

PROMOVENDO A IGUALDADE DE GÊNERO

DESAFIOS E PERSPECTIVAS
NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA
E NO ACESSO E PROGRESSÃO
NAS CARREIRAS PROFISSIONAIS



D419p Promovendo a igualdade de gênero : desafios
e perspectivas na negociação coletiva e no acesso
e progressão de carreiras profissionais../
DIEESE; MTE. São Paulo, 2024.
104 p.

1. Mulher 2. Trabalho 3. Igualdade de Gênero 4. Negociação I. DIEESE II.
MTE III Título IV. Autor.

CDU 305-055.2

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva

Secretaria de Inspeção do Trabalho

Luiz Felipe Brandão de Mello

Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária

Gilberto Carvalho

Secretaria de Proteção ao Trabalhador

Carlos Augusto Simões Gonçalves Junior

Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda

Magno Rogério Carvalho Lavine

Secretaria de Relações do Trabalho

Marcos Periotto

EQUIPE TÉCNICA

Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho

Paula Montagner

Coordenador Geral de Estudos e Estatísticas de Trabalho

Felipe Vella Pateo

ENDEREÇO

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, Edifício

Sede, Brasília - DF 70.059-900



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

Direção Sindical Executiva

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo - Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo - Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo - Carlos Ortiz

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior - Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri - Diretora Adjunta

Victor G. Pagani - Diretor Adjunto

Eliana Elias - Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

FICHA TÉCNICA

Equipe Executora

DIEESE

Equipe responsável

Adriana Marcolino

Daniel Taquiguthi Ribeiro

Laura Tereza Benevides

Luís Ribeiro

Patrícia Costa

Patrícia Pelatieri

Rodrigo Fernandes Silva

Revisão de texto

Patrícia Gondeck

Apoio

Equipe administrativa do DIEESE

Entidade Executora

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

Rua Aurora, 957 - Centro - São Paulo - SP - CEP 012009-001

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

E-mail: institucional@diesse.org.br / <http://www.diesse.org.br>

Os Textos apresentados nessa publicação não refletem, necessariamente, a posição do MTE.

SUMÁRIO

6 Apresentação

7 A negociação coletiva de garantias às mulheres trabalhadoras

7 Introdução

14 Equidade de gênero

- Isonomia salarial **15**
- Distribuição por setor de atividade econômica **19**
- Discriminação **21**
- Distribuição por setor de atividade econômica **22**
- Igualdade de oportunidades **24**
- Distribuição por setor de atividade econômica **24**

27 Violência doméstica

- Distribuição por setor de atividade econômica **27**
- Ações das empresas **29**
- Jornada, licenças e abonos de faltas **31**
- Contrato de trabalho: estabilidade e transferência **33**

34 Assédio moral e assédio sexual

- Distribuição por setor de atividade econômica **35**
- Princípios contra o assédio **37**
- Atividades de formação e sensibilização **40**
- Investigação de denúncia **42**

43 Acompanhamento de filhos e dependentes

- Distribuição por setor de atividade econômica **45**
- Motivo da ausência **48**
- Dias de ausência **50**
- Pessoas cobertas pela garantia **52**
- Idade dos filhos e dependentes **54**

55 Creche

- Distribuição geográfica e econômica das garantias **56**
- Convênio **59**
- Auxílio-creche **59**
- Empregados abrangidos **62**
- Duração do benefício **64**
- Babá **66**

66 Qualificação profissional

Distribuição por setor e atividade econômica **67**

67 Considerações finais

71 A discriminação de gênero – do anúncio da vaga ao recrutamento

71 Introdução

74 Análise das vagas ofertadas

81 Considerações finais

82 Os Planos de Cargos e Salários e as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho

83 Introdução

86 Algumas considerações sobre a legislação

90 A análise dos PCCS

Objetivos dos PCCSs **90**

Definição dos cargos e funções **94**

Progressão e promoção na carreira **95**

A definição da remuneração e salários **97**

Os critérios para avaliação de desempenho **99**

101 Considerações finais

104 Referência bibliográficas

APRESENTAÇÃO

O DIEESE celebrou com o **Ministério do Trabalho e Previdência** o **Termo de Fomento nº01/2021 - PLATAFORMA+BRASIL Nº 919592** cujo objeto prevê o desenvolvimento de projetos de produção de estudos, pesquisas, bancos de dados, sistemas de informação e estatísticos, cujas operações limitadas no tempo resultem em produtos destinados à satisfação de interesses compartilhados pela Administração Pública e DIEESE, em temas relevantes para a compreensão das questões relativas ao mercado de trabalho e políticas públicas de trabalho, emprego e renda.

A presente publicação é resultado dessa parceria. Trata-se de três estudos que destacam elementos relacionados às desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, procura contribuir com a implementação da Lei 14.611/2023, que determina medidas para promover a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O primeiro estudo tem como objetivo atualizar os indicadores de igualdade entre homens e mulheres nas negociações coletivas, abordando temas relacionados à garantia de acesso, permanência, progressão na carreira, igualdade salarial e condições de trabalho, conforme estabelecido pela legislação de igualdade. Para isso, utiliza como base de dados o Mediador, um sistema responsável pelo registro e arquivamento de contratações coletivas sob a supervisão do Ministério do Trabalho e Emprego.

O segundo estudo visa analisar como a oferta de vagas da intermediação privada está incorporando e/ou promovendo o alinhamento com a Lei de Igualdade Salarial. Considerando que a desigualdade ocupacional começa no processo de divulgação da vaga, incluindo requisitos que podem excluir as mulheres, foram analisados 41.348 anúncios, representando 55.106 vagas ofertadas, com o intuito de destacar critérios que podem promover ou dificultar o acesso às oportunidades divulgadas.

Por fim, o terceiro estudo visa examinar os elementos que podem acentuar ou atenuar as disparidades de gênero nos Planos de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS). Espera-se que este estudo estimule o desenvolvimento de novos mecanismos nas negociações coletivas sobre essa temática, destacando as melhores práticas para políticas de progressão na carreira que eliminem o viés de gênero.

O DIEESE busca, por meio desses estudos, adicionar elementos novos e atuais que possam contribuir para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, tanto nas políticas públicas quanto nos espaços de negociação coletiva.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE GARANTIAS ÀS MULHERES TRABALHADORAS

I INTRODUÇÃO

A presença da mulher no mercado de trabalho sempre foi marcada pela desigualdade, tanto na inserção, que faz com que as mulheres sejam a maioria no contingente de desempregados e apresentem, sempre, a maior taxa de desocupação; quanto na ocupação, caracterizada por vínculos mais vulneráveis, devido à dificuldade de crescer profissionalmente e alcançar postos mais altos ou por estar em situação de subutilização no trabalho - ou seja, com menos horas de trabalho do que gostaria ou, ainda, permanecendo fora da força de trabalho, mesmo querendo uma colocação. As desigualdades aparecem também na remuneração, pois as mulheres recebem sistematicamente menos do que os homens, mesmo quando têm maior grau de escolaridade.

Essas desigualdades também se expressam nos diversos espaços e relações sociais. As mulheres seguem sobrecarregadas com as responsabilizações pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com os filhos e com a família. A lógica de relacionar as mulheres ao cuidado também é reproduzida no mundo do trabalho, pois, historicamente, a inserção feminina se dá, de forma majoritária, em setores que reproduzem, no ambiente laboral, as tarefas domiciliares, como: educação, saúde, asseio e limpeza. Além disso, enfrentam cotidianamente o preconceito, o assédio e a violência, encontram frequentes dificuldades de crescimento no ambiente de trabalho ou de aceitação de seu comando, quando em cargos de chefia – frutos do machismo e da misoginia, culturalmente sedimentados em nossa sociedade.

A mudança da inserção feminina no mundo do trabalho, passa, necessariamente, por uma mudança de mentalidade social, motivada pela sensibilização em relação à desigualdade de gênero e por ações que consigam reverter a divisão sexual do trabalho nos âmbitos do trabalho produtivo e também do reprodutivo. A desnaturalização da desigualdade de gênero é processo essencial para cultivar uma nova cultura de compartilhamento das tarefas da casa e da família.

Alguns instrumentos são eficazes, como a legislação específica sobre temas que estabelecem o patamar mínimo de direitos para os trabalhadores. No caso das mulheres, são importantes direitos mínimos, como o auxílio-creche, a possibilidade de faltas no trabalho para acompanhar o filho e a garantia da isonomia salarial, fortalecida em 2024, pela nova Lei da Igualdade Salarial entre homens e mulheres (Lei 14.611), que traz avanços no sentido de estabelecer mecanismos de controle e transparência para a equidade da remuneração dentro da empresa.

No ambiente de trabalho, a negociação coletiva é o grande instrumento pelo qual a classe trabalhadora e entidades representantes podem garantir direitos, conquistar melhorias de condições de trabalho e demandar que as empresas e entidades patronais possam contribuir para a construção de relações de emprego mais humanas e dignas.

O objetivo do presente estudo é compreender como a negociação coletiva pode contribuir com a luta pela efetiva implementação da igualdade salarial, a partir da análise do conteúdo das cláusulas presentes em contratos coletivos de trabalho. Para além de registrar cláusulas que garantam formalmente o princípio de isonomia salarial, os direitos assegurados por meio de negociação coletiva podem versar sobre outras áreas que afetam diretamente a inserção, permanência e progressão das mulheres no mercado de trabalho. Assim, buscou-se investigar como foram negociados temas atinentes à essa perspectiva ampliada do princípio da igualdade salarial e de condições de trabalho decentes para as mulheres.

Com esta finalidade foram analisadas cláusulas negociadas em contratos coletivos de trabalho abrangendo trabalhadoras e trabalhadores de todo o território nacional. A base de dados utilizada foi o Mediador, sistema de registro e arquivamento de contratações coletivas sob responsabilidade do Ministério do Trabalho.

A sistematização foi feita a partir de metodologia desenvolvida pelo Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais do Dieese (SAIS-Dieese), que permite análises estatísticas a partir da organização e categorização das mesas de negociação e das cláusulas registradas nos documentos firmados, assim como análise qualitativa das garantias asseguradas.

Para este estudo, optou-se pela análise de um painel de negociações, e não pela totalidade dos instrumentos coletivos de cada ano, em razão da imensa quantidade de informações registradas no Mediador relacionadas às garantias às mulheres trabalhadoras. A título de ilustração, foram localizadas 10.016 cláusulas em 2014 que tratavam sobre creche e 12.091 em 2022, totalizando 22.207 cláusulas; as garantias relacionadas à liberação para o acompanhamento de dependentes somavam mais de 50 mil cláusulas; sobre assédio, havia 1.079 cláusulas em 2014 e 1.890 cláusulas em 2022, totalizando 2.969 registros. Considerando que é necessária uma análise qualitativa de cada cláusula registrada para a validação de seu conteúdo e classificação das garantias, um estudo de todos os instrumentos registrados no Mediador se coloca como trabalho contraproducente.

Assim, colocou-se a necessidade de estabelecer um recorte do universo documental a ser estudado, tendo sido utilizados dois critérios, um relacionado à delimitação do painel de instrumentos e outro relacionado à seleção temática das cláusulas.

Para a delimitação do painel de instrumentos a serem analisados, a escolha foi a de priorizar as categorias com maior tradição de negociação coletiva, com longo histórico de renovação de seus instrumentos coletivos. Assim, neste estudo, foram selecionadas as mesas de negociação que registraram instrumentos coletivos no Mediador em, pelo menos, 15 anos¹.

Sabe-se que a situação do país pós-ciclo de crescimento até 2014, a mudança política do governo e a pandemia de coronavírus trouxeram para a economia do país uma reversão no crescimento que impactou fortemente o mercado de trabalho até 2022, inclusive os próprios resultados da negociação coletiva. Onde antes se vivenciava um ambiente democrático, de crescimento e de aumento de salários, passou a existir o crescimento da informalidade e da precarização, além da redução dos salários. Tendo em consideração esse contexto socioeconômico, elegeu-se esses dois pontos temporais para a análise de evolução da negociação coletiva. O inicial em 2014, para aportar um panorama dinamizado pelo ciclo de crescimento e anterior à reforma trabalhista, e o final, em 2022, sendo o ano mais recente com base de dados consolidada².

Assim, o painel analisado no presente estudo foi composto por instrumentos coletivos de trabalho com vigência em 2014 e 2022, totalizando 2.286 mesas de negociação³, sendo composto por 3.849 instrumentos coletivos em 2014 e 3.679 instrumentos coletivos em 2022⁴.

Conforme pode ser observado na tabela que segue, a distribuição econômica (setor e atividade) e geográfica (região e UF) das mesas do painel selecionado manteve-se, com pequenas variações, semelhante ao observado no painel total.

