

**3) Setor: Serviços - 60,7% do total de subsetores:**

- a) Estabelecimentos hoteleiros e outros tipos de alojamento temporário
- b) Restaurantes e outros estabelecimentos de serviço de alimentação
- c) Transportes terrestres
- d) Intermediação monetária - depósito à vista
- e) Condomínios prediais
- f) Processamento de dados
- g) Atividades jurídicas, contábeis e de assessoria empresarial
- h) Seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra
- i) Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas
- j) Serviços sociais
- k) Atividades de investigação, vigilância e segurança

- l) Atividades de imunização, higienização e de limpeza em prédios e condomínios
- m) Administração dos Estados e da política econômica e social
- n) Serviços coletivos prestados pela administração pública
- o) Educação Infantil, ensino fundamental, médio, superior e educação profissional
- p) Atividades de atenção à saúde
- q) Atividades desportivas e outras relacionadas ao lazer

A definição dos setores econômicos combinada com o critério da unicidade sindical permitiu definir as categorias a serem pesquisadas. É importante lembrar que as negociações coletivas não são definidas por ramo profissional e sim por categoria, fazendo com que um sindicato dos trabalhadores negocie com diversos segmentos do mesmo setor. Por exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Alimentação possui cinco acordos coletivos em diferentes data-bases para os setores bebida, frango, moinhos, conservas e alimentação em geral. Dado o limite de tempo e o número de categorias a ser escolhido, definiu-se o terceiro critério: o contrato coletivo de trabalho deveria abranger os trabalhadores inseridos nas categorias identificadas pelos dados da RAIS.

Assim, buscou-se, junto aos sindicatos dos trabalhadores identificados como representantes dessas categorias, os contratos coletivos de trabalho firmados e efetivamente fechados ao longo do ano de 2005. Para cada categoria, foi escolhido um documento para ser classificado. A pesquisa resultou em um painel com 23 contratos coletivos de trabalho (Tabela 5), que abarcam apenas convenções coletivas, sendo que apenas uma pertence ao setor público. A inclusão dessa convenção se deve ao significativo número de trabalhadores ligados aos setores de atividades jurídicas, contábeis e de assessoria empresarial, serviços sociais e seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra.

Tabela 5 – Convenções coletivas selecionadas por sindicato dos trabalhadores e empregadores, data-base e número de cláusulas por convenção – Porto Alegre /RS- 2005.

Sindicato dos Trabalhadores	Sindicato dos Empregadores	Data-Base/2005	Número de Cláusulas na Convenção
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Porto Alegre	Sindicato da Indústria de Alimentação de Porto Alegre	maio	41
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Porto Alegre	Sindicato das Indústria do Vestuário do Rio Grande do Sul.	maio	40
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Gráfica de Porto Alegre	Sindicato das Indústrias Gráficas do Estado do Rio Grande do Sul.	abril	51
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre	Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios no Estado do Rio Grande do Sul.	maio	42
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de mármore e Granitos, de olaria, de Cimento, Cal e Gesso, de ladrilho Hidráulico e de Produtos de Cimento e de Cerâmica para a Construção Civil de Porto Alegre.	Sindicato das Indústria da Construção Civil do Estado do Rio Grande do Sul.	Junho	64
Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre	Sindicato dos Logistas do Comércio de Porto Alegre (SINDILOJAS), Sindicato do Comércio Varejista de Material Óptico, Fotográfico e Cinematográfico do RS, Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços Funerários do RS e Federação do Comércio de Bens e Serviços do RS e Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do RS, Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuário e Armarinho de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Produtos Químicos para Indústria da Lavoura e de Drogas e Medicamentos de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Alcool e Bebidas em Geral do RS, Sindicato do comércio de Gêneros Alimentícios de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do RS, Sindicato Intermunicipais dos Concessionários e Distribuidores de Veículos do RS e do Sindicato do Comércio Varejista de Veículos e de Peças e Acessórios para veículo do RS.	novembro	73
Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre	Sindicato dos Hotéis de Porto Alegre	maio	30

(continuação na próxima página)

Sindicato dos Trabalhadores	Sindicato dos Empregadores	Data-Base/2005	Número de Cláusulas na Convenção
Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre	Sindicato de Hotéis, Resaurantes, Bares e Similares.	maio	30
Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Passageiros de Porto Alegre	Sindicato das Empresas de Ônibus de Porto Alegre.	outubro	29
Sindicato dos Bancários de Porto Alegre	Federação Nacional dos Bancos (FENABAN)	setembro	64
Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condôminos Residênciais, Comerciais, e Similare, Zeladoria, Porteiros, Cabineiros, Vigias,	Sindicato Intermunicipal das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Condôminos Residênciais e Comerciais no Rio Grande do	abril	47
Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Rio Grande do Sul.	Sindicato das Empresas de Informática do Estado do Rio Grande do Sul.	setembro	38
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais.	Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul.	novembro	87
Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais.	Fundações e Autarquias Estaduais .	novembro	85
Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado Rio Grande do Sul.	Sindicato das Empresas de Asseio e Conversão do Estado do Rio Grande do Sul	março	48
Sindicato dos Trabalhadores em Administração Escolar no Rio Grande do Sul	Sindicato dos Estabelecimentos do Ensino Privado no Estado do Rio Grande do Sul.	março	64
Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul	Sindicato dos Estabelecimentos do Ensino Privado no Estado do Rio Grande do Sul.	março	65
Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados de Hospital e Casas de Saúde do Rio Grande do	Sindicato dos Hospitais e Clinicas de Porto Alegre.	abril	67
Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul.	Sindicato das Empresas Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul.	abril	7

Fonte: Convenções Coletivas

Elaboração: pela autora.

Para a realização desta pesquisa, foram investigadas as cláusulas presentes nas convenções coletivas selecionadas e firmadas em 2005 pelos sindicatos anteriormente citados, relativas ao trabalho das mulheres e as cláusulas que as afetam indiretamente. Cada convenção coletiva tem, em média, 30 cláusulas que contemplam um conjunto de temas, como remuneração, condições de trabalho, emprego, formas de contratação, processo e exercício do trabalho e relações sindicais. Dentro dessa gama de temas, foi selecionado um conjunto de cláusulas voltadas para o objeto da pesquisa.

## **5.2. A identificação das cláusulas de interesse da mulher.**

Para identificar as cláusulas de interesse, foi necessário realizar uma pesquisa que associasse todas as cláusulas a palavras-chaves: mulher, trabalhadora, empregada, filho, dependente, cônjuge e pai. Essa primeira classificação resultou em um total de 150 cláusulas, o que significa, em média, nove cláusulas por convenção coletiva de trabalho.

Em virtude dos diferentes títulos de cláusulas inseridas nos documentos, foi realizada uma segunda classificação tendo como base os critérios adotados pelo DIEESE para classificação das cláusulas no banco de dados da instituição. A metodologia do DIEESE classifica as cláusulas em sete grupos de temas: Gestação, Maternidade/Paternidade, Responsabilidades Familiares, Condições de Trabalho, Exercício do Trabalho, Saúde da Mulher e Equidade de Gênero. Para cada grupo temático, há um conjunto de cláusulas que compreende o tema. Assim, no tema gestação foram identificadas cláusulas relativas à estabilidade-gestante, função compatível à gestante, liberação da gestante antes do término do trabalho, exame pré-natal, atestado médico de gravidez, primeiros socorros para o parto e informações sobre risco à gestante. O grupo Maternidade/Paternidade compreende as questões ligadas à licença-maternidade, licença-paternidade, estabilidade-pais, garantias à lactante, creche, acompanhamento dos filhos dependentes portadores de deficiência, auxílio-natalidade e garantia na adoção. O acompanhamento de cônjuge e/ou familiares, o auxílio-educação, a assistência à saúde e o auxílio-dependentes fazem parte do grupo responsabilidades familiares.

No eixo temático Condições de Trabalho, encontram-se o direito de trabalhar sentada, a revista pessoal, o assédio sexual, o fornecimento de absorventes e o fornecimento de sapatos e meias. A qualificação e o treinamento são questões que fazem parte do grupo temático exercício do trabalho. No eixo Saúde da Mulher, estão presentes as cláusulas que se referem à prevenção do câncer ginecológico e da AIDS, licença-aborto e retorno de licença -maternidade. Por fim, no grupo Equidade de Gênero, estão concentradas todas as cláusulas que se referem a garantias contra a discriminação. A classificação do DIEESE, no entanto, não restringiu a análise das cláusulas a essas temáticas ou aos tipos



de cláusulas. A identificação de uma nova cláusula nesse sentido exigiria enquadrá-la dentro de um dos temas ou criar um novo tema se sua frequência nas convenções coletivas de trabalho se mostrasse representativa.

Essa reclassificação das cláusulas dentro dos grupos temáticos fez com que diversas cláusulas identificadas nas convenções coletivas fossem desdobradas ou classificadas em mais de um grupo, dependendo do assunto. Entre muito exemplos, pode-se citar a convenção coletiva do setor dos bancários, em que há uma cláusula intitulada abono-faltas e que foi dividida em duas cláusulas, para acompanhamento de dependente e para acompanhamento de cônjuge e familiar. Respeitar o título da cláusula presente na convenção pode gerar dois problemas: (a) prejudicar a análise do conteúdo, na medida em que a mesma cláusula refere-se a diversos assuntos, com foco diferenciado e principalmente com impactos diferentes na relação de trabalho e família da mulher trabalhadora e (b) subestimar os temas, o conteúdo e a frequência nos documentos analisados. Assim, ao citar, ao longo do trabalho, o número de cláusulas por setor, categoria ou no conjunto da amostra, é importante lembrar que estou me referindo ao número de cláusulas dentro do grupo temático e de acordo com seu tipo. Isso não prejudica a análise porque, embora a regra, ou o procedimento, não esteja individualizada em um cláusula, ela faz parte da convenção coletiva, obrigando as partes a aplicá-la ou a observar sua existência.

Além disso, é importante ressaltar que o objetivo desta pesquisa é fazer uma análise qualitativa e quantitativa dessas cláusulas dentro da amostra de convenções coletivas selecionada. Isso significa que, embora estejam aqui captados os setores mais representativos em termos de emprego e renda do município de Porto Alegre, os resultados apresentados não são passíveis de serem aplicados para outras categorias profissionais, setores econômicos e regiões geográficas que não compõem a amostra. Assim, os resultados obtidos respondem exclusivamente à amostra selecionada. Contudo, podem ser utilizados como uma referência para novas pesquisas em outras regiões ou categorias profissionais.

Com base nas pesquisas bibliográficas já apresentadas e dada minha vivência profissional ao longo de nove anos no DIEESE, foi possível construir um conjunto de questões que esta tese tem como objetivo pesquisar e verificar:

- Com que frequência cláusulas que se referem à mulher aparecem nas convenções coletivas de trabalho?
- Qual o escopo temático das cláusulas presentes nas convenções coletivas de trabalho?
- Emergem novas cláusulas nos acordos coletivos em relação à legislação trabalhista vigente no ano de 2005 vinculadas a questões da mulher?
- Há variabilidade das cláusulas entre as categorias e os setores?
- Que fatores são determinantes para a inserção de cláusulas sobre a mulher nas convenções coletivas de trabalho?

Para alcançar tal objetivo, o capítulo apresenta a análise das cláusulas que tratam dos temas de interesse da mulher presentes nas convenções coletivas selecionadas na amostra. A análise não somente perpassa a verificação da frequência dessas cláusulas, mas também, com base na definição dos grupos temáticos conforme o DIEESE, busca identificar o conteúdo presente e sua variabilidade em relação às diferentes categorias e setores econômicos.

## 6. CLÁUSULAS RELATIVAS A MULHERES: TEMAS, CONTEÚDO E FREQUÊNCIA.

Os temas relacionados à negociação coletiva e às questões de gênero apresentam uma extensa pesquisa bibliográfica focada em diversas questões voltadas à temática das cláusulas, dos aspectos teóricos e práticos da negociação coletiva, do papel das negociações coletivas no sistema de relações de trabalho e da inserção feminina no mercado de trabalho. Como visto no Capítulo 4, a quantidade de pesquisas que se relacionam à mulher e aos resultados das negociações coletivas ainda é limitada. Contudo, suas contribuições são importantes para essa área de estudo e, principalmente, para subsidiar os resultados obtidos nesta tese.

Conforme visto no capítulo anterior, os resultados das diversas pesquisas que procuraram identificar, nos contratos coletivos de trabalho, temas de interesse da mulher foram muito semelhantes, ainda que com pequena diferença na denominação dos grupos temáticos. As questões relativas às mulheres ainda estão concentradas nas etapas da vida da mulher que envolvem a reprodução e as atividades ligadas à maternidade. É pequeno o número de cláusulas que versam sobre as questões ligadas à saúde da mulher, responsabilidades familiares, qualificação e treinamento, políticas e ações de equidade. Em parte, segundo os estudos, a concentração dentro desses temas pode estar relacionada à baixa participação das mulheres no movimento sindical e, conseqüentemente, sua baixa inserção nas direções ou cargos importantes no movimento sindical. Essas duas condições inibem, de certa forma, a introdução de questões voltadas para a temática da mulher na agenda e nas reivindicações.

Neste capítulo, busca-se analisar as cláusulas em três aspectos: grupos temáticos e tipos de cláusulas, categoria profissional e setor econômico. Assim, na primeira seção, são apresentados os grupos temáticos identificados na amostra e seu conteúdo. Na segunda seção, é demonstrada sua distribuição por setor econômico, analisando os principais temas que compõem separadamente a indústria, o comércio e os serviços. A análise da distribuição das cláusulas e de seu escopo temático por categoria é realizada na terceira seção; para

acompanhar essa análise, apresenta-se uma caracterização das unidades de negociação de cada convenção coletiva selecionada.

### **6.1. Classificação das cláusulas segundo seu tipo e grupo temático**

Conforme demonstrado no capítulo que se refere à metodologia, utilizou-se como base a classificação temática adotada pelo DIEESE. A análise do conteúdo presente nas convenções coletivas partiu dos seis eixos temáticos já definidos no capítulo anterior. Essa pré-definição dos eixos temáticos não impediu, contudo, que novos temas viessem a emergir na pesquisa, exigindo a elaboração de novos escopos. Entretanto, como será visto ao longo deste capítulo, a amostra selecionada para pesquisa manteve os mesmos eixos temáticos identificados nas pesquisas elaboradas tanto pelo DIEESE como pelos demais estudos internacionais.

Com objetivo de apresentar de uma forma mais clara o resultado obtido na pesquisa, optou-se por apontar primeiramente os eixos temáticos identificados, o conteúdo de cada grupo temático e a frequência e o conteúdo das cláusulas. Além disso, os eixos temáticos serão aqui denominados de grupos temáticos; para cada grupo há um conjunto de cláusulas, que será chamado de tipo. As 150 cláusulas identificadas como de interesse das mulheres na amostra foram distribuídas em seis grupos: Condições de Trabalho, Equidade de Gênero, Gestação, Maternidade/Paternidade, Responsabilidades Familiares e Saúde da Mulher (Tabela 6).

O primeiro grupo temático identificado   chamado de Condi es de Trabalho. As cláusulas classificadas nesse tema procuram identificar as regras ou as normas que visam atender às necessidades específicas das trabalhadoras no ambiente ou local de trabalho ou estão relacionadas   jornada de trabalho e a sua dura o, ritmo e intensidade.

Tabela 6 - Distribuição das cláusulas de interesse da mulher e participação no total da amostra segundo grupo temático no município de Porto Alegre em 2005.

Tema	Tipos de Cláusula	Frequência	Participação na temática	Participação na amostra
<b>Condições de Trabalho</b>		<b>5</b>		<b>3,33%</b>
	Jornada de Trabalho	5	100%	3,33%
<b>Eqüidade e Gênero</b>		<b>10</b>		<b>6,67%</b>
	Garantia contra a discriminação	8	80%	5,33%
	Promoção Social	2	20%	1,33%
<b>Gestação</b>		<b>46</b>		<b>30,67%</b>
	Estabilidade Gestante	22	48%	14,67%
	Exame Pré-Natal	11	24%	7,33%
	Atestado Médico	10	22%	6,67%
	Função Compatível com a Gestação	2	4%	1,33%
	Liberação para gestante antes do término da jornada	1	2%	0,67%
<b>Maternidade/Paternidade</b>		<b>63</b>		<b>42,00%</b>
	Acompanhamento dos Filhos	23	37%	15,33%
	Auxílio - Creche	18	29%	12,00%
	Intervalo para Amamentação	10	16%	6,67%
	Dependentes Portadores de Deficiência	3	5%	2,00%
	Licença - Paternidade	4	6%	2,67%
	Garantia Adoção	3	5%	2,00%
	Estabilidade Pai	1	2%	0,67%
	Licença Maternidade	1	2%	0,67%
<b>Responsabilidade Familiares</b>		<b>23</b>		<b>15,33%</b>
	Auxílio- Dependente	15	65%	10,00%
	Auxílio - Educação	6	26%	4,00%
	Acompanhamento de Cônjuge e Familiares	2	9%	1,33%
<b>Saúde da Mulher</b>		<b>3</b>		<b>2,00%</b>
	Doação de Sangue	1	33%	0,67%
	Estabilidade Aborto	1	33%	0,67%
	Liberação para Exames	1	33%	0,67%
<b>Total</b>		<b>150</b>		<b>100%</b>
Fonte: Convenções coletivas de trabalho dos sindicatos.				
Elaborado: pela autora.				

As cláusulas referentes a esse tema representam 3,3% do total de registros, tendo uma participação muito reduzida na amostra. O número ainda pequeno de cláusulas dentro desse grupo pode ser justificado pela própria dificuldade do movimento sindical em obter sucesso nas negociações coletivas quanto às questões voltadas para a melhoria das condições de trabalho não somente relacionada à jornada de trabalho, mas também à adaptação do local de trabalho. A dificuldade dos trabalhadores de obter conquistas dentro dessa

temática gera, no ambiente de trabalho, uma série de doenças ocupacionais e queda na produtividade e aumento da rotatividade. A intensidade, o ritmo e o assédio das empresas sobre os trabalhadores são algumas das causas de determinados problemas de saúde identificados no ambiente de trabalho.

Dentro do grupo temático Condições de Trabalho, foi identificada apenas um tipo de cláusula: jornada de trabalho. A cláusula sobre a jornada de trabalho representa 3,33% do total de cláusulas de interesse da mulher. Quanto ao seu conteúdo, todas as cláusulas que tratam da jornada de trabalho referem-se à adoção e aos critérios que devem ser utilizados pelas empresas ao estabelecer um regime de jornada flexível via banco de horas. Essas cláusulas não fazem distinção entre homens e mulheres, contudo, há uma ressalva, em todas as cláusulas que tratam sobre banco de horas, que veda a adoção do regime de compensação para trabalhadoras que mantenham seus filhos em creches durante o horário normal de trabalho. Em uma cláusula esse direito é ampliado para as mulheres com filhos menores de 12 anos e, em outra, para a mulher gestante.

Na legislação trabalhista vigente até a Constituição de 1988, a jornada de trabalho da mulher era regulamentada pelos artigos 373, 374 e 375 da CLT. O artigo 373, que vigora até hoje, determina que a duração normal da jornada de trabalho da mulher é de oito horas por dia, de acordo, portanto com o artigo 7, inciso XXX, que regulamenta que a jornada diária deve ser de oito horas, e a semanal, de 44 horas. Já 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, respeitando o limite máximo semanal e mediante autorização médica oficial, que deve constar em sua carteira de trabalho.

Contudo, em nenhuma dessas definições o tema banco de horas é abordado, isso porque a regulamentação do banco de horas surgiu no Brasil por meio da Lei 9.601/98, com as alterações no parágrafo 2º e instituição do parágrafo 3º do artigo 59 da CLT, que passaram a ter a seguinte redação:

“§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.” (CLT, 1988).

A legislação sobre o banco de horas não faz nenhuma distinção entre os trabalhadores; no momento de sua adoção apenas estabelecem os limites máximos e mínimos para compensação da jornada de trabalho. Nesse sentido, o conteúdo apresentado nas cláusulas significa um avanço em relação à legislação, pois estabelece critérios para compensação da jornada que ultrapassa o que está definido em lei. Ao especificar a adoção do regime de compensação de horas prevista na legislação, devem ser observados os casos das mulheres com filhos em idade de estar em creche, das empregadas com filhos menores de 12 anos e das gestantes. Isso torna a legislação mais próxima da realidade e das trabalhadoras, que acabam tendo que alterar sua rotina e os cuidados com a família em virtude das escalas de compensação. O banco de horas foi introduzido com o objetivo de flexibilizar a legislação trabalhista e possibilitar à empresa ajustar a produção às flutuações do mercado sem ampliar seus custos em relação à mão-de-obra. A necessidade do acordo das partes para implementar a adoção do Banco garante a participação dos sindicatos para negociar os critérios e a definição para a adoção e controle do banco de horas.

Um exemplo de cláusula sobre a jornada de trabalho está presente na convenção do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Gráfica do Rio Grande do Sul, em 2005:

“As empresas ou entidades representadas pelo primeiro conveniente poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto

para mulheres e menores, controlada por *Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas*, em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa. (...)§ 6º - Fica vedada a adoção do regime de compensação previsto nesta cláusula para os trabalhadores estudantes, quando coincidir com o horário escolar, bem como para trabalhadoras mulheres que mantenham seus filhos em creches durante o horário normal de trabalho. (...)”

Diferentemente dos estudos anteriormente apresentados, nesta amostra não foi encontrada nenhuma cláusula referente à revista pessoal e ao assédio sexual. Esses temas são importantes; no primeiro caso a revista aos trabalhadores ao final do turno de trabalho segue sendo uma prática para diversas empresas, colocando o trabalhador, e principalmente a trabalhadora, em uma situação de constrangimento. Nas discussões dos trabalhadores e das empresas, não há nenhum registro de cláusula que pelo menos recomende as empresas a orientar ou tomar medidas que impeçam o ato. Além disso, as cláusulas referentes à jornada de trabalho não tratam da intensidade do trabalho e, quando se referem à flexibilização na jornada de trabalho, não incluem as gestantes nem as lactantes.

O segundo grupo trata das questões ligadas à Equidade de Gênero. As cláusulas classificadas nesse grupo procuram identificar, nos contratos coletivos, questões relacionadas à igualdade entre os sexos e a garantias contra a discriminação. Essa temática compreende 6,7% das cláusulas pesquisadas. Essa é uma discussão permanente no movimento sindical junto às Centrais Sindicais e que tem mantido uma agenda de discussões e um conjunto de políticas e ações que visem promover a igualdade. Contudo, o esforço das Centrais não tem apresentado reflexos significativos na base do movimento sindical no sentido de incorporar essa temática às mesas de negociação coletiva



e aos contratos coletivos de trabalho. Observa-se uma grande concentração desse tema nas convenções coletivas negociadas no comércio. No entanto, dadas as especificidades dessa negociação, é necessário relativizar a presença massiva em todos os documentos desse setor.

Esse grupo temático é composto por dois tipos de cláusulas: garantias contra a discriminação e promoção social. As normas que se referem a garantias contra a discriminação compõem 5,3% das cláusulas pesquisadas e representam 80% dentro do tema. Quanto ao seu conteúdo, tratam da igualdade salarial entre homens e mulheres desde que exerçam função idêntica, prestem o mesmo serviço ao mesmo empregador e apresentem a mesma produtividade e o mesmo tempo de serviço (Tabela 7).

Tabela 7 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.

Equidade de Gênero	Número de cláusulas.	Participação das cláusulas no grupo temático.	Participação no total da amostra.
Garantia contra a discriminação	8	80%	5,3%
Promoção Social	2	20%	1,3%
Total	10	100%	6,7%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

As cláusulas sobre promoção social predominam nas convenções coletivas do setor do comércio. Em duas convenções coletivas de trabalho, estão presentes tanto a cláusula de promoção social quanto aquela relacionada às garantias contra a discriminação. O conteúdo dessa cláusula estabelece que as partes devem se comprometer a promover campanhas de conscientização e orientação aos empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a posturas discriminatórias. Segundo o texto da

cláusula presente na convenção coletiva do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre em 2005:

“As partes acordantes ajustam entre si, que envidarão todos os esforços para o desenvolvimento de campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, deficiência física, religião e situação familiar, bem como, de cursos de qualificação e requalificação profissional”

O texto da cláusula é muito vago e amplo, não definindo o tipo de discriminação e as formas de conscientização. Além disso, o conteúdo expressa apenas um desejo e não a obrigatoriedade em realizá-la e nem mesmo indicam possíveis ações caso a discriminação venha a ocorrer. O artigo 7, inciso XXX, proíbe a diferença de salário, de exercício de função, de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil. Além disso, a CLT, no artigo, 461, prevê que “ (...) sendo idêntica a função, a todo o trabalhador de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo” . Entende-se, aqui, a expressão igual valor, para o trabalho que for realizado com a mesma produtividade e com o mesmo resultado técnico entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. Ao comparar as cláusulas encontradas na amostra sobre essa temática e a legislação trabalhista vigente até 2005, verifica-se, de maneira geral, a reprodução da legislação. Embora isso esteja implícito no texto constitucional, a clareza como a norma é descrita é fundamental para que se aplique de forma correta e principalmente para que os representantes dos trabalhadores e dos empregadores possam monitorar os resultados.

No grupo temático chamado Gestação, encontram-se as cláusulas que buscam proteger a saúde da gestante e da criança durante o período de gravidez por meio de direitos concedidos às trabalhadoras. Esse tema engloba as medidas pactuadas para garantir as condições de trabalho compatíveis com a gestação e propiciar acompanhamento e desenvolvimento satisfatórios, além de garantir que a gravidez não seja impeditiva para o exercício do trabalho. Esse

é o segundo grupo temático com maior número de cláusulas relacionadas à mulher, com uma participação de 30,7% no total de cláusulas pesquisadas (Tabela 8).

A grande participação desse tema pôde ser observada na gama de tipos de cláusulas enquadradas nessa temática. Na amostra selecionada, foram identificados quatro tipos de cláusula que se enquadram dentro dessa temática: estabilidade-gestante, função compatível com a gestação, liberação para a gestante antes do término da jornada de trabalho, exame pré-natal e atestado médico.

A concentração de cláusulas nesse tema indica que as negociações coletivas de temas referentes à mulher permanecem voltadas para as questões ligadas ao período reprodutivo da mulher. O conteúdo presente nessa temática pode auxiliar a mulher a compatibilizar o período de gestação com o trabalho ao mesmo tempo em que pode contribuir para a segmentação e redução da contratação da mão-de-obra feminina. O que define tal situação, além do seu conteúdo, é a presença dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho

Tabela 8 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Gestação, no município de Porto Alegre em 2005.

Gestação	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no grupo temático	Participação no total da amostra
Estabilidade- Gestante	22	47,80%	14,70%
Exame Pré-Natal	11	23,90%	7,30%
Atestado Médico	10	21,70%	6,70%
Função Compatível com a Gestação	2	4,30%	1,30%
Liberação para gestante antes do término da jornada	1	2,20%	0,70%
Total	46	100%	30,70%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

As cláusulas que tratam sobre a estabilidade-gestante são responsáveis por 14,7% do total de normas selecionadas e por 47,8% do conjunto de normas presentes na temática Gestação. Segundo o texto da Constituição Federal, nas Disposições Transitórias, art. 10, inciso II, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. É importante lembrar que estão incluídos nesse prazo os 120 dias, fixados em lei, em que a mulher tem direito à licença-maternidade.

O conteúdo das cláusulas é muito semelhante em todas as convenções, garantindo à trabalhadora gestante a estabilidade no emprego durante o período de gravidez. A principal diferença entre as convenções que apresentam essa cláusula está na extensão do prazo de estabilidade e nos critérios para a sua definição. Isso ocorre porque a fixação do início da vigência desse direito, em grande parte dos contratos, baseia-se no texto constitucional, que inicia a contar quando da confirmação da gravidez; em outros, inicia a partir da data de nascimento da criança. Já o término da garantia, em algumas cláusulas, é considerado o final da licença- maternidade .

Em 8,7% das categorias, o texto presente na legislação é reproduzindo na íntegra, garantindo à trabalhadora cinco meses de estabilidade após o parto. Nos demais registros encontrados, para esse tipo de cláusula, são observados avanços em relação à legislação trabalhista, que ampliam o prazo entre 60 e 120 dias, dependendo da categoria. Em 8,7% das convenções, esse prazo é estendido para 60 dias após o término da licença- maternidade. Já 56,5% dos contratos coletivos de trabalho ampliam o prazo para mais 90 dias após o fim da licença - maternidade ou o término do benefício previdenciário. Por fim, 26% das cláusulas ampliam o prazo para 120 dias após o período da licença- maternidade.

Além disso, diversas convenções coletivas estipulam que a estabilidade é assegurada sem prejuízo do aviso prévio. Outras possibilitam que a empresa

converta a estabilidade após a licença-maternidade em uma indenização financeira, desde que a empregada esteja de acordo.

Um exemplo de redação está presente na cláusula contida na convenção coletiva do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários, que garante: “Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão: a) gestante: A gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade; (...)”.

A segunda cláusula com maior frequência dentro do grupo Gestação é a chamada exame pré-natal; ela está presente em 7,3% das convenções na amostra e representa 23,9% das cláusulas inseridas nesse grupo. A lei 9.799, de 26 de maio de 1999, acrescentou ao parágrafo 4º do artigo 392 da CLT, o inciso II, que garante à empregada gestante, durante a gravidez e sem prejuízo de salário, dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. Em todos os registros é garantida à empregada gestante a liberação para consultas médicas sem prejuízo no salário. A principal diferença entre as cláusulas está relacionada ao limite de consultas a serem abonadas. Quanto ao número de consultas, em 81,8% não é estabelecido nenhum limite, enquanto em 9,1%, o abono está limitado a seis consultas e, com o mesmo percentual, em 9,1% das convenções coletivas que possuem cláusula, é abonada uma falta por mês. Isso demonstra que 91% dos registros apresentaram avanços em relação a números de consultadas abonadas presentes na legislação.

A diferença de critérios pode ser observada nas cláusulas sobre esse tema presentes nas convenções coletivas do Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, Residenciais, Comerciais e Similares, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes e Outros do Estado do Rio Grande do Sul, que garantem “ (...) o abono de ponto à empregada gestante, limitada a uma falta por mês, no caso de consulta médica, mediante comprovação através de declaração médica ou apresentação da carteira de gestante,” e a redação presente na cláusula do Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde do Rio Grande do Sul que garante “(...)à empregada durante a gravidez, sem prejuízo do

salário e demais direitos, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização (...).”

Por muito tempo o pedido de exame de gravidez para admitir uma mulher no emprego foi uma prática utilizada em diversas empresas. A partir de 1995, por meio da Lei 9.029, de 13 de abril, ficou proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. No artigo segundo, do inciso I, a discriminação em um desses casos é crime sujeito à pena de 1 a 2 anos e multa. Entre outras práticas discriminatórias, encontra-se a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. Isso em parte justifica o fato de 21,7% das cláusulas presentes no grupo Gestação tratarem de atestado médico de gravidez. Na amostra total, elas participam com 6,7%. Foram identificadas nove categorias profissionais que contêm essa cláusula em sua convenção coletiva. Em todas, o conteúdo tratado estabelece que, no caso de dispensa da empregada gestante e diante da necessidade de apresentação de exames de gravidez para anular a demissão, os gastos efetuados com atestados, bem como com uma segunda via do exame, devem ser custeados pela empresa. Em apenas uma convenção há o registro do texto acima acrescido da proibição de realização de teste de gravidez pré-admissional.

A cláusula contida na convenção dos Sindicatos dos Empregados em Estabelecimentos Comerciais no Rio Grande do Sul é um exemplo de texto-padrão encontrado nas convenções coletivas: “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.”

As cláusulas que tratam sobre função compatível à gestante participam com 4,3% das normas classificadas nesse tema e com apenas 1,3% da amostra total. O conteúdo dessa cláusula versa sobre a segurança das atividades das trabalhadoras grávidas tanto em relação às condições de trabalho quanto à forma de executar sua função.

A CLT garante, no parágrafo 4º do artigo 392, modificado pela lei 9.799, de 26 de novembro 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. O artigo 394 determina que, mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que esse seja prejudicial à gestação.

Foram identificadas, na amostra, duas convenções coletivas que tratam desse assunto e que garantem à empregada grávida mudança provisória de função, desde que comprovada a necessidade via atestado médico. O texto presente nas convenções não incorpora nenhum avanço em relação à legislação trabalhista. A reprodução do texto legal e a baixa frequência dessas cláusulas demonstram a pouca importância dada a um assunto tão relevante no sentido de preservar a gestação e garantir a realização das atividades da trabalhadora gestante de forma segura.

A cláusula sobre esse tema na convenção coletiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre aponta que “(...) é facultada à empregada gestante a mudança de setor, desde que comprovada a necessidade por atestado médico, perdurando tal alteração durante a gestação.”