TABELA 1

Distribuição das mesas de negociação (painel completo e painel analisado), segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Completo		Analisado	
	nº	%	nº	%
Comércio	7.988	13,0	293	12,8
Armazenador	884	1,4	14	0,6
Atacadista e varejista	5915	9,6	208	9,1
Garagens, estacionamentos, limpeza e conservação de veículos	40	0,1	3	0,1
Minérios e derivados de petróleo	717	1,2	40	1,7
Práticos de farmácia ⁵	59	0,1	3	0,1
Propagandistas / vendedores e viajantes do comércio	322	0,5	24	1,0
Outras	51	0,1	1	0,0

(continua)

1 O Mediador existe desde 2007.

2 A pesquisa considerou o ano de 2022, e não 2023, porque aquele se encontrava mais próximo de estar completo. O fenômeno é decorrente do fato de que as negociações podem se arrastar por dias e meses, a depender das dificuldades das partes em chegar a um acordo, e do tempo necessário para o registro e validação do instrumento coletivo no Mediador, o que pode ultrapassar o final do ano civil. Em geral, entre 20% e 25% dos instrumentos registrados no Mediador são validados no sistema no ano seguinte ao do início da sua vigência. Muitos desses instrumentos referem-se às negociações das últimas datas-bases do ano.

3 O valor corresponde a 3% do painel de 61.602 mesas de negociação com cadastro de instrumentos coletivos em 2014 e 2022.

4 Uma mesa de negociação – nome dado ao conjunto formado pelas partes que assinam um instrumento coletivo – pode registrar um ou mais instrumentos coletivos ao ano, e podem renová-los ao longo dos anos, sucessivamente. Através da classificação dos instrumentos por mesa é possível 1) agrupar cláusulas de instrumentos diferentes que contemplem uma mesma categoria (pois são de uma mesma mesa) e 2) analisar a evolução das garantias asseguradas ao longo dos anos.

Indústria	23.061	37,4	1.020	44,6
Alimentação	3.822	6,2	241	10,5
Artefatos de borracha	2.20	0,4	17	0,7
Artefatos de couro	103	0,2	3	0,1
Calçado	209	0,3	12	0,5
Cinematográfica	3	0,0	1	0,0
Construção e mobiliário	4.861	7,9	159	7,0
Extrativa	461	0,7	27	1,2
Fiação e tecelagem	617	1,0	37	1,6
Gráfica	283	0,5	19	0,8
Instrumentos musicais e brinquedos	77	0,1	6	0,3
Joalheria e lapidação de pedras preciosas	67	0,1	2	0,1
Metalúrgica, mecânica e do material elétrico	6.379	10,4	222	9,7
Offshore	204	0,3	5	0,2
Papel, papelão e cortiça	262	0,4	22	1,0
Química e farmacêutica	2.049	3,3	131	5,7
Urbana	545	0,9	21	0,9
Vestuário	1.414	2,3	32	1,4
Vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana	101	0,2	2	0,1
Outras	1.384	2,2	61	2,7
Rural	2.033	3,3	62	2,7
Serviços	27.447	44,6	890	38,9
Agentes autônomos do comércio	1.559	2,5	41	1,8
Bancos e empresas de seguros privados e capitalização	353	0,6	4	0,2
Bombeiros civis	47	0,1	1	0,0
Categoria diferenciada	194	0,3	15	0,7
Comunicações, publicidade e empresas jornalísticas	1.385	2,2	35	1,5
Conselhos profissionais	200	0,3	19	0,8
Cultura física	64	0,1	1	0,0
Difusão cultural	1.284	2,1	94	4,1
Educação privada	741	1,2	43	1,9
Prestação de serviços a terceiros	206	0,3	7	0,3
Processamento de dados	515	0,8	10	0,4
Profissional liberal	931	1,5	48	2,1
Refrigeração	30	0,0	1	0,0
Saúde privada	2.138	3,5	36	1,6
Segurança e vigilância	484	0,8	25	1,1
Sindical	483	0,8	21	0,9
Transportes	9.430	15,3	220	9,6
Turismo e hospitalidade	6.878	11,2	269	11,8
Outras	525	0,9	0	0,0
Outros	1.073	1,7	21	0,9
Total Geral	61.602	100,0	2.286	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.=

Elaboração: DIEESE.

Obs.: 1) A classificação por setor e atividade econômica foi realizada pelo DIEESE. 2) Em outros foram consideradas tanto as negociações que envolviam mais de um setor e/ou atividade, como as negociações de setores e/ou atividades mal definidas.

TABELA 2

Distribuição das mesas de negociação (painel completo e painel analisado), segundo região e UF. Brasil, 2014 e 2022.

Região/UF	Completo		Analisado	
	nº	%	nº	%
N	2.864	4,6	130	5,7
AC	64	0,1	5	0,2
AM	802	1,3	40	1,7
AP	92	0,1	10	0,4
PA	1.372	2,2	53	2,3
RO	260	0,4	9	0,4
RR	57	0,1	3	0,1
TO	192	0,3	8	0,3
MULTIESTADUAL	25	0,0	2	0,1
NE	7.388	12,0	275	12,0
AL	391	0,6	18	0,8
BA	1.139	1,8	18	0,8
CE	1.604	2,6	73	3,2
MA	371	0,6	5	0,2
PB	821	1,3	32	1,4
PE	1.801	2,9	68	3,0
PI	281	0,5	7	0,3
RN	641	1,0	36	1,6
SE	302	0,5	17	0,7
MULTIESTADUAL	37	0,1	1	0,0
CO	4.542	7,4	164	7,2
DF	1.070	1,7	28	1,2
GO	1.739	2,8	85	3,7
MS	709	1,2	28	1,2
MT	1.016	1,6	21	0,9
MULTIESTADUAL	8	0,0	2	0,1
SE	31.095	50,5	1.025	44,8
ES	1.001	1,6	44	1,9
MG	6.222	10,1	221	9,7
RJ	4.165	6,8	155	6,8
SP	19.679	31,9	605	26,5
MULTIESTADUAL	28	0,0	0	0,0
S	15.234	24,7	678	29,7
PR	5.950	9,7	193	8,4

(continua)

RS	5.390	8,7	288	12,6
SC	3.861	6,3	196	8,6
MULTIESTADUAL	33	0,1	1	0,0
MULTIRREGIONAL	212	0,3	5	0,2
NACIONAL	267	0,4	9	0,4
Total Geral	61.602	100,0	2.286	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE.

A negociação de cláusulas relativas às mulheres trabalhadoras envolve um conjunto amplo de temas, como pode ser observado nos estudos realizados pelo DIEESE em anos anteriores⁵. Para o presente estudo, procurou-se analisar as cláusulas que tratam de temas que podem afetar, direta ou indiretamente, a igualdade salarial entre homens e mulheres. Os temas pesquisados foram:

- | isonomia salarial;
- | igualdade de oportunidades;
- | discriminação;
- | violência doméstica;
- | assédio moral;
- | assédio sexual;
- | acompanhamento de filhos e dependentes;
- | qualificação profissional;
- | creche.

A seleção das cláusulas foi realizada em duas etapas, sendo a primeira uma triagem a partir de dois critérios objetivos: a busca em tipos de cláusulas na classificação do Mediador, quando possível; e a busca nominal por palavras identificadoras de cada um dos temas supracitados no corpo textual de todos os instrumentos inseridos no sistema. A segunda etapa de seleção consistiu na leitura de cada cláusula selecionada, filtrando falsos positivos encaminhados na primeira etapa. Nesse momento as cláusulas também foram classificadas conforme o conteúdo das garantias, possibilitando, assim, a análise qualitativa apresentada no estudo.

Para cada um dos temas será apresentado um conjunto de dados estatísticos acerca das mesas de negociação com cláusulas sobre o tema para os anos de 2014 e 2022, seguido de análise qualitativa das garantias negociadas no ano de 2022.

As cláusulas foram classificadas conforme a tabela a seguir:

5 DIEESE. Negociação de cláusulas de trabalho relativas à igualdade de gênero e raça 2007-2009. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2011/livroNegociacaoClausulasEquidadeGenero2007-2009.html>

TABELA 3

Número e percentual de negociações com cláusulas relativas a gênero, segundo tipo de cláusula. Brasil, 2014 e 2022.

Tipo de garantia	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Equidade de gênero	167	161	2.286	7,3	7,0	100,0
Violência doméstica	12	42	2.286	0,5	1,8	100,0
Assédio moral e assédio sexual	66	152	2.286	2,9	6,6	100,0
Acompanhamento de filhos e dependentes	807	802	2.286	35,3	35,1	100,0
Creche	870	943	2.286	38,1	41,3	100,0
Qualificação profissional para mulheres	12	13	2.286	0,5	0,6	100,0
Total	167	161	2.286	7,3	7,0	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

TABELA 4

Número de negociações com cláusulas relativas a gênero, segundo tipo de cláusula e região geográfica. Brasil, 2014 e 2022.

Tipo de garantia	Ano	Região geográfica						Total Geral
		Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	NACIONAL/MULTI	
Isonomia	2014	4	6	2	74	37	0	123
	2022	8	9	2	71	38	0	128
Discriminação	2014	2	6	5	21	5	0	39
	2022	2	4	3	18	0	0	27
Igualdade de oportunidades	2014	3	3	2	22	3	0	33
	2022	5	5	1	28	4	0	43
Violência doméstica	2014	0	0	2	7	3	0	12
	2022	0	2	2	22	16	0	42
Assédio moral e assédio sexual	2014	4	11	8	25	18	0	66
	2022	7	13	10	91	30	1	152
Acompanhamento de filhos e dependentes	2014	41	77	56	380	252	1	807
	2022	49	71	40	378	263	1	802
Creche	2014	41	77	56	380	252	1	807
	2022	49	71	40	378	263	1	802
Qualificação profissional para mulheres	2014	1	1	1	9	0	0	12
	2022	1	1	0	11	0	0	13

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

| EQUIDADE DE GÊNERO

A equidade de gênero é um conceito abrangente sobre a busca por igualdade entre mulheres e homens nas variadas dimensões da sociedade, englobando o âmbito social, econômico, profissional, doméstico e político. Está centrado na ideia de que deve haver tratamento digno e equivalente independentemente do gênero da pessoa, deve haver igualdade de oportunidades, de direitos e deveres civis e sociais para mulheres, homens e demais identidades de gênero assim reconhecidas. Em outras palavras, esse conceito tem em sua essência o princípio de que a humanidade, e a dignidade que lhe deveria ser inerente, não pode ser medida em razão do sexo de nascimento ou mesmo do gênero socialmente atribuído.

O conceito de equidade de gênero só faz sentido em nossa sociedade pois o seu oposto, a desigualdade de gênero, se faz presente na realidade de tantas pessoas, de formas muito variadas. São complexas as relações de desigualdades e assimetrias sociais, caracterizadas por relações sociais variadas, evidentemente, não somente pelo gênero, mas também pela raça, classe, sexualidade, entre outros marcadores sociais.

No mundo do trabalho, as relações são fortemente marcadas pelas desigualdades de gênero, desde as possibilidades de acesso, inserção, forma e vínculo, passando também pelas condições de trabalho e remuneração. Os princípios machistas, misóginos e patriarcais fundamentam as práticas discriminatórias na sociedade como um todo, incluídas as dimensões profissionais, econômicas e políticas. Assim, as relações que compõem o mercado de trabalho e a luta de classes são também marcadas pelas desigualdades de gênero e proporcionam às mulheres experiências específicas de discriminação, violência, cerceamento e opressão.

Há algumas décadas as mulheres conquistaram espaço no movimento sindical, reivindicando que a luta por melhores condições de trabalho e remuneração tenha, também, um olhar diferenciado para as mulheres, pois essa seria uma das frentes de luta pela equidade de gênero.

Nas negociações coletivas, o conceito de equidade de gênero é usualmente relacionado com a pauta de princípios gerais de busca por igualdade de oportunidades e tratamento e de combate à discriminação de gênero.

As negociações relativas à equidade de gênero analisadas no presente estudo englobaram três temas: discriminação, igualdade de oportunidades e isonomia salarial. No painel estudado, em 2014, havia, no total, 167 mesas de negociação com cláusulas sobre, ao menos, um dos três temas, o que corresponde a 7,3% do total de mesas analisadas; e em 2022, 161, ou 7% do total.

Cabe destacar que algumas mesas de negociação⁶ trouxeram em seus instrumentos coletivos cláusulas com mais de um tema. Por essa razão, a soma dos totais de cada tema é superior ao total geral das negociações com alguma cláusula de equidade de gênero.

⁶ Os termos mesa, negociação, instrumento, instrumento coletivo, contrato, contrato coletivo poderão ser usados como sinônimos de mesas de negociação com o objetivo de deixar o texto com maior fluidez.

TABELA 5
**Número e percentual de negociações com cláusulas relativas à equidade de gênero.
 Brasil, 2014 e 2022.**

Tipo de garantia	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Isonomia Salarial	123	128	2.286	5,4	5,6	100,0
Discriminação	39	27	2.286	1,7	1,2	100,0
Igualdade de Oportunidades	33	43	2.286	1,4	1,9	100,0
Total	167	161	2.286	7,3	7,0	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ISONOMIA SALARIAL

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – Contínua (Pnad-C)⁷ do 4º trimestre de 2023 mostraram que as trabalhadoras recebiam 21% a menos do que os homens. Nos setores com predominância feminina, como saúde, educação e serviços sociais, a desigualdade de remuneração é ainda maior, chegando, em média, a menos 32% na comparação com a remuneração dos homens.

Por causa dos salários inferiores, a autonomia financeira das mulheres é menor, o que acarreta impactos negativos em outras esferas da vida.

A isonomia salarial é a garantia de que uma trabalhadora, em uma mesma empresa e função, receba o mesmo salário que os demais. Existem instrumentos jurídicos que estabelecem mecanismos de proteção contra a diferença salarial.

Na Constituição Federal, o princípio de igualdade salarial independentemente de raça ou cor, sexo, idade ou estado civil é garantido em seu artigo 7, inciso XXX:

“Art. 7 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Constituição Federal)

⁷ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – Contínua (Pnad-C), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Já na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o artigo 5º indica que “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” e o artigo 461º regulamenta as regras da isonomia salarial, ajuda a fiscalizar se trabalhadores que realizam as mesmas atividades, na mesma empresa, e com o mesmo tempo de serviço estão sendo remunerados igualmente, de forma independente do sexo ou condições diferentes, como deficiências físicas:

Artigo 461º - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Cabe mencionar que a Reforma Trabalhista de 2017 alterou a redação do artigo 461º. Segundo o DIEESE⁸, o PLC 38/2017 ampliou a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e incluiu o tempo de função de dois anos para a equiparação. Incluiu, ainda, item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

8 DIEESE, 2017. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>

A reforma ainda mudou a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC 38/2017 substituiu “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. Também cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o caso de discriminação.

A Lei nº 14.711, aprovada pelo Congresso Nacional em 3 de julho de 2023, que ficou conhecida como a Lei da Igualdade Salarial, busca combater as desigualdades no mercado de trabalho, aumentando a autonomia financeira feminina e melhorando a situação das mulheres em todos os campos.

O artigo 461 foi modificado pela Lei da Igualdade, com os seguintes parágrafos:

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

A lei também garante, no artigo 4º, as medidas para efetivar essa igualdade:

- | estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- | incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- | disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- | promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados;
- | fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho, em igualdade de condições com os homens.

Caso a empresa não cumpra as regras determinadas na Lei da Igualdade Salarial, deverá pagar multa de 3% da folha de salários, limitada a 100 salários-mínimos, e pode sofrer as sanções em casos de discriminação.

A lei determina ainda o papel do poder público no combate às desigualdades salariais e critérios remuneratórios, indicando que o Governo Federal disponibilizará, de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, as informações dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios elaborados pelas empresas.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

Entre 2014 e 2022, houve relativa estabilidade do número de negociações analisadas no painel selecionado, as quais passaram de 123 para 127. Em 2022, 64 mesas na indústria trataram do tema, sendo que 25 na indústria da alimentação e 20 na química e farmacêutica. Foram registradas ainda 39 negociações no comércio atacadista e varejista e 20 no setor de serviços⁹.

TABELA 6

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de isonomia salarial, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	34	39	293	11,6	13,3	100,0
Atacadista e varejista	31	36	208	14,9	17,3	100,0
Min. Deriv. Petr.	3	3	40	7,5	7,5	100,0
Indústria	66	64	1.020	6,5	6,3	100,0
Alimentação	20	25	241	8,3	10,4	100,0
Artefatos de borracha	5	1	17	29,4	5,9	100,0
Calçado	1	1	12	8,3	8,3	100,0
Construção e mobiliário	2	1	159	1,3	0,6	100,0
Extrativa	2	2	27	7,4	7,4	100,0
Fiação e tecelagem	1	1	37	2,7	2,7	100,0
Metalúrgica	2	5	222	0,9	2,3	100,0
Papel	1	1	22	4,5	4,5	100,0
Química e farmacêutica	25	20	131	19,1	15,3	100,0
Outras	7	7	62	11,3	11,3	100,0
Rural	7	5	62	11,3	8,1	100,0
Serviços	16	20	890	1,8	2,2	100,0
Ag. aut. comércio	3	5	41	7,3	12,2	100,0
Categ. diferenciada	3	2	15	20,0	13,3	100,0
Comunicações	2	2	35	5,7	5,7	100,0
Educação privada	1	1	43	2,3	2,3	100,0

(continua)

⁹ Esta e as demais tabelas de cláusulas por setor e atividade econômica apresentam apenas as atividades ou categorias que registram cláusulas em, ao menos, um dos dois anos considerados.

Prest. serv. terceiros	0	1	7	0,0	14,3	100,0
Proc. dados	0	1	10	0,0	10,0	100,0
Profissional liberal	0	1	48	0,0	2,1	100,0
Saúde privada	5	5	36	13,9	13,9	100,0
Transportes	1	1	220	0,5	0,5	100,0
Turismo e hosp.	1	1	269	0,4	0,4	100,0
Outros	0	0	21	0,0	0,0	100,0
Total Geral	123	128	2.286	5,4	5,6	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

A análise do conteúdo das negociações sobre isonomia salarial indicou que não há, no painel, grande avanço em relação ao que a legislação versava sobre o assunto na época. Destaca-se que, no final de 2022, a Lei da Igualdade Salarial não estava em vigor, de forma que seus impactos na negociação coletiva deverão ser sentidos nos próximos anos.

Das 128 mesas que trataram do tema isonomia em 2022, 69 repetiam a lei, que representam 53,9%. Os conteúdos reafirmam que a remuneração seria a mesma se a função desempenhada fosse a mesma, conforme exemplo a seguir de mesa da indústria de alimentação:

TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, idade ou estado civil. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

Outras 29 mesas (37%) mencionaram do artigo 461 da CLT, garantindo a equiparação salarial, conforme exemplo da categoria de artefatos de borracha:

DA IGUALDADE SALARIAL

A empresa garantirá igual remuneração, independentemente de cor, raça e sexo dos empregados, atendido sempre o disposto no artigo 461 e seus parágrafos da C.L.T.

A não distinção de salário por motivo de cor, sexo, raça e idade ou a proibição de diferenças salariais entre trabalhadores em razão do sexo ou gênero também aparecem com frequência nas cláusulas deste grupo (em 13 negociações e 9 negociações, respectivamente).

Apenas duas mesas tinham cláusulas que firmavam que a empresa deveria assegurar que suas políticas de gestão de profissionais garantam a equidade de tratamento e valoração da força

de trabalho, independentemente de gênero, raça, cor, credo, orientação sexual, e qualquer outro aspecto pessoal da diversidade humana e social. Sendo, assim, cláusulas mais abrangentes que a média, porém, ainda sem definir critérios e condições para a realização e fiscalização desses direitos. A seguir, cláusulas negociadas por agentes autônomos do comércio:

EQUIDADE DE TRATAMENTO

A empresa deverá assegurar que suas políticas de gestão de profissionais garantam a equidade de tratamento e valoração da força de trabalho, independentemente de gênero, raça, cor, credo, orientação sexual e qualquer outro aspecto pessoal da diversidade humana e social.

Parágrafo Único – Será realizada a construção do mapa da diversidade dos trabalhadores da empresa.

TABELA 7
Conteúdo das cláusulas de isonomia (2022).

Conteúdo das cláusulas – Isonomia salarial 2022	Número de mesas
Haverá a mesma remuneração se for a mesma função	69
Haverá equiparação salarial em conformidade com o Art. 461 da CLT	29
Não haverá distinção de salário por motivo de cor, sexo, raça ou idade	13
Proibição de diferenças de salário	9
Garantia de mesmas condições de trabalho, de salário e de ascensão profissional a todos os empregados	3
Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades	3
Empresas implementarão políticas de gestão de profissionais que garantam a equidade de tratamento e valoração da força de trabalho	2
Total	128

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

DISCRIMINAÇÃO

Para além do que já foi mencionado sobre as garantias legais de igualdade e isonomia salarial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação - Convenção nº 111 (1958), indica que a discriminação no campo do emprego e ocupação se refere a "*toda a distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação*".

O Brasil, como membro signatário da Convenção, deveria desenvolver uma política nacional para a promoção de igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e ocupação.

No entanto, segundo os dados da Pnad-C, as mulheres perfazem mais de 50% do total de desempregados, indicando a dificuldade de inserção. Dificuldade que se faz mais real para as mulheres negras. No total de desempregados no 4º trimestre de 2023, cerca de 26% eram mulheres negras e 19%, mulheres não negras. Quando ocupadas, as mulheres negras tinham a maior taxa de subutilização por insuficiência de horas, ou seja, trabalham menos do que gostariam, estão em maior proporção em situação de informalidade, além de ganharem menos. Ademais, quando se compara mulheres e homens em cargos de direção e gerência, observa-se maior proporção de homens no cargo de mando.

Essa desigualdade social também se manifesta como discriminação em diversas situações do mundo do trabalho: nos processos de recrutamento, seleção e capacitação; na diferença salarial; ou na própria desigualdade de oportunidades no exercício do trabalho e progressão na carreira. Frente a tal situação, a negociação coletiva se coloca como uma das formas de resistência e transformação da postura da direção das empresas, assim como dos próprios colegas de trabalho.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

Em 2022 foram registradas 27 mesas de negociação que tratavam sobre discriminação. Esse grupo diminuiu em relação ao ano de 2014, quando foram registradas 39 negociações. Por setor de atividade, em 2022, foram nas negociações da indústria que o tema mais apareceu, em 15 mesas. No setor rural, em 6 negociações, e nos serviços, em 5.

TABELA 8

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de discriminação, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	2	1	293	0,7	0,3	100,0
Atacadista e varejista	1	1	208	0,5	0,5	100,0
Práticos de farmácia	1	0	3	33,3	0,0	100,0
Indústria	18	15	1.020	1,8	1,5	100,0
Construção e mob.	6	3	159	3,8	1,9	100,0
Extrativa	0	1	27	0,0	3,7	100,0
Fiação e tecelagem	3	0	37	8,1	0,0	100,0
Gráfica	2	0	19	10,5	0,0	100,0
Metalúrgica	3	4	222	1,4	1,8	100,0
Química e farm.	2	3	131	1,5	2,3	100,0
Urbana	1	1	21	4,8	4,8	100,0

(continua)

Vestuário	1	0	32	3,1	0,0	100,0
Outras	0	3	62	0,0	4,8	100,0
Rural	9	6	62	14,5	9,7	100,0
Serviços	10	5	890	1,1	0,6	100,0
Categ. diferenciada	0	1	15	0,0	6,7	100,0
Comunicações	1	0	35	2,9	0,0	100,0
Profissional liberal	1	1	48	2,1	2,1	100,0
Saúde privada	0	0	36	0,0	0,0	100,0
Segurança e vig.	4	0	25	16,0	0,0	100,0
Transportes	2	1	220	0,9	0,5	100,0
Turismo e hosp.	2	2	269	0,7	0,7	100,0
Outros	0	0	21	0,0	0,0	100,0
Total Geral	39	27	2.286	1,7	1,2	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Das 27 mesas, 13 mencionaram a garantia de não discriminação ou a proibição de práticas discriminatórias tanto no momento da admissão, quanto na vigência do emprego, e outras seis mencionam a não discriminação apenas no momento da admissão. Grande parte das cláusulas tem texto genérico, como, por exemplo, a cláusula negociada pela categoria diferenciada (secretárias):

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

E outras seis mencionam a não discriminação apenas no momento da admissão, sendo que transcrita a mais completa.

Quatro acordos redigiram que farão campanhas de conscientização, com texto semelhante pactuado por categoria da indústria urbana:

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS

A empresa se compromete a elaborar programa de capacitação de seu quadro de pessoal, visando à otimização de seus processos empresariais, à qualificação e remuneração de seus empregados, levando em consideração o mercado de trabalho existente, buscando sempre criar mecanismos de ascensão profissional que garantam oportunidades

iguais aos empregados, cuidando de eliminar qualquer forma de discriminação de gênero, raça, religião e posição ideológica.

Outras quatro cláusulas versaram sobre a possibilidade de diálogo permanente entre empresa e sindicato. A seguir, a transcrição de cláusula referendada em mesa de negociação da indústria de beneficiamento e extrativismo:

EMPRESA e SINDICATO estabelecerão um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e de orientação sexual.

TABELA 9

Conteúdo das cláusulas de discriminação (2022).

Conteúdo das cláusulas – Discriminação 2022	Número de mesas
Não discriminação no acesso e na vigência do emprego	13
Não discriminação na contratação/admissão	6
Diálogo permanente - empresa e sindicato	4
Campanhas de conscientização/capacitação	4
Total	27

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A negociação da igualdade está muito relacionada com a de discriminação, ou seja, por haver percepção da discriminação, a negociação garante que essa seja corrigida por meio de ações tomadas no ambiente do trabalho.

Além da isonomia e da discriminação, pode-se achar outras disposições acerca da igualdade de oportunidades asseguradas no artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei nº 9.799 de maio de 1999. Nele determina-se que é vedada a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida assim o exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; e impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

Em 2022, 43 mesas trouxeram o tema da igualdade, 10 a mais do que em 2014. Na indústria, em 2022, foram registradas 32 negociações do tema, sendo 12 nas mesas do setor metalúrgico e 10 na indústria da alimentação.