O último tipo de cláusula presente dentro dessa temática, com uma participação de 2,2%, é chamada liberação da gestante antes do término da jornada de trabalho. No total das cláusulas da amostra, sua participação foi de 0,7%. Essa cláusula foi encontrada em apenas uma convenção coletiva e permite à empregada gestante registrar seu horário de trabalho, tanto no intervalo para repouso e alimentação, quanto ao final da jornada, dois minutos antes do horário normal da empresa. Essa é uma conquista dos trabalhadores pois não há nenhum registro legal sobre esse tema.

“As empregadas gestantes abrangidas pela presente Convenção Coletiva poderão registrar seus horários de trabalho, tanto no intervalo para repouso e alimentação, quanto no final da jornada 02 (dois) minutos antes do horário normal da empresa.” Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Porto Alegre (2005).

O quarto tema identificado na amostra refere-se às cláusulas que tratam sobre as questões que envolvem a Maternidade/Paternidade (Tabela 9). O conteúdo expresso nessa temática busca compatibilizar o exercício do trabalho e os cuidados com a criação dos filhos. As garantias não devem ser exclusivas às mães, devendo ser estendidas aos pais, desde o nascimento das crianças. Esse é o tema com maior frequência encontrado nas convenções coletivas dessa amostra, sendo responsável por 42% das questões de interesse da mulher em toda a amostra.

Na amostra selecionada, foram identificados oito tipos de cláusula que se enquadram dentro dessa temática: acompanhamento dos filhos, auxílio- creche, intervalo para amamentação, dependentes com deficiência, licença- paternidade, licença- maternidade, garantia de adoção e estabilidade- pai.

Tabela 9 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.

Maternidade/Paternidade	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no grupo temático	Participação no total da amostra
Acompanhamento dos filhos	23	36,50%	15,30%
Auxílio-Creche	18	28,60%	12,00%
Intervalo para Amamentação	10	15,90%	6,70%
Dependentes Portadores de Deficiências	3	4,80%	2,00%
Licença- Paternidade	4	6,30%	2,70%
Garantia - Adoção	3	4,80%	2,00%
Estabilidade -Pai	1	1,60%	0,70%
Licença- Maternidade	1	1,60%	0,70%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>	<b>42,00%</b>

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.



O acompanhamento dos filhos representa 15,3% do conjunto de cláusulas pesquisadas e 36,5% do conteúdo apresentado dentro da temática maternidade/paternidade. A disponibilidade dos pais é uma condição necessária para o acompanhamento dos filhos em relação ao desempenho escolar e a consultas médicas ou internações hospitalares, sem que isso traga algum prejuízo ao trabalhador. Segundo o DIEESE, ao considerar-se que a jornada de trabalho definida na legislação brasileira é de 44 horas semanais, a garantia, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, da liberação dos trabalhadores é fundamental para que eles possam exercer seus direitos.

Não há nenhum registro da legislação brasileira que venha a regulamentar o direito dado aos pais de acompanhar os filhos em momentos em que sua participação é necessária, seja nos casos de saúde, seja para acompanhar o desempenho e o desenvolvimento dos filhos na escola. O representativo número de cláusulas referente a esse assunto demonstra que os resultados das negociações coletivas são capazes de melhorar a legislação vigente e contribuir para a melhora nas relações de trabalho.

Quanto ao conteúdo, há, de certa forma, uma padronização nos textos; em todas as cláusulas, os trabalhadores têm suas faltas abonadas para acompanhamento dos filhos em caso de consulta médica e/ou internação hospitalar. As principais diferenças entre as cláusulas envolvem as questões dos descontos das faltas nos salários, do trabalhador beneficiário, da idade dos filhos e do limite de faltas a serem abonadas. Assim, dos 23 documentos que apresentaram essa cláusula, em apenas dois as faltas são abonadas com desconto no salário. Quanto à extensão dessa garantia, 95,6% compreendem todos os trabalhadores da categoria; em uma convenção, o direito é dado apenas à mãe. A idade-limite para acompanhamento dos filhos é que apresenta a maior variação. Em mais de 60% dos documentos que possuem esse tipo de cláusula, a idade-limite dos filhos para acompanhamento é de 10 anos; em 21%, é de até 12 anos; em 8,6%, é de 18 anos e, nos demais, as idades ficam em 14 e 16 anos. Por fim, quanto aos limites de faltas abonadas, as cláusulas prevêm um, dois, três, seis e dez dias por ano:

“Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 1 (uma) jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado. Parágrafo Único – No caso de ausência para hospitalização, o limite será de 4 (quatro) dias no mês.” Convenção Coletiva do Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde do Rio Grande do Sul (2005).

As cláusulas que tratam sobre o auxílio-creche representam 12% de toda a amostra e participam com 28,6% do conteúdo dentro do grupo temático. Essa talvez seja uma das mais importantes cláusulas presentes nesse grupo temático, pois a necessidade de deixar seu filho pequeno para trabalhar exige dos pais buscarem um local apropriado e seguro que lhes permita trabalhar com tranquilidade e com a segurança de que seus filhos serão bem- tratados em um período tão importante para a formação e os cuidados com a crianças.

Segundo o texto da CLT presente no artigo 389 parágrafo 1º, “ (...)os estabelecimentos em que trabalham pelo menos trinta mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência seus filhos no período da amamentação”. Além disso, o parágrafo 2º prevê “ (...)que esta exigência pode ser suprida por meio de creches 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.” .

Finalmente, a portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986, autoriza as empresas a adotarem um sistema de reembolso-creche em substituição ao local de amamentação, desde que estipulado em acordo ou convenção coletiva e obedeça a algumas exigências, como a cobertura integral das despesas efetuadas com creche de livre escolha pelas mães até os seis meses de idade da criança e a concessão do benefício a todas as mães trabalhadoras, independentemente do número de mulheres no estabelecimento. É importante ressaltar que a própria lei determina os cuidados com a criança a cargo das mães, excluído assim o direito do benefício ao pai.

A sua significativa participação dentro da amostra indica o grau de importância do seu conteúdo. Do total de documentos que versam sobre esse assunto, 23% reproduzem, em suas cláusulas, a legislação vigente sobre o assunto. Nas demais convenções, são estabelecidas alternativas de instalação de berçários nas empresas ou de manutenção de convênios com instituições de ensino. Em 83%, o benefício do auxílio-creche é dado apenas à mãe; nos demais documentos, o direito é ampliado para toda a categoria.

A alternativa encontrada pelas empresas para cumprir a legislação de uma outra forma foi a adoção do mecanismo de reembolso parcial gasto com creche. Novamente, os critérios relacionados ao valor e à idade-limite do filho modificam-se conforme a categoria profissional. O reembolso parcial do valor gasto com creche, na maioria das convenções, corresponde a um valor fixo, que tende a ser corrigido a cada nova negociação coletiva. Em um pequeno número de cláusulas, é definido um percentual do salário normativo como ressarcimento. Esse ressarcimento é pago até uma determinada idade dos filhos, critério esse que varia entre 4 e 8 anos. Contudo, em 55% das cláusulas, é indicada a idade-limite de seis anos, conforme define o texto legal,. Apenas a convenção dos bancários estende esse benefício até a criança completar sete anos, idade de conclusão da pré-escola. Em grande parte, a concessão do benefício é condicionada à apresentação do comprovante dos gastos efetuados em creches. Também de acordo com a convenção coletiva dos bancários, o reembolso pode ser utilizado para o pagamento da creche ou para pagamento dos serviços com babá. Outra exceção foi observada nas categorias ligadas ao setor de ensino

privado, professores e funcionários: o benefício do auxílio -creche é pago desde que a escola não tenha creche. Em duas convenções coletivas, o pagamento é realizado mesmo que a trabalhadora encontre-se em licença médica.

A cláusula presente na convenção do Sindicato dos Trabalhadores em Administração Escolar do Estado do Rio Grande do Sul demonstra com clareza a prática do reembolso:

“Os estabelecimentos de ensino que não dispuserem de creches reembolsarão mensalmente o trabalhador em administração escolar dos gastos por ele efetuados em creches, para filhos de até 04(quatro) anos de idade, mediante a apresentação de documento contábil apropriado, no limite de R\$ 115,54 (cento e quinze reais e cinquenta e quatro centavos) a partir do mês de março/2005. § 1º. Os reembolsos estabelecidos no caput são válidos para os trabalhadores com carga horária de 30(trinta) horas semanais ou mais. § 2º. Ao trabalhador em administração escolar com carga horária inferior será devido um reembolso proporcional à sua carga horária contratual. § 3º. Fica assegurada ao trabalhador em administração escolar a manutenção do referido reembolso até o último mês do semestre letivo em que o(s) filho(s) tenha(m) completado 4(quatro) anos de idade.”

A pouca oferta de escolas de educação infantil públicas e os baixos salários pagos aos trabalhadores brasileiros fazem com que essa cláusula, principalmente para a mulher, seja decisiva para sua manutenção no mercado de trabalho. Em muitos casos, o custo de manter o filho em uma escola é proporcionalmente maior que o salário ganho. Dado que o cuidado com os filhos culturalmente ainda está sob responsabilidade das mulheres, em diversas situações a opção pelos filhos e não pelo trabalho é a primeira a ser feita, principalmente para as trabalhadoras com menor grau de instrução.

O intervalo para amamentação é garantido em lei pelo artigo 396 da CLT. Em seu texto, é assegurado à mulher o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, para a amamentação do próprio filho, até que ele complete seis meses de idade. No parágrafo único desse artigo, é dada a possibilidade de ampliação no prazo desde que a criança o exigir a critério do médico.

Na amostra, foram identificadas dez convenções coletivas que apresentam essa cláusula, representando 6,6% de toda a amostra e tendo uma participação de 15,8% no grupo temático Maternidade/Paternidade. Dos dez contratos de trabalho onde foram identificadas essas cláusulas, todos prevêem a possibilidade de acumular os dois intervalos, de meia hora cada um, em um único intervalo de uma hora, desde que essa hora coincida com o horário de início e fim da jornada. Em 81% das normas, as disposições legais são reproduzidas; nas demais, é possível verificar importantes avanços em relação à legislação trabalhista. Nas duas convenções que ampliam os direitos garantidos em lei, o prazo definido em lei é estendido para 30 minutos a mais que a legislação:

“Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho.” Convenção Coletiva – Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre (2005).

As cláusulas que se referem a dependentes portadores de deficiências são responsáveis por 2% do total de cláusulas de interesse da mulher e pela participação dentro da temática com 4,8%. Essa cláusula busca definir um conjunto de direitos dado ao trabalhador que possui dependentes portadores de deficiência e que necessitam, muitas vezes, dedicar um acompanhamento mais presente junto aos filhos. Foram identificadas três cláusulas que versam sobre esse assunto; em duas delas, o conteúdo refere-se ao ressarcimento das despesas com escolas especiais para os dependentes:

“O banco assegurará a seus funcionários o valor mensal correspondente a R\$ 165,34 (cento e sessenta e cinco reais e trinta e quatro centavos), para 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." Convenção Coletiva do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre (2005).

Diferentemente das anteriores, a terceira convenção não trata de nenhum auxílio específico, ela simplesmente dispensa o empregado com carga horária igual ou superior a 40 horas semanais por 50% da sua carga horária normal, sem prejuízo de salário, para conduzir o filho portador de deficiência de qualquer idade, natural ou adotivo, para atendimento de suas necessidades com saúde e educação. Esse direito é extensivo a empregadas responsáveis pelos filhos e, em se tratando de empregados do sexo masculino, é necessário comprovar que a esposa também exerce uma jornada diária de trabalho de oito horas. Essas cláusulas são as únicas normas que regulam esse assunto, uma vez que não há registros legais sobre o tema:

"O empregado com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal, sem prejuízo salarial, para conduzir filho portador de deficiência de qualquer idade, natural ou adotivo, a atendimento de suas necessidades de saúde e educação, desde que reúna as seguintes condições: a) em se tratando de empregada mulher, na hipótese de ser responsável pelo filho; ou b) em se tratando de empregado do sexo masculino, desde que seja o único responsável pelo filho, ou na hipótese da esposa também responsável cumprir jornada diária de trabalho, devidamente comprovada, de 8 (oito) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O afastamento de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular

ou dirigente máximo do órgão em que estiver lotado e será instruído com certidão de nascimento e atestado médico de que o filho deficiente se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe. “PARÁGRAFO SEGUNDO: A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo médico” Convenção Coletiva de Trabalho 2005 - Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.

Com uma participação no grupo temático de 4,8% e, no conjunto das cláusulas, de 2%, a garantia- adoção foi identificada em apenas três convenções coletivas. Em todas, é garantido às trabalhadoras adotantes, ou em processo de adoção, o direito à licença-maternidade conforme rege a legislação. Segundo a Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, estendem-se à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Assim, no art. 392, passou a vigorar a seguinte redação: “ (...) à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392” O primeiro e o segundo parágrafos do artigo definem o período e os critérios para licença. No caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período de licença- maternidade será de 120 dias; de crianças a partir dos 4 até os 8 anos, o período de licença corresponderá a 30 dias:

“Nos casos de adoção de crianças com até 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, serão concedidos aos empregados adotantes 4 (quatro) meses de licença, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando.” Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato dos Empregados em Empresas de

Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul (2005).

A licença-maternidade foi identificada em uma convenção coletiva, representando 1,6% das cláusulas classificadas nesse tema e 0,7% no total da amostra. Conforme já visto, a legislação brasileira garante, no artigo 7º da Constituição, inciso XVIII, licença à gestante sem prejuízo no emprego e no salário por um período de 120 dias. A CLT especifica que a licença deve ter início 28 dias antes do parto e término 92 dias depois do parto e prevê 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. Durante esse período, é garantido à trabalhadora, no artigo 392 da CLT, o direito a receber o seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos últimos seis meses, bem como os direitos e vantagens adquiridas, sendo-lhes ainda facultado retornar à função que anteriormente ocupava.

O pequeno número de cláusulas sobre esse assunto chamou a atenção, pois nos últimos tempos as licenças e as férias estavam no foco da ação dos empresários para flexibilizar os direitos dos trabalhadores e desregulamentar as relações de trabalho. Não é possível afirmar que esse é o fator para o número tão reduzido de convenções com essa cláusula, para isso seria necessário analisar o comportamento desses contratos coletivos de trabalho ao longo do tempo e, principalmente, as pautas de reivindicações apresentadas pela parte, mas isso pode ser um fator possível para explicar a baixa frequência.

A cláusula presente não se refere ao tempo da licença-maternidade, mas garante à mulher em licença -maternidade os benefícios pagos quando na ativa, como auxílio- cesta alimentação:

“Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais), sob a forma de 4 (quatro) tíquetes,



no valor de R\$ 57,50 (cinquenta e sete reais e cinquenta centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu caput e §§ 2º e 6º. (...) PARÁGRAFO SEGUNDO O Auxílio Cesta-Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade. (...)” Convenção Coletiva de Trabalho Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários de Porto Alegre.

Quanto à licença-paternidade, sua participação foi registrada em quatro convenções coletivas. O seu conteúdo reproduz o texto da Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XIX, que garante a obrigatoriedade da licença-paternidade, sendo seu prazo fixado em cinco dias pelo artigo primeiro, inciso 10, das Disposições Gerais. Em uma das convenções coletivas, o período de licença é ampliado para oito dias. Além disso, quanto ao período de gozo da licença, todas iniciam a partir da data de nascimento do filho. Essas cláusulas representam 6,3% na temática e 2,7% no total das cláusulas:

“São consideradas faltas justificadas e não sujeitas a desconto aquelas abaixo relacionadas, mediante comunicado ao empregador, e devidamente comprovado no prazo de 72h (setenta e duas horas): Nascimento de filhos - pai - 5 dias corridos.” Convenção Coletiva do Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul (2005).

Por fim, a última cláusula identificada dentro dessa temática versa sobre a estabilidade ao pai. Não há nenhuma anotação legal sobre esse assunto, sendo uma novidade introduzida via negociação coletiva. A cláusula pertence à

convenção coletiva dos bancários e garante ao pai a estabilidade no emprego por um período de 60 dias após o nascimento do filho. Isso possibilita que o pai tenha segurança de manter o emprego e o sustento do filho nos primeiros meses de vida da criança. A estabilidade- pai representa 0,67% na amostra total e 1,5% no grupo temático.

O quinto grupo temático trata das responsabilidades familiares; as cláusulas incluídas nesse grupo são aquelas que buscam compatibilizar a vida familiar da mulher com o trabalho tanto no que se refere a sua presença em situações que a requeiram, quanto à extensão de benefícios aos seus dependentes. Esse é o terceiro maior grupo temático do total da amostra, sendo responsável por 15,3% das cláusulas relacionadas ao interesse da mulher. Na amostra selecionada, foram identificados quatro tipos de cláusula que se enquadram dentro dessa temática: acompanhamento de cônjuge ou familiares, assistência à saúde, auxílio-dependentes e auxílio- educação (Tabela 10).

Tabela 10 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Responsabilidades Familiares, no município de Porto Alegre em 2005.

Responsabilidades Familiares	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no grupo temático	Participação no total da amostra
Auxílio-Dependente	15	65,2%	10,0%
Auxílio-Educação	6	26,1%	4,0%
Acompanhamento de Cônjuge e Familiares	2	8,7%	1,3%
Total	23	100%	15,3%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

As cláusulas sobre acompanhamento de cônjuge ou familiares tratam da dispensa do trabalhador para acompanhamento do filho, pai ou esposa ao médico ou para hospitalização, sem prejuízo no salário. O número de cláusulas sobre

esse assunto ainda é muito pequeno; ela foi identificada em apenas duas convenções coletivas, representando 1,3% da amostra selecionada. Em relação ao grupo temático, a sua participação é um pouco mais significativa, representando 8,7% das cláusulas identificadas. A principal diferença entre as cláusulas encontradas está nos dias abonados e nos beneficiários. O conteúdo dessa cláusula é inovador e abrange situações que ultrapassam os cuidados com os filhos, mas que fazem parte da responsabilidade dos trabalhadores com a família, como o cuidado com os pais em um período de maior atenção. A cláusula que consta na convenção coletiva dos bancários não é tão ampla, mas libera o trabalhador por um dia de trabalho para acompanhar a internação hospitalar do cônjuge. Não há nada na legislação que verse sobre esse assunto. A comprovação aqui referida terá validade desde que apresentada até 5 (cinco) dias após a ausência ao trabalho:

“É assegurada ao empregado a dispensa remunerada de 1 (um) dia no mês para acompanhamento do cônjuge na internação hospitalar ou atendimento médico de urgência, desde que comprovado por documento fornecido por médico ou hospital credenciado pelo INSS, SUS, serviço médico próprio ou credenciado, quando este benefício for estendido aos dependentes.” Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Rio Grande do Sul (2005).

As cláusulas que tratam sobre o auxílio-dependente são as que apresentam maior participação na temática Responsabilidades Familiares, com 65,2%; no conjunto total da amostra, sua representatividade é bem menor que 10%, mas ainda assim significativa se comparada com as demais cláusulas. O conteúdo trata do auxílio dado aos dependentes dos trabalhadores que, no caso da amostra, refere-se exclusivamente à ajuda dada à família no caso de falecimento do trabalhador e à liberação do trabalhador em caso de falecimento de um membro da família. Em metade das convenções que apresentam esse tema, o trabalhador é dispensado de cumprir sua jornada de trabalho em caso de

falecimento de pai, mãe, cônjuge ou filhos. A principal diferença está no número de dias a serem abonados, já que há registros de 2, 3, 4 e 9 dias sem que haja prejuízo de salário. A outra metade das convenções trata sobre uma ajuda financeira chamada de auxílio –funeral, que estipula um valor fixo dado à família para ajudar nos custos com o funeral. Esse valor é pago ao cônjuge ou ao responsável legalmente reconhecido. Não há legislação vigente sobre o assunto:

“No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de auxílio funeral, aos dependentes habilitados pela Previdência Social, juntamente com o saldo de salários, um valor igual a quatro vezes o menor salário normativo.”  
Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Gráfica de Porto Alegre (2005).

O auxílio- educação corresponde a 26,1% das cláusulas dentro desse grupo temático. Dentro da temática Responsabilidades Familiares, essa talvez seja uma das cláusulas mais importantes, em virtude de a preocupação dos pais com a educação dos filhos ser crescente, da desacreditada qualidade do ensino construída pela mídia e absorvida pela sociedade e de se apresentar como um custo crescente dentro dos orçamentos familiares. Contudo, o grau de importância dessa cláusula não é verificado nas convenções coletivas, já que seu registro foi identificado em apenas 4% das cláusulas pesquisadas em sete convenções coletivas.

Existe um conjunto de leis que rege esse assunto na legislação brasileira. A Constituição Brasileira, em seu artigo 212, parágrafo 5º, estabelece que o ensino fundamental público tenha 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 dos seus empregados e dependentes. Segundo o Decreto- Lei 1422/75, artigos 1º e 2º ,o salário- educação” (...) será calculado com base em alíquota incidente sobre a folha de salário de contribuição; o montante arrecadado do salário educação, em cada estado, território e Distrito Federal (...)

será creditado (...) em duas contas distintas: 2/3 a favor do programa de ensino de 1º grau, regular e supletivo nos respectivos estados, territórios e Distrito Federal e 1/3 em favor do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação”. Por fim, o artigo 87.043/1982, nos parágrafos 9º e 10º estabelece:

“As empresas poderão deixar de recolher a contribuição do Salário-Educação ao Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social quando optarem pela manutenção do ensino de 1º grau, quer regular, quer supletivo, através de: (Com a redação dada pelo Decreto 88.374, de 07.06.1983): (a) escola gratuita para os empregados ou para os filhos desses e , havendo vaga, 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 os seus empregados e 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 a sua educação de 1º grau, pela via supletiva fixada nos limites estabelecidos no parágrafo 1º do artigo 10 e comprovada por meio de apresentação dos respectivos certificados, (d) indenização para os filhos de seus empregados entre sete e quatorze anos, mediante comprovação de freqüência em estabelecimentos pagos, nos mesmos limites da alínea anterior e (e) esquemas mistos, usando combinações das alternativas anteriores. São opções: (a) responsabilidade integral, pela empresa, das despesas com a manutenção do ensino, direta ou indiretamente: parágrafo 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 por sua freqüência e aproveitamento. “

Os conteúdos das cláusulas reproduzem, de certa forma, a legislação existente. Nas seis convenções coletivas que tratam desse tema em seus documentos, ele pode ser classificado em três tipos conforme o seu conteúdo: auxílio-educação, repasse do salário-educação diretamente ao trabalhador e bolsa-estudo. No que se refere ao auxílio - educação, três categorias asseguram o reembolso parcial das despesas efetuadas com educação, uma na educação infantil e as demais no nível fundamental e médio. Para aquelas que abrangem os níveis de ensino fundamental e o médio, os beneficiários são os trabalhadores e os filhos entre 7 e 15 anos. Os critérios para recebimento do benefício são diferentes : em um o empregado deverá ter mais de seis meses na empresa, e o valor recebido pelo trabalhador é de R\$110,00 e pelo filho é de R\$68,00; o outro exige a comprovação da taxa de matrícula. Em todos os documentos, é definido um valor fixo a ser reembolsado ao trabalhador, variando entre R\$ 68,00 e R\$121,00, valores bem aquém do custo da mensalidade em uma escola particular ou do gasto com manutenção de um aluno em uma escola pública. A periodicidade do pagamento do auxílio em todos os contratos de trabalho pesquisados é mensal:

“As empresas concederão ao trabalhador estudante, que tenha requerido a concessão desse benefício até o dia 15 (quinze) do mesmo mês de março, um auxílio educação, que não terá caráter salarial, equivalente a R\$ 110,00, desde que o empregado tenha mais de seis meses de serviços contínuos na empresa e esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial reconhecido de primeiro ou segundo grau. Na hipótese de o trabalhador não ser beneficiado, o auxílio será concedido a um filho deste, com idade até 15 (quinze) anos incompletos e no valor equivalente a R\$ 75,00, desde que preenchidas todas as condições acima capazes de conferirem ao trabalhador o direito à percepção do benefício.” Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil de Porto Alegre (2005).

Duas categorias, ambas ligadas ao setor de ensino privado, registram em seus documentos bolsa-estudo aos dependentes dos trabalhadores, no estabelecimento de ensino em que lecionam. O desconto, no caso dos professores, é dado conforme a carga horária exercida pelo trabalhador na instituição e varia de acordo com o número de filhos. Por fim, o salário- educação foi mencionado em dois contratos coletivos de trabalho. A categoria dos bancários assegura o repasse do benefício diretamente ao trabalhador, já em relação aos trabalhadores vinculados ao processamento de dados (empresas privadas), o texto apenas reafirma a legislação, reforçando que as empresas devem utilizar o salário- educação, preferencialmente, em benefício dos empregados e seus filhos :

“Fica assegurado desconto nas mensalidades escolares dos dependentes de docentes na instituição de ensino em que o mesmo professor(a) exercer suas funções, na razão dos seguintes percentuais, limites e condições:

(...) para os dependentes de docentes de Educação Infantil, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Educação Profissional, cursos livres, o desconto devido será proporcional à carga horária contratual semanal do docente, na razão de 4% (quatro por cento) por hora-aula, limitado, para 01 (um) dos dependentes, ao percentual máximo de 90% (noventa por cento) e, para os demais, ao percentual máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades; b) para os dependentes de docentes de Educação Superior, o desconto será exigível para apenas 01 (um) curso de graduação por dependente e limitado a 02 (dois) dependentes, nos percentuais e condições a seguir estabelecidos: b.1 – docente com 1 a 8 horas-aula semanais – 20% de desconto por dependente; b.2 – docente com 9 a 16 horas-aula semanais – 30%; b.3 – docente com 17 a 24 horas-aula semanais – 50%; b.4 – docente com 25 a 32 horas-aula semanais – 60%; b.5 – docente com mais de 32 horas-aula semanais – 80%.” Convenção Coletiva do Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul. “

O ultimo grupo temático na pesquisa refere-se à saúde da mulher (Tabela 11), e as cláusulas classificadas dentro desse grupo buscam garantir a saúde da

mulher sem estarem ligadas às questões voltadas à gestação. São temas mais amplos, que envolvem desde campanhas de prevenção até a realização de exames periódicos. Esse foi o tema que apresentou o menor número de cláusulas na pesquisa, apenas quatro, significando 2% do conjunto de cláusulas pesquisado.

A análise dos temas permitiu classificar as cláusulas em três tipos: liberação para exames, estabilidade-aborto e doação de sangue. Embora com uma frequência muito reduzida no conjunto da amostra, essas cláusulas representam importantes conquistas das categorias dos trabalhadores, sem precedente na legislação trabalhista brasileira, diretamente relacionadas com a questão da mulher, sendo principalmente ligadas à ideia de saúde como uma forma de prevenção da doença.

A liberação para exames trata do abono das faltas para realização dos exames preventivos uma vez por ano, sem prejuízo na remuneração, exclusivamente para as trabalhadoras. Contudo, ficam dispensadas de cumprir tal cláusula, as empresas que já incluem esse procedimento em seus planos e convênios de saúde. Essa ressalva, expressa nas cláusulas, acaba por dificultar sua aplicabilidade, pois não obriga o empregador a liberar a trabalhadora mesmo que possua o convênio:

“As empresas comprometem-se a liberar, sem prejuízo da remuneração, as funcionárias, 1 (uma) vez por ano, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas tal possibilidade.”  
 Convenção Coletiva de trabalho do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica de Porto Alegre.

Tabela 11 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no grupo temático e no total da amostra, segundo grupo temático Saúde da Mulher, no município de Porto Alegre em 2005.

Saúde da Mulher	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no grupo temático	Participação no total da amostra
-----------------	---------------------	--	----------------------------------



Doação de Sangue	1	33,3%	0,7%
Estabilidade - Aborto	1	33,3%	0,7%
Liberação para Exames	1	33,3%	0,7%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>2,0%</b>

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

A cláusula sobre estabilidade-aborto, presente na convenção coletiva dos bancários, garante à trabalhadora gestante a estabilidade no emprego por 60 dias em caso de aborto, desde que comprovado por atestado médico. A cláusula está assim redigida: “Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão: (...) i.gestante/aborto: À gestante, por 60 (sessenta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.”

Por fim, a última cláusula que compreende a temática saúde da mulher trata da doação de sangue, que permite ao trabalhador ter seus dias de trabalhos abonados sem prejuízo de salário para doação de sangue durante um turno de trabalho. A frequência dessa liberação difere entre homens e mulheres; para os homens, pode ser realizada a cada dois meses e, para as mulheres, a cada três. Essa é única cláusula que possui registro equivalente na legislação. A Lei número 075, de 27 de março de 1950, dispõe sobre a doação voluntária de sangue, mas não dispõe sobre os dias abonados nem faz referência a homens ou mulheres:

“Ao doar sangue, com a devida comprovação, o empregado terá dispensa remunerada de 1 (um) turno de trabalho. A dispensa poderá ocorrer uma vez a cada dois meses, para homens, e uma vez a cada três meses, para mulheres” . Convenção Coletiva (2005) do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados.

Na tabela abaixo (Tabela 12), é possível visualizar os principais avanços nos resultados das negociações coletivas sobre cláusulas de interesse das mulheres em relação à legislação existente. Mesmo tendo registro na legislação, fica evidente que o espaço da negociação coletiva é utilizado para avançar e ampliar os direitos dos trabalhadores:

Tabela 12 - Comparação das cláusulas de interesse da mulher e a legislação trabalhista vigente em 2005.

Tabela 11 - Comparação das cláusulas de interesse da mulher e a legislação brasileira vigente em 2005.	
Tema /Tipo de Cláusulas	Avanços em relação a legislação brasileira vigente até 2005.
<b>Condições de Trabalho</b>	
Jornada de Trabalho	1. Em caso de acordo de flexibilização da jornada de trabalho, deverá ser dada atenção especial às: gestantes e empregadas com filhos em creche ou com idade de até 12 anos
<b>Eqüidade e Gênero</b>	
Garantia contra a discriminação	Reproduz a legislação vigente.
Promoção Social	As partes se comprometem a desenvolver campanhas de conscientização e orientação a seus empregados nos sentido de prevenir posturas discriminatórias.
<b>Gestação</b>	
Estabilidade Gestante	1. Garantia de emprego e salário às empregadas gestantes. 2. Prazo: variam desde o estipulado por lei até 300 dias após o parto 3. Estabilidade garantida sem prejuízo do aviso prévio.
Exame Pré-Natal	1. Abono de faltas para consultas médicas dedicadas ao pré-natal definidas uma por mês. 2. A legislação regulamenta no mínimo seis consultas.
Atestado Médico	1. A lei proíbe as empresas que exigirem outro exame de gravidez da trabalhadora devem custeá-lo.
Função Compatível com a Gestação	Não há avanços em relação a legislação vigente.
Liberação para gestante antes do término da jornada	<b>1. Não há registro na legislação brasileira.</b> 2. Garante a trabalhadora gestante a liberação das tarefas alguns minutos antes do término.

(continuação na próxima página)

Tema /Tipo de Cláusulas	Avanços em relação a legislação brasileira vigente até 2005.
<b>Maternidade/Paternidade</b>	
Acompanhamento dos Filhos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre esse tema.</li> <li>2. Abono de faltas para acompanhamento dos filhos por questões de saúde .</li> <li>3. Em duas convenções o abono acompanha desconto do salário.</li> <li>4. Principais diferenças: beneficiários, número de dias e idade dos filhos.</li> </ol>
Auxílio - Creche	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reembolso de despesas com creche beneficiários: todos os trabalhadores ou apenas mães.</li> <li>2. Limite de idade dos filhos: 4 a 8 anos</li> <li>3. valor: quantia fixa ou percentual.</li> </ol>
Intervalo para Amamentação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ampliação do intervalo para amamentação para 30 minutos cada .</li> <li>2. Acumulo em um único intervalo.</li> </ol>
Dependentes Portadores de Deficiência	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre este tema .</li> <li>2. Reembolso de gastos com educação de dependentes portadores de deficiência</li> <li>3. Horário flexível para o trabalhador que tiver filho dependente (50% da jornada).</li> </ol>
Licença - Paternidade	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ampliação da licença de lei para 5 dias úteis ou 8 dias corridos</li> <li>2. Licença deve contar a partir da data de nascimento</li> </ol>
Garantia Adoção	Reproduz a legislação vigente.
Estabilidade Pai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre este tema</li> <li>2. Estabilidade ao pai, pelo prazo de 60 dias.</li> </ol>
Licença Maternidade	1. Concessão de benefícios durante o período de licença (auxílio cesta alimentação).
<b>Responsabilidade Familiares</b>	
Auxílio- Dependente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre este tema</li> <li>2. Ajuda financeira dado aos dependentes em caso de falecimento do trabalhador.</li> <li>3. Abono de faltas dado ao trabalhador em caso de falecimento de pai, mãe, cônjuge ou filhos.</li> </ol>
Auxílio - Educação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auxílio para despesas efetuadas com matrícula, taxas e material escolar</li> <li>2. Repasse do salário educação</li> <li>3. Concessão de bolsas de estudos</li> </ol>
Acompanhamento de Cônjuge e Familiares	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre este tema.</li> </ol> <p>Abono de faltas para acompanhamento do cônjuge, ou esposa.</p>
<b>Saúde da Mulher</b>	
Doação de Sangue	1. Dispensa remunerada de 1 turno de trabalho, cada três meses para as mulheres, para doação de sangue.
Estabilidade Aborto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre este tema</li> <li>2. Em caso de aborto, devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gestante gozará da garantia de emprego ou salário, por um prazo de 60 dias.</li> </ol>
Liberação para Exames	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não existe legislação sobre este tema</li> <li>2. Abono das faltas para realização dos exames preventivos uma vez por ano sem prejuízo na remuneração, exclusivamente para as trabalhadoras.</li> </ol>
Fonte: Convenções coletivas de trabalho dos sindicatos. Elaborado: pela autora.	