TABELA 10

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de igualdade de oportunidades, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	3	3	293	1,0	1,0	100,0
Atacadista e varejista	2	3	208	1,0	1,4	100,0
Min. deriv. petr.	1	0	40	2,5	0,0	100,0
Indústria	25	32	1.020	2,5	3,1	100,0
Alimentação	8	10	241	3,3	4,1	100,0
Construção e mob.	2	3	159	1,3	1,9	100,0
Fiação e tecelagem	1	0	37	2,7	0,0	100,0
Gráfica	3	1	19	15,8	5,3	100,0
Metalúrgica	6	12	222	2,7	5,4	100,0
Química e farm.	3	4	131	2,3	3,1	100,0
Urbana	2	1	21	9,5	4,8	100,0
Outras	0	1	62	0,0	1,6	100,0
Rural	2	0	62	3,2	0,0	100,0
Serviços	3	8	890	0,3	0,9	100,0
Ag. aut. comércio	0	3	41	0,0	7,3	100,0
Categ. diferenciada	2	2	15	13,3	13,3	100,0
Profissional liberal	0	2	48	0,0	4,2	100,0
Saúde privada	0	1	36	0,0	2,8	100,0
Turismo e hosp.	1	0	269	0,4	0,0	100,0
Outros	0	0	21	0,0	0,0	100,0
Total Geral	33	43	2.286	1,4	1,9	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Grande parte das mesas de negociação (16) que garantiram a igualdade de oportunidades trazem textos genéricos, garantindo a igualdade de remuneração, promoção e das condições de trabalho, como descrito abaixo, que conta em negociação da indústria de alimentação:

IGUALDADE SALARIAL E DE OPORTUNIDADE

Não haverá desigualdade de remuneração, promoção, ou condições de trabalho por motivo de sexo, raça, religião ou convicções político-partidárias.

Outras 12 mencionaram apenas a garantia de igualdade na promoção do trabalhador, independentemente do sexo. Sete negociações garantiram igualdade de promoção e remuneração independentemente do sexo.

Apenas uma negociação, na indústria, no setor calçadista, trouxe a possibilidade de criação de comitê com sindicato para que pudessem garantir uma participação mais igualitária da mulher, entendendo a sua realidade.

ADMISSÃO, RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E INCLUSÃO, DIVERSIDADE, EQUIDADE
A empresa assume compromisso com a diversidade, equidade e igualdade de oportunidades por meio de ações que visem à conscientização de seus empregados (principalmente os gestores e cargos de lideranças) sobre a importância do respeito aos direitos humanos e da inclusão, na expectativa de universalizar o acesso às vagas sem fazer restrição à admissão a nenhum cargo. Parágrafo Primeiro: Favorecer a participação do Sindicato nas ações com foco nos direitos humanos, observando aspectos relevantes para seus respectivos públicos; Parágrafo segundo: Favorecer a criação de “Comitês e Grupos de Trabalho” em parceria com o Sindicato, das orientações de foco nos direitos humanos, por exemplo, buscar entender a realidade das mulheres na sua pluralidade, dos trabalhadores LGBTQIA+ e fomentar uma participação mais igualitária de gênero na gestão da empresa, visando à inclusão, à diversidade, à equidade e igualdade de oportunidades.

TABELA 11

Conteúdo das cláusulas de igualdade de oportunidades (2022).

Conteúdo das cláusulas – Igualdade de oportunidades 2022	Número de mesas
Igualdade nas promoções, remuneração e nas condições de trabalho	16
Igualdade nas promoções	12
Igualdade nas promoções e remuneração	7
Equidade de tratamento e valoração da força de trabalho	3
A empresa dará igualdade de oportunidades a qualquer trabalhador (a) sem distinção de sexo	1
Campanha para incentivar a promoção e o crescimento das mulheres	1
Comitês formados pelo sindicato e empresa para fomentar participação mais igualitária de gênero na gestão da empresa e entender a mulher na sua pluralidade	1
Igualdade nas contratações	1
Programas que visem ao desenvolvimento de seu quadro de pessoal, visando à otimização de seus processos empresariais, através do desenvolvimento de carreiras e remuneração de seus empregados	1
Total	43

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

| VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Em 2022, 18,6 milhões de mulheres brasileiras sofreram algum tipo de violência ou agressão, segundo dados de pesquisa encomendada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Essa pesquisa também indica que a rotina de violência diária foi a realidade para 50.962 mulheres, sendo, em geral, perpetrada por ex-companheiros, ex-maridos ou ex-namorados (31,3%) ou por atuais parceiros (26,7%). Esses dados corroboram a análise há muito repetida de que a violência contra as mulheres não se dá somente por desconhecidos na rua, mas majoritariamente no espaço doméstico e em relações de intimidade ou familiaridade.

Assim, uma frente importante do combate à violência e agressão às mulheres está no enfrentamento à violência doméstica. A Lei 11.340/2006, também conhecida como Lei Maria da Penha, tem como escopo principal a proteção das mulheres vítimas da violência doméstica e apresenta uma série de disposições a respeito do combate à violência tanto no sentido preventivo, como punitivo. Essa legislação é reconhecida internacionalmente como uma das mais avançadas no tema, em especial pelo seu caráter de atuação interdisciplinar, prevendo a articulação de ações de acolhimento e proteção à vítima e aos filhos, punição ao agressor, incentivo à produção de estudos e pesquisas sobre o tema, capacitação de agentes públicos para lidar com o problema e acolhimento das mulheres vítimas, entre outras questões.

O artigo 7º da Lei Maria da Penha identifica as formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, incluindo nesse rol não somente a violência física e sexual, mas também a violência psicológica, patrimonial e moral. A violência doméstica pode deixar marcas físicas, mas não somente, pois fere também a saúde mental e emocional, podendo afetar ainda o âmbito profissional e financeiro da vida das mulheres.

Frente a tais dados é impossível deixar de reconhecer a gravidade da situação de violência e discriminação sofrida pelas mulheres no Brasil. Considerando que, segundo a Pnad-C, em 2023 havia mais de 47 milhões de mulheres que faziam parte da força de trabalho brasileira, o mundo do trabalho é certamente afetado pelos danos causados pela cultura de violência contra as mulheres. Nesse sentido, a presença de garantias em negociação coletiva com vistas a acolher e proteger a mulher vítima de violência doméstica ou familiar, assim como combater a cultura de violência e feminicídio é, por um lado, um indício desses efeitos e, por outro, resultado de uma forte mobilização do movimento feminista e de mulheres na busca do enfrentamento da violência e discriminação de gênero e, por essa razão, deve ser valorizada.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

A pesquisa realizada sobre os instrumentos coletivos das categorias pertencentes ao painel de análise revela que o tema da violência doméstica ainda é pouco tratado pela negociação coletiva. Em 2014, apenas 12 negociações (0,5% do painel) registraram alguma cláusula a respeito em seus instrumentos coletivos. Em 2022, foram 42 negociações (1,8% do painel). Dentre as 42 negocia-

ções de 2022, encontram-se sete já registradas em 2014; as demais são novas. Isso significa, também, que cinco negociações que registravam cláusulas no primeiro ano da análise deixaram de registrar no segundo.

Em que pese a baixa ocorrência de cláusulas sobre violência doméstica, os dados indicam o crescimento da sua adoção, difundindo-se por novas categorias.

Na distribuição das negociações com cláusulas sobre violência doméstica segundo setores e atividades econômicas, em ambos os anos de análise, notou-se cláusulas apenas em negociações dos setores da indústria e dos serviços, sempre tendo em conta exclusivamente o painel selecionado de negociações. Não houve registros, portanto, em instrumentos coletivos dos setores do comércio e rural, tampouco nos instrumentos multissetoriais ou de setores mal definidos¹⁰.

Na indústria, foram encontradas cláusulas de violência doméstica nos instrumentos coletivos de trabalhadores e trabalhadoras metalúrgicas em 2014 e 2022, com crescimento no período, e a incorporação dos instrumentos das atividades da alimentação, papel, urbana e outras¹¹ no ano de 2022. Na indústria urbana¹², em especial, observou-se presença de cláusulas em 19% das negociações analisadas.

Nos serviços, foram observadas cláusulas nos instrumentos coletivos das atividades de agentes autônomos do comércio, secretárias¹³, saúde privada e turismo e hospitalidade, todas em 2014 e 2022; nos instrumentos coletivos de trabalhadores e trabalhadoras em segurança e vigilância, estas apenas em 2014; e nos instrumentos coletivos das atividades de seguros privados¹⁴, comunicação, educação privada e profissional liberal, estas apenas em 2022. As maiores incidências no setor são observadas entre os(as) securitários(as) (25% do painel de 2022); secretárias (20% do painel de 2022) e profissionais liberais (14,6% em 2022).

TABELA 12

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de violência doméstica, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor/Atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	0	0	293	0,0	0,0	100,0
Indústria	4	19	1.020	0,4	1,9	100,0
Alimentação	0	4	241	0,0	1,7	100,0

(continua)

10 Negociações de múltiplos setores ou de setores mal definidos foram classificadas em outros.

11 No caso, uma negociação que envolvia tanto trabalhadores e trabalhadoras do setor de vestuário, como dos calçados.

12 Atividade que reúne a produção e distribuição de energia elétrica e purificação e distribuição de água, entre outras atividades exercidas pelo estado ou empresas privadas no atendimento da demanda por energia elétrica, água e gás (com exceção das empresas produtoras de gás em vasilhame).

13 Classificadas em categoria diferenciada.

14 Classificada em bancos e seguros privados.

Metalúrgica	4	9	222	1,8	4,1	100,0
Papel	0	1	22	0,0	4,5	100,0
Urbana	0	4	21	0,0	19,0	100,0
Vestuário	0	0	32	0,0	0,0	100,0
Outras	0	1	62	0,0	1,6	100,0
Rural	0	0	62	0,0	0,0	100,0
Serviços	8	23	890	0,9	2,6	100,0
Ag. aut. comércio	1	1	41	2,4	2,4	100,0
Bancos e seg. priv.	0	1	4	0,0	25,0	100,0
Categ. diferenciada	2	3	15	13,3	20,0	100,0
Comunicações	0	3	35	0,0	8,6	100,0
Educação priv.	0	1	43	0,0	2,3	100,0
Prof. Liberal	0	7	48	0,0	14,6	100,0
Saúde privada	1	2	36	2,8	5,6	100,0
Segurança e vig.	3	0	25	12,0	0,0	100,0
Turismo e hosp.	1	5	269	0,4	1,9	100,0
Outros	0	0	21	0,0	0,0	100,0
Total Geral	12	42	2.286	0,5	1,8	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Quanto ao conteúdo das cláusulas observadas, foi possível identificar ao menos três grandes grupos de garantias, a saber: cláusulas que versam sobre ações das empresas no combate ou prevenção da violência doméstica; cláusulas que versam sobre jornadas, licenças e abonos de faltas à trabalhadora vítima de violência doméstica; e cláusulas que versam sobre contrato de trabalho, como estabilidade no emprego da trabalhadora vítima da violência doméstica ou sua transferência para outro local de trabalho. Todas as análises a seguir, assim como os exemplos apresentados, foram retirados dos instrumentos coletivos de trabalho do ano de 2022.

AÇÕES DAS EMPRESAS

As cláusulas relativas a ações das empresas estão presentes em 18 negociações de 2022, o que representa 43% das negociações com cláusulas nesse ano. Em certo sentido, as cláusulas desse grupo ecoam o artigo 8º da Lei Maria da Penha, mais especificamente o inciso V:

Art. 8º A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais, tendo por diretrizes:
(...)

V - a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência doméstica e familiar contra a mulher, voltadas ao público escolar e à sociedade em geral, e a difusão desta Lei e dos instrumentos de proteção aos direitos humanos das mulheres.

É o caso, por exemplo, de cláusula presente em acordo de trabalhadores e trabalhadoras no segmento do turismo e hospitalidade de Cubatão, em São Paulo, em que as empresas se comprometem a promover, juntamente com a entidade sindical da categoria, campanhas de interesse das trabalhadoras, dentre essas, as relativas ao combate à violência doméstica:

DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

A empresa, juntamente ao Sindicato profissional, se compromete a promover e divulgar palestras, oficinas, obras, disponibilizar mural e quadro de avisos à entidade sindical, em local visível aos seus funcionários e datas previamente agendadas com a Entidade Sindical e dar destaque às seguintes campanhas:

- De prevenção e combate ao assédio sexual, moral e discriminação no local de trabalho;
- Proteção do direito das mulheres e combate à violência contra a mulher;
- Prevenção do câncer de mama e próstata;

Parágrafo único - O estabelecido acima, não exclui qualquer iniciativa ou programa já existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatório no local de trabalho.