As cláusulas de interesse da mulher, em uma primeira análise, em relação à frequência do seu conteúdo, apresentam resultados muito semelhantes àqueles obtidos pelas pesquisas realizadas no Brasil. As convenções coletivas selecionadas para amostra no município de Porto Alegre demonstram uma concentração de cláusulas distribuídas nas temáticas Maternidade/Paternidade e Gestação, sendo responsável por 72,7% do total de cláusulas identificadas. Em parte, isso se justifica pela condi o feminina ligada   gesta o e pela responsabilidade ainda reservada   mulher com o cuidado dos filhos. Embora 77% das cláusulas presentes nessas temáticas estejam regulamentadas por lei, os avanços conquistados pelos trabalhadores em rela o ao prazo, valores e beneficiários são significativos. Além disso, a extensão de diversas garantias dadas ao pai ou a toda a categoria, nos períodos em que os filhos exigem maior cuidado, após o nascimento, significa não somente dividir os cuidados e as responsabilidades da paternidade, mas, sobretudo, uma mudança gradativa na visão sobre a figura masculina na família, com o homem não sendo visto apenas como responsável pelo sustento financeiro da família. Ao pai, hoje, cabe participar e atender às necessidades do beb  e também dar apoio físico e emocional   mãe.

Esperar que o número de cláusulas relacionadas a essas duas temáticas fosse pequeno seria um contrassenso, pois   necessário que a mulher tenha um amplo conjunto de garantias vinculadas ao emprego,   remunera o e a condi o de trabalho em um período de profundas mudanças relacionadas   gesta o e de grande dedica o ligada aos cuidados e   aten o nos primeiros meses da maternidade. Essas garantias dadas às mulheres possibilitam, dentro de determinados limites, que ela exerça sua atividade profissional de forma plena durante a gesta o, que se dedique integralmente ao beb  nos primeiros meses e que tenha a possibilidade de retornar ao trabalho nas mesmas condi o deixadas.

Entretanto, cabe aqui chamar a aten o para o fato de que importantes conquistas verificadas nos estudos realizados pelo DIEESE (2003) não foram identificadas nos temas Gesta o e Maternidade/Paternidade. Entre elas, estão cláusulas que incluam informa o   gestante sobre o risco a sua saúde em

relação à atividade que exerce e a garantia de primeiros socorros para o parto, com atendimento ou transporte de urgência quando ela estiver fora de sua base de trabalho. Em relação à Maternidade/Paternidade, mesmo com avanços importantes, como a estabilidade de emprego dada ao pai, cláusulas como extensão no prazo para amamentação e jornada flexível para trabalhadora lactante não constam nas convenções coletivas pesquisadas.

Não só as questões reprodutivas ou os cuidados destinados aos primeiros meses dos filhos estão presentes nas convenções coletivas. Com uma participação menor, mas ainda significativa, está a cláusula que trata da Responsabilidade Familiar. Nessa temática, 75% das cláusulas não têm registro na legislação, refletindo as conquistas dos trabalhadores e as necessidades identificadas pelas categorias. É inegável a importância de ter o direito a faltar ao trabalho sem prejuízo de salário para acompanhar os familiares em caso de doenças, ter bolsa ou auxílio para a educação dos filhos ou a disponibilidade da ajuda financeira, todavia não constam direitos importantes como a possibilidade de liberação para acompanhar o desenvolvimento dos filhos na escola ou uma extensão do benefício - saúde a todos os trabalhadores. As questões que envolvem as responsabilidades familiares devem ser muito mais amplas que aquelas que constam nas convenções, principalmente quando se considera que a jornada de trabalho, no Brasil, é de 44 horas semanais, o que significa pouco tempo para atender os assuntos relacionados à dinâmica familiar.

Com uma jornada de trabalho tão extensa, melhores deveriam ser as condições de trabalho para todos os trabalhadores. Isso não foi o que demonstrou a pesquisa em relação ao tema Condições de Trabalho; as cláusulas sobre jornada de trabalho oferecem a possibilidade de ampliação da jornada e ao mesmo tempo de redução da mesma em virtude da necessidade da empresa. Mesmo fazendo algumas ressalvas em relação às mulheres com filhos menores de 12 anos e com filhos em horário escolar, é enorme a autonomia dada às empresas, para compensar a jornada, em relação a essa cláusula. Flexibilizar a jornada de trabalho para qualquer trabalhador, ajustando-a aos desejos da empresa compromete até mesmo a aplicabilidade das demais cláusulas identificadas na pesquisa, como as relacionadas à saúde da mulher e até mesmo

às vinculadas à Maternidade/Paternidade. Em relação à mulher, há duas questões extremamente importantes que não estão presentes em nenhuma convenção coletiva: a questão da revista pessoal e do assédio sexual. Esses são temas polêmicos, pois envolvem situações de constrangimento e, no segundo caso, de difícil comprovação e sustentação legal.

A discussão sobre Equidade de Gênero na amostra selecionada foi extremamente tímida, limitando-se, na maioria dos casos, a reproduzir a legislação existente, não propondo uma ação efetiva para combater a discriminação de remuneração, sexo, cor ou idade. Mesmo a cláusula que propõe a realização de campanhas de conscientização é meramente um acordo de intenções, não apresentando nenhuma medida, formato ou prazo para sua aplicabilidade.

O conjunto de cláusulas sobre a saúde da mulher, embora tenha um número reduzido de tipos de cláusulas e esteja presente em poucas convenções coletivas, em apenas três, tem uma importância indiscutível. O cuidado com a saúde do trabalhador no sentido da prevenção e promoção da saúde deve ser responsabilidade da empresa e moldado de acordo com a necessidade de cada categoria. Discutir isso especificamente para a mulher devido à necessidade de realização de um conjunto de exames periódicos é importante, mas essa discussão pode ser ampliada para os homens. Infelizmente, questões voltadas à AIDS e à necessidade de realização de exames no retorno da licença-maternidade não estão presentes.

A análise dos temas, tipos de cláusulas, frequência e conteúdo leva a identificação do que efetivamente as convenções coletivas de determinadas categorias do município de Porto Alegre tratam quando se referem às questões de interesse da mulher. Essa análise do conjunto de certa forma retrata a forma de inserção da mulher no mercado de trabalho e como esse se adapta. Dentro dessa ótica, a seção seguinte pretende analisar a distribuição desses temas e de seu conteúdo em relação a setores da indústria, comércio e serviços. Essa distribuição da temática é constante em todos os setores? Essa é uma pergunta que a próxima seção busca responder.

## 6.2. Análise da distribuição das cláusulas e do seu conteúdo por setor de atividade econômica.

O perfil econômico do município de Porto Alegre, como visto anteriormente, está concentrado nas atividades voltadas para o setor de serviços. Embora também sejam importantes as atividades ligadas à indústria, elas não podem ser consideradas centros dinâmicos da economia em termos de geração de produto, renda e conseqüentemente, emprego.

Nesse sentido, a escolha dos documentos e a distribuição do número de cláusulas por setor são um reflexo dessa lógica. Das 23 convenções coletivas selecionadas, 13 são do setor de serviços, 5 do comércio e 5 da indústria. Mesmo com um número menor de convenções coletivas, isso não significa que o comércio e a indústria não tenham representatividade na amostra, pois são convenções que abarcam um número significativo de trabalhadores. As 150 cláusulas pesquisadas na amostra estão assim distribuídos: a indústria é responsável por 12,7%; o comércio, por 38,7% e os serviços, por 48,7% (Tabela 13).

Tabela 13 - Distribuição das cláusulas de interesse da mulher e participação no total da amostra segundo setor econômico, no município de Porto Alegre em 2005.

Grupos temáticos	Número de cláusulas por setor	Participação dos setores no total da amostra
Indústria	19	12,7%
Comércio	58	38,6%
Serviços	73	48,7%
Total	150	100,0%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

### 6.2.1. Distribuição e conteúdo das cláusulas de interesse das mulheres nas convenções coletivas de trabalho na indústria.

A indústria, no conjunto da amostra, é o setor que apresenta o menor número de convenções coletivas, totalizando cinco convenções; isso reflete a menor

participação dos temas dentro da pesquisa quando comparada com os demais setores; as 19 cláusulas classificadas no setor representam 12,7% do total da amostra. Assim, tem-se, em média, 3,8 cláusulas por convenção. Sem nenhum registro no grupo temático Equidade de Gênero, as cláusulas identificadas na pesquisa estão distribuídas da seguinte forma: 0,7% Condições de Trabalho; 4,7% gestação; 2% Maternidade/Paternidade; 2,7% Responsabilidades Familiares e 0,7% Saúde da Mulher. O setor apresenta o mesmo comportamento do conjunto da amostra, centrando uma frequência maior nos temas Gestação, Maternidade/Paternidade e Responsabilidades Familiares.

Em relação à participação dos temas dentro do setor, observa-se a seguinte frequência: 5,3% condições de trabalho, 36,8%, Gestação, 31,6% Maternidade/Paternidade, 21% - Responsabilidades Familiares e 5,3% - saúde da mulher.

Embora as convenções coletivas aqui analisadas pertençam à indústria, o conteúdo das cláusulas é diferente entre as categorias. A grande concentração de cláusulas está no grupo Gestação, com 36,8%. Dentro dessa temática, o setor industrial abarca três tipos de cláusulas: estabilidade-gestante, 26,3% ; função compatível com gestação 5,3% e liberação para a gestante antes do término da jornada 5,3% (Tabela 14).

Nas cláusulas que se referem à estabilidade-gestante, é garantido o direito da trabalhadora gestante à estabilidade no emprego após o término do benefício previdenciário. A principal diferença entre as cláusulas está no prazo determinado para estabilidade. Em todas, o prazo definido na legislação é ampliado; em 60% dos registros, são definidos 120 dias de licença. Já em 40%, o prazo fixado é de 90 dias. Essa é a única cláusula do grupo temático que está presente em todas as convenções coletivas selecionadas pela amostra. Segundo o texto presente na convenção coletiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Porto Alegre, a cláusula que versa sobre a estabilidade - gestante está assim descrita: “Fica assegurada uma estabilidade provisória à gestante, desde o início da gestação até 90 dias após o término do benefício previdenciário.”



Tabela 14 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Gestação, no município de Porto Alegre em 2005.

Gestação	Número de cláusulas	Participação das cláusulas na indústria	Participação no total da amostra
Estabilidade - Gestante	5	26,3%	3,3%
Função Compatível com a Gestação	1	5,3%	0,7%
Liberação para gestante antes do término da jornada.	1	5,3%	0,7%
Total	7	36,8%	4,7%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

Em relação à função compatível com a gestação, a cláusula garante à trabalhadora gestante o direito de mudar de setor desde que comprovado que a atividade exercida não é benéfica à gravidez ou à saúde da trabalhadora, assim permanecendo até o final da gestação. Essa cláusula reproduz o texto legislado. É encontrada em apenas uma convenção coletiva no setor, o que é uma surpresa, dado que o ritmo de trabalho da indústria e, muitas vezes, a forma de organização do trabalho prejudicam a saúde do trabalhador. A liberação da gestante antes do término da jornada de trabalho permite-lhe registrar os horários dois minutos antes do horário normal da empresa. Essa última cláusula, além de estar presente apenas na convenção coletiva do setor gráfico, também é a única em toda a amostra de cláusulas selecionadas. O texto da cláusula está assim disposto: “É facultada à empregada gestante a mudança de setor, desde que comprovada à necessidade por atestado médico, perdurando tal alteração durante a gestação.”

As cláusulas classificadas no tema Maternidade\Paternidade constituem 31,6% do total do setor (Tabela 15). Do conjunto de cláusulas identificadas nesse grupo, no setor industrial foram encontrados três tipos: auxílio-creche 15,8% acompanhamento dos filhos 10,5% e intervalo para amamentação 5,3%.

Tabela 15 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.

Maternidade/Paternidade	Número de cláusulas	Participação das cláusulas na indústria	Participação no total da amostra
Auxílio-Creche	3	15,8%	2,0%
Acompanhamento dos filhos	2	10,5%	1,3%
Intervalo para Amamentação	1	5,3%	0,7%
Total	3	31,6%	2,0%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

Três são as convenções coletivas que apresentam a cláusula sobre auxílio-creche; em apenas uma delas o texto legal é reproduzido, nas demais é definido um sistema de reembolso a ser definido pela empresa. A convenção coletiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre trata essa questão da seguinte forma:

“Ressalvada a manutenção dos critérios legais para a manutenção ou contratação de vagas em creches, incumbirá ao empregado a escolha da mesma, com a seguinte condição: O preço pela vaga na creche escolhida, será igual aquele contratado pelo empregador em qualquer outra. Havendo diferenças de preço a maior, a mesma, será suportada pelo empregado optante.”

O abono-falta disponibilizado para acompanhar os filhos está presente em duas convenções coletivas no setor. Em ambas, a liberação é concedida para acompanhar em caso de doenças, contudo, a idade e o motivo para acompanhamento diferem. Em uma, a idade-limite do filho é de 14 anos, e o

abono é dado sem prejuízo no salário para acompanhar o filho ao médico, limitando as faltas a 16 horas no ano. A outra convenção limita as faltas a um dia ao ano para acompanhar o filho com idade de até 10 anos em caso de internação hospitalar. A cláusula presente no setor gráfico está assim apresentada: “Os empregados gráficos não sofrerão qualquer prejuízo salarial quando faltarem ao serviço, por 1 (um) dia ao ano, para internação hospitalar, devidamente comprovada, de filho com idade de até 10 (dez) anos ou portador de necessidades especiais (excepcional).”

As cláusulas relativas ao intervalo para amamentação foram encontradas em apenas uma convenção, deixando a cargo da trabalhadora definir o melhor horário para amamentação, conforme o que refere o artigo 396 da CLT. Essa cláusula está presente na convenção coletiva do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Gráfica de Porto Alegre com a seguinte redação: “Caberá à mulher fixar o horário para gozo dos descansos especiais, a que se refere o artigo 396 da CLT, para amamentar o filho.”

No grupo Responsabilidades Familiares, encontram-se dois tipos de cláusulas: auxílio-dependentes e auxílio-educação, ambos com 10,5% de participação no total das cláusulas no setor (Tabela 16). As cláusulas que tratam sobre o auxílio- educação estão presentes em duas convenções coletivas; a primeira trata, em texto, do que determina a lei; a segunda garante, ao trabalhador que tenha requerido o benefício até o dia 15, um valor mensal fixo definido como auxílio- educação sem caráter salarial. Além disso, nessa última convenção, caso o trabalhador não seja o beneficiário, o direito pode ser estendido ao filho de até 15 anos, com um valor que representa 68% do valor pago ao trabalhador. O auxílio-dependente foi encontrado em duas convenções coletivas; ambas tratam do auxílio- funeral. Em uma convenção, é garantido ao dependente, no caso de morte do trabalhador, o pagamento de um valor fixo determinado em convenção. A diferença na outra convenção está no valor definido, pois determina um valor de quatro vezes o salário normativo.

Tabela 16 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e na amostra total, segundo grupo temático Responsabilidades Familiares, no município de Porto Alegre em 2005.

Responsabilidades Familiares	Número de cláusulas	Participação das cláusulas na indústria	Participação no total da amostra
Auxílio-Dependente	2	10,5%	1,3%
Auxílio-Educação	2	10,5%	1,3%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>21%</b>	<b>2,7%</b>

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

Os dois últimos temas tratados na indústria estão relacionados à Saúde da Mulher e a Condições de Trabalho. Essas temáticas têm uma participação muito reduzida em virtude da extensa carga horária exercida pelos trabalhadores. No tema Saúde da Mulher, a cláusula presente na convenção coletiva do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica de Porto Alegre estabelece que as empresas se comprometem a liberar a trabalhadora uma vez por ano para realização dos exames preventivos. Ficam excluídas de cumprir essa cláusula as empresas que já possibilitem a realização dos exames via convênio particular (Tabela 17).

Tabela 17 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Saúde da Mulher, no município de Porto Alegre em 2005.

Saúde da Mulher	Número de cláusulas	Participação das cláusulas na indústria	Participação no total da amostra
Liberação para Exames	1	5,3%	0,7%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5,3%</b>	<b>0,7%</b>

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada: pela autora.

Sobre as condições de trabalho, assunto presente em apenas uma convenção coletiva de trabalho, o conteúdo versa sobre adoção do banco de horas e a liberação da compensação das horas trabalhadas para as trabalhadoras com filhos menores de 12 anos ou para aquelas que mantenham seus filhos em creche durante a jornada de trabalho (Tabela 18).

Tabela 18 - Distribuição dos tipos de cláusula e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.

Condições de Trabalho	Número de cláusulas	Participação das cláusulas na indústria	Participação no total da amostra
Jornada de Trabalho	1	5,3%	0,7%
Total	1	5,3%	0,7%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

### **6.2.2. Distribuição e conteúdo das cláusulas de interesse das mulheres nas convenções coletivas de trabalho do setor do comércio.**

O comércio é responsável por 58 cláusulas de interesse da mulher em uma amostra total de 150 cláusulas. Isso significa dizer que sua participação é de 38,7%. As convenções coletivas pesquisadas no comércio concentram suas cláusulas em três temas, Maternidade- Paternidade (41,4%),Gestação (41,4%) e Equidade de Gênero (17,2%), no conjunto de cláusulas identificadas para o setor. Embora concentrado mais uma vez nas questões ligadas ao envolvimento da mulher com a gestação e os cuidados com o filho, o setor abarca um importante avanço em relação à igualdade de gêneros ao incluir cláusulas que dialoguem sobre esse assunto.

No grupo temático Maternidade/Paternidade, foram identificados três tipos de cláusulas: acompanhamento de filhos (13,8%) , auxílio-creche (13,8%) e intervalo para amamentação (13,8%). O conjunto de cláusulas nesse tema é igual àquele identificado na indústria, mas o mesmo não se pode afirmar em relação ao conteúdo (Tabela 19).

Tabela 19- Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.

Maternidade/Paternidade	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no comércio	Participação no total da amostra
Acompanhamento dos filhos	8	13,8%	5,3%
Auxílio-Creche	8	13,8%	5,3%
Intervalo para Amamentação	8	13,8%	5,3%
Total	24	41,4%	16,0%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

Em oito convenções coletivas, foram identificadas as cláusulas referentes ao acompanhamento de filhos; em todas é garantido a toda a categoria o direito a faltar, sem prejuízo de trabalho, um dia de por ano para acompanhar o filho com até 12 anos em caso de internação. Em relação ao auxílio-creche, as oito convenções coletivas que tratam sobre esse tema no comércio garantem apenas às trabalhadoras o direito de receber um percentual do salário normativo a título de reembolso com os gastos efetuados com pagamento da creche. Entretanto, apenas no comércio o texto dessa cláusula não exige comprovação. O intervalo para amamentação, também presente em oito contratos coletivos de trabalho, permite à empregada acumular os intervalos de amamentação em um único intervalo que venha a coincidir com o início ou fim de sua jornada de trabalho.

Quanto ao tema Gestação, as cláusulas estão assim distribuídas no setor: 13,8% estabilidade - gestante; 13,8% exame pré-natal e 13,8% atestado médico de gravidez (Tabela 20). A estabilidade-gestante, presente em oito acordos, garante o emprego à trabalhadora gestante por 90 dias após o término da licença-maternidade, prazo esse bem inferior à metade das convenções coletivas que possuem essa cláusula na indústria. Em relação ao exame pré-natal, a cláusula

é ampla, garantindo à empregada gestante o abono de suas faltas em caso de consulta médica mediante comprovação. Não é definido número máximo de consultas, contudo não há nenhuma referência se há ou não desconto do salário, deixando assim a cargo da empresa essa decisão, o que, em muitos casos, pode ser o fator que impede a gestante de fazer seu acompanhamento pré-natal, por exemplo. O atestado de gravidez também está presente em oito convenções coletivas do setor, em caso de a empresa exigir um segundo teste, esse deverá ser custeado pela empresa.

Tabela 20 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Gestação, no município de Porto Alegre em 2005.

Gestação	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no comércio	Participação no total da amostra
Estabilidade - Gestante	8	13,8%	5,3%
Exame Pré-Natal	8	13,8%	5,3%
Atestado Médico	8	13,8%	5,3%
Total	24	41,4%	16,0%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

O tema Equidade de Gênero se destaca no comércio não por sua participação do conjunto das cláusulas do setor, mas por dois motivos: está presente em todas as convenções coletivas do setor e concentra o maior número de cláusulas pertencentes a esse assunto em comparação com os demais setores. Ao todo, foram identificadas dez cláusulas nesse grupo temático, duas versam sobre promoção social e oito sobre garantias relativas à discriminação (Tabela 21). Das oito convenções, duas apresentam os dois tipos de cláusulas.

As cláusulas sobre promoção social, como visto anteriormente, indicam que as partes se comprometem a promover campanhas de conscientização no sentido de prevenir distorções causadas por qualquer prática discriminatória. O

conteúdo dessa cláusula tem pouca eficácia na prática, pois não está definido nenhum mecanismo que garanta a sua aplicação ou venha a definir as formas e a frequência com que essas campanhas iriam se realizar. Entretanto, a existência dessa cláusula indica que a discriminação é algo presente no setor e uma demanda da categoria. Além disso, a possibilidade de discutir tal tema na negociação e firmá-la em convenção permite que os trabalhadores possam cobrar de seus sindicatos o uso da norma. No mesmo sentido, as cláusulas sobre discriminação restringem apenas a diferença salarial entre homens e mulheres; embora citem o artigo 461 da CLT, não há nada que se refira à discriminação por cor, raça ou religião.

Tabela 21 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.

Equidade de Gênero	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no comércio.	Participação no total da amostra
Garantia contra a discriminação	8	13,8%	5,3%
Promoção Social	2	3,4%	1,3%
Total	10	17,2%	6,7%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

O que chama a atenção no comércio não é apenas a centralização das cláusulas dentro de três temas, mas principalmente a falta de cláusulas de outros grupos temáticos tão importantes, como aqueles voltados para responsabilidades familiares, condições de trabalho e saúde da mulher. Em um setor cuja jornada de trabalho se estende até os domingos, é, no mínimo, estranho que não existam cláusulas que regulem a jornada de trabalho, em relação à duração ou à intensidade, para as trabalhadoras que tenham filhos e sejam escaladas para trabalharem aos domingos, assim como não exista nenhuma cláusula que se refira à revista pessoal e íntima das trabalhadoras ou trabalhadores, práticas



essas, em geral, são comuns nesse segmento da sociedade. Além disso, as convenções coletivas pesquisadas na amostra estendem seus benefícios ou direitos no máximo aos filhos, ou seja, descendentes da primeira geração, deixando de lado um importante suporte aos demais membros, que são fundamentais quando se considera que ainda a mulher, sem fazer aqui discurso de gênero, acumula uma dupla jornada de trabalho. A segunda etapa dessa jornada em casa não se refere apenas aos cuidados dos filhos, mas também à administração da casa e da família e de todos os problemas que vêm associados a isso.

### **6.2.3. Distribuição e conteúdo das cláusulas de interesse das mulheres nas convenções coletivas de trabalho do setor de serviços.**

Devido à importância na dinâmica econômica do setor de serviços para o município de Porto Alegre, tanto em termos da geração de produto como de emprego, a amostra foi construída abrangendo um número maior de categorias ligadas a esse setor. Isso pode ser uma das justificativas encontradas para uma distribuição mais homogênea das cláusulas nos diversos grupos temáticos. Em todos os grupos, há algum tipo de cláusula, com exceção do tema Equidade de Gênero. Elas estão assim distribuídas dentro do setor de serviços: Condições de Trabalho (5,5%); Gestação (20,5%); Maternidade / Paternidade (45,2%); Responsabilidades Familiares (26%) e Saúde da Mulher (2,7%). Da mesma forma que nos outros setores, as cláusulas sobre a mulher estão concentradas dentro de dois grupos temáticos ligados à gestação e à maternidade/paternidade, afirmando que as preocupações com a mulher ainda estão voltadas para o período reprodutivo da mulher.

No grupo condições de trabalho, foram identificadas quatro cláusulas no setor de serviços; todas referem-se à jornada de trabalho (5,5%). As quatro convenções coletivas apresentam o mesmo texto. Assim como na indústria, o conteúdo versa sobre a implantação do banco de horas, vetando a adoção da compensação das horas para as trabalhadoras que tenham filhos em creche durante o horário do

trabalho e com filhos menores de 12 anos. Em uma delas a ressalva é estendida à gestante (Tabela 22).

Tabela 22 - Distribuição dos tipos de cláusula e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Equidade de Gênero, no município de Porto Alegre em 2005.

Condições de Trabalho	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no setor de serviços	Participação no total da amostra
Jornada de Trabalho	4	5,5%	2,7%
Total	4	5,5%	6,7%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

Como demonstra a Tabela 23, o tema Gestação   responsável por um número representativo de cláusulas: os tipos estão assim distribuídos: fun o compatível (1,4%); estabilidade-gestante (12,3%); exame pré-natal (4,1%) e atestado médico de gravidez (2,7%).

Tabela 23 - Distribui o dos tipos de cláusulas e participa o no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Gesta o, no município de Porto Alegre em 2005.

Gesta�o	Número de cláusulas	Participa�o das cláusulas no setor de serviços	Participa�o no total da amostra
Fun�o Compatível com a Gesta�o	1	1,4%	0,7%
Estabilidade - Gestante	9	12,3%	6,0%
Exame Pré-Natal	3	4,1%	2,0%
Atestado Médico	2	2,7%	1,3%
Total	15	20,5	9,3%

Fonte: Conven es coletivas dos sindicatos

Elaborada pela autora.

Em relação à função compatível, a norma definida assemelha-se à descrita na indústria, garantindo à trabalhadora gestante a mudança de função ou setor caso sua atividade ou condições de saúde assim o exigir. Destaca-se, nesse tema, que isso deve ser feito sem que haja qualquer prejuízo de salário ou demais direitos. O conteúdo das cláusulas que se referem à estabilidade - gestante, em sua essência, são iguais aos apresentados nos demais setores, contudo há uma surpresa nesse item, em relação ao prazo do benefício, pois é registrada, em uma das convenções, a estabilidade provisória de cinco meses após o parto. Outra novidade apresentada no setor de serviços é a possibilidade de converter tal estabilidade em uma indenização correspondente ao período da licença que, no caso, é de 120 dias. O exame pré-natal foi identificado em três convenções coletivas no setor de serviços. Em todos os registros, é abonada a falta da trabalhadora para realização dos exames, o que difere é o limite de faltas. Em duas convenções, não há limite de faltas para a realização do exame; em outra, a trabalhadora gestante é liberada apenas uma vez ao mês. Apenas uma convenção apresenta cláusula sobre atestado médico de gravidez; no entanto, seu conteúdo é completamente diferente do encontrado nos registros no setor do comércio. Em seu texto, a cláusula no setor de serviços admite a realização de exame de gravidez para fins de admissão apenas se a função exigir. Essa cláusula busca eliminar uma das grandes barreiras da entrada da mulher no mercado de trabalho.

O grupo temático Maternidade/Paternidade, Tabela 24, no setor de serviços é o único, em toda a amostra, que tem registros em todos os tipos de cláusulas, que se encontram assim distribuídas: acompanhamento de filhos (17,8%), auxílio-creche( 9,6%), dependentes portadores de deficiência (4,1%); intervalo para amamentação (1,4%), estabilidade-pai (1,4%); garantia na adoção (4,1%); licença-paternidade (5,5%) e licença-maternidade (1,4%).

As cláusulas que tratam do acompanhamento dos filhos versam sobre um mesmo tema no setor de serviços: acompanhamento dos filhos em consultas

médicas ou para hospitalização. A principal diferença entre os contratos de trabalho diz respeito aos descontos dos dias não - trabalhados, ao número de dias definidos pela empresa para liberar o trabalhador e ao limite de idade dos filhos. Em 83% dos documentos pesquisados, o trabalhador é liberado para acompanhar os filhos sem que haja desconto no salário. Em todos os documentos, o benefício é extensivo a toda categoria. A idade máxima dos filhos varia entre 6 e 18 anos, dependendo da categoria. O número de dias liberados para acompanhamento encontra-se entre 1 dia e 10 dias de trabalho.

Tabela 24 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Maternidade/Paternidade, no município de Porto Alegre em 2005.

Maternidade/Paternidade	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no setor de serviços	Participação no total da amostra
Acompanhamento dos filhos	13	17,8%	8,7%
Auxílio-Creche	7	9,6%	4,7%
Dependentes Portadores de Deficiências	3	4,1%	2,0%
Intervalo para Amamentação	1	1,4%	0,7%
Estabilidade - Pai	1	1,4%	0,7%
Garantia - Adoção	3	4,1%	2,0%
Licença - Paternidade	4	5,5%	2,7%
Licença -Maternidade	1	1,4%	0,7%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>45,2%</b>	<b>22,0%</b>

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

Em 71,5% das cláusulas que tratam do auxílio-creche, é garantido o reembolso dos gastos com educação; as demais estabelecem a necessidade de convênio, por parte das empresas, com instituições de ensino. A principal diferença está relacionada ao beneficiário e ao limite de idade. Em todas as

cláusulas, o benefício é garantido à mãe trabalhadora, sendo que, em 20% dos documentos, o auxílio se estende ao pai solteiro que tenha a guarda do filho; em outros 20%, é garantido o acesso ao auxílio - creche para toda a categoria. O limite de idade da criança, definido nos documentos, para uso do benefício é diferente em cada documento, variando entre 6 meses e 7 anos.

Em relação aos dependentes portadores de deficiência, são registradas em quatro convenções coletivas de trabalho, no setor de serviços, normas que auxiliem na assistência ao portador. Em duas convenções, é garantida a toda a categoria o reembolso dos gastos com educação dos filhos portadores de necessidades especiais. A outra cláusula não está relacionada a uma ajuda financeira, mas sim à possibilidade de o empregado responsável pelo dependente, e que exerça jornada de trabalho igual ou superior a 40 horas semanais, ter sua jornada liberada em 50% para acompanhar o filho portador de deficiência nas atividades ligadas à educação ou em consultas médicas. O intervalo - amamentação está presente em uma das convenções coletivas, que amplia o prazo para amamentação em 30 minutos.

O material apresentado nas convenções coletivas sobre licença-maternidade garante às trabalhadoras em licença - maternidade o auxílio - cesta alimentação. Já em relação à licença – paternidade, é garantido ao pai o afastamento do trabalho quando o seu filho nascer. O que difere entre as cláusulas é o prazo do benefício; em duas convenções, o prazo deve ser de cinco dias corridos, garantindo três dias úteis; em duas delas, o prazo é de oito dias. Essa temática não foi encontrada nem nas convenções coletivas da indústria nem do comércio.

No setor de serviços, encontram-se todas as cláusulas que tratam das garantias na adoção. Todas versam sobre a licença dada à trabalhadora para cuidar do filho adotivo, assim que obtiver a guarda judicial, por um período de 120 dias caso a criança tenha menos de um ano; acima dessa idade, a licença é de 60 dias. A estabilidade - pai aparece em apenas um documento em toda a amostra e garante ao pai a estabilidade no emprego após 60 dias do nascimento de seu filho.

No tema Responsabilidades Familiares, foram identificados, no setor de serviços, três tipos de cláusulas: auxílio - dependente (17,8%); auxílio- educação (5,5%) e acompanhamento de cônjuge e familiares (2,7%).

Em relação ao auxílio-dependente, em metade das cláusulas é tratado o número de dias abonados, sem prejuízo de salário, em caso de falecimento de pai, mãe, cônjuge ou filhos. A principal diferença está relacionada ao número de dias, que varia entre 3 e 9 dias. As demais cláusulas referem-se a auxílio monetário dado aos dependentes em caso de falecimento do trabalhador.

Tabela 25 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e na amostra total, segundo grupo temático Responsabilidades Familiares, no município de Porto Alegre em 2005.