Em convenção coletiva de trabalhadores e trabalhadoras securitárias do estado de São Paulo, foi observada cláusula bastante detalhada sobre o tema, envolvendo adição de medidas para estimular o conhecimento sobre a violência doméstica, a possibilidade de criação de grupos de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas para a prevenção da violência doméstica, a possibilidade de alteração da jornada de trabalho para a mulher vítima de violência doméstica (o que torna essa cláusula pertencente também ao grupo relativo à jornada de trabalho), além do envolvimento do sindicato da categoria em ações contra a violência doméstica, como pode ser visto abaixo.

REPÚDIO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

As partes signatárias desta Convenção declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher, instituído por adesão voluntária conforme as medidas abaixo:

§ Primeiro: Do comunicado interno sobre a prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher. As seguradoras informarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual), por meio de comunicado interno, sem prejuízo da possibilidade de adoção de outras medidas reputadas cabíveis pela seguradora.

§ Segundo: Por meio de canais internos e de apoio, a seguradora informará, a todos os seus empregados, quanto aos termos desta Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente à adoção de outras medidas reputadas cabíveis.

§ Terceiro: Outras medidas, a critério da seguradora. A seguradora, a seu critério, poderá:

a) Criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais para esse tipo de situação.

b) Oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

§ Quarto: Da participação do sindicato profissional: o sindicato profissional signatário desta Convenção também poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico para ser acionado por empregada que sofreu violência doméstica ou familiar.

§ Quinto: Da responsabilidade das seguradoras: a seguradora não poderá ser responsabilizada por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que porventura tenha acionado os canais internos e de apoio.

Também se destacam as cláusulas presentes em três acordos coletivos de empresas montadoras de automóveis (duas de São Bernardo do Campo e uma de Taubaté) que versam sobre o oferecimento de serviço de apoio de assistência social à trabalhadora vítima de violência doméstica. As três cláusulas possuem redação idêntica:

DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA, respeitadas as condições vigentes, poderá oferecer a sua EMPREGADA em situação de violência doméstica e familiar serviço de apoio de assistência social.

JORNADA, LICENÇAS E ABONOS DE FALTAS

As cláusulas sobre jornada, licenças e abonos foram verificadas em 29 negociações de 2022 – algo próximo a 70% das negociações com cláusulas nesse ano. O tipo de garantia mais frequente desse grupo refere-se à concessão de licenças às trabalhadoras vítimas de violência doméstica, presentes em 25 negociações. Um exemplo dessas cláusulas é a observada em acordo coletivo de trabalhadoras na indústria de bebidas¹⁵ de Minas Gerais:

LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias úteis para as empregadas vítimas de violência doméstica e familiar, permitindo-se a prorrogação em igual período nos casos de agravamento da situação. Parágrafo primeiro: A situação de violência prevista no caput poderá ser comprovada mediante apresentação, pela empregada beneficiária, de documentos comprobatórios do registro da ocorrência policial ou do processo de violência doméstica e familiar em curso.

Parágrafo segundo: Caso a empregada não deseje a divulgação dos documentos previstos no parágrafo anterior, a empregada deverá procurar o serviço de assistência social de sua unidade de trabalho, para que seja elaborado relatório circunstancial do ocorrido, para que seja encaminhado ao RH para processamento da licença, caso cabível.

¹⁵ Segmento pertencente à atividade econômica da alimentação.

Parágrafo terceiro: Caso o Sindicato possua área de assistência social, a empregada poderá valer-se da condição prevista no parágrafo segundo dirigindo-se à Entidade Sindical, que emitirá o documento para liberação da licença.

Parágrafo quarto: Nos casos previstos no caput desta cláusula, a empregada vítima terá preferência na transferência de local de trabalho para qualquer unidade da EMPRESA dentro do território nacional, desde que solicitado pela mesma, sempre no interesse da preservação da sua integridade física e psicológica, prevalecendo o sigilo sobre as condições da movimentação.

Parágrafo quinto: Esta licença não substitui o afastamento previsto nos termos do disposto no item II, §2º, artigo 9º da Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

Como visto, a cláusula acima assegura a licença de 5 dias úteis para a trabalhadora vítima de violência doméstica, mediante comprovação por registro de boletim de ocorrência policial ou relatório circunstanciado do serviço social da empresa, entre outros assuntos¹⁶.

As cláusulas que versam sobre o tema apresentam licenças que variam entre quatro e quinze dias, em geral mediante apresentação de boletim de ocorrência policial ou mediante decisão judicial de afastamento. A cláusula a seguir, de secretárias do Distrito Federal, é um exemplo de garantia em que é citada a atuação do Poder Judiciário.

LEI MARIA DA PENHA

À secretária vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

I – O afastamento de que trata a presente Cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

Em cláusula semelhante observada em outro acordo da mesma categoria do Distrito Federal, a concessão da licença será a determinada pelo Poder Judiciário, porém, limitada a 14 dias, período a partir do qual as empresas ficam desobrigadas do seu cumprimento.

A cláusula abaixo, presente em acordo de montadora de veículos de São José dos Campos, no estado de São Paulo, é assegurada, além de serviço de apoio da assistência social da empresa, a concessão de licença de até 15 dias, definidos segundo a própria assistência social.

DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empresa oferecerá a sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, devidamente comprovada, serviço de apoio e assistência social.

Nesta hipótese, a critério do serviço social da empresa, poderá ser concedido afastamento da prestação de serviço pelo prazo de até 15 (quinze) dias, sem prejuízo dos salários.

¹⁶ A transferência de local de trabalho e a citação de um dispositivo da Lei Maria da Penha, presentes na cláusula, serão objetivo de análise do próximo conjunto de garantias.

Outro conjunto de garantias relativas ao grupo em destaque é o das cláusulas de abonos de faltas, observadas em quatro negociações analisadas. O abono é assegurado para que a trabalhadora possa dar início aos procedimentos necessários para a formalização da denúncia de violência doméstica, além de dispor de tempo para si para recuperação do trauma ocorrido. Seguem dois exemplos presentes, respectivamente, em instrumentos coletivos de enfermeiros(as) do Ceará e engenheiros(as) do estado de São Paulo:

AUSÊNCIA REMUNERADA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A UNIMED Fortaleza abonará as faltas ao trabalho da empregada que venha a sofrer violência doméstica. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica/médica, bem como para adotar as providências que o caso demandar.

A quantidade de ausências abonadas dependerá de cada caso, devendo ser negociado com o serviço de orientação médica da Cooperativa, garantido o mínimo de dois dias úteis, para cada evento de violência doméstica. A empregada deverá apresentar boletim de ocorrência.

AUSÊNCIAS ABONADAS

Além das demais ausências justificadas na forma do artigo 473 da CLT, ficam assegurados aos empregados abrangidos: (...) O abono de ausências, para fins de formalização de denúncia de qualquer tipo de violência contra a mulher, junto às autoridades competentes. Neste caso, a empregada deverá entrar em contato com Serviço Social para o dimensionamento do período e dar andamento às demais tratativas sobre o período de licença.

Além dos dois conjuntos de garantias apresentados anteriormente (sobre licenças e sobre abonos), verificou-se uma garantia relativa ao direito de alteração da jornada de trabalho da trabalhadora vítima de violência doméstica para que esta não corra o risco de ser importunada por seu agressor. Trata-se de cláusula de trabalhadores(as) securitários(as) já vista anteriormente, da qual será feito o seguinte destaque:

b) Oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre sua rotina.

CONTRATO DE TRABALHO: ESTABILIDADE E TRANSFERÊNCIA

As cláusulas que versam sobre estabilidade no emprego estão presentes em seis negociações de 2022, ou 14% do painel de negociação com cláusulas sobre violência doméstica no ano. Essa garantia encontra respaldo na Lei Maria da Penha, no inciso II do primeiro parágrafo do artigo 9º, que diz:

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

(...)

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

A título de exemplo das garantias previstas nesse grupo, observe-se a cláusula presente em acordo coletivo de agentes autônomos do comércio de Sumaré, no estado de São Paulo.

ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do Governo Federal, Estadual ou Municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, terá assegurada a manutenção do vínculo empregatício por até 06 (seis) meses, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, inciso I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

Outra garantia observada é a que se refere à transferência de local de trabalho. O trecho abaixo refere-se à cláusula já citada anteriormente, referente a acordo coletivo de empresa de bebidas de Minas Gerais:

LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

(...) Nos casos previstos no *caput* desta cláusula, a empregada vítima terá preferência na transferência de local de trabalho para qualquer unidade da EMPRESA dentro do território nacional, desde que solicitado pela mesma, sempre no interesse da preservação da sua integridade física e psicológica, prevalecendo o sigilo sobre as condições da movimentação.

TABELA 13

Conteúdo das cláusulas sobre violência doméstica (2022).

Conteúdo das cláusulas – Igualdade de oportunidades 2022	Número de mesas
Ações das empresas	18
Jornada, licenças e abonos de faltas	29
Contrato de trabalho: estabilidade e transferência	6
Total	42

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.
Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

I ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio moral ou sexual em ambiente de trabalho caracteriza-se como uma grave violência e pode ter impactos profundos na saúde física e mental das pessoas afetadas. A vivência de uma situação de assédio moral ou sexual pode levar a vítima a desenvolver transtornos mentais e emocionais, que invariavelmente afetam sua inserção profissional.

São os princípios machistas de desvalorização das mulheres e das questões relacionadas ao feminino, que culminam nas desigualdades de oportunidade e remuneração no mundo do trabalho e levam as mulheres a serem as principais vítimas do assédio no ambiente de trabalho.

Não há, na esfera federal, uma definição de assédio moral, havendo, no entanto, legislações no âmbito estadual e municipal, as quais convergem para caracterizá-lo como a exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias e humilhantes, de maneira intencional, repetida e prolongada no exercício de suas funções e no âmbito do trabalho. O assédio moral visa a causar desequilíbrio emocional, instabilidade mental ou dano moral por meio de conduta abusiva, ferindo a dignidade da pessoa.

No que se refere à definição de assédio sexual, reporta-se ao Código Penal Brasileiro no artigo 216 A, incluído pela Lei 10.224, de 15 de maio de 2001, a caracterização de assédio sexual como o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. É estipulada pena de detenção de um a dois anos para aqueles que infringirem o código.

A convenção 190 da OIT é a primeira norma internacional a abordar a prevenção, coibição e eliminação da violência no âmbito do trabalho, incluindo o assédio moral e sexual como uma de suas expressões. O Brasil ainda não é signatário da Convenção 190 da OIT, muito embora o movimento sindical e grande parte da sociedade civil demandem a ratificação. Tornar-se um país signatário da Convenção 190 obrigaria o estado brasileiro a criar legislações estabelecendo a caracterização do assédio, além de estabelecer mecanismos de prevenção, combate e punição. Esse seria um grande apoio para as lutas do movimento sindical de combate ao assédio moral – cada vez mais presentes nas organizações de processos de trabalho de metas inalcançáveis a serem executadas em constante pressão – e ao assédio sexual.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

De maneira geral, pode-se observar a disseminação do tema do assédio nas negociações coletivas do painel do estudo. Em 2014, eram 66 as mesas que abordaram o tema, já em 2022, 152 instrumentos coletivos traziam cláusulas sobre o assédio. Muito embora se observe esse movimento de fortalecimento do tema nas mesas de negociação, ainda é um número muito reduzido, dado que representam quase 3% das mesas do painel em 2014 e pouco menos de 7% em 2022.

Os setores econômicos que agregam o maior número de negociações é o de serviços e a indústria. O setor de serviços registrou em 2014 28 mesas que abordaram cláusulas relacionadas ao assédio em ambiente de trabalho. Em 2022, observa-se um aumento expressivo, mais especificamente na categoria de turismo e hospitalidade, que atingiu 95 mesas. Destaca-se que, nas negociações da categoria de turismo e hospitalidade, alguns sindicatos laborais conquistaram cláusulas sobre o tema em diversas mesas de negociação compostas com diferentes repre-

sentantes patronais, potencializando esse movimento de fortalecimento do combate de tal prática danosa no ambiente de trabalho.

A indústria, em 2014, representava o setor com o maior número de mesas de negociação que abordaram o combate ao assédio (32 registros), disseminadas principalmente nas categorias químicas e farmacêuticas, metalúrgica e alimentação. Os dados de 2022 indicam que essas seguem sendo as categorias com maior adesão ao tema, tendo sido observada a ampliação de mesas na indústria de alimentação de 6 para 9 registros, assim como na metalurgia, em que as mesas passaram de 6 para 12.

O setor de comércio teve crescimento mais moderado, passando de 6 mesas em 2014 para 9 mesas em 2022, aumento puxado principalmente pela categoria atacadista e varejista. Por fim, destaca-se também o setor rural, que em 2014 não tinha nenhuma mesa registrada no tema e em 2022 passou a somar duas negociações com cláusulas de combate ao assédio.