Responsabilidades Familiares	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no setor de serviços	Participação no total da amostra
Auxílio-Dependente	13	17,8%	8,7%
Auxílio-Educação	4	5,5%	2,7%
Acompanhamento de Cônjuge e Familiares	2	2,7%	1,3%
Total	19	26,0%	12,7%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

Do total de convenções coletivas no setor de serviços que versam sobre o auxílio-educação, 60% reproduzem o texto legal, não apresentando nenhum avanço em relação à legislação trabalhista. Os outros 40% garantem, aos seus trabalhadores e dependentes, uma bolsa de estudo conforme critérios estabelecidos e já explicados na seção anterior em relação às convenções fixadas no setor de ensino privado.

As cláusulas sobre acompanhamento de cônjuge e familiares estão relacionadas à liberação do trabalhador, com abono de faltas e sem prejuízo no salário, para acompanhar esposa, filhos com necessidades especiais e pais por motivo de saúde. Em uma convenção, a licença é dada por até cinco dias úteis,

e o benefício se estende aos pais com mais de 65 anos. Na outra convenção, o benefício não contempla os pais, e o dias liberados se limitam a um dia para a internação.

No último tema referente à saúde da mulher, o setor de serviço apresenta registro dos seguintes tipos de cláusulas (Tabela 26): doação de sangue (1,4%) e estabilidade-aborto (1,4%). Essas cláusulas, por estarem presentes apenas no setor de serviços, já foram detalhadas na seção anterior.

Tabela 26 - Distribuição dos tipos de cláusulas e participação no setor e no total da amostra, segundo grupo temático Saúde da Mulher, no município de Porto Alegre em 2005.

Saúde da Mulher	Número de cláusulas	Participação das cláusulas no setor de serviços	Participação no total da amostra
Doação de Sangue	1	1,4%	0,7%
Estabilidade Aborto	1	1,4%	0,7%
Total	2	2,7%	1,3%

Fonte: Convenções coletivas dos sindicatos  
Elaborada pela autora.

Não é possível comparar as cláusulas quanto a sua frequência entre os setores, dado que a amostra não tem um equilíbrio no número de convenções coletivas para cada ramo, pois o critério para definição foi o número de empregos formais. É pertinente lembrar que esses documentos atingem um significativo número de trabalhadores com carteira assinada em 2005. Assim, comentar sobre o seu conteúdo é possível e necessário.

Das 19 cláusulas identificadas na indústria, 14 estão distribuídas nos tipos estabilidade - gestante, acompanhamento dos filhos, auxílio - creche, auxílio-dependentes e auxílio - educação. Embora grande parte delas tenha respaldo na legislação trabalhista, em seu conjunto foram observados significativos avanços em relação principalmente àquelas cláusulas que definem limites de

idade e de tempo para uso do direito. O que chama a atenção nesse setor é não ter nenhuma cláusula que trate do tema Equidade e Gênero, sendo um setor que, segundo os dados da CEPAL (2001), sofre com a discriminação. A adoção de novos padrões produtivos, mais racionais, acabou por excluir mais mulheres, negros e menos escolarizados entre os trabalhadores. Além disso, as mulheres mais escolarizadas substituem os homens menos escolarizados e recebem salários inferiores aos que eles recebiam. São as mulheres com um nível de instrução mais elevado, sobretudo com nível superior, que conseguem enfrentar o mercado com mais recursos intelectuais e, conseqüentemente, com flexibilidade. Além disso, segundo Guimarães (1999), as diferenças salariais entre homens e mulheres vêm diminuindo ao longo do tempo; contudo, surge outro fenômeno: o aumento das diferenças salariais entre as próprias mulheres. A adoção de medidas que minimizem essa discriminação é de extrema importância. É necessário mudar a ideologia presente no universo da indústria de que as mulheres realizam melhor as atividades tipicamente femininas. Isso impede que as mulheres ampliem as fronteiras nas atividades em que já trabalham, mantendo o discurso das pseudoqualidades femininas, que desqualifica a competência de aprendizagem das mulheres. Além disso, não foi observada nenhuma cláusula sobre assédio sexual no trabalho; talvez pouca ação efetiva tenha o movimento sindical dentro desse tema, pois a solução desse problema deveria partir de mecanismo jurídico e repressivo do Estado. Entretanto, esse mecanismo apenas seria legítimo se combinado com a ação da sociedade civil e dos movimentos sociais.

Ainda em relação à indústria, é uma grande falha do movimento sindical não incluir um tema chamado exercício do trabalho, no qual se discutam questões relacionadas à qualificação e ao treinamento de trabalhadores. Isso porque trata-se do setor que sofre maiores modificações em termos de tecnologia e modo de produção. Esse modo de produção tem aumentado a intensidade e o ritmo de trabalho, causando uma série de doenças ocupacionais nos trabalhadores, tema que não está incluído nas convenções coletivas desse setor no município de Porto Alegre.



O comércio, por sua vez, também concentra suas cláusulas na temática voltada para Gestação e Maternidade/Paternidade, porém inova ao trazer os temas ligados à Equidade de Gênero. Embora reproduzindo, de certa forma, o texto constitucional, estabelecendo que não pode haver desigualdade entre homens e mulheres que prestem o mesmo serviço ao mesmo empregador exercendo função idêntica com a mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, a discussão sobre esse tema abre espaço para que ele seja ampliado nas mesas de negociação e na dinâmica do próprio sindicato, via adoção de programas e políticas de educação, e para a possibilidade de participação feminina no movimento sindical tanto nas ocupações mais administrativas dos sindicatos ou na composição dos cargos de base como também na direção das entidades. A organização e a forma de funcionamento das atuais entidades sindicais, não propícias à participação da mulher, são justificadas, muitas vezes, pelas responsabilidades domésticas assumidas pelas mulheres, que dificultam suas atividades sindicais, pela disputa de espaço político dentro dos sindicatos e pela repressão sofrida por muitas mulheres por parte dos maridos, que inibem sua inserção no movimento em diferentes graus. Em todas as convenções coletivas pesquisadas no setor, essa cláusula consta. Contudo, como já citado anteriormente, é a inexistência de cláusulas presentes nos outros temas que limita as questões femininas às condições intrínsecas das mulheres. Mecanismos que aliviem a mulher de tarefas que lhe são impostas, como os cuidados dos filhos, idosos e doentes, como se só a elas coubesse o ônus de tais tarefas, também possibilitam que as mesmas tenham condições de concorrer em igualdade com os homens nos mais diversos setores e ocupações. Além disso, as convenções acordadas nesse setor parecem ignorar o importante papel dos pais na criação dos filhos.

O setor de serviços, em virtude da amostra mais ampla, compreende quase todos os grupos temáticos e grande parte dos tipos de cláusulas. Entretanto, mais importante que isso, ele registra avanços importantes em relação ao texto presente na legislação trabalhista e principalmente incorpora uma série de iniciativas não - presentes na legislação. A importância dessas conquistas é enorme, sobretudo quando se leva em conta que a porta de entrada para a

mulher muitas vezes está no setor de serviços, seja nas atividades voltadas para educação e saúde, seja naquelas ligadas à área financeira e tecnológica. Além disso, esse foi o único setor em que os temas com maior frequência encontravam-se na Maternidade/Paternidade e Responsabilidades Familiares. Isso demonstra uma possível preocupação com o período em que a dupla jornada de trabalho feminina se intensifica, e as ações voltadas para minimizar esse impacto devem ser maiores.

A análise por setor permite identificar os principais temas e cláusulas de interesse da mulher. Entretanto cada setor é composto por um determinado número de convenções coletivas de trabalho que representam, pelo menos em parte, os desejos de diferentes categorias, com maior ou menor número de cláusulas que versam sobre os interesses da mulher. Assim, na seção seguinte, busca-se analisar a frequência e o conteúdo das cláusulas entre as diversas categorias profissionais selecionadas na amostra.

### **6.3. Análise da distribuição das cláusulas e do seu conteúdo por categoria profissional.**

Nesta seção faz-se uma análise do escopo temático segundo categoria profissional, buscando, com isso, destacar alguns temas mais presentes nas convenções coletivas, bem como o seu conteúdo. A análise por categoria profissional permite avaliar em quais categorias os direitos da mulher, relacionados direta ou indiretamente à mesma, estão mais presentes tanto em relação a sua frequência como ao seu conteúdo. Esta seção procura também subsidiar a discussão apresentada no Capítulo 7, ao se investigar, por meio de um modelo econométrico, quais as variáveis responsáveis pela introdução de temas relevantes para a mulher.

É importante lembrar que a identificação da categoria profissional que teria a sua convenção coletiva fazendo parte da amostra partiu da definição dos subsetores econômicos que apresentavam um número de vínculos trabalhistas superior a 2.500 trabalhadores. Assim, para cada subsetor econômico há uma convenção coletiva de trabalho que engloba a maior parte da categoria. Cabe

ressaltar que não será realizada uma análise por setor econômico ao qual pertence cada categoria; tampouco se pretende aqui caracterizar a estrutura sindical que representa as categorias profissionais. Isso se justifica pelo fato de que o objeto de estudo são os resultados obtidos no processo de negociação coletiva representados pelas cláusulas que constam nas convenções coletivas de trabalho e no processo de negociação coletiva.

Como visto anteriormente, o setor industrial é formado, nessa amostra, por cinco subsetores econômicos: fabricação de produtos alimentícios e bebidas, confecção de artigos de vestuário, edição e impressão, fabricação de peças e acessórios para veículos automotores e construção de edifícios e obras de engenharia civil.

O setor de fabricação de produtos alimentares e bebidas, segundo os dados da RAIS (2005), apresenta as seguintes características: ao todo são 2620 trabalhadores; destes, 55% são homens e 45% são mulheres. É a melhor distribuição de trabalhos por sexo de todos os subsetores selecionados. Quanto ao grau de instrução, predominam os trabalhadores com 8ª série incompleta e completa, totalizando 49% dos ocupados. Cerca de 70% da categoria tem idade entre 18 e 39 anos; no que se refere ao rendimento, há uma grande concentração de trabalhadores, 30%, nas faixas entre 1,5 e 2 salários mínimos.

As negociações realizadas no ramo de fabricação de produtos alimentares e bebidas têm como representantes das partes, pelo lado dos trabalhadores, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Porto Alegre e, dos empregadores, um conjunto de oito Sindicatos Patronais do ramo de alimentação e bebidas.

Os resultados da negociação que versam sobre o interesse feminino podem ser sintetizados em quatro tipos de cláusulas, distribuídas em três temas: Responsabilidades Familiares, Maternidade/ Paternidade e Gestação. Das cláusulas pesquisadas, 50% tratam do tema Responsabilidades Familiares, divididas em dois assuntos: auxílio - educação e auxílio - dependente. O primeiro reafirma o conteúdo da legislação trabalhista definindo um plano educacional

para empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial. O segundo garante aos trabalhadores um seguro de vida capaz de suprir as despesas com o falecimento do trabalhador pagas a seu dependente.

O grupo Maternidade/Paternidade trata do abono-falta para acompanhamento do filho em caso de consulta ou hospitalização, com limite de idade de 14 anos, sem desconto na remuneração e limitado a 16 horas por ano. O grupo Gestaçãõ trata da estabilidade- gestante no emprego assegurada até 90 dias após término do benefício previdenciário. Com exceção da cláusula que trata do auxílio- educação, todas as demais registram avanços em relação à legislação.

Uma participação maior das mulheres na categoria não significa um aumento no número de cláusulas nem uma diversificação no conteúdo. Deve-se, entretanto, destacar a maior participação do tema Responsabilidades Familiares em detrimento dos temas tipicamente femininos, como Gestaçãõ e Maternidade. Dentro da amostra da indústria, isso é uma característica única dessa categoria, pois nas demais há um predomínio dos temas ligados à reprodução e maternidade.

Em relação ao setor de confecção de artigos de vestuário, os dados da RAIS apontam que, no final de 2005, havia 2.514 empregados formais na indústria de confecção e artigos de vestuário no município de Porto Alegre, o que representava 0,52% do total de registros no município. A análise dos dados da RAIS permite destacar algumas características do emprego setorial. Observa-se uma grande concentração de mulheres nesse segmento, representando 80% dos trabalhadores. Do total de trabalhadores, 50% dos registros estão vinculados a estabelecimento entre 4 e 49 vínculos. Isso significa uma concentração entre micro, pequenas e médias empresas. A ausência de grandes empresas no setor em parte justifica a inexistência das negociações coletivas por empresa. O grau de escolaridade dos trabalhadores é bom se comparado com a indústria como um todo: 32% possuem segundo grau completo. A remuneração média em salários mínimos é baixa, concentrando 51% dos trabalhadores entre 1,5 e 2 salários mínimos.

Quanto ao processo de negociação dos trabalhadores na indústria de confecção e artigos de vestuário, esse é realizado em nível setorial pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário de Porto Alegre e pelo Sindicato das Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul. Não há negociação individual entre sindicato e empresa. A base territorial é o município de Porto Alegre e mais 14 municípios. A grande participação feminina na base de trabalhadores no sindicato tem reflexos sobre a organização do Sindicato dos Trabalhadores, pois 65% dos cargos do sindicato são ocupados por mulheres. Elas ocupam desde cargos como vice-presidente até conselho fiscal. Assim, a presença das mulheres é constante tanto nas mesas de negociação como na composição da direção.

A apresentação desses dados poderia levar a concluir que o número maior de mulheres na categoria, um setor tradicionalmente feminino, e o bom grau de escolaridade seriam suficientes para identificar esse como sendo o setor com maior número de cláusulas sobre a mulher no setor industrial e talvez entre todos os setores. No entanto, essas variáveis parecem não influenciar o número de cláusulas que versem sobre o interesse da mulher. Em toda a convenção coletiva, foram identificadas quatro cláusulas distribuídas em dois grupos temáticos: Gestação e Maternidade/Paternidade. O grupo Gestação é responsável por três das cláusulas identificadas e trata dos seguintes assuntos: estabilidade-gestante, liberação da gestante antes do término da jornada e função compatível com a gestação. Em relação à estabilidade-gestante, é garantida à trabalhadora gestante a estabilidade no emprego por um prazo de 90 dias após os término do benefício previdenciário. A liberação da gestante antes do término da jornada é registrada apenas nessa convenção coletiva de trabalho, sendo considerada uma conquista dos trabalhadores, já que não há legislação sobre o tema.

A função compatível com a gestação, também registrada nessa convenção, possibilita a mudança de setor da empregada gestante desde que sua necessidade seja comprovada por atestado médico. Nesse grupo não há cláusulas que venham a garantir à mulher a liberação para exame pré-natal. No grupo Maternidade/Paternidade, há uma única cláusula que versa sobre o auxílio-

creche, garantindo ao empregado que, em caso da não-disponibilidade de creches no local de trabalho, ele poderá escolher uma creche para seu filho considerando que o valor pago pelo empregador será igual àquele contratado em qualquer outra.

O conjunto de cláusulas nesse setor desconsidera toda atividade feminina além da gestação e da maternidade e, mesmo no caso dessas duas temáticas, há importantes tipos de cláusulas, como acompanhamento dos filhos, intervalo amamentação e exame pré-natal, que não fazem parte do rol de regras definidas pelas partes, mas que são fundamentais para uma categoria cuja presença feminina é tão determinante. Talvez o grande número de representantes femininas tanto na base como no movimento sindical não tenha sido capaz de enfrentar um setor tão pulverizado e com pouca importância no cenário econômico do município.

O setor gráfico é composto por vários segmentos: fabricação de embalagens, etiquetas, envelopes, cadernos impressos, mídia digital e impressão digital. As negociações regulares referentes aos trabalhadores nas indústrias gráficas de Porto Alegre são realizadas em âmbito setorial, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Porto Alegre e mais cinco municípios, juntamente com a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Estado do Rio Grande do Sul. O representante patronal é o Sindicato das Indústrias Gráficas no Rio Grande do Sul. A convenção coletiva abarca todos os municípios do Rio Grande do Sul com exceção do município de Caxias do Sul, que tem a base de trabalhadores representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Caxias do Sul.

Na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), o setor gráfico está classificado como Edição e Impressão. Segundo seus dados, o número total de postos de trabalho ocupados com carteira assinada no município de Porto Alegre, em 2005, foi de 5.053, representando 1,02% dos empregos formais no município. Do universo de trabalhadores vinculados a esse setor, 62% são homens, 46,8% têm entre 30 e 49 anos de idade, 27,1% tem escolaridade até a oitava série e mais de 50% da categoria recebe entre 0,5 e 4 salários mínimos.

Quanto ao tamanho das empresas, grande parte dos vínculos está concentrada em empresas de médio e grande porte.

Assim, trata-se de uma categoria com uma forte presença masculina, entre 30 e 49 anos, com baixo nível de escolaridade e nível de renda mediano. A atividade de edição, mesmo sendo tipicamente masculina, registra, em sua convenção, importantes cláusulas relacionadas ao interesse das mulheres. Estão presentes no documento quatro grupos temáticos: Maternidade / Paternidade, Gestaçã o Condições de Trabalho e Responsabilidades Familiares. Novamente as temáticas ligadas à maternidade e à reprodução prevalecem nos documentos, uma vez que esses dois grupos representam 66% das cláusulas.

O grupo Maternidade/Paternidade compreende 50% das normas sobre as mulheres na convenção. O seu conteúdo está centrado em três assuntos: acompanhamento dos filhos, intervalo para amamentação e auxílio- creche. O primeiro trata da liberação do trabalhador para acompanhamento do filho com até 10 anos de idade em caso de hospitalização sem que haja prejuízo de salário, contudo, o que chama a atenção nessa cláusula é a extensão desse direito ao trabalhador pai ou mãe de filhos portadores de necessidades especiais. No setor industrial, essa é a única convenção que apresenta tal referência. No entanto, essa preocupação não se estende à educação ou jornada de trabalho. A cláusula sobre amamentação reproduz o artigo definido em lei, deixando a cargo da mulher definir os horários de amamentação. Além de reproduzir a lei, mantém o formato apresentado em todas as cláusulas que versam sobre esse assunto no setor industrial. Sobre o auxílio - creche, é dada a possibilidade às empresas de substituir a exigência do parágrafo 1 do artigo 389 da CLT por um sistema de reembolso - creche. O texto da cláusula não faz nenhuma referência a valores, formas de reembolso ou a critérios para benefício. O tema Gestaçã o foca a garantia de estabilidade- gestante até 90 dias após o término do benefício previdenciário.

A quarta cláusula presente na convenção relacionada aos interesses da mulher trata das condições de trabalho, mais especificamente, da jornada de trabalho, sendo adotado por parte das empresas o sistema de banco de horas. É vetado às mulheres o regime de compensação de horas trabalhadas caso elas

mantenham seus filhos em creches durante o horário normal de trabalho. A convenção do setor gráfico é a única de toda a amostra da indústria em que consta o tema Condições de Trabalho.

O último grupo temático, que versa sobre as Responsabilidades Familiares, tem seu conteúdo restrito a uma única cláusula referente ao auxílio- dependentes. Em seu texto, afirma que, em caso de falecimento do empregado, caberá à empresa pagar, a título de auxílio-funeral, um valor quatro vezes o menor salário normativo da categoria aos dependentes legalmente reconhecidos pela Previdência Social.

De toda a amostra da indústria, essa é a convenção que abarca o maior número de temas e de cláusulas do setor, sendo responsável por 31,5% das normas de interesse da mulher no setor industrial. Mas o que determina um número expressivo dessas cláusulas no contrato coletivo de trabalho de uma categoria essencialmente masculina? A variável-chave para a inserção de um número tão significativo de cláusulas de interesse da mulher e com conteúdo tão diversificado pode estar ligada ao pequeno impacto econômico que essas normas possuem na categoria. Isso ocorre, primeiro, porque o número de beneficiárias dessas cláusulas limita-se a 11% da categoria, segundo, porque as cláusulas que abrangem toda a categoria, referentes ao acompanhamento dos filhos ou a auxílios-dependentes, não trazem nenhum custo adicional à folha de pagamento da empresa. Isso pode indicar que a variável determinante na inserção de cláusulas sobre a mulher nas convenções coletivas seja o impacto econômico que as mesmas podem causar dentro da empresa.

Segundo dados da RAIS, de 2005, o número de postos de trabalho ocupados com carteira de trabalho assinada em Porto Alegre no subsetor de fabricação de peças e acessórios para veículos automotores totalizava 2.634 trabalhadores. Na amostra de subsetores selecionados na indústria, esse ramo apresenta as melhores características em relação à escolaridade, idade da força de trabalho, remuneração e porte de empresas.

Em uma análise mais detalhada dos atributos pessoais dos 2.634 trabalhadores, é possível observar que a cultura de uma atividade essencialmente



masculina se verifica na prática, já que mais de 89% dos trabalhadores são homens. Do conjunto de trabalhadores, 60% tem ensino médio completo; mais de 50% tem sua remuneração entre 3 e 7 salários e trabalham em empresas de grande porte. A grande novidade dentro dos demais subsetores selecionados foi uma maior presença de jovens na categoria, concentrando 22% dos trabalhadores com idade entre 18 e 24 anos. Cabe destacar que isso não define um perfil de trabalhadores jovens para o setor, já que mais de 50% da categoria está distribuída entre 25 e 39 anos .

As negociações realizadas no segmento de fabricação de peças e acessórios para veículos automotores têm como representante dos trabalhadores a Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre. O representante patronal é o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios no Estado do Rio Grande do Sul. O sindicato dos trabalhadores tem como base, além do município de Porto Alegre, mais seis outros municípios. Além dessa unidade de negociação, o Sindicato dos Trabalhadores negocia o ramo de máquinas agrícolas e o setor metalúrgico em geral.

Cabe salientar que o sindicato desses trabalhadores tem uma grande tradição no movimento sindical e forte poder de influenciar as demais categorias, seja de forma política, seja disseminando suas conquistas para os demais setores. As assessorias prestadas por mim como técnica do DIEESE me permitem fazer algumas rápidas considerações sobre a composição e atuação do Sindicato dos Trabalhadores. Primeiramente, as lideranças têm um perfil mais atuante na categoria, mantendo um trabalho constante de informação e formação dos trabalhadores, sindicalizados ou não. Soma-se a isso o fato de o sindicato pensar o setor como um ramo nacional e, assim, articular suas ações sempre com a Confederação Nacional dos Trabalhadores e com a Central Sindical, no caso, a CUT. Dos diversos sindicatos dos trabalhadores no município de Porto Alegre, esse foi um dos primeiros a discutir a participação feminina no mercado de trabalho, tendo profundos reflexos na composição da diretoria e na participação

das mulheres nas mesas de negociação mesmo sendo uma categoria predominantemente masculina.

Esse conjunto de características referentes ao setor, à categoria e à própria organização dos trabalhadores parece não refletir os resultados da unidade de negociação do setor de fabricação de peças e acessórios para veículos automotores. Das cinco categorias da indústria definidas na amostra, essa é a que apresenta o menor número de cláusulas referentes ao interesse da mulher. São tratados apenas dois temas na convenção coletiva de trabalho: Saúde da Mulher e Gestação. A primeira trata da liberação da trabalhadora uma vez ao ano para realização de exames preventivos. A segunda refere-se à estabilidade-gestante, garantindo a permanência no emprego até 120 dias após o término do benefício previdenciário.

É importante ressaltar que esse resultado deve ser considerado apenas para esse subsetor, pois há duas outras unidades de negociação do setor metalúrgico que não fazem parte da amostra e apresentam um número maior de cláusulas sobre a mulher. A explicação para tal fato talvez esteja em um número maior de trabalhadoras na base dos sindicatos ou no estabelecimento de uma dinâmica de trabalho diferenciada, onde a inserção feminina é maior.

A construção civil é uma atividade que tradicionalmente ocupa mão-de-obra masculina. Os dados para o setor da construção de edifícios e obras de engenharia, disponibilizados pela RAIS, demonstram claramente isso. Dos 12.491 de postos de trabalho formais, 93% são ocupados por homens. A grande concentração de trabalhadores tem entre 30 e 64 anos e trabalham em pequenas e médias empresas. Quanto aos rendimentos, são o setor de toda a amostra da indústria que apresenta os menores rendimentos, concentrando uma parcela significativa de trabalhadores com rendimento entre 1 e 3 salários mínimos.

A mudança no perfil da construção civil nos últimos anos, com a ampliação das empresas de médio e grande porte, tem reduzido a informalidade do setor. Nesse sentido, é importante lembrar que esse é um setor, assim como o da confecção e artigos de vestuário, que apresenta um grande número de trabalhadores na informalidade. Em um primeiro momento, os resultados da

negociação coletiva acabam sendo utilizados como referência para atividades ligadas à informalidade, principalmente as questões ligadas à remuneração; já aquelas que envolvem assuntos de interesse da mulher tendem a ter um impacto praticamente nulo no setor informal, sobretudo ao se considerar o perfil masculino da atividade.

O resultado analisado nesse subsetor tem origem na unidade de negociação que envolve, por parte dos trabalhadores, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Mármore e Granitos, de Olaria, de Cimento, Cal e Gesso, de Ladrilho Hidráulico e de Produtos de Cimento e de Cerâmica para Construção Civil de Porto Alegre e, como representante patronal, o Sindicato das Indústrias da Construção Civil no Estado do Rio Grande do Sul – SINDUSCON RS. Não há negociação individual entre trabalhadores e as empresas.

Os resultados das negociações coletivas referentes a essa unidade de negociação estão centrados em três temas: Maternidade/Paternidade, Gestação e Responsabilidades Familiares. Para cada um dos temas, foi identificada uma cláusula de interesse da mulher. No grupo Maternidade/ Paternidade, encontra-se a cláusula sobre auxílio-creche, afirmando a necessidade de haver, nos estabelecimentos em que trabalham pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos, um local apropriado para a empregada deixar seus filhos no período de amamentação. A principal diferença das demais cláusulas sobre auxílio - creche é a possibilidade de convênios com o SESI.

A estabilidade - gestante é tratada no tema Gestação. Assim como nas convenções coletivas dos gráficos e dos metalúrgicos, é assegurada à empregada gestante a estabilidade por até 120 dias após findar o pagamento do auxílio - maternidade. A última cláusula da convenção coletiva relacionada aos interesses da mulher é referente ao auxílio – educação, classificado dentro do grupo Responsabilidades Familiar, que possibilita repassar o benefício aos filhos caso o trabalhador não seja beneficiado. São estabelecidos dois critérios: o empregado beneficiado deve ter mais de seis meses na empresa e, caso o filho seja beneficiado, deverá ter até 15 anos incompletos; o valor pago corresponde a 68% do auxílio dado ao trabalhador.

O setor de comércio é formado, segundo os dados da RAIS, por seis subsetores: comércio a varejo e por atacado de veículos automotores, comércio a varejo e por atacado de peças e acessórios de veículos, comércio atacadista de produtos alimentícios, bebidas e fumo, comércio atacadista de artigos de usos pessoal e doméstico, comércio varejista não-especializado, comércio varejista de tecidos, artigos de armarinho, vestuário e calçados e comércio varejista de outros produtos não-especializados. Buscando facilitar tanto o agrupamento de dados dos setores como a análise dos resultados das negociações coletivas, esses subsetores foram reorganizados dentro de grandes grupos: comércio varejista, comércio atacadista e comércio de veículos. É importante destacar que essa ordenação não representa as unidades de negociação, pois pode haver uma ou mais unidades de negociação. Contudo, antes de analisar as unidades de negociação e seus resultados, é importante fazer uma rápida análise do setor em termos de mercado de trabalho.

O setor de comércio possui algumas características especiais. A categoria tem uma forte presença feminina, representando 46% da mão-de-obra no setor; 47,4% tem segundo grau completo, com uma grande presença de jovens - 31,73% tem entre 18 e 24 anos, apresenta uma remuneração baixa, já que cerca de 95% recebe entre 1,5 e 2 salários e, por fim, estão vinculados a pequenas e médias empresas.

Em relação à organização das negociações no comércio, é possível observar cinco unidades de negociação, todas tendo como representante dos trabalhadores o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre (SINDEC); os sindicatos que representam o patronal variam de acordo com o subsetor, mas podem ser agrupados segundo a unidade de negociação. Assim, em relação ao comércio varejista, o representante do patronal é constituído pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio de Porto Alegre (SINDILOJAS), Sindicato do Comércio Varejista de Material Óptico, Fotográfico e Cinematográfico do RS, Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços Funerários do RS e Federação do Comércio de Bens e Serviços do RS. No que tange ao comércio varejista de gêneros alimentícios, o patronal é representado pelo Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do RS.

Nas convenções coletivas enquadradas no comércio varejista, foram identificados três grupos temáticos: Equidade de Gênero, Gestação e Maternidade/Paternidade. Em relação às cláusulas classificadas no grupo Equidade de Gênero, observou-se a presença, em todas as convenções coletivas, das normas que tratavam sobre garantias contra a discriminação; em todos os textos, o conteúdo é o mesmo. Fica estabelecido não poder haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem o mesmo serviço ao mesmo empregador, exercendo função idêntica com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço.

No grupo Gestação, foram identificados três tipos de cláusulas: atestado médico de gravidez, exame pré-natal e estabilidade - gestante. As cláusulas sobre atestado médico de gravidez garantem que, na exigência de um segundo exame, esse será custeado pelo empregador. A grande novidade está no exame pré-natal, que garante à empregada a liberação em caso de consulta médica, contudo não há nenhuma referência sobre o desconto no salário. Quanto à estabilidade da trabalhadora gestante no emprego, fica garantida sua permanência 90 dias após o término do benefício previdenciário.

Em relação ao grupo Maternidade/Paternidade, os tipos de cláusulas encontradas foram auxílio-creche, intervalo para amamentação e acompanhamento dos filhos. Assim como as demais, as quatro convenções coletivas pesquisadas nesse ramo abrangem essas cláusulas, reproduzindo o mesmo texto em todas. Em relação ao auxílio - creche, fica estabelecido o pagamento de um décimo do salário normativo da categoria às mulheres trabalhadores como auxílio mensal para os filhos de até seis anos. A cláusula sobre o intervalo para amamentação apenas possibilita à trabalhadora acumular os períodos em um único intervalo da jornada que venha a coincidir com o início ou o término de um dos turnos de trabalho. Quanto às cláusulas sobre acompanhamento de filhos, todas garantem ao trabalhador ter sua falta abonada sem qualquer prejuízo salarial para o empregado que necessite acompanhar seu filho em caso de internação hospitalar. O trabalhador tem o direito de faltar um dia por ano, e a idade máxima para o filho é de 12 anos.

No comércio atacadista, o patronal é formado pelo Sindicato do Comércio Atacadista do RS, Sindicato do Comércio Atacadista de Louças, Tintas e Ferragens de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Tecidos, Vestuário e Armarinho de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Produtos Químicos para a Indústria da Lavoura e de Drogas e Medicamentos de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Porto Alegre, Sindicato do Comércio Atacadista de Álcool e de Bebidas em Geral do RS e Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios de Porto Alegre. Com relação ao comércio de produtos farmacêuticos, o sindicato representante é o Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos do RS. As duas convenções coletivas presentes no comércio atacadista apresentam os mesmos grupos temáticos, tipos de cláusulas e conteúdo que aqueles já descritos na unidade de negociação do comércio varejista. Cabe ressaltar que cada convenção coletiva registra o mesmo conjunto de cláusulas.

A última unidade de negociação é a do comércio de veículos, cujos representantes patronais são os Sindicatos Intermunicipais dos Concessionários e Distribuidores de Veículos do RS e o Sindicato do Comércio Varejista de Veículos e de Peças e Acessórios para Veículos do RS. Essa unidade de negociação traz uma inovação em relação às demais: embora tenha em sua convenção todas as demais cláusulas presentes no comércio varejista e no comércio atacadista, ela amplia a discussão sobre Equidade de Gênero, incluindo a cláusulas sobre promoção. Já se apresentou e discutiu essa cláusula neste capítulo, mas considerando-se que esse assunto tem origem em um setor essencialmente masculino, onde as mulheres ocupam mais cargos voltados para atendimento de vendas, o papel dessa cláusula passa a ser outro. Certamente essa cláusula tem origem nas demandas na categoria e em uma possível situação muito particular desse setor, o que justifica, em parte, ela não estar presente nas demais convenções no comércio.

O setor de serviços apresenta 15 categorias profissionais. Em relação ao setor de estabelecimentos hoteleiros e outros tipos de alojamento temporário, esse se caracteriza, segundo dados da RAIS, por ter 2.962 trabalhadores; desses, 26,98% possuem segundo grau completo; 31,09% têm entre 30 e 39

anos. A participação da mulher no setor fica em torno de 62%; a remuneração média dos trabalhadores está centrada entre 1,5 e 2 salários mínimos, e 66,13% estão empregados em empresas de micro e pequeno porte.