TABELA 14

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de combate ao assédio, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	6	9	293	2,0	3,1	100,0
Atacadista e varejista	5	8	208	2,4	3,8	100,0
Min. deriv. petr.	1	1	40	2,5	2,5	100,0
Indústria	32	46	1.020	3,1	4,5	100,0
Alimentação	6	9	241	2,5	3,7	100,0
Construção e mob.	2	3	159	1,3	1,9	100,0
Extrativa	1	3	27	3,7	11,1	100,0
Fiação e tecelagem	3	2	37	8,1	5,4	100,0
Gráfica	2	1	19	10,5	5,3	100,0
Metalúrgica	6	12	222	2,7	5,4	100,0
Papel	0	1	22	0,0	4,5	100,0
Química e farm.	12	10	131	9,2	7,6	100,0
Outras	0	5	62	0,0	8,1	100,0
Rural	0	2	62	0,0	3,2	100,0
Serviços	28	95	890	3,1	10,7	100,0
Ag. aut. comércio	4	4	41	9,8	9,8	100,0
Categ. diferenciada	4	3	15	26,7	20,0	100,0
Comunicações	3	4	35	8,6	11,4	100,0
Conselhos prof.	1	5	19	5,3	26,3	100,0
Difusão cultural	1	2	94	1,1	2,1	100,0
Educação privada	1	9	43	2,3	20,9	100,0

(continua)

Proc. dados	0	1	10	0,0	10,0	100,0
Profissional liberal	2	1	48	4,2	2,1	100,0
Saúde privada	4	4	36	11,1	11,1	100,0
Sindical	3	5	21	14,3	23,8	100,0
Transportes	1	9	220	0,5	4,1	100,0
Turismo e hosp.	4	48	269	1,5	17,8	100,0
Outros	0	0	21	0,0	0,0	100,0
Total Geral	66	152	2.286	2,9	6,6	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Com relação ao conteúdo das cláusulas, observa-se que havia garantias sobre o assédio moral, sobre assédio sexual e algumas tratavam de ambos os tipos de assédio. A maior parte das cláusulas que tratavam de ambas as práticas registravam as mesmas garantias ou considerações, independentemente do tipo de assédio.

Em 2022, verificou-se que 152 mesas trouxeram dispositivos contratuais sobre o assédio. Todas essas mesas trataram do assédio moral. As cláusulas de assédio sexual foram observadas em 75 mesas de negociação. Ou seja, 77 negociações trataram exclusivamente do assédio moral e 75 trataram dos dois tipos de assédio, ora em uma mesma cláusula, ora em cláusulas separadas. Observou-se três grandes tipos de garantias: princípios contra o assédio, investigação de denúncia e atividades de formação e sensibilização. Em alguns casos, as cláusulas tratavam de um ou mais tipos de garantias.

PRINCÍPIOS CONTRA O ASSÉDIO

O grupo mais frequente foi o denominado “Princípios contra o assédio”, e congrega os textos que trazem (i) dizerem amplos, por vezes genéricos, de princípios éticos de repúdio à prática de assédio por parte da empresa ou das entidades sindicais signatárias, assim como (ii) tipificações das práticas abusivas. Cláusulas desse tipo foram observadas em 121 mesas de negociação que tratam de assédio, sejam elas somente em cláusulas de assédio moral ou em cláusulas que incluem também disposições sobre assédio sexual¹⁷, o que totaliza 79,6% das mesas com cláusulas sobre assédio.

Em geral, não são assegurados mecanismos para fazer valer tais preceitos no âmbito do trabalho e muito menos formas de punição, o que eventualmente pode indicar que deve haver investigação de denúncias, mas sem detalhamentos do procedimento. Alguns casos registram

¹⁷ Do universo de mesas de negociação com cláusulas de assédio sexual (75 negociações), 57 trouxeram disposições sobre princípios éticos, o que representa 76% do seu total.

a intenção de promover a divulgação dos princípios e ações de coibição à prática do assédio, mas não apresentam metas e diretrizes mais concretas que sugiram que a campanha ou o plano de ação será de fato colocado em prática ou que, ao menos, já esteja em planejamento.

Um exemplo dessas cláusulas é a observada em contrato coletivo da indústria metalúrgica:

ASSÉDIO E/OU CONSTRANGIMENTO MORAL

As entidades e as empresas signatárias da presente convenção coletiva de trabalho manifestam seu repúdio a qualquer tipo de assédio e/ou constrangimento moral. As partes tomarão providências para coibir práticas e atos que resultem em assédio e/ou constrangimento moral de qualquer espécie.

Ou como a cláusula do comércio atacadista e varejista:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As partes declaram total repúdio a quaisquer das formas de assédio moral e sexual porventura ocorridos na relação de emprego, sejam os perpetrados por prepostos da empresa, sejam pelo empregado ou empregador.

Esse grupo também incorpora as cláusulas que apresentam tipificações do que é considerado assédio moral, que inclui práticas vexatórias ou humilhantes, xingamentos, tratamento desrespeitoso, ridicularização, intimidação, ameaças, entre outras práticas. A cláusula a seguir, firmada por sindicato de categoria de turismo e hospitalidade, apresenta uma tipificação bem detalhada:

ASSÉDIO MORAL

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho. As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer formas de assédio moral.

Parágrafo primeiro: Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

Parágrafo segundo: As empresas comprometem-se a manter ações permanentes de prevenção contra assédio moral no ambiente de trabalho, mediante campanhas de conscientização dos trabalhadores e gestores sobre o tema.

Há também cláusulas que, além de indicar práticas que se caracterizam como assédio moral, também apresentam situações que não podem ser caracterizadas como prática abusiva,

como, por exemplo, o remanejamento de trabalhador de setor, justificando que conflitos e desavenças que não exponham a dignidade moral não são caracterizados por assédio moral. A seguir, um exemplo de cláusula da categoria de difusão cultural com esse teor:

ASSÉDIO MORAL

O sindicato coibirá qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude), que incite situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias e discriminatórias, promovidas tanto por superior hierárquico, como por qualquer outro empregado, mesmo inexistindo entre eles relações de subordinação, dentro de suas instalações, no exercício funcional de seus empregados. a) Em decorrência da relevância deste assunto, o sindicato poderá desenvolver atividades objetivando orientar os empregados acerca do assunto. b) O assédio moral, para se caracterizar, é preciso conduta agressiva ou vexatória, com o objetivo de constranger, humilhar, fazer a pessoa se sentir inferior, ou seja, a prática contra a dignidade humana, em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante tempo prolongado sobre outra pessoa, com o objetivo de desestabilizá-la psicologicamente. c) O assédio moral no trabalho não poderá ser confundido com outros conflitos ou atitudes levianas, esporádicas e/ou isolados, ou mesmo com exigências do gestor e práticas modernas de competitividade e qualificação. A seguir, algumas situações que não podem ser consideradas assédio moral no trabalho: Exigências profissionais – Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas do trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Conflitos – Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender sua posição. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral, por si mesmas.

Com relação à descrição do que é considerado assédio sexual, merece ser destacado o trecho de cláusula que registra uma proteção à trabalhadora que sofrer assédio sexual, qual seja, a anulação de eventuais penalidades que possa ter sofrido relacionadas com a situação de abuso. A seguir, apresenta-se a transcrição da garantia negociada em mesa da indústria de alimentação:

ASSÉDIO SEXUAL - FALTA GRAVE

Será considerado falta grave o assédio sexual, entendido como tal qualquer manifestação que, mediante ameaça ou coação, objetive a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, considerando nulas todas as penalidades, inclusive as dispensas imputadas à vítima em razão da resistência ao assédio previsto.

ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Um tipo de garantia verificada em muitas cláusulas analisadas é a previsão de planejamento e/ou realização de atividades de formação visando ao combate às práticas de assédio moral e assédio sexual, assim como atividades e campanhas de divulgação e sensibilização sobre o tema. Foram identificadas 29 mesas de negociação (19% das mesas com cláusulas de assédio) com esse tipo de garantia. As cláusulas que abordavam atividades de formação e sensibilização com relação ao tema do assédio sexual foram identificadas em 16 mesas de negociação¹⁸.

As cláusulas classificadas neste grupo traziam algum detalhamento sobre as campanhas, o tipo de atividades ou ações¹⁹. Em geral, as cláusulas direcionavam as campanhas para os empregados, de forma genérica, mas algumas ressaltavam que a gestão da empresa deveria ser foco desse tipo de ação. Considerando que as práticas de assédio moral e sexual acontecem com frequência sob condições de relações hierárquicas na empresa, o requisito de que gestores, gerentes, supervisores e chefia em geral devam participar como público-alvo de campanhas de formação, sensibilização e divulgação de ações de combate ao abuso, merece destaque como garantia positiva.

Um exemplo de cláusula com essa abordagem foi negociado na categoria da indústria gráfica

CAMPANHAS DE RELAÇÕES HUMANAS

As empresas promoverão, pelo menos uma vez ao ano, para os seus encarregados e líderes de produção, bem como para todos que ocupem cargos de chefia, a realização de campanhas para melhoria das relações humanas. Parágrafo Único - Recomenda-se às empresas incluírem nas campanhas orientação e conscientização sobre as consequências que podem advir da prática de assédio sexual.

Algumas cláusulas estipulam critérios de temporalidade, como a realização de uma palestra ou ação por ano. Em uma cláusula da indústria química e farmacêutica, estipula-se a condição de que as atividades ocorram durante expediente de trabalho, o que ampliaria a possibilidade de trabalhadoras e trabalhadores participarem de fato das ações realizadas. Garantia semelhante foi negociada em mesa de trabalhadoras e trabalhadores de sindicatos e federações, a qual assegura que o empregador libere a equipe para participação dos eventos sobre a temática.

Outro detalhamento presente nas cláusulas é o tipo de atividade a ser conduzida sobre o combate ou a prevenção do assédio moral e assédio sexual. Foram observados registros abordando atividades como palestras, circulares, cartilhas, seminários, campanhas, oficinas, cursos, ações de orientação ou programa.

¹⁸ Considerando as 75 negociações com cláusulas de assédio sexual, as 16 que trouxeram esse tipo de garantia representam (21,3%).

¹⁹ Optou-se por não incluir nesse grupo as cláusulas que trouxessem conteúdos muito genéricos e sem garantias de implementação. Essas foram classificadas no grupo princípios contra o assédio. Desta forma, temos uma análise sobre cláusulas que trazem garantias com maiores indícios de aplicação.

Uma condição que merece destaque é o caso de garantias que mencionam a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de acidentes), SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho), ou registram que deve haver participação de entidade sindical laboral no planejamento ou desenvolvimento das atividades de sensibilização. São condições interessantes, pois ampliam a possibilidade de participação de trabalhadores e trabalhadoras no planejamento das ações. A vinculação de ações de combate e prevenção de assédio moral e sexual às práticas já institucionalizadas nas empresas ou regradas por dispositivos legais – como é o caso da CIPA e SIPAT –, empenha maior força e amplia o respaldo para sua realização. A seguir, observa-se uma garantia de mesa de negociação da categoria metalúrgica com esse tipo de conteúdo:

FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

Recomenda-se que, na medida de suas possibilidades, ofereçam aos seus empregados orientações a respeito dos seguintes assuntos: a) Combate a quaisquer formas de discriminação ou assédio; b) Proteção, incentivo e valorização do trabalho da mulher; c) Prevenção ao câncer.

Parágrafo primeiro: Estas orientações poderão ser oferecidas por meio de treinamentos, cursos, seminários, apostilas, ou qualquer outro meio assemelhado, inclusive durante os procedimentos de recebimento dos novos empregados ou durante as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

Parágrafo segundo: A empresa deverá fazer a devida apuração em relação às eventuais denúncias de assédio ou discriminação, garantindo-se, sempre que possível, o sigilo dos denunciantes.

Algumas cláusulas asseguram a participação de entidade sindical laboral, destaque positivo que amplia a participação da classe trabalhadora no planejamento e na realização de atividades de combate ao assédio moral e sexual. Um exemplo são as negociações de trabalhadoras e trabalhadores em conselhos profissionais e da categoria de turismo e hotelaria, transcritas na sequência:

DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

O Conselho/Ordem implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual, devendo: a) promover conjuntamente com o Sindicato da categoria palestras e debates nos locais de trabalho; b) publicar ou divulgar obras específicas; c) realizar oficinas com especialistas da área; d) promover apuração dos fatos nos termos da Lei, com direito à ampla defesa e ao contraditório de todas as partes envolvidas no referido processo.

DAS CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO

A empresa, juntamente ao Sindicato profissional, se compromete a promover e divulgar palestras, oficinas, obras, e a disponibilizar mural e quadro de avisos à entidade sindical, em local visível aos seus funcionários e em datas previamente agendadas com a Entidade Sindical e dar destaque às seguintes campanhas: - De prevenção e combate ao assédio sexual, moral e discriminação no local de trabalho; - Proteção do direito das mulheres

e combate à violência contra a mulher; - Prevenção do câncer de mama e próstata;
Parágrafo único: O estabelecido acima não exclui qualquer iniciativa ou programa já existente da empresa para coibir as práticas de assédio moral, sexual ou discriminatório no local de trabalho.