As convenções coletivas analisadas nesse setor foram realizadas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre como representante dos trabalhadores e pelo Sindicato dos Hotéis de Porto Alegre como representante do patronal. Essa convenção atende apenas aos trabalhadores e às empresas no município de Porto Alegre. O número de cláusulas de interesse da mulher presente nessa convenção foi muito pequeno, apenas dois temas, Condições de Trabalho e Maternidade/Paternidade, que versam, respectivamente, sobre jornada de trabalho e acompanhamento dos filhos. Na cláusula jornada de trabalho, é definido o sistema de banco de horas a todos os trabalhadores independentemente de sexo. A grande diferença em relação às demais categorias é que não há qualquer ressalva no momento da compensação das horas trabalhadas para as mulheres que mantenham seus filhos em creches durante o horário de trabalho. Quanto a acompanhamento de filhos, é garantido a todo trabalhador abonar suas faltas em caso de consulta médica ou internação do filho com até seis anos de idade. O abono das faltas é acompanhado pelo desconto do salário e limitado a dez faltas no ano.

As negociações coletivas realizadas no setor de restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação têm como unidades de negociação o também Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre como representante dos trabalhadores e o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares como representante patronal. A base de trabalhadores desse setor se caracteriza pela grande participação da mão-de-obra feminina; dos 19.912 postos de trabalho, quase 60% dos trabalhadores são mulheres. Além disso, o setor distinguiu-se pela concentração de trabalhadores com segundo grau completo, pelo jovem perfil de mão-de-obra, centrada nas faixas entre 18 e 24 anos, pela baixa remuneração paga aos trabalhadores - entre 1 e 1,5 salário mínimo - e pela grande concentração de microempresas, sendo responsável por 71,99% dos vínculos. Quanto aos resultados dessa negociação em relação à mulher, novamente o número de cláusulas foi

insignificante, apenas duas. Ambas reproduzem o texto apresentado na unidade de negociação do setor hoteleiro. O grande número de mulheres talvez não seja o suficiente para garantir seus direitos frente a um setor tão pulverizado em relação ao nível de empresas, com uma remuneração tão pequena e certamente com um grande número de vínculos informais.

No setor de outros transportes terrestres, optou-se por compor a amostra apenas com a convenção coletiva os Sindicatos dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Passageiros de Porto Alegre como representante dos trabalhadores e como representante patronal o Sindicato das Empresas de Ônibus de Porto Alegre. A discussão sobre as ocupações tipicamente femininas parece passar longe desse setor. Isso porque, entre muitas características, esse setor tem 90,5% de homens em sua base do total de 20.908 postos de trabalho, reforçando a tese de uma atividade tipicamente masculina. Quanto ao nível de escolaridade, 36,1% têm ensino fundamental completo, e 25,2% têm o ensino médio completo; os trabalhadores encontram-se entre 30 e 39 anos; 55,1% ganham entre 3 e 5 salários mínimos e trabalham em empresas de grande porte, acima de 500 vínculos. Duas foram as surpresas: a inexistência do tema Equidade de Gênero e o conteúdo das cláusulas classificadas no tema Maternidade/Paternidade que não tem impacto na participação do pai no pós-nascimento do filho.

Isso porque o tipo de cláusula presente no grupo maternidade/ paternidade versa sobre o auxílio – creche, reproduzindo exatamente o texto que se encontra na legislação, e sobre o acompanhamento de filhos, no qual é garantido o direito aos empregados de acompanhar seus filhos com idade até 12 anos em caso de internação hospitalar sem receber falta e sem qualquer prejuízo de salário, limitado a uma falta por semestre. Não há nenhuma cláusula que garanta a licença - maternidade ou a estabilidade para o pai. O outro grupo de tema encontrado nessa convenção trata da Gestaçã, com duas cláusulas: exame pré-natal e atestado médico de gravidez. Na primeira cláusula, a empregada gestante é liberada de comparecer ao trabalho quando for fazer os exames de pré-natal, contudo isso deve ser comprovado por declaração médica ou por apresentação da carteira da gestante. Não há limites de consultas.



Quanto ao atestado médico, segundo as cláusulas, fica proibida a solicitação de atestado de gravidez para fins de admissão. Dado o pequeno número de mulheres na base de trabalhadores, não se esperava um número significativo de cláusulas que as beneficiasse diretamente. A ausência do grupo temático Responsabilidades Familiares, entretanto, muito prejudica os homens, que também devem atender às situações familiares em parceria com a esposa e principalmente na ausência da mesma.

A convenção coletiva que representa os interesses dos trabalhadores no setor bancário é negociada em nível nacional entre a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) e mais 25 sindicatos patronais estaduais e com o representante dos trabalhadores, os Sindicatos dos Bancários de Porto Alegre e Região e mais 72 sindicatos dos trabalhadores distribuídos pelo Brasil. Na base de trabalhadores, há 11.307 postos de trabalho; segundo os dados da RAIS, a participação feminina é de 43,7%; 57,6% dos trabalhadores possuem o ensino superior; 42% têm idade entre 40 e 49 anos; cerca de 48% recebem salários entre 7 e 15 salários e estão vinculados a empresas de médio e grande porte.

Essa pode ser considerada como a convenção coletiva modelo na amostra em relação aos temas Gestação, Maternidade/Paternidade, Responsabilidades Familiares e Saúde da Mulher. No entanto, não se pode afirmar ser o modelo de convenção, pois não apresentou nenhuma cláusula sobre Equidade de Gênero. Apresentam, no conjunto, 13 cláusulas de interesse da mulher: Maternidade/Paternidade (46,1%), Responsabilidades Familiares (38,4%), Gestação (6,2%) e Saúde da Mulher (6,2%).

No grupo Maternidade/Paternidade, foram identificados os seguintes tipos de cláusulas: estabilidade-pai, licença-paternidade, acompanhamento de filhos, licença - maternidade e auxílio - creche. A estabilidade - pai é uma conquista exclusiva dentro da amostra da categoria dos bancários, em nenhuma outra convenção é registrada tal conquista. Essa cláusula garante ao pai a estabilidade no emprego durante 60 dias após o nascimento do filho. No mesmo sentido de beneficiar o pai, a licença - paternidade é garantida ao trabalhador bancário por cinco dias consecutivos, garantindo no mínimo três dias úteis. Na cláusula sobre acompanhamento de filhos, os trabalhadores têm

suas faltas abonadas por um dia e sem prejuízo de salário para levar o dependente ou filho menor de 14 anos ao médico . A cláusula sobre licença-maternidade refere ao pagamento do auxílio - alimentação mesmo para aquelas trabalhadoras que se encontram em gozo da licença - maternidade. Em relação ao auxílio – creche, essa cláusula trata do reembolso dos gastos com creche para os filhos de até sete anos, sendo um valor fixado em convenção coletiva e podendo também ser utilizado para os gastos com babá. Cabe ressaltar que essa cláusula beneficia tanto os homens como as mulheres, desde que esses não trabalhem no mesmo banco; caso isso venha a ocorrer, é necessário designar o cônjuge que receberá o benefício. Além disso, cabe ao trabalhador definir se esse reembolso será pago como auxílio- creche ou auxílio - babá. O grande diferencial desse tema em relação às demais convenções coletivas é que, excluindo a cláusula licença - maternidade, por motivos óbvios, todas as demais têm como beneficiário, além da mãe, o pai ou responsável pelo dependente. Isso rompe com a cultura de que os cuidados e a responsabilidade com os filhos são exclusivos das mães.

O grupo Responsabilidades Familiares compreende as cláusulas de acompanhamento de cônjuge ou familiares, auxílio - dependentes, dependentes portadores de deficiência e auxílio - educação. Na norma acompanhamento de cônjuge ou familiares, o trabalhador tem abonado um dia de trabalho sem prejuízo de salário por motivo de doença para acompanhar a esposa, filho, pai ou mãe em caso de internação hospitalar. O conteúdo dessa cláusula apenas beneficia os homens, pois, em seu texto, não há referência ao cônjuge ou a esposo; por outro lado, inclui os pais. As cláusulas que versam sobre o auxílio - dependente tratam do auxílio- funeral, pago ao trabalhador e aos dependentes, e do abono de faltas em caso de falecimento. Assim, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica, é dado o direito ao trabalhador de faltar quatro dias úteis consecutivos. Em caso de falecimento do cônjuge ou filhos menores de 18 anos, os bancos pagam uma quantia fixada em convenção coletiva. Essa cláusula não é encontrada em nenhuma outra convenção da amostra. Além disso, em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não

o roubo a empregados ou veículos que transportem numerário ou documentos, os bancos pagam uma indenização ao empregado ou dependente em caso de invalidez ou morte. Em relação aos dependentes portadores de deficiência, o banco assegura o pagamento do benefício de auxílio - creche ou auxílio - babá a todos os funcionários que possuam filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais e exijam cuidados permanentes, sem limite de idade. Quanto ao auxílio – educação, a cláusula reproduz o texto presente na legislação. Isso em parte justifica-se pelo elevado nível de escolaridade e pela política de estudos que cada banco possui individualmente.

No grupo temático Gestação e no que se refere à Saúde da Mulher, foi encontrada apenas uma cláusula para cada temática. Quanto ao primeiro tema, a cláusula trata da estabilidade – gestante, garantindo 60 dias de estabilidade no emprego após o término da licença - maternidade. Essa norma está entre as que apresentam o período mais curto de estabilidade para gestante, desconsiderando aquele já definido em lei. Em relação à Saúde da Mulher, é dada à empregada gestante que sofreu um aborto, comprovado por atestado médico, a estabilidade por 60 dias. Em um setor em que o número de doenças ocupacionais causadas por esforços repetitivos é tão elevado, não se encontra nenhuma cláusula que venha a proteger os trabalhadores.

A inexistência do tema Equidade de Gênero desconsidera um assunto já muito discutido no setor bancário e presente em diversas reuniões de elaboração de pauta em que estive presente, o assédio moral. O ambiente cada vez mais competitivo e concentrado tem levado as empresas a exigirem resultados dos trabalhadores muitas vezes acima do possível. Isso não apenas determina a forma de abordagem das chefias em relação aos trabalhadores, mas gera um acúmulo de doenças proporcionadas por estresse e pressão. Não há na convenção nenhuma cláusula que estabeleça pelo menos um conjunto de intenções capaz de minimizar esses problemas.

O número de trabalhadores, segundo a RAIS, que se encontram vinculados a atividades exercidas em condomínios prediais é muito alto: são 13.377 postos de trabalho; desses, 40% são ocupados por mulheres, 30,2% têm curso fundamental

incompleto, 54% tem entre 30 e 49 anos e 72% recebem até dois salários mínimos.

Os trabalhadores nesse setor são representados pelo Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios Residenciais, Comerciais e Similares, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros Serventes e outros do Estado do Rio Grande do Sul. O patronal é representado pelo Sindicato Intermunicipal das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Condomínios Residenciais e Comerciais no Rio Grande do Sul.

Foram identificados quatro tipos de cláusulas, classificadas em três temas: Gestação (50%), Maternidade/Paternidade (25%) e Condições de Trabalho (25%). No grupo temático Gestação, foi abordada a cláusula referente ao exame pré-natal e à estabilidade - gestante. Quanto ao exame pré-natal, é garantido à empregada gestante o abono ao ponto para consulta médica limitada a uma falta por mês. Em relação à estabilidade de emprego da gestante, essa tem garantida por 90 dias após o término do benefício previdenciário. O grupo Maternidade/Paternidade trata da cláusula sobre acompanhamento de filhos à consulta médica. O trabalhador, nesse caso, tem suas faltas abonadas, sem prejuízo salarial, para acompanhar o filho de até 12 anos. Essa cláusula estabelece um limite máximo de cinco faltas por ano. No grupo temático Condições de Trabalho, novamente surge a temática da jornada de trabalho, e o conteúdo trabalhado continua a ser a compensação de horas aplicadas no sistema de banco de horas. A principal diferença dessa cláusula em relação às demais é que, para a adoção do sistema em se tratando de empregado menor ou do sexo feminino, é necessário atestado médico. A frequência está concentrada em poucos temas; o conteúdo das cláusulas demonstra avanços importantes em relação à legislação trabalhista.

O Sindicato dos Empregados dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Rio Grande do Sul, SINDPPD/RS, e o Sindicato das Empresas de Informática do Estado do Rio Grande do Sul, SEPRORGS, são os representantes das partes que negociam e assinam as convenções coletivas, respectivamente, entre os empregados e as empresas de processamento de dados em geral de todo o Estado do Rio Grande do Sul, com data-base em 1º de novembro,

excluídos os que laboram na PROCERGS e PROCEMPA. A base de trabalhadores totaliza 2.853 postos de trabalho; esse setor se caracteriza pelo elevado grau de instrução, 85% da categoria não tem menos que segundo grau completo; 50% são mulheres; 30% têm idade entre 40 e 49 anos e apresentam uma distribuição equilibrada nas faixas de salário.

Essa convenção coletiva apresenta sete tipos de cláusulas, assim distribuídas dentro de cada grupo temático: Responsabilidades Familiares (43%), Maternidade/Paternidade (28,4%), Gestação (14,2%) e Saúde da Mulher (14,2%). O tema Responsabilidades Familiares trata das seguintes cláusulas: auxílio – dependentes, auxílio - educação e acompanhamento do cônjuge ou familiares. A cláusula sobre auxílio - dependente garante ao trabalhador a sua liberação em caso de falecimento de filho, cônjuge, irmão ou ascendentes. O trabalhador é liberado por dois dias úteis corridos, sem prejuízo no salário. Quanto ao auxílio – educação, o conteúdo trata do salário - educação reproduzindo o conteúdo já definido em lei. A cláusula sobre acompanhamento do cônjuge ou familiares assegura ao empregado a dispensa remunerada de 1 (um) dia no mês para acompanhamento de filho, genitor ou cônjuge na internação hospitalar ou atendimento médico de urgência, desde que comprovado por documento fornecido por médico ou hospital credenciado pelo INSS, SUS, serviço médico próprio ou credenciado, quando esse benefício for estendido aos dependentes.

O tema Maternidade/Paternidade trata dos dependentes portadores de deficiência e do acompanhamento de filhos. Na primeira cláusula, as empresas garantem o reembolso aos trabalhadores que tenham filhos excepcionais em creches ou instituições análogas de sua livre escolha até a idade de 14 anos. Essa é a primeira convenção coletiva em que o auxílio- creche é limitado aos portadores de necessidades especiais. A segunda garante o abono - falta sem desconto de salário para acompanhar o filho em internação hospitalar ou em consulta de urgência, limitado a um dia no mês. No tema Gestação, há uma única cláusula, que trata da estabilidade da trabalhadora gestante, garantindo o prazo, assim como dos bancários, de apenas 60 dias após o retorno da licença - maternidade. Em relação à Saúde da Mulher, a cláusula refere-se à doação de sangue, ficando a trabalhadora dispensada do trabalho, de forma remunerada,

por um dia cada vez que doar sangue, contudo a frequência dessas doações pode ser a cada três meses.

A desagregação dos setores definidos para identificar as categorias profissionais que fariam parte da amostra identificou, como geradoras de emprego no município de Porto Alegre, as atividades jurídicas, contábeis e de assessoria empresarial, agenciamento e locação de mão-de-obra, atividades de serviços prestados principalmente a empresas, serviços sociais, outras atividades associativas, administração e dos estados e da política econômica social e serviços coletivos prestados pela administração pública. Na linguagem popular, esse verdadeiro “saco de gatos” compõe a base dos trabalhadores do Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul – SEMAPI. Esse sindicato negocia duas convenções coletivas, uma do setor privado, que inclui as empresas privadas, e outra do setor público, que engloba todas as fundações estaduais. O SEMAPI representa uma base em que 60% são mulheres; 40% têm curso superior completo; 34,7% têm idade entre 40 e 49 anos e mais de 50% recebem salário entre 3 e 10 salários mínimos. Tem em sua base mais de 40 mil postos de trabalho.

Assim, no setor privado, a negociação coletiva é realizada com o patronal representado pelo Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícia, Informações e Pesquisas do Estado do Rio Grande do Sul. Essa convenção trata de três temas de interesse da mulher, cada um é composto por um tipo de cláusula. No grupo Gestação, a cláusula versa sobre a estabilidade-gestante, garantindo à trabalhadora a estabilidade no emprego por mais 90 dias após a licença-maternidade. No tema Maternidade/Paternidade, a norma refere-se ao acompanhamento de filhos com idade de até 16 anos, incluindo os portadores de necessidades especiais, para o caso de consultas, exames médicos e internação hospitalar. O benefício fica limitado a duas faltas por mês e 12 por ano e se estende a toda a categoria. No grupo Responsabilidades Familiares, o tipo de cláusula trata do auxílio-dependente, mais especificamente do auxílio-funeral pago ao cônjuge ou dependentes em caso de falecimento do trabalhador.

O valor é fixado em convenção coletiva, e as empresas que possuem seguro de vida em grupo para seus empregados estão liberadas de cumprir essa cláusula.

A convenção coletiva no setor público tem o mesmo sindicato patronal como representante, porém a base de representação são as autarquias públicas, tais como ASCAR/EMATER, FASE, FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO ESPECIAL, FGTAS, FZB, FDRH, FUNDAÇÃO TEATRO SÃO PEDRO, FADERS, CIENTEC, COHAB, FEE, FEPAM, FAPERGS e METROPLAN. Essa convenção coletiva apresenta sete tipos de cláusulas distribuídas nos seguintes grupos temáticos: Gestação (14,29%), Maternidade/Paternidade (57,14%) e Responsabilidades Familiares (28,57%).

A única cláusula que compõe o grupo Gestação trata da estabilidade – gestante, garantindo esse benefício por um prazo de 120 meses após o término da licença- maternidade. O grupo Maternidade/Paternidade apresenta as seguintes cláusulas: dependentes portadores de deficiência, acompanhamento dos filhos, auxílio - creche e garantia - adoção. O conteúdo da cláusula sobre o dependente portador de deficiência não é encontrado em nenhuma outra convenção da amostra. Conforme seu texto, o trabalhador que possui jornada de trabalho diária de oito horas tem 50% de sua jornada liberada para acompanhar o filho portador de deficiência nas questões relacionadas à educação e à saúde. Não há limite de idade para o filho, e sua remuneração permanece sem desconto. Em relação ao auxílio – creche, as empresas se comprometem com o auxílio - educação infantil a seus empregados, mensalmente, desde que não tenham esses outra fonte de cobertura para tal finalidade. O valor é definido na convenção. Quanto à garantia - adoção, nos casos de adoção de crianças com até 6 anos, 11 meses e 29 dias de idade, são concedidos aos empregados adotantes quatro meses de licença, a partir da autorização judicial de guarda e responsabilidade do adotando. Essa cláusula ignora o gênero, ampliando o benefício para toda a categoria.

No grupo Responsabilidades Familiares, há um tipo de cláusulas que trata do auxílio-dependente. Essa cláusula apresenta duas abordagens: a primeira refere-se ao auxílio-funeral, com o conteúdo expresso da mesma forma daquela

contida no setor privado; a outra se refere ao abono de faltas, sem prejuízo de salário, para o trabalhador em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão e filho, por um período de quatro dias corridos.

Assim como na convenção coletiva dos bancários, as cláusulas, com exceção da Gestação, têm um espectro de ação muito mais amplo, beneficiando toda a categoria. Além disso, em relação às cláusulas referentes a Maternidade/Paternidade, é possível observar, na convenção do setor público, avanços significativos em relação ao setor privado não somente em relação ao número de cláusulas mas também ao seu conteúdo.

Existe, na amostra, um grande número de postos de trabalho vinculados à atividade de investigação, vigilância e segurança. Foram identificados 7.654 postos de trabalho e, desses, apenas 8% são ocupados por mulheres. Quanto ao perfil da mão-de-obra ligada a esse setor, é caracterizada por um bom nível de escolaridade, já que 48,73% têm ensino médio completo; 41,66% têm idade entre 30 e 39 anos, 37,83% recebem uma remuneração entre 3 e 4 salários mínimos e trabalham em empresas de grande porte. A unidade de negociação coletiva é composta pela Federação dos Vigilantes e Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores do Estado do Rio Grande do Sul, Sindicato Profissional dos Vigilantes, Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância e dos Trabalhadores em Serviços de Segurança, Vigilância, Segurança Pessoal, Cursos De Formação e Especialização de Vigilantes, Similares e Seus Anexos e Afins De Porto Alegre, Região Metropolitana e Bases Inorganizadas Do Estado Do Rio Grande Do Sul como representantes dos trabalhadores; o representante patronal é o Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul.

Mesmo com a significativa participação de homens na base de trabalhadores, esperava-se que essa convenção apresentasse um número maior de cláusulas enquadradas nos grupos temáticos Responsabilidades Familiares e Maternidade/Paternidade. Entretanto, a leitura da convenção coletiva acordada entre as partes não observou nenhuma cláusula de interesse das mulheres. Um busca nos acordos anteriores permitiu observar que a convenção coletiva fechada



em 2004 foi a última com registro de cláusulas relativas à Gestaçã, Responsabilidades Familiares, Maternidade/Paternidade e Saúde da Mulher. A estrutura de cláusulas presentes na convenção coletiva de 2005 apenas trata de questões ligadas ao reajuste, piso e relações sindicais.

As atividades de imunizaçã, higienizaçã e de limpeza de prédios e domicílios são responsáveis por 7.692 postos de trabalho; desses, 47,22% são ocupados por mulheres. A convenção coletiva que contempla essa categoria é negociada pelo Sindicato das Empresas de Asseio e Conservaçã do Estado do Rio Grande do Sul, como representante dos empregadores, e pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservaçã do Estado do Rio Grande do Sul. Como representante dos trabalhadores. Esses sindicatos representam uma base de trabalhadores no município de Porto Alegre com baixa escolaridade, já que apenas 32,20% têm o ensino fundamental completo; está concentrada nas faixas de idade entre 30 e 39 anos e nas faixas de salário entre 1 e 1,5 salário mínimo; são vinculados a médias e grandes empresas. Na sua convenção coletiva, foram identificados três grupos temáticos, cada um com uma cláusula. O grupo Gestaçã trata da cláusula sobre a estabilidade- gestante reproduzindo, com outras palavras, o texto previsto na legislaçã, que garante à trabalhadora a estabilidade por cinco meses após o parto. Ou seja, os quatro meses de licença-maternidade e mais 30 dias de estabilidade. O grupo Maternidade/Paternidade refere-se ao acompanhamento dos filhos; permite às empregadas, ou seja, apenas às mulheres, faltar ao trabalho por até seis dias no ano para acompanhar o filho de até 10 anos de idade que apresente algum problema de saúde. O abono é dado sem desconto no salário. A última temática refere-se a Responsabilidades Familiares e trata do auxílio- dependente, mais diretamente do auxílio-funeral pago aos dependentes do empregado falecido, em uma única parcela, com valor fixado em convenção coletiva.

O setor de ensino privado no município de Porto Alegre tem o melhor perfil de trabalhadores de toda essa amostra; em 2005, segundo os dados da RAIS, havia no setor 35.224 postos de trabalho distribuídos em professores e funcionários. Tais dados perdem consistência quando se analisam as duas categorias separadamente. São os trabalhadores, juntamente com os bancários,

que possuem a melhor taxa de escolaridade: 22,38% com ensino médio completo e 26,22% com ensino superior completo. Apresenta o maior número de trabalhadores nas faixas de idade entre 30 e 64 anos. Suas faixas de remuneração são, de certa forma, equilibradas, embora haja uma grande concentração de trabalhadores nas faixas entre 1 e 2 salários mínimos, provavelmente compostos por funcionários de escolas. Estão vinculados a empresas de pequeno e grande porte. Além disso, 56,17% dos vínculos são femininos.

Esse setor apresenta duas categorias profissionais: a dos professores e a dos funcionários ou técnicos administrativos. Para cada categoria há uma convenção coletiva específica, embora ambas preparem suas campanhas salariais juntas, tenham a mesma data-base e negociem no mesmo período. Em ambas, as mulheres compõem a direção do sindicato, bem como participam da mesa de negociação coletiva. Dada a gama de níveis de ensino e subsetores, tais como creche, escola de idiomas, escolas de natação, entre outros, foi escolhida a convenção coletiva que abarca os três níveis de ensino, fundamental, médio e superior. Nesse sentido, a convenção coletiva da categoria dos professores é realizada entre o sindicato patronal, representado pelo Sindicato dos Estabelecimentos do Ensino Privado no Estado do Rio Grande do Sul, e pelo representante dos trabalhadores, o Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul. Juntamente com a convenção coletiva dos bancários, essa convenção é um modelo não somente para o setor de serviços, mas para toda a amostra. Ao todo, são oito tipos de cláusulas, distribuídas da seguinte forma entre os grupos temáticos: Maternidade/Paternidade (57,1%), Responsabilidades Familiares (28,6%) e Gestação (14,3%).

No grupo Maternidade/Paternidade, foram identificadas quatro cláusulas: acompanhamento de filhos, garantia - adoção, auxílio - creche e licença - paternidade. O professor, tanto pai ou mãe, tem suas faltas abonadas por até cinco dias no ano para acompanhar o filho em caso de doença. A professora, ou seja, apenas a mulher, tem o direito de obter a licença - maternidade por um período de 120 dias quando adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção da criança, se essa tiver menos de um ano. Caso a criança tenha idade

superior a um ano, a licença- maternidade será de 60 dias. Os estabelecimentos de ensino que não dispuserem de creches reembolsam mensalmente o professor, em valor fixo definido em convenção, até que os filho complete quatro anos. Em relação às cláusulas que versam sobre o auxílio - creche e tratam do reembolso, essa é a convenção que encerra o benefício mais cedo, ou seja, está limitado até a criança completar quatro anos. Quanto à cláusula sobre a licença-paternidade, assim como no caso dos bancários, os pais têm direito a oito dias de licença remunerada a contar da data de nascimento do filho.

Estão classificados dentro do grupo Responsabilidades Familiares o auxílio-dependente e o auxílio-educação. O auxílio-dependente trata do abono de faltas em caso de luto de pai, mãe, cônjuge, companheiro (a), ou filho (a) por um período de nove dias corridos sem desconto de salário. Em casos de falecimento de irmão, tio (a), sobrinho (a), sogro (a) ou cunhado (a), o abono será de um dia e, no caso de avó ou avó, de três dias. Quanto ao auxílio – educação, os estabelecimentos asseguram desconto das mensalidades escolares aos dependentes de docentes em instituições de ensino em que o mesmo professor exerce suas funções proporcionais. O desconto fica entre 20% e 80%, conforme a carga horária do professor. No grupo Gestação, é tratada a estabilidade dada à gestante, garantido a mesma a estabilidade no emprego 120 dias após o retorno da licença - maternidade.

A convenção coletiva realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Administração Escolar no Rio Grande do Sul e o Sindicato dos Estabelecimentos do Ensino Privado no Estado do Rio Grande Sul abarca a categoria dos funcionários em estabelecimento de ensino privado. A proximidade das duas categorias, seja na ação sindical, seja na negociação coletiva apresenta resultados muito próximos. As cláusulas referentes ao auxílio- creche, garantia de adoção, estabilidade-gestante, auxílio- dependentes, acompanhamento de filhos e licença- maternidade têm a mesma redação, alterando apenas a nomeação da categoria profissional. A diferença em relação à convenção dos professores está nas cláusulas auxílio- educação, intervalo para amamentação, atestado médico de gravidez e a introdução de um novo grupo temático, Condições de Trabalho.

A cláusula que se refere ao auxílio- educação, embora trate do desconto nas mensalidades para dependentes, estabelece outros critérios e acrescenta a possibilidade de desconto para o próprio trabalhador. O critério estabelece um multiplicador de 1,82 vez o número de horas trabalhadas. Além disso, estabelece que, para o segundo dependente, o desconto seja de 50%. Quanto ao intervalo-amamentação, a convenção coletiva garante à empregada que está amamentando uma ampliação de 30 minutos no intervalo estabelecido em lei, sempre que isso significar afastamento do local de trabalho. Conforme essa convenção, é proibido solicitar atestado médico de gravidez para admissão no estabelecimento de ensino. No tema Condições de Trabalho, o conteúdo trabalhado segue sendo a jornada de trabalho e, mais especificamente, o sistema de banco de horas, definindo que, para as empregadas lactantes ou que mantenham filho em creche, a prorrogação horária contida nesse regime compensatório deve preservar, respectivamente, amamentação ou deslocamento para buscar o filho, salvo a hipótese, no último caso, de que a creche não imponha sobrepreço pelo tempo adicional de permanência da criança. Essa cláusula, embora trate do mesmo assunto que a outras que se referem a esse tema, traz algumas inovações ao incluir as trabalhadoras que amamentam.

As atividades de atenção à saúde englobam todos os trabalhadores que trabalham em hospitais, casa de saúde, enfermeiros, médicos, técnicos, duchistas e massagistas. Optou-se, na amostra, por trabalhar apenas com a convenção coletiva dos Sindicatos dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospital e Casas de Saúde do Rio Grande do Sul e com o Sindicato dos Hospitais e Clínicas de Porto Alegre.

Em sua convenção, foram observadas seis cláusulas distribuídas nos seguintes temas: Maternidade/Paternidade (33,33%), Gestação (33,33%) e Responsabilidades Familiares (33,33%). O auxílio - creche e o acompanhamento de filhos compõem o grupo Maternidade/Paternidade. No auxílio – creche, é reproduzido o texto presente na legislação. O acompanhamento de filhos trata da licença dada ao trabalhador sem prejuízo de salário, atraso ou ausência do empregado para acompanhar filho menor de 12 anos a atendimento médico. A dispensa equivale a uma jornada diária da carga horária do empregado por mês e

desde que haja comprovação médica. Em caso de ausência para hospitalização, o limite será de quatro dias no mês.

No grupo Gestação, estão incluídas as cláusulas exame pré-natal e função compatível à gestação. A primeira cláusula garante à empregada gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realizar consultas médicas e exames. O destaque dessa cláusula não está apenas na não-definição de tempo de liberação do trabalho, mas na garantia de, no mínimo, seis consultas. Sobre a função compatível, fica garantida à empregada gestante a transferência de setor quando as condições de saúde assim o exigirem.

O último grupo trata das Responsabilidades Familiares e é composto por cláusulas que versam sobre o auxílio-dependentes. Uma das cláusulas sobre auxílio-dependentes aborda a licença dada aos trabalhadores em caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou irmão. O período da licença corresponde a três dias, mas, caso o funeral seja realizado fora da Grande Porto Alegre, a licença será de mais um dia. A outra cláusula aborda o auxílio-funeral pago aos dependentes legalmente habilitados em caso de falecimento do trabalhador. O valor é fixado em convenção coletiva.

A última categoria profissional da amostra tem como representante dos trabalhadores os Sindicatos dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul e, como representantes das empresas, o Sindicato das Entidades Culturais, Recreativas de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul. A base de trabalhadores caracteriza-se pela elevada participação feminina, 42,63% dos postos de trabalho, pelo bom nível de instrução, com ensino médio completo (38,16%), cerca de 37% têm entre 30 e 39 anos e, mesmo com a boa qualificação, 61% têm suas remunerações entre 1 e 2 salários mínimos. Ao todo são 2.903 vínculos trabalhistas.

Essa convenção concentra 60% das cláusulas no grupo Maternidade/Paternidade. As demais estão distribuídas nos grupos Gestação (20%) e Responsabilidades Familiares (20%). No grupo

Maternidade/Paternidade, estão presentes as cláusulas que tratam do auxílio-creche, licença- paternidade e acompanhamento dos filhos . O auxílio- creche é definido por um valor fixo pago como reembolso dos gastos com creche aos trabalhadores até o filho completar 6 anos. É garantida a licença- paternidade ao pai por cinco dias corridos após o nascimento do filho. Quanto ao acompanhamento de dependentes, o trabalhador que tenha filhos de até seis anos tem direito a acompanhar seu filho ao médico. Essa garantia é dada ao trabalhador um dia por semestre.

No grupo Gestaçã, é garantida à trabalhadora gestante a estabilidade no emprego cinco meses após o parto, período esse já garantido na legislação. Por fim, no grupo Responsabilidades Familiares, são abonados dois dias corridos de trabalho em caso de falecimento do cônjuge, pais, filhos e irmãos.

De uma maneira geral, as categorias presentes na amostra apresentam avanços importantes em relação ao que apresenta a legislação, tanto em relação ao prazo como à introdução de novas cláusulas. Mesmo que os direitos já estejam garantidos na legislação, diversas categorias reproduzem-nos em suas convenções coletivas. Isso pode ser explicado pelas constantes tentativas de flexibilização das relações de trabalho, que têm como um dos focos a redução dos direitos trabalhistas. O receio de perder direitos leva os sindicatos a incluí-los em seus contratos coletivos de trabalho. Outro fator é que a inclusão amplia a capacidade de divulgação dos direitos do trabalhador.

As categorias ligadas à indústria foram uma surpresa quando da análise de seu conteúdo. Isso porque se esperava que fosse uma categoria em que as mulheres tivessem uma forte presença, mas isso não se concretizou. A convenção coletiva do setor de confecção e vestuário é a prova de tal situação. Os resultados foram insignificantes frente a uma categoria que tem uma base de trabalhadores essencialmente feminina e com uma direção sindical com perfil de feminino. As poucas cláusulas identificadas limitaram a reproduzir a legislação centrada dentro de temas ligados à Gestaçã e à Maternidade/Paternidade. Talvez uma das explicações esteja no fato de que qualquer outra conquista dada às mulheres possa significar aumento nos custos. Outra explicação pode estar

relacionada ao perfil da categoria, com baixa escolaridade e remuneração, ou simplesmente porque a pulverização do setor em pequenas e médias empresas dificulta a ação sindical.

Destaca-se a convenção coletiva realizada pelos gráficos, pois amplia a cobertura estabilidade-gestante e a atenção dada a mulher com filhos em creches. Introduce a liberação para acompanhar o filho por um dia por ano. Contudo, reproduz a legislação em cláusulas em que outras categorias, na amostra, já apresentaram avanços, como auxílio-creche e intervalo para amamentação. Os setores tradicionalmente masculinos ainda concentram suas cláusulas dentro dos grupos temáticos Gestação e Maternidade/Paternidade.

A categoria relacionada com o ramo da confecção e artigos para o vestuário chamou a atenção pelo reduzido número de cláusulas de interesse da mulher e seu fraco conteúdo, dado o significativo número de mulheres na categoria e na composição no sindicato. Contudo, a convenção introduce uma nova cláusula, não-encontrada em nenhuma outra convenção da amostra, a liberação da gestante antes do término da jornada, assim como a função compatível com a gestação, não-encontrada em outra convenção da indústria. Uma das possíveis explicações para tal situação é o fato de o setor ser muito pulverizado em micro e pequenas empresas, dificultando a mobilização dos trabalhadores.

O perfil feminino da categoria pode explicar, em parte, a concentração de temas nos grupos Maternidade/Paternidade, Gestação e Equidade de Gênero. Nos dois primeiros grupos, as cláusulas apresentam avanços um pouco tímidos em relação à legislação. O destaque está no significativo número de cláusulas sobre Equidade de Gênero, já que estão presentes em todas as convenções coletivas dos ramos que fazem parte do comércio. Entretanto, deve-se chamar a atenção para os resultados identificados na categoria profissional que contempla em sua base os trabalhadores ligados ao comércio a varejo e por atacado de veículos automotores e comércio a varejo e por atacado de peças e acessórios para veículos automotores. Isso porque essas duas categorias apresentam duas cláusulas referentes a garantias contra a discriminação social e

de promoção social. Na primeira, é reforçada a lei que impede qualquer forma de discriminação salarial; a segunda estabelece que as partes se comprometem a implantar campanhas de conscientização sobre os temas ligados à discriminação. Essas cláusulas não apenas preenchem espaço com um assunto relevante, mas permitem a consolidação e discussão desse assunto nas bases e direção do sindicato como também nas mesas de negociação, possibilitando conscientizar também o representante patronal sobre esse problema presente no mercado de trabalho.

Os grupos temáticos e os tipos de cláusulas seguiram os mesmos parâmetros nas diversas convenções coletivas apresentadas no setor de serviços. Há novamente uma significativa concentração de cláusulas dentro dos três grupos temáticos Maternidade/Paternidade, Gestação e Responsabilidades Familiares. Assim como nas convenções coletivas registradas na indústria, não foi encontrada nenhuma cláusula que pudesse ser classificada no grupo Equidade de Gênero.

Contudo, é importante observar que as categorias pertencentes ao setor de serviços têm uma grande preocupação em não limitar os direitos apenas às mulheres, mas estendê-los aos demais trabalhadores. Essa questão pode ser facilmente observada ao se considerar as diversas categorias que possuem em suas convenções os temas relacionados a Responsabilidades Familiares, principalmente nas questões relacionadas ao auxílio-dependentes.

São exemplos de convenções coletivas, não somente no setor de serviços, em toda a amostra selecionada, a convenção coletiva dos bancários e a dos trabalhadores no setor de ensino privado, tanto professores como funcionários. Isso porque não somente o número de cláusulas contidas em cada convenção é representativo, mas porque seu conteúdo registra uma série de avanços em relação à legislação trabalhista e, sobretudo, a introdução de novas cláusulas.

Em relação à convenção coletiva dos bancários, chama a atenção a preocupação em beneficiar não apenas a mulher trabalhadora, mas em ampliar os direitos a toda a categoria. Além disso, apresenta uma cláusula única, em toda



a amostra , garantindo ao pai a estabilidade no emprego por 60 dias após o nascimento do filho.

As convenções coletivas ligadas ao setor de ensino seguem na mesma linha da dos bancários; direitos importantes, como o auxílio- creche e o auxílio- educação, beneficiam todos os trabalhadores, homens e mulheres . Mesmo as cláusulas relativas à jornada de trabalho, especificamente o banco de horas, destaca-se em relação às demais, pois é a única que faz ressalva à trabalhadora gestante.

Naquelas categorias em que o nível de escolaridade e renda são melhores, e principalmente onde há um equilíbrio entre homens e mulheres na composição do mercado de trabalho, as cláusulas de interesse da mulher foram mais frequentes, e seu conteúdo não se limitou apenas às regras legais, mas sim ampliou os direitos tanto para homens como para mulheres, fazendo com que aos primeiros também seja atribuída e reconhecida sua responsabilidade na participação das questões familiares, não somente financeira, mas principalmente psicológica.

Assim, dada a dificuldade de identificar o real fator que conduz à presença de cláusulas sobre a mulher nas convenções coletivas de trabalho no município de Porto Alegre em 2005, no próximo capítulo pretende-se testar se há alguma correlação entre o conjunto de cláusulas de interesse da mulher e as seguintes variáveis: gênero, escolaridade, idade, remuneração, presença na legislação trabalhista brasileira e participação da mulher na direção do sindicato e na negociação coletiva.

## 7. AS VARIÁVEIS DETERMINANTES DAS CLÁUSULAS SOBRE A MULHER NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.

Até o momento, no presente trabalho, foi enfatizado o processo de negociação coletiva em relação aos seus aspectos teóricos, à formação e evolução do sistema de relações de trabalho no Brasil e ao modo como a negociação coletiva se caracteriza nesse sistema.

Em seguida, após a definição da metodologia utilizada para definição da amostra pesquisada, buscou-se analisar as convenções coletivas consideradas na amostra com o objetivo de identificar, em seus resultados, as cláusulas que apresentassem, em seu conteúdo, temas de interesse da mulher. A análise resultou na identificação dos principais temas e tipos de cláusulas presentes nas convenções coletivas. Esses resultados foram analisados por setor e por categoria profissional.

A análise dos grupos temáticos e dos tipos de cláusulas, embora indique alguns aspectos que podem explicar a presença das mesmas nas convenções coletivas firmadas no município de Porto Alegre em 2005, ainda não é capaz de determinar qual a variável que define ou não sua presença nos contratos coletivos de trabalho. Para isso, busca-se, neste capítulo, identificar quais são os determinantes para a presença de cláusulas de interesse da mulher. Na primeira seção, é descrita a metodologia a ser adotada na definição das variáveis e uma sucinta explicação do modelo econométrico utilizado para realizar o teste. Na segunda seção, é investigado, por meio do modelo econométrico, se os determinantes selecionados são capazes de explicar as cláusulas de interesse da mulher presentes nas convenções coletivas.

### **7.1. Metodologia: variáveis selecionadas e modelo estatístico.**

Os estudos bibliográficos para identificar as principais pesquisas na temática proposta indicaram algumas possíveis variáveis capazes de explicar a inserção de temas relativos aos interesses das mulheres nos resultados das

negociações coletivas. Alguns dos autores pesquisados indicam que os fatores que podem explicar essas cláusulas estão relacionados à participação das mulheres no mercado de trabalho, mais especificamente nas categorias profissionais pesquisadas por eles, à inserção da mulher nos sindicatos e sua representação em cargos de maior poder de decisão, à participação nas mesas de negociação coletiva e à presença na legislação trabalhista do conteúdo tratado em determinada cláusula.

Contudo, no dia-a-dia do assessoramento realizado por mim no DIEESE, observei que, naquelas categorias cujo grau de instrução e remuneração são mais levados, as discussões sobre as necessidades dos trabalhadores ultrapassavam a ação sindical junto à base e eram encaminhadas nas pautas de reivindicações.

Com base nessas considerações, foram estabelecidas as seguintes hipóteses a serem verificadas:

- a) Quanto maior a proporção de mulheres na categoria, maior será o número de cláusulas.
- b) Categorias que possuem grau de escolaridade e remuneração superiores tendem a apresentar um número maior número de cláusulas sobre temática da mulher.
- c) Quanto mais jovem o perfil dos trabalhadores na categoria, menor será o número de cláusulas.
- d) Quanto mais abrangente a legislação trabalhista, mais reduzida será a temática das cláusulas.
- e) A presença de mulheres na direção dos sindicatos e na negociação coletiva conduz as categorias a terem em suas convenções um número maior de cláusulas.

A partir dessas hipóteses, foi selecionado um conjunto de variáveis que pudessem explicar a inserção dessas cláusulas. As variáveis escolhidas foram sexo, grau de instrução, faixa etária, faixa de remuneração, presença na legislação e participação na direção do sindicato e na negociação coletiva. A

variável remuneração foi disponibilizada na forma de faixa de remuneração em virtude da necessidade de obter os dados da forma mais desagregada com o objetivo de utilizar no modelo estatístico. As quatro primeiras variáveis foram extraídas da Relação Anual de Informações Sociais no ano de 2005. Essas variáveis foram geradas para cada subsetor econômico da amostra. Cabe lembrar que, para cada subsetor, há uma categoria profissional representante. A descrição dos resultados foi realizada no capítulo anterior, na seção 6.3, para cada categoria profissional, contudo é possível observar os dados no Anexo 1. As variáveis presença na negociação e na direção do sindicato foram coletadas junto aos sindicatos nos momentos de coleta das convenções coletivas e no acompanhamento por mim de algumas mesas de negociação. Os dados referentes a essas duas variáveis estão apresentados no Anexo 2.

As variáveis, sexo, grau de instrução, faixa etária, remuneração, presença na legislação e participação na direção do sindicato e na negociação coletiva, são as variáveis independentes ou explicativas. As variáveis dependentes ou explicadas são as cláusulas identificadas nas convenções coletivas de trabalho como de interesse da mulher.

As pesquisas que relacionavam a questão do gênero aos resultados da negociações coletivas procuravam explicar essa relação por meio de observações empíricas ou de hipóteses levantadas por outros estudos. Não há nenhum estudo, dentre aqueles pesquisados, que busque, por meio de um teste econométrico, determinar as variáveis que podem influenciar na inserção de cláusulas de interesse da mulher. Uma das possíveis explicações pode estar ligada à dificuldade de estruturar um modelo que correlacione variáveis quantitativas e qualitativas. A construção do modelo demandou um longo tempo de trabalho e sofreu diversos ajustes na tentativa de obter as respostas. Mesmo assim, a primeira ideia de relacionar as variáveis explicativas de caráter quantitativo com as variáveis explicadas de caráter qualitativo não teve sucesso.

Assim, a solução encontrada foi utilizar a técnica multivariada de análise fatorial, não para reduzir o número de variáveis, mas para buscar fatores mais representativos, isto é, que melhor explicam as variáveis em estudo na tentativa de obter um modelo linear. Na primeira fase, as variáveis foram recodificadas,

pois, em sua maioria, eram nominais ou classificatórias, e passaram a assumir valores numéricos, posteriormente padronizados para a técnica ser utilizada satisfazendo as condições de normalidade. Na segunda fase, não foi necessária a recodificação das variáveis demográficas (sexo e escolaridade), pois foram trabalhadas as quantidades (frequências) obtidas. A carga fatorial é um coeficiente, um número decimal, positivo ou negativo, que expressa o quanto cada variável observada está carregada em um fator. Quanto maior for a carga em cima de um fator, mais a variável se identifica com o que quer que seja o fator.

A partir da estrutura desse modelo, foi possível analisar o impacto das variáveis sobre as cláusulas. Contudo, é importante destacar que o resultado do modelo apenas ajuda a determinar a variável mais significativa dentro daquelas relacionadas ou elencadas pela autora. Ou seja, pode haver um conjunto de outras variáveis que não está sendo destacado aqui, mas que pode explicar os resultados das negociações. Assim, deve-se ter o cuidado de não generalizar o resultado encontrado para todas as situações, podendo ele apenas servir de parâmetro para explicá-las. Na próxima seção analisa-se o resultado obtido nesse modelo e as suas possíveis explicações, bem como o comportamento das demais variáveis.

## **7.2. Teste e análise dos resultados: variáveis determinantes nas cláusulas relacionadas ao interesse das mulheres nas convenções coletivas de trabalho.**

Na análise das variáveis que compõem o modelo final, aplicou-se novamente a técnica multivariada de análise fatorial e verificou-se que o Fator 1 pode ser mais bem- representado pelo conjunto das variáveis sexo, com as mulheres apresentando maior significância do que os homens; faixa etária, com maior significância na faixa de 30 a 39 anos, seguida da de 25 a 29 anos, e nível de escolaridade, o segundo grau completo (ensino médio) com mais significância, seguido do segundo grau incompleto. O Fator 2 é melhor representado pelas variáveis idade, a faixa etária de até 17 anos; a variável escolaridade, pelos analfabetos e quarta série incompleta e pela variável remuneração média. O Fator

1 explica aproximadamente 65% do modelo, o Fator 2 explica 15%, e os outros 10% são considerados variáveis exógenas ao modelo.

Tabela 27: Resultado da análise fatorial indicando as variáveis que determinam a inserção de cláusulas de interesse da mulher nas convenções coletivas de trabalho selecionadas para a amostra no município de Porto Alegre em 2005.

Variáveis	Fator 1	Fator 2
Mulheres	0,958	0,03
Homens	0,903	-0,316
Até 17 anos	0,918	-0,211
18 a 24 anos	0,947	-0,197
25 a 29 anos	0,98	-0,155
30 a 39 anos	0,99	-0,095
40 a 49 anos	0,911	-0,289
50 a 64 anos	0,856	0,185
65 ou mais	0,928	0,227
Analfabeto	0,578	0,756
4ª série incompleta	0,419	0,736
4ª série completa	0,718	0,635
8ª série incompleta	0,905	0,37
8ª série completa	0,899	0,166
2º grau incompleto	0,957	-0,126
2º grau completo	0,931	-0,263
Superior incompleto	0,771	-0,548
Superior completo	0,307	-0,608
Remuneração média (R\$).	-0,774	-0,617
Presença na legislação	-0,117	-0,854
Expl.Var	13,00651	3,085593
Prp.Totl	0,65033	0,15428

A tabela acima não é capaz de explicar, sozinha, o modelo; é necessário relacionar esses dados com a participação de cada variável dentro do modelo. A representatividade de cada variável dentro do modelo pode ser visualizada na equação abaixo.

$Y = 65\%$  ( Mulheres) +  $16\%$  ( Homens) +  $9,8\%$  ( até 17 anos) +  $4,5\%$  (18 a 24 anos) +  $3,4\%$  de( 25 a 29 anos) +  $0,8\%$  (de 30 a 39 anos) +  $0,5\%$  (40 a 49 anos) +  $0,15\%$  (50 a 64 anos) +  $0,1\%$  (65 anos ou mais) +  $0,03\%$  (4ª série completa) +  $0,02\%$  (8ª série incompleta) +  $0,01\%$  ( 8ª série completa) +  $0,01\%$  ( 2º grau incompleto) +  $0,01\%$ (remuneração média) +  $0,01\%$  (Presença na legislação).

Assim, tomando como base a representatividade geral das mulheres no modelo, aproximadamente de 65%, e o fator de explicação dessa variável, 0,95, conclui-se que essa é a principal variável para o modelo de regressão utilizando o método multivariado.

Isso em parte reafirma as teses apresentadas nos assuntos sobre esse tema. Além disso, corrobora a análise da frequência e do conteúdo das cláusulas por categoria profissional, já que nas conclusões, evidenciou-se que as categorias que apresentavam um percentual mais significativo de mulheres apresentavam igualmente um número maior de cláusulas.

Esse resultado também confirma a primeira hipótese do trabalho, de que quanto maior o número de mulheres na categoria, maior será o número de cláusulas de interesse das mesmas. Ainda que a mulher ainda tenha uma pequena participação no movimento sindical, por motivos que serão apresentados ao longo desta seção, as necessidades delas estão presentes no mercado de trabalho e devem fazer parte da ação sindical. Afinal, o sindicato, em primeira instância, deve representar os interesses de toda a classe trabalhadora, sendo sócio ou não da entidade representativa. Por mais que as mulheres já tenham conquistado direitos iguais aos homens, há um conjunto de questões de interesse que são diferentes entre homens e mulheres, e talvez a principal delas seja em relação ao período de gestação e à maternidade, situações essas de difícil substituição da mulher. Soma-se a isso a mudança no perfil masculino; os homens, hoje, não limitam sua inserção na família apenas como provedor, mas adquirem também o status de cuidador. Isso, por si só, já é um fator que amplia o número de demandas dos trabalhadores junto ao movimento sindical e insere um conjunto de questões a serem negociadas. Contudo, é necessário encontrar outra explicação para a categoria que representa os trabalhadores em confecção e vestuário.

Também foi verificada a hipótese sobre a idade. Mesmo com uma significância menor, as faixas de idade, distribuídas entre 30 e 39 anos e entre 25 e 29 anos, influenciaram nesse resultado. Isso significa dizer que, em categorias em que os trabalhadores predominam nas faixas de idade mais produtivas, há um conjunto maior de cláusulas sobre a mulher. Aqui deve ser chamada a atenção para uma possível explicação. O número mais significativo de mulheres no mercado de trabalho encontra-se nessa idade e, ao mesmo tempo, esse é o período em que grande parte delas engravida e se torna mãe. Assim, as cláusulas voltadas para a Gestação e a Maternidade/Paternidade, que predominaram na pesquisa, tendo uma frequência mais elevada, podem justificar a importância dessa variável. As cláusulas ligadas ao tema Responsabilidades Familiares também são importantes, pois estabelecem mecanismos para que os pais possam acompanhar as questões mais voltadas   família. Esse resultado se comprova na prática com facilidade nas categorias relacionadas aos comerciários, bancários, professores, funcionários de escolas, técnicos de funda es públicas e trabalhadores na área de saúde.

A grande surpresa está nas três hipóteses elaboradas e não-verificadas pelo modelo, quais sejam:

- a) Quanto mais abrangente a legisla o trabalhista, menor será a temática das cláusulas.
- b) A presença de mulheres na dire o dos sindicatos e na negocia o coletiva conduz as categorias a terem em suas conven es um número maior de cláusulas.
- c) Categorias que possuem grau de escolaridade e remunera o superiores tendem a apresentar número maior de cláusulas sobre a temática da mulher.

A não-verifica o da primeira hipótese gera certa admira o, principalmente ao se comparar as cláusulas e a legisla o, quando se observou que muitas cláusulas estão presentes na convenço e na legisla o trabalhista. Algumas trazem em seu conteúdo o texto igual ao fixado na legisla o, e um grande grupo registra avanços importantes. Esperava-se que as conven es



coletivas introduzissem novos temas de interesse da mulher trabalhadora e não aqueles já garantidos em lei. Considerando-se o capítulo anterior, verifica-se que os resultados das negociações coletivas têm sido capazes de avançar nos direitos trabalhistas, executando exatamente o papel da negociação de ampliar as conquistas dos trabalhadores em uma situação em que o Estado pode auxiliar determinando o mínimo.

Quanto à segunda hipótese, o modelo não comprovou uma das questões mais importantes colocadas pelos estudiosos aos trabalhadores e à sociedade em geral, de que a participação feminina em cargos de decisão dentro do sindicato e nas mesas de negociação coletiva não somente conduziria a uma redução das desigualdades no movimento sindical mas, sobretudo, levaria para os núcleos de decisão os desejos e anseios das mulheres. Além disso, a significativa participação da mulher no mercado de trabalho necessariamente obrigaria o movimento sindical a incorporá-las, e isso se justifica até mesmo para a própria sustentação financeira do mesmo.

Na terceira hipótese, ao relacionar o resultado do modelo de regressão com a participação da variável escolaridade, não é comprovada uma relação. No entanto, na análise por categorias essas variáveis podem explicar, ainda que em um grau menor, a introdução dessas cláusulas. É importante lembrar que quanto melhor for o grau de instrução dos trabalhadores, maior será a sua capacidade de questionar e exigir os seus direitos. Cabe destacar que isso não é uma condição intrínseca à educação formal. A História comprova que as principais revoluções e mudanças nos padrões exploratórios dos sistemas têm origem no levante das massas populares com baixo grau de instrução formal, mas com uma elevada consciência de exploração e injustiça social. Entretanto, reconhecer que a elevação no grau de instrução é uma ferramenta importante para melhorar as condições de trabalho é algo fundamental. Agrega-se o fato de que trabalhadores que possuem uma qualificação melhor, em um período de crescimento da economia, tendem a ampliar suas oportunidades de trabalho, exigindo cada vez mais das empresas. Essa situação pode ser verificada no Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Gráfica, cujo número de mulheres na

base é pequeno, mas o número de cláusulas de interesse é significativo, principalmente se comparado com o das demais categorias da indústria.

Diversos podem ser os motivos que explicam esse resultado. O primeiro pode estar ligado ao baixo número de mulheres que participa da negociação. Embora a pauta de reivindicações não tenha sido analisada, pode-se considerar que os assuntos ligados à mulher são desconsiderados durante o processo de negociação coletiva, dando espaço para outras discussões que beneficiem toda a categoria ou que tenham como eixo a estratégia sindical definida para aquela negociação. A segunda explicação pode estar relacionada a ainda tímida participação da mulher no movimento sindical, justificada pelas responsabilidades domésticas, que dificultam acompanhar a dinâmica sindical, pela repressão por parte dos maridos e pelo ambiente, ainda eminentemente machista nos sindicatos. O resultado desses fatores dificulta a identificação dos problemas específicos das mulheres e principalmente sua ação sindical.

Além disso, a organização e a forma de funcionamento das atuais entidades sindicais não propiciam a participação das mulheres. Há um grande resistência, por parte dos sindicatos, em incluir as mulheres nos cargos de decisão, e o modelo de organização sindical não estabelece nenhuma relação com a participação feminina no mercado de trabalho. Esses fatores contribuem muito para que, no processo de negociação coletiva, as questões sobre a mulher não sejam prioritárias, e talvez essa seja a explicação principal para a grande concentração de cláusulas nos temas Geração e Maternidade/Paternidade. Isso faz com que cláusulas encontradas na convenção dos trabalhadores no comércio a varejo de veículos automotores que versam sobre a promoção social sejam importantes. Ao mesmo tempo, esses fatores podem justificar o número tão reduzido de cláusulas na convenção coletiva dos trabalhadores em confecção e artigos de vestuário.

Como citado anteriormente, o teste econométrico verifica a correlação entre as variáveis selecionadas. Assim, não se pode negar que há outras variáveis que podem ser determinantes nessa relação. A luta dos trabalhadores

segue sendo pela recomposição dos salários, fazendo com que as questões relacionadas ao gênero fiquem em segundo plano. Além disso, as constantes inserções dos sindicatos patronais, buscando reduzir os direitos dos trabalhadores, têm colocado os trabalhadores em uma situação de defensiva, sobrando pouco espaço para introduzir novas discussões. Considerando apenas o resultado do modelo somado à crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho, pode-se dizer que há uma forte tendência a uma ampliação nas cláusulas sobre a mulher nas convenções coletivas de trabalho. Além disso, não se pode esquecer que o aumento da participação feminina tende a ocorrer também nos sindicatos, situação essa já encontrada no setor metalúrgico, em que existem número de vagas determinadas que devem ser preenchidas pelas mulheres nos cargos de direção. Porém, antes de tudo, é preciso entender que as mulheres fazem parte da força de trabalho, são capazes de modificar as relações de trabalho e têm ao seu lado os homens que devem ter disponibilidade na sua jornada diária para dividir os problemas enfrentados no mercado de trabalho e a dupla jornada casa-trabalho.

## 8. CONCLUSÃO.

O processo de negociação está inserido em um espectro mais amplo chamado de sistema de relações de trabalho. Há um conjunto de estudos que procuram explicar o funcionamento desse sistema. De certa forma, todas as teorias constroem um arcabouço que define as variáveis que compõem o sistema de relações de trabalho. A principal diferença entre as diversas teorias está centrada na definição do elemento central que determina ou influencia o sistema de relações de trabalho. Segundo Dunlop (1993), o sistema de relações de trabalho está inserido em um ambiente cujas variáveis econômicas, políticas, tecnológicas, sociais, ambientais e jurídicas interferem na construção, na consolidação e nos resultados produzidos pelo processo de negociação. Ao mesmo tempo, esses resultados tendem a alterar esse sistema externo, criando uma situação de dependência entre os resultados e o ambiente e vice-versa. Alguns autores, como Hyman (apud Cappa, 2002), concordam com essa tese, contudo afirmam que a teoria construída por Dunlop (1993) subestima os efeitos externos. Isso se torna claro ao observar as modificações sofridas nos modelos de produção a partir da década de 70 e a nova condução da política econômica com a redução no papel do Estado, que alteraram o sistema de relações de trabalho, seja no sentido de fragilizar o processo de negociação coletiva com o enfraquecimento dos sindicatos, seja por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas. Para Kochan (1980), os contextos externos podem influenciar o sistema de relações de trabalho, entretanto, são as estratégias adotadas pelos trabalhadores, empregados e, também pelo Estado, que irão moldar os resultados produzidos. Assim as negociações coletivas deixaram de ser o elemento central no sistema de relações de trabalho, pois revelaram-se incapazes de explicar as escolhas das estratégias, bem como a interação entre os trabalhadores e empregadores no local de trabalho. Kochan (1980) centra sua análise no nível micro da negociação; isso, em parte, justifica deixar a negociação coletiva em segundo plano.

Entretanto, parece difícil considerar a negociação coletiva como um aspecto secundário dentro do sistema de relações de trabalho. A capacidade do

processo de negociação coletiva para ajustar interesses tão conflitantes e chegar a produzir um acordo cujos resultados tendem não somente a impactar sobre os trabalhadores de uma determinada categoria, mas também a serem utilizados como referência para o conjunto de trabalhadores e para o Estado, já o coloca em uma posição de destaque no sistema de relações de trabalho. O grau de importância da negociação coletiva dentro do sistema de relações de trabalho depende, antes de tudo, da relação e do reconhecimento dos atores e da forma como esse sistema é regulado. Por sua vez, os métodos de regulação estão associados à relação de poder exercida pelos atores durante o momento da discussão.

O que diferencia a estrutura do sistema de relações de trabalho entre os diversos países é o relacionamento entre os atores, as características das entidades sindicais representativas das partes, a participação dessas no processo de negociação coletiva, o grau de envolvimento do Estado e as variáveis que compõem o ambiente externo. Estes elementos justificaram as mudanças do sistema de relações de trabalho ao longo do tempo.

Nesse sentido, é fundamental compreender a construção e as características desses elementos no sistema de relações de trabalho. No Brasil, a influência das ideias corporativas na formação do movimento sindical resultou no atrelamento dos sindicatos ao Estado, herança de uma política autoritária e paternalista estabelecida no Governo Getúlio Vargas, a partir de 1930. Elementos como o enquadramento sindical e a unicidade sindical caracterizaram-se por serem instrumentos de intervenção do Estado nos sindicatos, o que acabava por impor limites à representatividade dos trabalhadores, impedindo mecanismos de autocomposição ou mesmo simples manifestações das diversas correntes sindicais. Esses elementos não somente inibiram ou até mesmo destruíram as manifestações de um sindicalismo mais livre, como também impediram que a massa de trabalhadores adquirisse a chamada consciência de classe, ou seja, o simples fato de dar-se conta ou perceber que existem diferenças entre a própria situação de classe quando comparada com os demais indivíduos.

Agrega-se a isso a construção de um arcabouço burocrático e assistencialista financiado pelo Estado, capaz de definir normas e regras aos

sindicatos. Como consequência, pode-se observar a consolidação do movimento sindical pulverizado e segmentado por regiões e ocupações, ocasionando o enfraquecimento e reduzindo a importância e os espaços de atuação.

Esses elementos, somados às características da economia brasileira - alto grau de informalidade, adoção constante por parte do Governo de políticas econômicas que buscavam constantemente a estabilização e de um intenso processo de concentração de renda - mesmo que limitando a ação e a organização do movimento sindical, não foram capazes de impedir o espantoso crescimento do movimento durante a década de 80. O movimento sindical, contrariando a tendência mundial nessa década, expande-se e amplia a sua capacidade de mobilização e as reivindicações pelos seus direitos, conquistando inúmeras melhorias nas relações de trabalho e expressivo aumento no número de sindicatos e das taxas de sindicalização.

As inserções de importantes reivindicações dos trabalhadores presentes na Constituição de 1988 reforçam isso. Contudo, o movimento sindical ainda manteve, principalmente até segunda metade dos anos 1990, o seu caráter assistencialista e burocrático que, se por um lado forja uma proteção para um processo ainda mais profundo da crise econômica ou política, por outro lado, não foi capaz de responder às sucessivas investidas para a flexibilização de direitos e conquistas trabalhistas.

A partir da década de 90, a situação se alterou frente ao processo de reestruturação produtiva somado à estabilidade econômica e ao estabelecimento de diversas medidas provisórias que flexibilizaram as relações de trabalho. Esses fatos acarretaram o enfraquecimento do movimento, refletido nos resultados das negociações coletivas, no reduzido número de greves, no aumento do número de sindicatos de trabalhadores autônomos e na redução daqueles ligados aos setores mais tradicionais e organizados, como os da indústria e do setor financeiro.

A transformação do movimento sindical frente a esses acontecimentos foi muito lenta e incompleta. Enquanto as empresas modificavam a forma de administrar seus processos produtivos e o Governo intensificava sua campanha

de flexibilização dos direitos e de conquistas trabalhistas, o movimento sindical, em sua grande maioria, tinha dificuldade de se organizar e de estabelecer estratégias para minimizar esses efeitos.

Esse cenário externo é determinante na definição de um processo de negociação coletiva, assumindo uma configuração segmentada por ocupação e pulverizada em regiões, em um espectro mais micro, centrados nos municípios. Somam-se a esse movimento, negociações ocorridas diretamente com as empresas. Nessa mesma lógica, passa a organizar os representantes dos trabalhadores e do patronal. O resultado desse movimento é um processo de negociação coletiva pulverizado, enfraquecido, o que, conseqüentemente, fragiliza o já reduzido “poder de barganha” dos trabalhadores. Importante ressaltar que um conjunto de outros fatores, entre eles, as elevadas taxas de desemprego e a grande participação do setor privado como empregador, justifica a dificuldade do movimento sindical em mobilizar os trabalhadores, não somente para o processo, mas também para reconhecer e legitimar o sindicato como instância representativa dos trabalhadores.

A complexidade do cenário, contudo, não impediu que a negociação coletiva obtivesse resultados, mesmo que em número reduzido. Embora não tenha sido objeto de estudo desta tese, há um espaço de acordo no processo de negociação coletiva que impulsiona e potencializa o acordo entre as partes. Os resultados produzidos pelos processos de negociação presentes nos diversos contratos de trabalho são utilizados como referência ou modelo para as diversas categorias profissionais, principalmente aqueles resultados conquistados pelos setores mais organizados, como metalúrgicos e bancários. Logo, as negociações coletivas e seus resultados têm um importante papel como difusor das conquistas dos trabalhadores mais organizados para aqueles que se encontram em setores menos organizados. Isso reforça a tese apresentada por Dunlop (1993), de que os resultados das negociações coletivas, ao responderem aos desafios impostos pelos contextos externos, acabam por alterar o ambiente como um todo.

A análise dos resultados da negociação coletiva no Brasil comprova a influência do cenário externo na definição dos resultados. A conjuntura econômica, política e tecnológica foram elementos determinantes no

comportamento das negociações nesses últimos anos. Os direitos e as conquistas adquiridos por meio da negociação coletiva esbarraram nas intensas modificações econômicas e produtivas sofridas pelo País no início da década de 90. A necessidade de as empresas se tornarem competitivas levou à redução dos funcionários, à flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração e à adoção de novas formas de contratação, o que ocasionou obrigatoriamente a flexibilização da legislação trabalhista. Agregam-se a esse fato as medíocres taxas de crescimento registradas na última década, a escalada do desemprego e a utilização, por parte do Governo, de sucessivas medidas provisórias, tais como banco de horas, contrato de trabalho e participação nos lucros e resultados.

As consequências não poderiam ser outras, uma redução significativa no número de greves, o retrocesso em relação a determinadas cláusulas já conquistadas e dificuldades de recompor as perdas salariais, entre outras. A negociação coletiva, em grande parte dos casos, passou a ser utilizada como um instrumento para manter as conquistas frente à dificuldade de ampliá-las. Nesse sentido, a conjuntura econômica negativa do País alterou os resultados das negociações coletivas, enfraqueceu os sindicatos e reduziu a capacidade do processo de igualar a já desequilibrada correlação de força existente entre capital e trabalho.