INVESTIGAÇÃO DE DENÚNCIA

O grupo que concentra o menor número de mesas de negociação é o relacionado à investigação de denúncias de assédio. Essas cláusulas asseguram, com maior ou menor detalhamento, a obrigatoriedade de investigação de denúncias que se tornem públicas ou que cheguem aos gestores das empresas. Foram identificadas 13 mesas de negociação com cláusulas relacionadas à investigação de denúncias de assédio moral, sendo 9 delas também para os casos de assédio sexual.

Em grande parte dos registros, as garantias são genéricas, assegurando que serão acolhidas e encaminhadas para apuração todas as denúncias recebidas, que haverá abertura de inquérito administrativo para investigação e outras formulações semelhantes. Não havendo, portanto, detalhamento dos processos de investigação, das instâncias de apuração, dos prazos, das consequências quando comprovado o abuso e das medidas de proteção às vítimas. Ressalta-se que a pactuação, em negociação coletiva, de cláusula que obrigue a instauração de investigação de denúncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é por si só um avanço, muito embora, quando não assegurados procedimentos e critérios, a sua efetividade fique dependente da subjetividade da gestão da empresa.

Algumas cláusulas detalham parte do procedimento de investigação de denúncias. Foram observadas cláusulas que mencionam a criação de canal específico para recebimento de denúncias, o que proporcionaria menor constrangimento para a pessoa denunciante. Em alguns casos, é mencionada a participação de sindicato laboral, seja para encaminhamento de denúncias à empresa, seja a obrigatoriedade de que a entidade deva sempre ser notificada quando a empresa receber denúncias, o que permitiria a fiscalização do bom andamento da apuração.

Uma cláusula negociada pela categoria dos agentes autônomos do comércio, além de assegurar participação da entidade sindical laboral, também garante que trabalhadoras ou trabalhadores denunciante não sofram prejuízo funcional ou penalizações. Esse mecanismo dá mais segurança à pessoa denunciante, que não teme por uma represália pela simples abertura de apuração.

CONSTRANGIMENTO MORAL

A empresa obriga-se a implementar orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem a evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Na hipótese de denúncia por parte de empregado, fica garantida a imediata reunião do sindicato com a empresa, para avaliação e acompanhamento da referida denúncia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ao empregado denunciante de constrangimento moral, fica garantido que a denúncia não será fato gerador de prejuízo funcional ou de penalização.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Sempre que houver a ocorrência de ato de constrangimento moral constatada pelos trabalhadores, estes deverão fazer uma notificação do ocorrido junto à CIPA, que registrará em documento com data e assinado pelos cipeiros membros da comissão.

Outro destaque é a criação de conselho multidisciplinar composto por “representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato” o qual tem, entre outras funções, a de investigar as denúncias de assédio moral e sexual. Essa garantia é observada em cláusula no âmbito da negociação coletiva da indústria química e farmacêutica.

TABELA 15

Conteúdo das cláusulas de assédio (2022).

Conteúdo das cláusulas – Assédio 2022	Número de mesas
Princípios contra o assédio	121
Atividades de formação e sensibilização	29
Investigação de denúncia	14
Total	121

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ACOMPANHAMENTO DE FILHOS E DEPENDENTES

O direito à licença para acompanhamento de familiares, aqui entendidos como cônjuge, pais e mães, sogros e sogras, irmãos e irmãs e, principalmente, filhos e filhas, além de outras pessoas consideradas dependentes do trabalhador e da trabalhadora, em casos de necessidades como assistência à saúde e acompanhamento escolar, é conquista importante de todo cidadão e cidadã no mundo do trabalho.

Tal afirmação parte do princípio de que a vida das pessoas não se resume à sua dimensão laboral, engano nutrido pela ampliação da esfera do trabalho sobre as outras esferas da vida; e que é preciso reconhecer que aos trabalhadores e, sobretudo, às trabalhadoras, a vida em sociedade exige outras demandas como, por exemplo, o das responsabilidades familiares²⁰.

²⁰ No entanto, vários economistas, em especial os de formação marxista, reconhecem a dimensão privada ou familiar da vida quando tratam dos imperativos e condicionantes da reprodução da mão de obra.

No caso específico do acompanhamento de familiares em suas necessidades médicas ou escolares, é preciso reconhecer que estas recaem principalmente sobre as mulheres, dado que, em nossa sociedade, os papéis de realização e gestão dos afazeres domésticos são ainda considerados, exclusiva ou preferencialmente, tarefas femininas.

Tendo isso em vista, a inclusão de garantias relativas ao acompanhamento de familiares em suas demandas por saúde e educação representa um ponto importante para alcançar a efetiva igualdade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho – sem a qual as trabalhadoras ficarão evidentemente prejudicadas no ambiente laboral.

O ideal é que as responsabilidades familiares, além incorporadas como um direito na legislação do trabalho, sejam igualmente compartilhadas entre homens e mulheres, e não recaiam apenas sobre elas. Mas a realidade nos impõe que as cláusulas ora tratadas possam ser consideradas no escopo das negociações relativas à questão de gênero.

A legislação brasileira reconhece poucos direitos relativos a acompanhamento de familiares e dependentes em caso de necessidades médicas. O artigo 473 da CLT, que trata do direito à ausência do trabalho sem prejuízo do salário, traz apenas uma disposição a respeito:

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

O artigo nada fala sobre outros familiares e dependentes, tampouco trata de acompanhamento escolar de filhos, tais como participação em reuniões escolares.

O artigo 473 é muito citado pelas negociações analisadas no presente estudo. Ele é frequente nas cláusulas sobre faltas ou fornecimento de atestados para concessão de abonos de faltas. Em alguns casos, a cláusula resume-se a citar o artigo, sem acrescentar nada de novo ao estudo. Essas cláusulas não serão consideradas no cômputo das negociações com garantias, dado que todos os trabalhadores e trabalhadoras já estão cobertos pelo artigo.

Antes de apresentar os resultados da pesquisa, é importante destacar a existência do Precedente Normativo 95 (PN 95) do Tribunal Superior do Trabalho, citado em diversas cláusulas analisadas, que assegura um direito maior que o previsto no Art. 473 da CLT. No PN 95, o direito a ausência passa a ser semestral (e não anual, como na CLT), amplia a idade do filho (filho menor, e não mais de até seis anos) e inclui o dependente previdenciário. Diz o Precedente:

ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)
Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. (TST, Precedente Normativo nº 95)

Quanto à ausência no trabalho por acompanhamento escolar de filhos e dependentes, não há dispositivo legal a respeito.

No cenário internacional, existem ao menos dois documentos importantes sobre o tema: a Convenção 156 da OIT, relativa “à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares”²¹, e a Recomendação 165 da mesma organização, intitulada “recomendação sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família”²², ambos [os documentos] de 1981. Tanto a convenção como a recomendação sinalizam a necessidade de buscar a conciliação entre tempo de trabalho e família, encarada como uma questão social. O Brasil ainda não é signatário dos dois documentos, mas deu início ao processo de ratificação em 2023²³.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

A pesquisa nos instrumentos coletivos das 2.286 mesas de negociação analisadas revelou que cerca de 35% delas registraram cláusulas sobre o tema nos anos de 2014 e 2022. O número exato foi de 807 negociações em 2014 e 802 em 2022.

A comparação também revelou que 146 negociações que registraram cláusulas a respeito em 2014 não o fizeram em 2022; e 141 negociações que registraram cláusulas em 2022 não o fizeram nos instrumentos coletivos de 2014. Logo, apenas 661 negociações registraram cláusulas nos dois anos e 1.338 (58% do total de mesas de negociação) não registraram cláusulas em nenhum dos dois anos.

Como visto anteriormente, a ausência de cláusula sobre abono de falta para acompanhamento de filhos e dependentes não implica em ausência do direito, dado que esse é assegurado pela CLT e pelo PN 95. No entanto, chama a atenção o número de categorias que não dispõem sobre o tema em seus instrumentos coletivos.

Em relação à distribuição econômica da negociação em análise, as negociações do setor do comércio registraram o maior percentual do universo de 2014 (43% do total no setor), mas perderam em 2022, atingindo o percentual de 38,2% em 2022, percentual este praticamente igual ao observado pelas negociações dos serviços no mesmo ano (38,1%). Dentro do comércio, destacam-se as negociações de trabalhadores e trabalhadores no comércio de minérios e derivados de petróleo (52,5% nos dois anos) e as negociações no comércio atacadista e varejista (43,8% em 2014 e 40,9% em 2022).

No setor de serviços, o segundo com maior percentual de negociações com cláusulas sobre o tema, destacam-se as negociações em processamento de dados (70% em 2014 e 60% em 2022), agentes autônomos no comércio (58,5% nos dois anos), educação privada (que salta de 34,9%, em 2014, para 53,5%, em 2022), saúde privada (de 44,4%, em 2014, para 52,8%, em

21 https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm

22 https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang-pt/index.htm

23 <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvultou/cuidado/ratificacao-da-convencao-156-da-oit-e-o-compromisso-global-pela-igualdade-de-oportunidades>

2022) entre outras atividades. Há também destaques negativos, como a baixa incidência de cláusulas nas negociações da segurança e vigilância e em transportes, ainda que, neste caso, em particular, a incidência tenha aumentado em 2022.

Na indústria, que registra cláusulas em cerca de 1/3 das suas negociações, as maiores incidências são observadas nas categorias de artefatos de borracha (64,7%, em 2014, e 70,6%, em 2022), vestuário (59,4%, em 2014, e 62,5%, em 2022) e outras, como têxteis, indústrias gráficas, indústrias do papel e indústrias do vidro, com percentuais em torno de 50% das negociações cada. Chama a atenção o percentual baixo apresentado pelas categorias dos trabalhadores e trabalhadoras urbanitárias.

No setor rural, por fim, há poucos registros. Foram observadas cláusulas em 17,7% das negociações de 2014 e 12,9% das negociações de 2022. Uma queda, portanto.

TABELA 16

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de violência doméstica, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	126	112	293	43,0	38,2	100,0
Armazenador	3	2	14	21,4	14,3	100,0
Atacadista e varejista	91	85	208	43,8	40,9	100,0
Min. deriv. petr.	21	21	40	52,5	52,5	100,0
Práticos de farmácia	1	1	3	33,3	33,3	100,0
Propagandistas	10	3	24	41,7	12,5	100,0
Indústria	341	342	1.020	33,4	33,5	100,0
Alimentação	77	81	241	32,0	33,6	100,0
Artefatos de borracha	11	12	17	64,7	70,6	100,0
Calçado	6	3	12	50,0	25,0	100,0
Construção e mob.	48	47	159	30,2	29,6	100,0
Extrativa	9	7	27	33,3	25,9	100,0
Fiação e tecelagem	20	19	37	54,1	51,4	100,0
Gráfica	10	10	19	52,6	52,6	100,0
Joalheria	1	1	2	50,0	50,0	100,0
Metalúrgica	56	67	222	25,2	30,2	100,0
Papel	13	12	22	59,1	54,5	100,0
Química e farm.	47	36	131	35,9	27,5	100,0
Urbana	2	2	21	9,5	9,5	100,0
Vestuário	19	20	32	59,4	62,5	100,0
Vidros	1	1	2	50,0	50,0	100,0

(continua)

Outras	21	24	62	33,9	38,7	100,0
Rural	11	8	62	17,7	12,9	100,0
Serviços	328	339	890	36,9	38,1	100,0
Ag. aut. comércio	24	24	41	58,5	58,5	100,0
Bancos e seg. Priv.	1	1	4	25,0	25,0	100,0
Categ. diferenciada	4	2	15	26,7	13,3	100,0
Comunicações	13	13	35	37,1	37,1	100,0
Conselhos prof.	9	15	19	47,4	78,9	100,0
Cultura física	1	1	1	100,0	100,0	100,0
Difusão cultural	38	33	94	40,4	35,1	100,0
Educação privada	15	23	43	34,9	53,5	100,0
Prest. serv. terceiros	2	2	7	28,6	28,6	100,0
Proc. dados	7	6	10	70,0	60,0	100,0
Profissional liberal	15	21	48	31,3	43,8	100,0
Saúde privada	16	19	36	44,4	52,8	100,0
Segurança e vig.	5	3	25	20,0	12,0	100,0
Sindical	11	11	21	52,4	52,4	100,0
Transportes	20	23	220	9,1	10,5	100,0
Turismo e hosp.	147	142	269	54,6	52,8	100,0
Outros	1	1	21	4,8	4,8	100,0
Total Geral	807	802	2.286	35,3	35,1	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

A análise do conteúdo das cláusulas procurou observar algumas questões mais frequentes. Em primeiro lugar, o motivo determinante para a concessão de licença ou abono de falta²⁴. Nesse quesito, procurou-se identificar se as garantias abrangiam faltas por (i) motivos educacionais, como ausência para participar de atividades escolares dos filhos, ou (ii) motivos de saúde, como acompanhamento de familiares e dependentes em consultas médicas, consultas ao dentista, internações hospitalares e outras afins.