Pode-se dizer que a estrutura sindical, a dificuldade da sociedade atual em reconhecer o movimento sindical como representante legítimo dos trabalhadores, o histórico conflito entre capital e trabalho, somados à conjuntura brasileira e ao intenso processo de flexibilização das relações de trabalho, contribuíram para a pequena importância dada às relações de trabalho no Brasil. Para o movimento sindical, a negociação coletiva sempre foi vista como o instante no qual os trabalhadores e os empregadores negociavam as cláusulas dos contratos de trabalho durante a data-base. Fragilizava-se o cerne do movimento sindical, ao desconsiderar, na negociação coletiva, o processo que se desenvolve ao longo de um período, capaz de organizar e mobilizar os trabalhadores, construir argumentações, coletar dados, estabelecer a consciência de classe para, assim, alterar as normas e regras vigentes a partir das lutas dos trabalhadores. Em diversos casos, o momento considerado pelo representante dos trabalhadores



como mais importante, a mesa de negociação, parece figurar em um grande teatro cujos textos já estão previstos, as ações já foram diversas vezes reproduzidas pelas partes e os resultados finais já são conhecidos.

A partir de 2003, com a chegada de Luís Ignácio Lula da Silva à presidência, uma série de normas que visavam à flexibilização dos direitos foi suspensa, isso somado ao reconhecimento das Centrais Sindicais e a um período de crescimento da economia possibilitaram a retomada da ação sindical no Brasil e da luta por novas conquistas, ainda que, primeiramente, daquelas relacionadas à remuneração. Em uma análise dos resultados das negociações, apenas em termos salariais, observar-se, em períodos de crescimento da economia, que os sindicatos ampliam suas pautas de reivindicações. A melhora nos cenários econômicos e a chegada ao poder do Partido dos Trabalhadores ainda não foram capazes de promover modificações mais profundas. A construção de uma reforma trabalhista, realizada de maneira democrática e com a participação dos trabalhadores, Governo, empresários e estudiosos, não avançou dada a forte disputa de interesse das diversas correntes, deixando de lado uma das poucas possibilidades vivenciadas no Brasil para modernizar as relações de trabalho. Infelizmente, o movimento sindical parece não aproveitar o momento de livre trânsito no Palácio do Planalto para implementar temas antigos de interesse do movimento sindical e dos trabalhadores, como os representantes sindicais no local de trabalho.

Embora o foco de disputa nos processos de negociação coletiva estivesse centrado nos temas relacionados primordialmente à remuneração, cabe lembrar que a falta de uma política salarial definida pelo Governo, a baixa remuneração do trabalhador assalariado, a defasagem do valor do salário mínimo e um histórico de elevadas taxas de inflação na economia brasileira contribuíram para que temas como relações sindicais, saúde e condições de trabalho fossem deixados para segundo plano. Isso não significa que não tenham sido registrados avanços nos resultados das negociações.

É exatamente nesse sentido que se buscou, nesta tese, avaliar os resultados das negociações coletivas por uma ótica de gênero, ou seja, projetar uma investigação que assumiu como escopo a inserção de cláusulas de interesse da

mulher nos contratos coletivos de trabalho. Nesta pesquisa, as cláusulas de interesse da mulher foram assumidas como um conjunto de normas ou regras que viabilize à mulher atender seus compromissos profissionais e as demandas provenientes da maternidade, dos cuidados com os filhos e da família e de saúde, entre outros. Essas cláusulas devem englobar muito mais do que simples referências às necessidades mais particulares das mulheres, mas explicitar aspectos capazes de reduzir ou eliminar as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho e reconhecer o importante papel que homens e mulheres exercem no universo familiar. As cláusulas devem contemplar as mudanças nas relações de trabalho, nas estruturas familiares, nas características e condicionantes da mão-de-obra feminina e na própria inserção das mesmas no mercado de trabalho. É sob esse aspecto que a negociação coletiva tem se relevado um importante espaço para promoção da igualdade e da ampliação das garantias ao trabalho da mulher. A negociação coletiva tem projetado um espaço inquestionável, uma vez que, em diversos casos, os resultados obtidos nos processo de negociação anteciparam ou deram origem às leis trabalhistas.

A análise do conteúdo das cláusulas permite, antes de se olhar para dados de mercado de trabalho, constatar como a mulher é vista pelos trabalhadores e pelas empresas e qual a sua inserção no movimento sindical. Todavia, os estudos e as pesquisas relacionados a esse tema ainda são poucos, mas suas contribuições são valiosas. Os artigos pesquisados, tanto na literatura internacional como na nacional, buscam identificar os principais temas presentes nos contratos coletivos de trabalho que refletem as questões de interesse da mulher. De uma maneira geral, a temática tratada ainda tem estado centrada nos temas que envolvem a Gestação e Maternidade/Paternidade. Isso não significa um problema, na medida em que são questões nas quais as mulheres devem ter seus direitos ampliados, não somente para atender os cuidados com os filhos, mas também para ter garantia de emprego e melhora nas condi es de trabalho. Ainda que em um número menor, outros temas emergem como resultado das negocia es coletivas. A pesquisa realizada por Kumar e Acri (1992) destaca os temas relacionados   saúde das mulheres, responsabilidades familiares e Equidade de Gênero, mudanças tecnológicas, programas de a o afirmativa e

jornada de trabalho parcial. O que chama a atenção nesse estudo são exatamente as questões que procuram conciliar as mudanças no cenário externo com a inserção feminina no ambiente de trabalho. Assim, mudanças no padrão tecnológico que alteram as condições de trabalho e produção podem ocasionar um conjunto de doenças ocupacionais e a própria eliminação dos postos de trabalho. As cláusulas procuram fixar mecanismos que assegurem ao trabalhador sua integridade física e mental, bem como sua realocação em virtude da eliminação de postos de trabalho. Esse tema foi identificado em contratos coletivos de trabalho em setores cuja presença feminina é significativa, como educação e saúde. Além disso, chamam a atenção para as cláusulas que versam sobre jornada parcial, ou *job sharing*, dado o grande número de mulheres que apresentam esse regime de trabalho. Não é necessário que a cláusula faça referência à mulher, basta que, na prática, seu resultado contemple as mulheres. Outro importante resultado da pesquisa está na concentração de cláusulas de interesse da mulher nos contratos de trabalho pertencentes à indústria, visível nos setores onde há um predomínio de mulheres na categoria ou filiadas ao sindicato.

Já os estudos desenvolvidos pela Comunidade Europeia investigam não somente os resultados das negociações coletivas, mas o modo como os temas são abordados na mesa de negociação. A principal diferença desse estudo em relação aos demais está no tema das cláusulas analisadas. O objeto de estudo que impulsionou a proposição desta pesquisa são as cláusulas que versam sobre igualdade de oportunidade e foram trabalhadas no sentido de analisar o seu conteúdo e não a frequência.

Em uma leitura mais ampla, as cláusulas estabelecem critérios que possibilitem às mulheres concorrer com as mesmas condições que os homens aos cargos na empresa, determinando medidas que estejam incorporadas nas etapas de recrutamento/seleção, promoção e treinamento. Também considera que as condições de igualdade perpassam a ideia de conciliar trabalho e vida familiar; essa é uma responsabilidade tanto das mulheres quanto dos homens. Assim, as cláusulas enquadradas nessa temática devem beneficiar ambos.

Quanto à inserção desse temas no processo de negociação, a pesquisa realizada com a categoria dos trabalhadores no segmento dos correios demonstra

a grande dificuldade de inserir essas questões nas mesas de negociação. As questões centrais das negociações coletivas estão relacionadas à remuneração, à jornada de trabalho e ao acúmulo de funções. Além disso, a presença de uma legislação mais ampla acaba por reduzir e dificultar a negociação de temas de gênero.

A grande contribuição do estudo está na identificação das possíveis explicações para a restrita presença de cláusulas de interesse da mulher. Entre elas, pode-se apontar o cenário econômico, a baixa escolaridade feminina e a pouca disponibilidade de tempo das mulheres para participar das atividades sindicais e do processo de negociação coletiva.

Os estudos realizados para um conjunto de países na América Latina chamam a atenção para um importante aspecto, a frequência das cláusulas não significa necessariamente que houve avanços nas questões relacionadas à mulher, pois podem apenas refletir aquilo que está descrito em lei. Os resultados da pesquisa realizados pela OIT, para América Latina, chegaram a conclusões muito semelhantes aos demais estudos. As cláusulas presentes nos contratos coletivos de trabalhos relacionados a temas de interesse da mulher também estão centradas nos grupos Maternidade/Paternidade e Gestação, com os principais avanços centrados no primeiro tema. No entanto, ainda existem profundas debilidades, entre elas as dificuldades de negociar temas relativos às condições de trabalho e a ampliação do conteúdo e do alcance de tema relativos às condições e às responsabilidades familiares, em especial, as que tratam das responsabilidades compartilhadas entre homens e mulheres. Novamente, a participação das mulheres no movimento sindical e em relação à categoria profissional podem explicar a frequência das cláusulas.

As pesquisas produzidas no Brasil são utilizadas como referência para identificar as temas de gênero. Seguindo o mesmo comportamento da América Latina, o foco das questões de interesse da mulher está centrado nos grupos Maternidade/Paternidade e na Gestação. Contudo, ao longo do tempo, a gama de temas, bem como a sua frequência, parecem ter sido ampliadas. Além disso, contrariando o estudo realizado em Portugal, as cláusulas têm sido capazes de incorporar novos temas e intervir na legislação vigente. Ou seja, mesmo que haja

um registro jurídico sobre determinada questão, as cláusulas buscam avançar em seu conteúdo. Ilustram esse aspecto discutido anteriormente, as cláusulas sobre jornada de trabalho que tratam do banco de horas. Na legislação, não há qualquer ressalva que verse sobre as mulheres gestantes ou com filhos em idade escolar. As questões ligadas à qualificação profissional, saúde e equidade e gênero ainda são pouco trabalhadas ou seu conteúdo ainda traz pouco benefício à trabalhadora. Porém, o estudo reafirma a importância de discutir tais assuntos no movimento sindical mesmo que, ao final do processo, eles não estejam presentes nos contratos coletivos de trabalhos.

O resultado da análise da amostra selecionada sobre as cláusulas de interesse da mulher para o município de Porto Alegre aponta para resultados semelhantes aos apontados nas referências bibliográficas levantadas para a construção do referencial teórico desta pesquisa. As convenções coletivas selecionadas demonstraram uma concentração de cláusulas distribuídas nas temáticas Maternidade/Paternidade e Gestação, sendo ambas responsáveis por 72,7% do total de cláusulas identificadas.

Embora 77% das cláusulas presentes nessas temáticas estejam regulamentadas por lei, os avanços conquistados pelos trabalhadores em relação ao prazo, valores e beneficiários é significativo. Além disso, a extensão ao pai ou a toda categoria de diversas garantias nos períodos em que os filhos exigem maior cuidado, após o nascimento, significa dividir os cuidados e as responsabilidades da paternidade e principalmente reflete uma mudança gradativa da figura masculina na família, não apenas como responsável pelo sustento financeiro da família. Ao pai, hoje, cabe participar e atender às necessidades do bebê e também dar apoio físico e emocional à mãe.

Constatar um número pequeno de cláusulas relacionadas a essas duas temáticas seria uma surpresa, pois é necessário que a mulher tenha um amplo conjunto de garantias relacionadas ao emprego, à remuneração e a condições de trabalho em um período de profundas mudanças relacionadas à gestação e de grande dedicação ligada aos cuidados e atenção nos primeiros meses da maternidade. Essas garantias dadas às mulheres possibilitam, dentro de determinados limites, que ela exerça sua atividade profissional de forma plena

durante a gestação, ou se dedique integralmente ao bebê nos primeiros meses e, principalmente, que tenha a possibilidade de retornar ao trabalho nas condições anteriores à gestação/maternidade.

Não só as questões reprodutivas ou aos cuidados destinados aos primeiros meses dos filhos estão presentes nas convenções coletivas. Com uma participação menor, mas ainda significativa, as cláusulas referentes ao tema Responsabilidades Familiares foram responsáveis por 15,3% das cláusulas pesquisadas. Nessa temática, 75% das cláusulas não têm registro na legislação, refletindo as conquistas dos trabalhadores e também as necessidades identificadas pelos sindicatos junto às categorias. É inegável a importância de ter o direito a faltar ao trabalho sem prejuízo de salário para acompanhar os familiares em caso de doenças, ter bolsa ou auxílio à educação dos filhos ou a disponibilidade da ajuda financeira. Todavia, não constam direitos importantes quanto à possibilidade de liberação para acompanhar o desenvolvimento dos filhos na escola ou uma extensão do benefício saúde a todos os trabalhadores. As questões que envolvem as responsabilidades familiares devem ser muito mais amplas do que aquelas que constam nas convenções, principalmente se considerarmos a jornada de trabalho no Brasil, em torno de 44 horas semanais, o que significa pouco tempo para atender aos assuntos relacionados à dinâmica familiar.

Sendo a jornada de trabalho no Brasil tão extensa, melhores deveriam ser as condições de trabalho para todos os trabalhadores. Isso não foi o que demonstrou a pesquisa em relação ao tema Condições de Trabalho, pois apenas cinco convenções coletivas registraram essa temática. As cláusulas sobre jornada de trabalho criaram a possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho conforme as necessidades das empresas. Mesmo fazendo algumas ressalvas em relação às mulheres com filhos menores de 12 anos e com filhos em horário escolar para compensar a jornada, a autonomia dada nessa cláusula às empresas é enorme. Flexibilizar a jornada de trabalho para qualquer trabalhador, ajustando-a aos desejos da empresa compromete até mesmo a aplicabilidade das demais cláusulas identificadas na pesquisa como as relacionadas à saúde da mulher e às vinculadas à Maternidade/Paternidade. Em relação à mulher, duas questões

extremamente importantes e que não estão presentes em nenhuma convenção coletiva: a questão da revista pessoal e do assédio sexual. Esses são temas polêmicos, pois envolvem situações de constrangimento e, no segundo caso, de difícil comprovação e sustentação legal.

A discussão sobre Equidade de Gênero na amostra selecionada foi tímida, limitando, na maioria dos casos, a reproduzir a legislação existente, não propondo nenhuma ação efetiva para combater a discriminação de remuneração, sexo, cor ou idade. Mesmo a cláusula que propõe a realização de campanhas de conscientização mostra meramente um acordo de intenções, não apresentando nenhuma medida, formato ou prazo para sua aplicação.

As categorias ligadas à indústria reproduzem os resultados apresentados no total da amostra. Os grupos temáticos gestação e Maternidade/Paternidade são responsáveis por 68% das cláusulas dentro do setor. O grupo Responsabilidades Familiares participa com 21% das cláusulas. Dentro do setor, destaca-se a convenção coletiva realizada pelos gráficos, pois amplia a cobertura como estabilidade gestante e a atenção dada à mulher com filhos em creches e introduz a liberação para acompanhar o filho por um dia por ano. Contudo, apenas reproduz a legislação em cláusulas que outras categorias na amostra já apresentaram avanços, como auxílio - creche e o intervalo para amamentação. Os setores tradicionalmente masculinos ainda concentram suas cláusulas dentro dos grupos temáticos Gestação e Maternidade/Paternidade. A grande surpresa ficou a cargo do setor de confecção e vestuário, que registrou um número reduzido de cláusulas de interesse da mulher. A admiração justifica-se por ser uma categoria com grande participação da força de trabalho feminina e que apresenta uma significativa participação dentro do sindicato dos trabalhadores representantes da categoria. Nessa mesma categoria não foi identificada nenhuma cláusula que tratasse do tema Equidade de Gênero. Isso em parte pode refletir a grande dificuldade de inserir esse assunto nas mesas de discussão e a dificuldade do movimento sindical em tratar desse assunto junto às categorias, ou simplesmente esse tema fica em segundo plano frente à necessidade de recompor os salários.

As questões de Equidade de Gênero representam 17% das cláusulas no total da amostra no comércio. O conteúdo das cláusulas não apresenta uma política ou medidas efetivas para promover a equidade, contudo já registra avanços, principalmente nas cláusulas relacionadas à promoção social. Essa é a única novidade no setor, as demais cláusulas novamente estão concentradas nos grupos Gestação e Maternidade/Paternidade. Dada a grande participação feminina no setor, as convenções coletivas do comércio são pouco abrangentes em relação às cláusulas de interesse da mulher. O conteúdo das cláusulas, se comparado com o do setor de serviços, apresenta prazos menores e tende a se restringir exclusivamente a mulheres em grande parte das cláusulas. Chama a atenção a inexistência de cláusulas no grupo Responsabilidades Familiares e Saúde da Mulher. Isso porque, dada a extensa jornada de trabalho dos trabalhadores do comércio e a dependência dos mesmos das comissões para melhorar seus ganhos, necessitam de cláusulas que os liberem, sem desconto na remuneração, para acompanhar seus familiares em caso de saúde, participação na escola dos filhos ou simplesmente serem liberados para realizar exames periódicos.

Os grupos temáticos e os tipos de cláusulas seguiram os mesmos parâmetros nas diversas convenções coletivas apresentadas no setor de serviços. Há, novamente, uma significativa concentração de cláusulas dentro de três grupos temáticos: Maternidade/Paternidade, Gestação e Responsabilidades Familiares. Assim como as convenções coletivas registradas na indústria, não foi encontrada nenhuma cláusula que pudesse ser classificada no grupo Equidade de Gênero. Contudo, é importante observar que as categorias pertencentes ao setor de serviços têm uma grande preocupação em não limitar os direitos apenas às mulheres, mas sempre que possível estendê-los aos demais trabalhadores. Essa questão pode ser facilmente observada ao se considerar as diversas categorias que possuem, em suas convenções, os temas relacionados a Responsabilidades Familiares, principalmente nas questões sobre auxílio - dependentes.

São exemplos de convenções coletivas não somente no setor de serviços, mas em toda a amostra selecionada, as convenções coletivas dos bancários e



dos trabalhadores no setor de ensino privado, tanto professores como funcionários. Isso, porque, não somente o número de cláusulas contidas em cada convenção é representativo, mas porque seu conteúdo registra uma série de avanços em relação à legislação trabalhista e a introdução de novas cláusulas. Em relação à convenção coletiva dos bancários, chama a atenção a preocupação em beneficiar não apenas diretamente a mulher trabalhadora, mas de ampliar os direitos a todos da categoria. Além disso, apresenta uma cláusula única em toda a amostra, garantindo ao pai a estabilidade no emprego por 60 dias após o nascimento do filho.

Nas convenções coletivas ligadas ao setor de ensino, aparecem, na mesma linha daquelas ligadas ao setor dos bancários, direitos importantes como o auxílio - creche e o auxílio – educação, que beneficia tanto os trabalhadores homens como as mulheres. Mesmo as cláusulas relativas à jornada de trabalho, em específico o banco de horas, destaca-se em relação às demais, pois é a única que faz ressalva à trabalhadora gestante.

Nas categorias cujo nível de escolaridade e renda é melhor e, principalmente, em que há um equilíbrio entre homens e mulheres na composição do mercado de trabalho de cada categoria, observa-se que as cláusulas de interesse da mulher foram mais frequentes e que seu conteúdo não se limitou apenas às regras legais, mas buscaram ampliar os direitos tanto para homens como para as mulheres, fazendo com que aos primeiros também seja atribuída e reconhecida sua responsabilidade na participação na família não somente financeira, mas, principalmente, psicológica.

A explicação gerada pelo modelo econométrico ao relacionar o conjunto de cláusulas de interesse das mulheres e as variáveis, gênero, escolaridade, idade, remuneração, presença na legislação, participação da mulher na direção do sindicato e na negociação coletiva, foi que o número de mulheres na base é que determina a inserção dessas cláusulas nas convenções coletivas de trabalho. Cabe ressaltar que essa explicação é válida apenas em relação às variáveis definidas e principalmente para as convenções coletivas selecionadas para esta tese.

Por mais que as mulheres já tenham conquistado direitos iguais aos dos homens, há um conjunto de questões de interesse que são diferentes entre homens e mulheres e, talvez, a principal dessas questões seja em relação ao período de gestação e à maternidade.. Soma-se a isso a mudança no perfil masculino, que hoje não limita sua inserção na família como provedor, mas agora adquire também o status de cuidador. Esse é um fator que amplia a demanda dos trabalhadores junto ao movimento sindical e insere um conjunto de questões a serem negociadas.

Esse parece ser o grande desafio para o movimento sindical, ou seja, como definir políticas e ações sindicais que ultrapassem as questões voltadas à remuneração? Como incorporar a discussão de gênero na pauta de reivindicações do movimento sindical sem fazer uma discussão piegas e submissa sobre a mulher? Ao contrário, como incorporar todos os trabalhadores, independentemente do sexo, para discutir as melhoras das condições de trabalho? Essas são questões amplas e não se tinha como objetivo respondê-las na presente tese, mas devem ser investigadas, pois suas repostas são decisivas para a melhora da situação das mulheres no mercado de trabalho, para sustentar o novo arranjo familiar e para incorporar a mulher nas práticas sindicais.

Não se pode esquecer de reafirmar a importância da negociação coletiva na regulamentação das relações de trabalho, tanto no que se refere à introdução de garantias ausentes na legislação, quanto à ampliação de direitos já previstos. É nesse processo que se asseguram conquistas como a estabilidade do pai, a liberação para acompanhamento de filhos e a extensão dos prazos legais de estabilidade e de utilização de creches. Mesmo quando restritivas a poucas categorias profissionais ou com avanços pouco significativos, essas garantias, que são da maior importância no cotidiano das trabalhadoras, abrem espaço para a negociação de gênero e trabalho das mulheres e possibilitam sua intensificação. Além disso, cabe ao movimento sindical brasileiro abrir espaço e remodelar sua estrutura e ação para fazer valer os interesses das mulheres e principalmente sua participação no movimento.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABRAMO, Laís, RANGEL, Marta. La Negociación colectiva como un derecho fundamental y instrumento de promoción de la igualdad de oportunidades. Internet: [www.oitlima.org.pe](http://www.oitlima.org.pe) . Acesso 25 de março de 2006.
2. ABRAMO Laís, RANGEL Marta. Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina. Série Cadernos GRPE. Brasil: OIT, 2003, 55 p.
3. ABRAMO Laís, RANGEL Marta. Negociación colectiva y equidad de género en el contexto Del MERCOSUR. In: NAFTA y MERCOSUR: Procesos de apertura económica y trabajo. Buenos Aires: S.R.L., 2003, p. 215 – 242.
4. AMADEO Edward, ESTEVÃO Marcelo. A teoria econômica do desemprego. São Paulo: Huctec, 1994, 254p..
5. ANTUNES Ricardo. O novo sindicalismo no Brasil. São Paulo : Pontes, 1995 85p.
6. BARBOSA, Alexandre de Freitas. Políticas de Emprego e proteção Social. Organização de Cláudio Salvatore Dedeca. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho-ABET, v. 1, 1998, 127p.
7. BLAU, F. D. Trends in the well-being of american women, 1970-1995, National Bureau of Economic Research Working Paper, 6206. 1997.
8. BLEIJENBERGH, Inge; BRUIJN de Jeanne; DICKENS, Linda. Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining. 1999. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/77/en/1/wp9777>. Acesso em 04 maio. 2007

9. BOLETIM DIEESE (a) . O futuro da proteção social em debate. São Paulo, nº 192, março, 1997, 30-38p.
10. BOLETIM DIEESE (a). A conjuntura e as Negociações Coletivas no segundo semestre de 1999. São Paulo, n 214, jul./ago. 1999, 112p.
11. BOLETIM DIEESE (b). Elementos para o debate sobre mudanças no sistema de relações de trabalho. n.º 212, março/abril. 1999, 96p.
12. BOLETIM DIEESE (b). Princípios para a Produtividade: Item da Nova Agenda Sindical? São Paulo, nº 195, junho. 1997, 95p.
13. BOLETIM DIEESE (c). Os efeitos da desvalorização cambial sobre os trabalhadores. nº 211, jan/fev. 1999, 96p.
14. BOLETIM DIEESE (d). Participação nos Lucros e Resultados em quatro sindicatos de São Paulo e Osasco nº 211, jan/fev. 1999. 96p.
15. BOLETIM DIEESE. Em discussão, as mudanças no tempo de trabalho. São Paulo, nº 188, março, 1996, 20-31p.
16. BOLETIM DIEESE. Negociações Salariais Melhoram em 2000 nº 220, set./out. 2000, 203p.
17. BOLETIM DIEESE. Sindicatos enfrentam a precarização das relações de trabalho nº 209, outubro. 1998, 94p.
18. BRUSCHINI, C; LOMBARDI, M.R. (1996). O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa. In: *Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. Caxambu (MG). Anais. Belo Horizonte: ABET: V.1, p.483-516
19. CALVETE, Cássio. Reorganização Produtiva e inserção sindical: os metalúrgicos do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1996, 262p.

20. CAPP A G., Josmar. Balanço das Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil nos anos 90. Cadernos da FACECA, Campinas, v. 11, n. 1, p. 5-18, jan./jun. 2002
21. CAPP A G, Josmar. Passado e presente do sistema de relações de trabalho no Brasil. São Paulo: Ltr, 2000.
22. CARMO, N. Maria de. Selected Agreements in Portugal: equal opportunities and collective bargaining in the European Union. 1996. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/22/en/1/wp9722en.pdf>. Acesso em 04 maio. 2007.
23. CARVALHO, Antônio Neto. Relações de trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: Estudos em 4 setores dinâmicos da economia. Belo Horizonte: Vozes: IRT, PUC Minas, 2001, 308p.
24. CHAVES, L.L. (2000). Estimativa da discriminação salarial por gênero para os trabalhadores assalariados da Região Metropolitana de Porto Alegre. Informe PED, Porto Alegre: FEE, v.9, nº. especial., p. 85-94
25. COSTA S. Márcia. Reestruturação Produtiva, Sindicatos e a Flexibilidade das Relações de Trabalho no Brasil. RAE-eletrônica, v. 2, n. 2, jul-dez/2003.
26. DEDECCA, C.S. As ondas de racionalização produtiva, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado. Campinas: IE/UNICAMP, 1997.
27. DELGADO G. Dídicei. Sindicalismo y Género: experiencias y desafíos de La Central única de Trabajadores de Brasil. Buenos Aires: Nueva Sociedad nº 211 setembro – outubro de 2007. Disponível em: <http://www.nuso.org/revista.php?n=211>. Acesso em 7 de junho de 2008.
28. DELGADO, G. Dídice; CAPELLIN, Paola; SOARES, Vera (orgs). Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa São Paulo: ELAS/Bomtempo Editorial: 2000. 144p.
29. DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001, 352p.

30. DIEESE. Acordos e Convenções Coletivas: Cláusulas Seleccionadas. In: Pesquisa DIEESE nº17 São Paulo: DIEESE, 1993, 81p.
31. DIEESE. Equidade de Gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil. In: Pesquisa DIEESE nº17. São Paulo: DIEESE, 1997, 76p.
32. DIEESE. Negociação coletiva e Equidade de Gênero no Brasil: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher. In: Pesquisa DIEESE nº17. São Paulo, DIEESE, 2003. 112p.
33. DIEESE. O comportamento das Negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. In: Pesquisa DIEESE nº 17. São Paulo: DIEESE, 1999, 119p.
34. DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.
35. DIEESE. Trabalho e renda da mulher na família. In: Estudos e Pesquisas DIEESE nº 06. São Paulo, DIEESE, 2006.
36. DIEESE. Um Balanço da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: 1996 -1999. In: Estudos e Pesquisas DIEESE. São Paulo: DIEESE, 2000, 112p.
37. DIEESE. Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999. In: Estudos e Pesquisas DIEESE .São Paulo: DIEESE, 2000, 89p.
38. DUNLOP, John Taylor. Industrial relations systems. New York: School Press Classics, 1993.
39. EHRENBERG Ronald G., SMITH Robert S. A moderna economia do trabalho: Teoria e Política Pública. São Paulo, Makron Books, 2000. 511-562 p.
40. ESTUDOS SÓCIOS ECONOMICOS. Produtividade e Campanha Salarial. São Paulo: DIEESE, 1979, 63-121p.

41. FLACSO/INSTITUTO DE LA MUJER, Mulheres Latino-Americanas em Dados – Brasil, Santiago de Chile, 1995.
42. FLANDERS. Allan. Collective Bargaining: a theoretical analysis. In: Management and unions: the theory and reform of industrial relations. Londres: Faber and Faber, 1970, p.213-240.
43. GALVÃO, Andréia, TRINDADE Aparecido Edi. Sistema de relações de trabalho nos países avançados: principais características e mudanças recentes. In: DIEESE et al.(orgs). Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores – São Paulo: DIEESE; Campinas: Cesis, 1999.
44. GARCIA, Delgado; JESUS Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho: do fordismo ao toyotismo. In: São Paulo em Perspectiva. São Paulo: SEADE, v.12, nº 1, jan/mar, 1998.
45. GEBRIM, Vera. Brasil: Negociación colectiva y equidad género. In : ABRAMO Laís, RANGEL Marta. América Latina. Negociación colectiva y equidad de género. Santiago de Chile. OIT. 2005
46. GIANNOTI, Vito. Força Sindical, a Central Neoliberal: de Medeiros a Paulinho. Rio de Janeiro. Mauad. 2002.
47. GOLDIN, C. Understanding the gender gap. Nova York: Oxford University Press, 1990.
48. GREEN, G.D. Industrial Relations: Text and Case Studies. London: Pitman Publishing , 1998, 511-540p.
49. HILL, R. Carter. Econometria. São Paulo: Saraiva, 1999.
50. HORN, Carlos. A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho. In: Revista de Análise Econômica da Faculdade de Ciências Econômicas. Porto Alegre: nº 1, março de 2005 (a).

51. HORN, Carlos. Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre relações de emprego: metodologia e aplicação. In: Economia e Sociedade, Campinas, v.15, nº. 2 (27), p. 409-424, ago.2006 (b).
52. HORN, Carlos. Negociações coletivas e o poder normativo da justiça do Trabalho. DADOS - Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v.49, nº 2, p.417 a 445, 2006(c).
53. IBGE. Perfil das mulheres responsáveis pelos domicílios no Brasil em 2000. Internet: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br). Acesso 25 março de 2006.
54. IBGE. Sindicatos: indicadores sociais 2001. Disponível na Internet: <http://www.ibge.gov.br>, 15 mar. 2003.
55. KOCHAN, A., Thomas; BLOCK, N. Richard. An Interindustry analysis of bargaining outcomes: preliminary evidence from two digit industries. Quarterly Journal of Economics, n.91, p. 431-52, aug., 1977.
56. KOCHAN Thomas A. Collective Bargaining and industrial relations. *From theory to policy and practice.* New York State School of Industrial and Labor Relations. Cornell University. Richard d. Irwin, inc. Homewood, Illinois. 1980 p. 25-83.
57. KON, A (1997). Trabalho e gênero no Brasil: as políticas públicas propostas. In: Encontro Nacional de Estudos do Trabalho. Salvador (BA). Anais (CD). ABET.
58. KON, A. A Economia Política do Gênero: Determinantes da Divisão do Trabalho In: *Revista de Economia Política, vol. 22, nº 3 (87), julho-setembro/2002.*
59. KREIN, J. Dari. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: Emprego e desenvolvimento tecnológico. DIEESE/CESIT/UNICAMP. 1999.



60. KUMAR Pradeep; ACRI Lynn Acri. Unions Collective Bargaining Agenda on Women's Issues: The Ontario Experience. *Relations Industrielles*, vol. 47, nº4. 1992, 623-653p.
61. LOBOS A. Julio. Sindicalismo e Negociação. Rio de Janeiro. José Olympio, 1988, 343p.
62. MATTOSO, Jorge. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados IN: OLIVEIRA, C. A et al.(orgs). O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo. Scritta, 1994.
63. MORETTIN Luiz Gonzaga. Estatística Básica: Inferência. São Paulo::Makron Books,1999, v.2, 261p.
64. MUNHOZ, Dércio Garcia. Plano Real : a indefinição da política econômica. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre , v. 22, n. 4, p. 49-55, 1995
65. NORONHA, Eduardo. Greve e Estratégia Sindicais no Brasil, In: O Mundo do Trabalho. Crise e Mudança no Final do Século. São Paulo: Ministério do Trabalho. CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. SCRITTA. 1994, 323-357p.
66. Noronha, Eduardo. A Explosão das Greves nos Anos 80. In: O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80. São Paulo: Paz e Terra. 1991
67. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Negociação Coletiva: São Paulo: LTr, 1994, 159p.
68. PASTORE, José. Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTr, 1994. 248 p.
69. PICHLER A. Walter. Mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho entre 1978 e 1991. Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 23, n.2 (2002)
70. POCHMANN Márcio; BARRETO Reginaldo Muniz; MENDONÇA Sérgio Eduardo Arbulu. Ação Sindical no Brasil: Transformações e Perspectivas .

- São Paulo em Perspectiva. São Paulo: SEADE, v.12, nº 1,p.45-62, jan/mar, 1998.
71. PRADO Antonio. Mudanças na Negociação Sindical nos Anos Recentes. São Paulo em Perspectiva. São Paulo: SEADE, v.12, nº 1,p.74-79 jan/mar, 1998.
72. RADEMARCHER, Reiner; MELLEIROS, Waldeli. El Sindicalismo bajo El gobierno de Lula. Buenos Aires: Nueva Sociedade nº 211, setembro – outubro de 2007. Disponível em: <http://www.nuso.org/revista.php?n=211>. Acesso em: 7 de junho de 2008
73. RAIS. Relação Anual de Informações Sociais. M.T.E: Bases Estatísticas, 1996-2001. CR ROM.
74. RODERICK, Martin. Bargaining Power. Oxford University, hd829.m37, 1992, 01-16p.
75. RODRIGUES, M. Leôncio. Partidos e Sindicatos. Escritos de Sociologia Política. São Paulo: Editora Ática S.A, 1990, 46 –72p.
76. RODRIGUES, I. Jácome. A trajetória do novo sindicalismo. In: RODRIGUES I. Jácome (org). O novo sindicalismo vinte anos depois. Petrópolis: Vozes, 1999.
77. SABADINI, M. S.; NAKATANI, P. Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil. Revista Venezolana de Conyuntura, 2, jul./dez. 2002.
78. SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 99-116, set./ dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2005.
79. SCORZAFAVE, L.G.; MENEZES-FILHO N. A evolução da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro. In: Encontro Nacional de Economia, 28. Campinas. Anais (CD). ANPEC.

80. SIQUEIRA Neto, José Francisco. Direito do Trabalho e negociação coletiva. Organização de Cláudio Salvatore Dedeca. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho-ABET, v. 8, 1998, 111p.
81. SOARES, S.; IZAKI S. Rejane. A participação feminina no mercado de Trabalho. Texto para Discussão IPEA, Rio de Janeiro, nº 923, dezembro-2002.
82. TAVARES, Maria da Conceição. Emprego X Desemprego. Folha de São Paulo. São Paulo. 11 de Agosto de 1998. Folha Dinheiro.
83. TEIXEIRA, Francisco; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de (Org). Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 1996. 327p.
84. WAJNMAN, S.; QUEIROZ, B. L.; LIBERATO, V. C. (1998). O crescimento da atividades femininas anos noventa no Brasil, In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 11. Caxambu (MG). Anais. Belo Horizonte: ABEP: pp. 2429-54.
85. YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002, p.93.
86. ZAJDSNAJDER, Luciano. Teoria e Prática da Negociação. Rio de Janeiro : José Olympio, 1998 , 4-29p.
87. ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. Globalização, desemprego e desigualdade evidências, mitos e desafios do mercado de trabalho brasileiro. Brasília: CRUB, 1997. 118 p.
88. ZIMMERMANN, Ilaine; SOARES, Vera Rubin. Negociação Trabalhista: um espaço de resgate. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v.19, nº4, 1991, 132 – 141 p.

## ANEXOS 1 - Distribuição dos trabalhadores por setor econômico e categoria profissional segundo sexo, faixa etária, faixa de remuneração, grau de instrução e vínculos empregatícios.

### Setor: Fabricação de outros produtos alimentícios

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	3	23	33	320	409	243	373	30	26	1.460
Feminino	2	17	20	272	285	153	331	42	38	1.160
Total	5	40	53	592	694	396	704	72	64	2.620

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	18	348	283	419	269	117	6	1.460
Feminino	8	232	226	354	225	110	5	1.160
Total	26	580	509	773	494	227	11	2.620

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	De 0,51 a 1,00	De 1,01 a 1,50	De 1,51 a 2,00	De 2,01 a 3,00	De 3,01 a 4,00	De 4,01 a 5,00	De 5,01 a 7,00	De 7,01 a 10,00	De 10,01 a 15,00	De 15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	31	47	175	409	141	62	51	28	15	6	2	967	
Feminino	11	26	204	471	67	24	11	9	7	4	0	834	
Total	42	73	379	880	208	86	62	37	22	10	2	1.801	

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	100	191	208	272	73	307	292	0	0	1.443
Feminino	0	114	144	220	169	43	89	348	0	0	1.127
Total	0	214	335	428	441	116	396	640	0	0	2.570

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Confecção de artigos de vestuário

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	1	3	12	57	99	82	192	24	9	479
Feminino	5	23	87	321	667	231	630	54	17	2.035
Total	6	26	99	378	766	313	822	78	26	2.514

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	27	159	69	112	114	62	8	551
Feminino	9	283	226	468	555	401	19	1.961

	36	442	295	580	669	463	27	2.512
Total								

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	18	8	61	100	42	16	25	17	10	3	5	305
Feminino	4	12	384	721	93	33	19	15	4	1	0	1.286
Total	22	20	445	821	135	49	44	32	14	4	5	1.591

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	42	52	71	101	84	122	0	0	0	472
Feminino	0	293	210	291	251	429	528	0	0	0	2.002
Total	0	335	262	362	352	513	650	0	0	0	2.474

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

<b>Setor: Edição e Impressão</b>
----------------------------------

**1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre**

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	3	9	24	153	1.034	547	789	259	321	3.139
Feminino	0	3	5	47	336	259	624	287	353	1.914
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>200</b>	<b>1.370</b>	<b>806</b>	<b>1.413</b>	<b>546</b>	<b>674</b>	<b>5.053</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

**2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.**

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	42	628	571	829	683	349	37	3.139
Feminino	41	476	430	507	347	106	7	1.914
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>1.104</b>	<b>1.001</b>	<b>1.336</b>	<b>1.030</b>	<b>455</b>	<b>44</b>	<b>5.053</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	57	344	340	468	387	250	246	129	86	55	72	2.434
Feminino	43	281	125	279	210	175	120	72	62	33	46	1.446
Total	100	625	465	747	597	425	366	201	148	88	118	3.880

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	95	90	141	95	123	443	235	241	1.627	3.090
Feminino	0	70	61	80	72	71	210	129	263	905	1.861
Total	0	165	151	221	167	194	653	364	504	2.532	4.951

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora



## Setor: Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	0	21	12	67	195	383	1.360	249	130	2.417
Feminino	0	4	1	7	20	49	62	39	35	217
Total	3	12	29	200	1.370	806	1.413	546	674	5.053

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	43	555	540	798	376	104	1	2.417
Feminino	7	34	34	71	51	20	0	217
Total	83	1.104	1.001	1.336	1.030	455	44	5.053

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	21	4	27	41	539	389	442	275	184	92	89	2.103
Feminino	0	2	13	6	24	35	45	36	23	6	3	193
Total	100	625	465	747	597	425	366	201	148	88	118	3.880

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	95	90	141	95	123	443	235	241	1.627	3.090
Feminino	0	70	61	80	72	71	210	129	263	905	1.861
Total	0	165	151	221	167	194	653	364	504	2.532	4.951

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Construção de edifícios e obras de engenharia civil.

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	142	2.137	1.470	3.013	2.433	669	1.187	220	327	11.598
Feminino	2	27	30	51	71	56	382	131	143	893
Total	144	2.164	1.500	3.064	2.504	725	1.569	351	470	12.491

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	32	1.431	1.589	2.975	3.013	2.451	107	11.598
Feminino	6	148	185	270	181	96	7	893

Total	38	1.579	1.774	3.245	3.194	2.547	114	12.491
-------	----	-------	-------	-------	-------	-------	-----	--------

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	33	140	1.680	2.193	1.042	618	666	370	149	42	44	6.977
Feminino	2	32	123	172	105	64	83	67	25	5	1	679
Total	35	172	1.803	2.365	1.147	682	749	437	174	47	45	7.656

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	737	889	1.263	2.461	2.411	2.880	671	0	0	11.312
Feminino	0	182	105	164	171	113	121	31	0	0	887
Total	0	919	994	1.427	2.632	2.524	3.001	702	0	0	12.199

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

## Setor: Comércio a varejo e por atacado de veículos automotores

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	1	28	42	196	400	334	928	292	139	2.360

Feminino	0	8	3	35	41	52	360	182	81	762
Total	1	36	45	231	441	386	1.288	474	220	3.122

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	47	414	379	759	535	212	14	2.360
Feminino	6	146	157	267	140	45	1	762
Total	53	560	536	1.026	675	257	15	3.122

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	38	18	48	286	366	289	272	219	153	60	58	1.807
Feminino	7	5	36	137	101	67	68	57	51	26	12	567
Total	45	23	84	423	467	356	340	276	204	86	70	2.374

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	174	111	143	354	590	951	0	0	0	2.323
Feminino	0	53	42	63	93	220	281	0	0	0	752

Feminino

Total	0	227	153	206	447	810	1.232	0	0	0	3.075
-------	---	-----	-----	-----	-----	-----	-------	---	---	---	-------

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Comércio a varejo e por atacado de peças e acessórios para veículos automotores

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	4	18	75	273	574	482	1.078	158	52	2.714
Feminino	1	3	11	29	71	76	334	77	33	635
Total	5	21	86	302	645	558	1.412	235	85	3.349

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	30	607	557	841	471	190	18	2.714
Feminino	9	131	117	187	139	47	5	635
Total	39	738	674	1.028	610	237	23	3.349

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	5	18	81	628	410	210	157	112	60	14	22	1.717

Feminino	3	20	49	185	84	42	32	18	10	4	2	449
Total	8	38	130	813	494	252	189	130	70	18	24	2.166

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado: pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	648	656	521	572	95	209	0	0	0	2.701
Feminino	0	147	134	142	157	28	20	0	0	0	628
Total	0	795	790	663	729	123	229	0	0	0	3.329

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado: pela autora

### Setor: Comércio atacadista de produtos alimentícios, bebidas e fumo

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	2	75	127	263	504	302	840	106	68	2.287
Feminino	1	8	14	40	127	63	306	45	37	641
Total	3	83	141	303	631	365	1.146	151	105	2.928

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado: pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	29	497	480	692	402	179	8	2.287
Feminino	4	133	156	189	108	51	0	641
Total	33	630	636	881	510	230	8	2.928

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	2	27	137	588	256	138	133	46	44	18	17	1.406
Feminino	3	10	75	204	61	32	20	13	7	1	1	427
Total	5	37	212	792	317	170	153	59	51	19	18	1.833

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	268	351	419	559	547	111	0	0	0	2.255
Feminino	0	113	86	150	158	122	7	0	0	0	636
Total	0	381	437	569	717	669	118	0	0	0	2.891

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## Setor: Comércio atacadista de artigos de uso pessoal e doméstico

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	2	22	40	120	290	367	1.082	164	138	2.225
Feminino	1	15	22	60	153	188	1.041	195	215	1.890
Total	3	37	62	180	443	555	2.123	359	353	4.115

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	46	580	470	594	350	167	18	2.225
Feminino	12	419	464	578	316	99	2	1.890
Total	58	999	934	1.172	666	266	20	4.115

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
--------	---------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------	---------------	---------------	---------------	-------



Masculino	14	17	114	651	249	111	114	100	57	19	26	1.472
Feminino	6	35	138	629	211	108	104	56	27	7	3	1.324
Total	20	52	252	1.280	460	219	218	156	84	26	29	2.796

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	264	269	347	488	302	273	267	0	0	2.210
Feminino	0	327	336	317	458	181	105	154	0	0	1.878
Total	0	591	605	664	946	483	378	421	0	0	4.088

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

**Setor: Comércio varejista de tecidos, artigos de armarinho, vestuário e calçadista.**

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	6	107	190	1.978	2.442	2.674	3.103	365	235	11.100
Feminino	4	55	86	614	1.142	1.648	3.640	304	197	7.690
Total	10	162	276	2.592	3.584	4.322	6.743	669	432	18.790

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	960	4.730	1.873	2.033	1.098	388	18	11.100
Feminino	113	3.484	1.588	1.528	724	246	7	7.690
Total	1.073	8.214	3.461	3.561	1.822	634	25	18.790

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	63	868	2.114	3.808	795	344	298	203	139	64	91	8.787
Feminino	33	249	1.917	3.447	291	159	137	83	37	10	16	6.379
Total	96	1.117	4.031	7.255	1.086	503	435	286	176	74	107	15.166

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	760	530	553	672	1.315	2.369	843	4.009	0	11.051
Feminino	0	460	343	435	615	1.070	1.721	589	2.419	0	7.652
Total	0	1.220	873	988	1.287	2.385	4.090	1.432	6.428	0	18.703

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

<b>Setor: Comércio varejista de outros produtos</b>
---

**1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre**

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	31	199	415	1.322	2.717	2.143	7.562	1.189	814	16.392
Feminino	18	79	185	475	1.658	1.479	8.369	1.232	1.334	14.829
Total	49	278	600	1.797	4.375	3.622	15.931	2.421	2.148	31.221

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

**2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.**

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	205	4.399	3.477	4.348	2.664	1.209	89	16.391
Feminino	123	4.295	3.497	3.843	2.115	906	50	14.829
Total	328	8.694	6.974	8.191	4.779	2.115	139	31.220

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

**3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre**

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	55	170	1.095	4.772	1.982	1.061	985	608	363	160	155	11.406
Feminino	43	242	1.374	5.090	1.454	727	667	409	234	64	35	10.339
Total	98	412	2.469	9.862	3.436	1.788	1.652	1.017	597	224	190	21.745

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	3.352	3.379	3.160	2.812	1.202	852	742	425	364	16.288
Feminino	0	3.360	3.399	2.978	2.012	951	796	26	170	1.059	14.751
Total	0	6.712	6.778	6.138	4.824	2.153	1.648	768	595	1.423	31.039

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Estabelecimentos hoteleiros e outros tipos de alojamento temporário

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	0	14	48	161	261	175	359	71	43	1.132
Feminino	1	38	111	342	536	214	440	60	88	1.830
Total	1	52	159	503	797	389	799	131	131	2.962

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	19	168	223	323	250	136	13	1.132
Feminino	18	201	248	598	516	234	15	1.830
Total	37	369	471	921	766	370	28	2.962

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	8	14	175	203	178	94	75	26	20	7	10	810
Feminino	13	35	551	541	100	46	40	17	11	2	2	1.358
Total	21	49	726	744	278	140	115	43	31	9	12	2.168

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	47	86	153	296	260	77	209	0	0	1.128
Feminino	0	129	240	428	554	261	57	126	0	0	1.795
Total	0	176	326	581	850	521	134	335	0	0	2.923

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## Setor: Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	23	97	294	1.073	2.541	1.594	2.243	144	76	8.085
Feminino	94	488	755	1.858	3.112	2.071	2.909	210	330	11.827
Total	117	585	1.049	2.931	5.653	3.665	5.152	354	406	19.912

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	255	2.650	1.768	2.117	890	384	21	8.085
Feminino	258	2.926	2.072	3.091	2.384	1.067	29	11.827
Total	513	5.576	3.840	5.208	3.274	1.451	50	19.912

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	46	510	3.720	2.028	298	110	80	41	11	3	4	6.851
Feminino	80	854	6.126	2.554	284	156	97	49	27	3	3	10.233
Total	126	1.364	9.846	4.582	582	266	177	90	38	6	7	17.084

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	920	1.318	2.135	1.975	1.100	212	0	0	382	8.042
Feminino	0	1.744	1.851	2.244	2.041	1.267	246	0	0	2.328	11.721
Total	0	2.664	3.169	4.379	4.016	2.367	458	0	0	2.710	19.763

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Outros transportes terrestres

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	13	256	678	3.361	7.149	2.099	4.434	544	393	18.927
Feminino	2	19	25	125	413	142	836	230	189	1.981
Total	15	275	703	3.486	7.562	2.241	5.270	774	582	20.908

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	89	2.365	3.138	5.473	4.902	2.821	137	18.925
Feminino	25	327	365	534	526	198	6	1.981
Total	114	2.692	3.503	6.007	5.428	3.019	143	20.906

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	66	153	694	1.666	3.451	3.510	1.358	530	357	152	113	12.050
Feminino	20	39	164	340	259	109	106	100	80	16	10	1.243
Total	86	192	858	2.006	3.710	3.619	1.464	630	437	168	123	13.293

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	927	669	1.047	1.731	1.581	1.854	2.302	4.722	3.983	18.816
Feminino	0	107	96	101	259	209	180	151	216	655	1.974
Total	0	1.034	765	1.148	1.990	1.790	2.034	2.453	4.938	4.638	20.790

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## Setor: Intermediação Monetária - depósito à vista

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre



Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	0	4	7	19	66	134	1.258	1.244	3.631	6.363
Feminino	0	5	2	6	16	51	928	1.048	2.888	4.944
Total	0	9	9	25	82	185	2.186	2.292	6.519	11.307

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	6	482	713	1.455	2.671	1.025	11	6.363
Feminino	12	465	682	1.270	2.087	428	0	4.944
Total	18	947	1.395	2.725	4.758	1.453	11	11.307

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	1	9	9	8	239	258	568	939	1.598	1.167	1.282	6.078
Feminino	3	15	6	6	175	239	556	1.064	1.468	693	450	4.675
Total	4	24	15	14	414	497	1.124	2.003	3.066	1.860	1.732	10.753

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
--------	----------------------	-----------------------	--------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	-------

Masculino	0	28	235	819	1.502	708	655	233	269	1.857	6.306
Feminino	0	46	264	821	1.245	530	352	66	219	1.355	4.898
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>499</b>	<b>1.640</b>	<b>2.747</b>	<b>1.238</b>	<b>1.007</b>	<b>299</b>	<b>488</b>	<b>3.212</b>	<b>11.204</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### Setor: Condomínios e Prédios Prediais

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	63	501	721	2.423	2.512	688	1.069	114	47	8.138
Feminino	98	457	637	1.617	1.308	345	624	87	66	5.239
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>958</b>	<b>1.358</b>	<b>4.040</b>	<b>3.820</b>	<b>1.033</b>	<b>1.693</b>	<b>201</b>	<b>113</b>	<b>13.377</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	3	584	992	2.292	2.106	1.859	302	8.138
Feminino	1	298	512	1.282	1.583	1.387	176	5.239
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>882</b>	<b>1.504</b>	<b>3.574</b>	<b>3.689</b>	<b>3.246</b>	<b>478</b>	<b>13.377</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

#### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	66	232	757	1.676	1.354	508	254	81	19	13	6	4.966

Feminino	229	1.282	1.202	1.219	190	63	39	15	8	1	3	4.251
Total	295	1.514	1.959	2.895	1.544	571	293	96	27	14	9	9.217

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	4.226	2.227	670	505	257	162	0	0	0	8.047
Feminino	0	3.468	706	289	509	63	111	0	0	0	5.146
Total	0	7.694	2.933	959	1.014	320	273	0	0	0	13.193

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Processamento de Dados

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	0	1	4	44	44	63	477	319	487	1.439
Feminino	2	6	7	90	138	42	577	249	303	1.414
Total	2	7	11	134	182	105	1.054	568	790	2.853

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	40	197	212	345	427	209	9	1.439
Feminino	15	231	230	346	421	164	7	1.414
Total	55	428	442	691	848	373	16	2.853

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	20	26	54	155	94	75	149	168	175	122	240	1.278
Feminino	7	63	195	310	89	49	84	105	101	60	73	1.136
Total	27	89	249	465	183	124	233	273	276	182	313	2.414

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	94	120	94	122	84	0	299	621	0	1.434
Feminino	0	133	193	139	164	69	0	385	320	0	1.403
Total	0	227	313	233	286	153	0	684	941	0	2.837

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## Setor: Atividades jurídicas, contábeis e de assessoria empresarial

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	2	17	41	142	267	263	1.642	607	754	3.735
Feminino	4	38	35	106	242	248	2.175	669	683	4.200
Total	6	55	76	248	509	511	3.817	1.276	1.437	7.935

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	14	847	862	1.084	602	285	41	3.735
Feminino	18	1.013	964	1.172	738	277	18	4.200
Total	32	1.860	1.826	2.256	1.340	562	59	7.935

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	10	71	392	502	448	271	338	235	177	147	419	3.010
Feminino	12	127	669	979	448	272	299	181	103	68	50	3.208
Total	22	198	1.061	1.481	896	543	637	416	280	215	469	6.218

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	514	497	494	801	414	811	0	189	0	3.720
Feminino	0	1.156	778	558	783	243	243	0	410	0	4.171
Total	0	1.670	1.275	1.052	1.584	657	1.054	0	599	0	7.891

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	4	17	15	71	594	298	2.377	132	64	3.572
Feminino	8	16	35	89	436	203	3.512	241	130	4.670
Total	12	33	50	160	1.030	501	5.889	373	194	8.242

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	13	1.537	879	743	258	139	3	3.572
Feminino	8	2.460	1.095	759	255	91	2	4.670
Total	21	3.997	1.974	1.502	513	230	5	8.242

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	24	82	793	1.078	321	101	46	15	10	2	1	2.473
Feminino	46	202	1.561	1.736	176	59	34	19	7	2	0	3.842
Total	70	284	2.354	2.814	497	160	80	34	17	4	1	6.315

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	26	52	89	223	325	926	872	182	849	3.544
Feminino	0	36	77	76	231	211	529	827	365	2.278	4.630
Total	0	62	129	165	454	536	1.455	1.699	547	3.127	8.174

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## Setor: Outras atividades de serviços prestados principalmente a empresas

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	6	149	146	731	1.416	829	3.526	941	590	8.334
Feminino	6	30	36	201	581	375	3.383	947	583	6.142

Total	12	179	182	932	1.997	1.204	6.909	1.888	1.173	14.476
-------	----	-----	-----	-----	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	24	2.304	1.839	2.125	1.327	664	51	8.334
Feminino	32	2.319	1.464	1.371	708	233	15	6.142
Total	56	4.623	3.303	3.496	2.035	897	66	14.476

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	38	238	1.613	2.274	592	330	262	247	177	97	159	6.027
Feminino	17	292	1.306	1.755	398	232	225	159	97	31	30	4.542
Total	55	530	2.919	4.029	990	562	487	406	274	128	189	10.569

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	759	677	959	1.079	649	1.289	1.139	462	1.201	8.214
Feminino	0	691	448	531	767	450	651	231	627	1.624	6.020



Feminino

Total	0	1.450	1.125	1.490	1.846	1.099	1.940	1.370	1.089	2.825	14.234
-------	---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Serviços Prestados

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	2	41	40	95	183	140	705	277	456	1.939
Feminino	5	56	68	242	430	251	1.202	415	1.126	3.795
Total	7	97	108	337	613	391	1.907	692	1.582	5.734

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	82	78	154	521	593	466	45	1.939
Feminino	73	232	375	1.080	1.222	776	37	3.795
Total	155	310	529	1.601	1.815	1.242	82	5.734

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	32	14	108	89	111	135	315	339	396	126	74	1.739

Feminino	23	61	535	424	189	222	484	505	504	215	59	3.221
Total	55	75	643	513	300	357	799	844	900	341	133	4.960

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	9	40	43	124	130	179	0	702	694	1.921
Feminino	0	122	264	304	562	268	192	0	1.218	821	3.751
Total	0	131	304	347	686	398	371	0	1.920	1.515	5.672

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Outras atividades associativas

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	12	89	121	355	561	444	1.379	474	1.273	4.708
Feminino	67	164	231	527	871	618	2.341	737	1.893	7.449
Total	79	253	352	882	1.432	1.062	3.720	1.211	3.166	12.157

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
--------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	-------

Masculino	243	605	642	1.121	1.174	846	77	4.708
Feminino	205	870	1.115	2.083	2.001	1.081	94	7.449
<b>Total</b>	<b>448</b>	<b>1.475</b>	<b>1.757</b>	<b>3.204</b>	<b>3.175</b>	<b>1.927</b>	<b>171</b>	<b>12.157</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	14	209	437	613	412	309	497	639	440	193	128	3.891
Feminino	45	431	1.450	1.157	663	575	788	450	278	89	20	5.946
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>640</b>	<b>1.887</b>	<b>1.770</b>	<b>1.075</b>	<b>884</b>	<b>1.285</b>	<b>1.089</b>	<b>718</b>	<b>282</b>	<b>148</b>	<b>9.837</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	285	316	402	526	697	1.176	207	0	1.062	4.671
Feminino	0	651	817	1.068	1.233	1.244	1.258	331	0	769	7.371
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>936</b>	<b>1.133</b>	<b>1.470</b>	<b>1.759</b>	<b>1.941</b>	<b>2.434</b>	<b>538</b>	<b>0</b>	<b>1.831</b>	<b>12.042</b>

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

**Setor: Atividades de investigação, vigilância e segurança**

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	3	251	130	903	1.282	971	3.369	107	33	7.049
Feminino	0	18	6	43	71	64	361	19	23	605
Total	3	269	136	946	1.353	1.035	3.730	126	56	7.654

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	1	689	1.706	2.920	1.298	426	9	7.049
Feminino	0	83	139	269	93	20	1	605
Total	1	772	1.845	3.189	1.391	446	10	7.654

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	18	103	270	527	1.369	666	467	130	23	10	3	3.586
Feminino	1	9	76	45	88	22	9	7	3	1	4	265
Total	19	112	346	572	1.457	688	476	137	26	11	7	3.851

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	57	51	90	174	523	1.191	1.043	809	3.021	6.959
Feminino	0	6	5	14	20	55	69	51	120	257	597
Total	0	63	56	104	194	578	1.260	1.094	929	3.278	7.556

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Atividades de imunização, higienização e de limpeza em prédios e em domicílios

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	9	141	165	789	1.307	691	886	54	18	4.060
Feminino	33	238	165	916	1.170	547	481	53	29	3.632
Total	42	379	330	1.705	2.477	1.238	1.367	107	47	7.692

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	2	980	756	1.095	753	439	35	4.060
Feminino	9	494	535	1.070	1.026	479	19	3.632
Total	11	1.474	1.291	2.165	1.779	918	54	7.692

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	18	82	1.526	1.269	138	33	20	3	2	0	0	3.091
Feminino	37	430	2.294	426	29	7	4	2	0	0	0	3.229
Total	55	512	3.820	1.695	167	40	24	5	2	0	0	6.320

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	44	75	119	296	240	1.142	636	1.042	439	4.033
Feminino	0	31	48	148	268	279	954	475	457	915	3.575
Total	0	75	123	267	564	519	2.096	1.111	1.499	1.354	7.608

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

**Setor: Administração do Estado e da política econômica e social**

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	46	1.029	1.165	5.301	11.039	6.448	18.551	5.051	24.206	72.836
Feminino	11	233	2.196	4.488	6.548	2.055	28.677	9.129	61.894	115.231
Total	57	1.262	3.361	9.789	17.587	8.503	47.228	14.180	86.100	188.067

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	0	2.596	5.215	20.536	26.009	17.623	857	72.836
Feminino	1	2.572	8.794	28.373	47.189	27.398	904	115.231
Total	1	5.168	14.009	48.909	73.198	45.021	1.761	188.067

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	34	205	3.448	4.312	10.774	6.828	10.691	9.564	6.793	3.326	7.433	63.408
Feminino	46	304	8.422	14.832	14.095	11.345	15.565	9.978	5.728	3.306	6.552	90.173
Total	80	509	11.870	19.144	24.869	18.173	26.256	19.542	12.521	6.632	13.985	153.581

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	7	23	18	73	405	464	1.221	2.628	67.979	72.818
Feminino	0	3	11	15	73	326	409	774	1.724	111.870	115.205
Total	0	10	34	33	146	731	873	1.995	4.352	179.849	188.023

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## Setor: Educação

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	15	212	86	513	475	223	1.479	629	4.216	7.848
Feminino	8	119	117	522	654	366	2.464	1.115	5.868	11.233
Total	23	331	203	1.035	1.129	589	3.943	1.744	10.084	19.081

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	9	639	925	1.855	2.129	2.034	257	7.848
Feminino	17	1.132	1.686	3.191	3.051	2.024	131	11.232
Total	26	1.771	2.611	5.046	5.180	4.058	388	19.080

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre



Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	24	128	317	479	739	846	1.255	907	784	452	835	6.766
Feminino	39	324	1.348	1.104	1.097	967	1.443	1.312	889	390	572	9.485
Total	63	452	1.665	1.583	1.836	1.813	2.698	2.219	1.673	842	1.407	16.251

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	58	194	453	752	587	1.085	705	258	3.731	7.823
Feminino	0	393	754	1.441	1.574	1.185	2.240	769	324	2.482	11.162
Total	0	451	948	1.894	2.326	1.772	3.325	1.474	582	6.213	18.985

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

### Setor: Atividades de atenção à saúde

#### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	4	94	100	750	875	586	4.098	847	2.748	10.102
Feminino	15	192	316	1.003	2.455	1.730	14.981	2.235	5.643	28.570
Total	19	286	416	1.753	3.330	2.316	19.079	3.082	8.391	38.672

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

## 2 .Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	17	1.045	1.652	3.114	2.455	1.630	189	10.102
Feminino	31	3.103	4.973	9.140	7.686	3.481	156	28.570
Total	48	4.148	6.625	12.254	10.141	5.111	345	38.672

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	8	55	267	675	1.384	1.118	1.489	938	823	393	954	8.104
Feminino	49	273	1.726	3.518	4.071	3.015	3.208	2.658	2.008	725	714	21.965
Total	57	328	1.993	4.193	5.455	4.133	4.697	3.596	2.831	1.118	1.668	30.069

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	185	166	211	410	408	456	1.336	895	6.003	10.070
Feminino	0	3.084	861	838	1.332	1.238	904	2.022	2.246	15.852	28.377
Total	0	3.269	1.027	1.049	1.742	1.646	1.360	3.358	3.141	21.855	38.447

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

## Setor: Atividades desportivas e outras relacionadas ao lazer

### 1. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e escolaridade no município de Porto Alegre

Gênero	Analfabeto	4ª série incompleta	4ª série completa	8ª série incompleta	8ª série completa	2º grau incompleto	2º grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Masculino	22	88	123	369	552	396	925	184	280	2.939
Feminino	11	32	49	126	298	280	1.030	141	217	2.184
Total	33	120	172	495	850	676	1.955	325	497	5.123

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 2. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa etária no município de Porto Alegre.

Gênero	Até 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total
Masculino	62	610	570	777	496	356	68	2.939
Feminino	5	540	507	598	344	180	10	2.184
Total	67	1.150	1.077	1.375	840	536	78	5.123

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

### 3. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e faixa de salários mínimos no município de Porto Alegre

Gênero	Até 0,5	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	3,01 a 4,00	4,01 a 5,00	5,01 a 7,00	7,01 a 10,00	10,01 a 15,00	15,01 a 20,00	Mais de 20,00	Total
Masculino	12	84	437	672	319	159	144	90	74	35	61	2.087
Feminino	10	81	480	740	165	78	63	41	25	7	1	1.691
Total	22	165	917	1.412	484	237	207	131	99	42	62	3.778

Fonte: RAIS/ MTE (2005)  
Elaborado pela autora

#### 4. Distribuição dos trabalhadores por setor de atividade segundo gênero e vínculos empregatícios no município de Porto Alegre

Gênero	Nenhum vínculo ativo	Até 4 vínculos ativos	De 5 a 9 vínculos ativos	De 10 a 19 vínculos ativos	De 20 a 49 vínculos ativos	De 50 a 99 vínculos ativos	De 100 a 249 vínculos ativos	De 250 a 499 vínculos ativos	De 500 a 999 vínculos ativos	1000 ou mais vínculos ativos	Total
Masculino	0	220	184	206	596	410	729	558	0	0	2.903
Feminino	0	280	254	232	430	442	410	109	0	0	2.157
Total	0	500	438	438	1.026	852	1.139	667	0	0	5.060

Fonte: RAIS/ MTE (2005)

Elaborado pela autora

ANEXO 2 - Participação das mulheres na mesa de negociação coletiva e na direção do sindicato, segundo amostra de categorias profissionais selecionadas para o município de Porto Alegre em 2005.

(0 não participa e 1 participa)

Sindicato dos Trabalhadores	Participação em mesa de negociação coletiva	Participação na direção do sindicato
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Porto Alegre	0	1
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Porto Alegre	0	1
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Porto Alegre	0	0
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica de Porto Alegre	1	1
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção Civil no Estado do RS	0	0
Sindicatos dos Empregados no Comércio de Porto Alegre.	1	1
Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Porto Alegre	0	1
Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte Coletivo Urbanos de Passageiros de Porto Alegre - Sindicato dos Rodoviários	0	0
Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários em Porto Alegre	0	1
Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, Residenciais, Comerciais e Similares, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes e Outros do Estado do Rio Grande do Sul	0	1
Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados	1	1

Continuação na página seguinte.

Sindicato Dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações E Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul.	1	1
Sindicato Profissional dos Vigilantes, Empregados de Empresas de Segurança, Segurança Pessoal e Afins de Porto Alegre, Região Metropolitana do Rio Grande do Sul	0	0
Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio Grande do Sul	0	1
Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul	1	1
Sindicato dos Trabalhadores em Administração Escolar no Rio Grande do Sul	0	1
Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde do Rio Grande do Sul .	1	1
Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio Grande do Sul	0	1

Fonte: sindicatos

Elaborado pela autora.