O segundo elemento considerado refere-se ao número de dias abrangidos pela garantia, o que envolve, também, a sua frequência (quantos dias por ano, por semestre, por mês etc.). Há desde casos em que a negociação não apresenta um número de dias definido a até as que não só definem o número, como também o diferenciam segundo motivo ensejador da ausência, o que será visto mais à frente.

²⁴ Em alguns casos, o instrumento assegurava apenas o reconhecimento das faltas (o que se costuma chamar de faltas justificadas), o que implica desconto dos dias ausentes sem, no entanto, que esses reflitam em descontos do descanso semanal remunerado, férias, 13º salário e em sanções por parte das empresas.

O terceiro aspecto considerado refere-se à pessoa que será a razão para a ausência do trabalhador ou trabalhadora. Em geral, as cláusulas falam em filhos e/ou dependentes, eventualmente diferenciando o chamado “dependente inválido”, como observado em muitas cláusulas, mas podendo envolver também outros familiares, como pais, mães, sogros, sogras, irmãos, irmãs etc.

Por fim, a análise considerou a idade do filho, filha e outros dependentes cobertos pela garantia.

Para a análise, serão considerados os conteúdos das cláusulas observados no ano de 2022.

MOTIVO DA AUSÊNCIA

Das negociações com cláusulas sobre licença ou abono de falta para acompanhamento de familiares e dependentes em 2022, quase a totalidade tratou de questões de saúde. Apenas uma tratou exclusivamente de educação, sem nada falar sobre saúde. Já as cláusulas relativas a ausências por motivos escolares foram observadas em apenas 43 negociações, o que representa cerca de 5% das negociações com cláusulas sobre licença ou abono de falta em 2022, e menos de 2%, considerando o total de negociações analisadas.

A disparidade entre os resultados pode ser decorrente do fato de que o abono de falta por motivos escolares não está previsto em lei, ao contrário dos abonos por motivos de saúde.

Começando pelas licenças por motivos educacionais, estas tratam, geralmente, da permissão para a ausência em casos de reunião escolar, como pode ser visto no exemplo abaixo, dos metalúrgicos e metalúrgicas do Paraná:

ABONO DE FALTA À EMPREGADA MÃE

Os Empregados (pais, mães ou responsáveis com guarda judicial comprovada) que tenha(m) filho(s) cursando o 1º e 2º graus, quando convocados para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com o de sua jornada de trabalho, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho, apresentando à empresa a convocação da escola.

A cláusula a seguir, de trabalhadores e trabalhadoras no segmento das comunicações do Distrito Federal, aborda tanto questões de saúde, como escolar. Nela, é possível observar tanto a questão da frequência (3 dias por semestre), quanto o limite de idade do dependente (12 anos):

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, as seguintes ausências: (...) d) 03 (três) dias por semestre em caso de acompanhamento de filho menor de 12 anos, em consultas médicas e acompanhamento escolar.

E, em cláusula presente em instrumento coletivo da categoria de trabalhadores e trabalhadoras no Conselho Regional de Fonoaudiologia do Rio Grande do Sul, a garantia é estendida a casos de adaptação de filhos à creche.

ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

O CRFa-7ª abonará as faltas das mães ou pais que se ausentarem para participação de reunião para acompanhamento escolar, nos termos dos artigos 1º ao 6º do ECA. O abono fica condicionado à prévia comunicação e comprovação posterior, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas. **No caso de adaptação em creche/escola dos filhos até 7 anos, será abonado o desconto das horas de 1 turno ao empregado a), no período máximo de 15 (quinze) dias, sem prejuízo do salário** (grifo nosso).

Quanto a abonos e licenças relativos a questões de saúde, os casos mais frequentes são aqueles relacionados a acompanhamento de familiares – geralmente filhos – e outros dependentes em casos de consulta médica e internação hospitalar. A pesquisa identificou, também, alguns casos de acompanhamento de consulta odontológica e outras especialidades, como se verá a seguir.

A cláusula abaixo, do comércio do Rio Grande do Sul, é um exemplo típico de cláusula sobre abono de falta para consulta médica de filho.

ABONO DE PONTO PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

A empresa abonará a falta ao trabalho do empregado que levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, comprovada por atestado médico apresentado nos dois dias subsequentes à ausência.

O próximo exemplo é de cláusula constante em acordo da categoria dos trabalhadores e trabalhadoras na área da difusão cultural de Alagoas. O texto assegura o direito à ausência em casos de consulta médica e internação hospitalar, prevendo prazos diferentes para cada situação:

ABONO DE FALTAS

Fica estabelecido o abono de até 1 falta por semestre no caso de necessidade de consulta médica de filho de até 14 anos de idade ou dependente legal absolutamente incapaz, de até 2 dias por ano em caso de internamento de filho menor ou dependente legal absolutamente incapaz, ou cônjuge (...) mediante comprovação por declaração médica, sem prejuízo da remuneração e de demais direitos.

Os trabalhadores e trabalhadoras em indústria alimentícia de Santa Catarina conseguiram assegurar o direito à ausência para consulta a dentistas e para vacinação de filhos:

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá ausentar-se da empresa, sem prejuízo dos salários, pelos seguintes motivos e pelos dias a seguir indicados: (...)

c) Internamento de: cônjuge, filho, pai, mãe: 02 (dois) dias; d) - Nascimento de filho: 05 (cinco) dias.

e) Acompanhamento à consulta médica, odontológica, para vacinação ou exame de filho(a) menor de 17 anos, por um dos pais ou responsáveis, quando ambos trabalharem

na mesma empresa, período a ser estipulado em declaração dada pelo profissional que atendeu o paciente.

Por fim, destaca-se a seguinte cláusula de empregados e empregadas no Conselho Regional de Profissionais de Relações Públicas do Rio Grande do Sul. A cláusula é muito abrangente em seu escopo:

ATESTADOS MÉDICOS, ODONTOLÓGICOS, PSICOLÓGICOS E TERAPEUTICOS

(...) Parágrafo primeiro: Serão aceitos para abono da ausência das mães, dos pais ou do responsável econômico, os atestados emitidos por médicos, psicólogos, fisioterapeutas e odontólogos em nome do(s) filho(s) ou dependente econômico menor(es) de 16 (dezesesseis) anos.

DIAS DE AUSÊNCIA

O segundo aspecto em análise refere-se ao número de dias de ausência permitido pela cláusula de abono de faltas ou licença. A pesquisa constatou uma grande diversidade de situações. Em primeiro lugar, as garantias podem ser diferenciadas segundo o motivo da ausência, como observado nos exemplos anteriores: há casos em que a categoria define o número de dias para internação, outro para consulta médica. Nos casos em que também é assegurado o direito à falta para acompanhamento de atividades escolares, os limites de ocorrência desta podem ser específicos da garantia.

A definição do número de dias geralmente está condicionada à frequência. Um caso muito comum é o que estipula o número de ausências por ano, ou durante a vigência do instrumento coletivo, o que, na prática, representa o mesmo, dado que a maior parte dos instrumentos coletivos têm vigência de um ano. Nesses casos, a quantidade de faltas abonadas varia de 1 a 20 dias no ano, conforme a negociação.

A cláusula a seguir, de empresa de segurança e vigilância de Pernambuco, assegura um abono de falta por ano para acompanhamento pediátrico de filho menor de um ano de idade.

ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE FILHOS MENORES

Fica assegurado aos empregados o abono de falta, mediante comprovação por declaração do pediatra, quando do seu efetivo acompanhamento à consulta médica de filho menor de um ano, devidamente cadastrado pelo Departamento de Pessoal da empresa, para fins de salário família, ficando essa concessão limitada à uma vez por ano.

A cláusula a seguir, de comerciários e comerciárias no estado do Paraná, trata de abono de 20 dias durante a vigência da convenção coletiva (ou seja, um ano).

DO ABONO DE FALTAS

Os (as) empregados (as) terão abonadas as faltas ao trabalho para acompanhamento

de enfermidade ou tratamento à saúde de seus filhos menores ou inválidos, comprovadas por atestado médico, limitadas a 20 (vinte) dias na vigência da presente convenção coletiva de trabalho. O mesmo direito caberá ao empregado (a) que detenha a guarda comprovada de filho/dependente na forma como ora pactuado.

Há casos em que a garantia é definida por semestres, trimestres, meses ou semanas. Por exemplo, em instrumento coletivo de trabalhadores e trabalhadoras da construção civil do Rio Grande do Norte, a ausência para acompanhamento de internação de esposa e filho será de uma vez por semana:

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário, mediante comprovação junto ao empregador, nas seguintes situações: (...) b) Na ocorrência de internação da esposa ou filho do empregado, o empregador concederá a liberação do empregado nos horários de visita, uma vez por semana, desde que apresente um documento que comprove.

O exemplo acima é oportuno também para explicitar um elemento observado em algumas cláusulas analisadas. Nessa cláusula, a garantia é estipulada para o homem trabalhador, nada falando sobre possíveis casos de trabalhadoras mulheres.

Há também casos – pouco frequentes – em que é permitida a ausência para cada eventualidade, sem estipulação de limites, como no caso da internação de cônjuge e/ou filho de trabalhador ou trabalhadora metalúrgico do Paraná:

AUSÊNCIAS LEGAIS

(...) c) No caso de internação hospitalar do cônjuge ou de filho, coincidente com a jornada de trabalho, quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro(a) efetuar a, o empregado(a), naquele dia, será liberado(a) do trabalho, sem qualquer prejuízo em sua remuneração, mediante posterior comprovação da data de internação.

Em relação a alguns casos de internação hospitalar, são permitidas duas ausências, uma no momento da internação, outra no momento da alta, como observado em convenção coletiva da indústria química do Pará:

ABONO DE FALTAS PARA INTERNAMENTO E ALTA HOSPITALAR

As partes convencionam que os empregados das empresas poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, sendo 01 (um) dia para a internação e 01 (um) dia para alta hospitalar, do cônjuge, filhos e dependentes cadastrados.

O caso a seguir estipula um dia de abono de faltas para cada 10 dias de internação, até o limite de 90 dias ao ano. O exemplo foi retirado da convenção coletiva do segmento da construção pesada no estado do Mato Grosso.

ABONO DE FALTAS

O Empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário, nos seguintes casos: (...) e) Por 1 (um) dia para cada 10 (dez) dias de internação hospitalar da(o) esposa(o) ou filho menor de idade, devidamente comprovada, até o máximo de 90 dias ao ano.

Outro exemplo observado é o que condiciona o número de dias de ausência segundo distância do local de atendimento médico. A garantia foi observada, por exemplo, em cinco acordos coletivos da construção civil do Amazonas.

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Serão abonadas e justificadas, inclusive para efeito de férias, as faltas aos serviços decorrentes de:

(...)b) Internação do cônjuge, companheiro(a), ou filhos por 01 (um) dia correspondente à data de internação em casas de saúde local ou, dependendo do estado de saúde, poderá ser prolongado.

c) Por 02 (dois) dias, na hipótese da internação ocorrer no local que diste mais de 60 km da obra.

Quanto às faltas para acompanhamento escolar de filhos ou dependentes, há duas situações mais frequentes: as que não determinam limites de ausência, podendo prever compensação posterior das horas de ausência, e as que determinam limite de uma ausência por semestre. A seguir, dois exemplos: o primeiro de trabalhadores e trabalhadoras em entidades sindicais do Rio Grande do Sul, e o segundo de profissionais da área da saúde privada de São Paulo.

LICENÇA PARA PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES ESCOLARES

O CPERS liberará o empregado para participar de atividades escolares de seus filhos, tais como reuniões, entregas de boletins e comemorações festivas, mediante comprovação e posterior recuperação das horas de ausência ao trabalho. O empregado deverá comunicar a Entidade da necessidade da licença com antecedência mínima de 24h.

ABONO - REUNIÃO ESCOLAR DE PAIS E MESTRES

Abono de horas para reunião escolar de filho até 12 anos, limitado a um evento por semestre, independentemente do número de filhos, condicionado à comunicação prévia e comprovação posterior.

PESSOAS COBERTAS PELA GARANTIA

Outro aspecto importante é o sujeito ao qual a garantia está vinculada. No caso das faltas relacionadas a atividades escolares, o objeto é claro: o filho ou outro dependente menor de idade. Mas, no caso das garantias relacionadas a acompanhamento de saúde, as cláusulas podem ser voltadas a uma gama maior de pessoas, que pode envolver cônjuge, pai e mãe, sogro e sogra, irmãos e irmãs e demais dependentes, nomeados ascendentes e descendentes em algumas cláusulas. Os mais frequentes são os filhos e dependentes menores.

Há casos em que a cláusula faz menção a uma característica particular do dependente: ser “inválido” (termo frequente nas cláusulas desse tipo). Quando isso ocorre, é para assegurar que o trabalhador e a trabalhadora terão assegurado o direito de ausência para atendê-lo independentemente da sua idade, o que não ocorre com os filhos não “inválidos”. A cláusula abaixo, de convenção coletiva de químicos e químicas do Ceará, é um bom exemplo do ora exposto:

ABONO DE FALTA ESPECIAL - ACOMPANHAMENTO FILHOS AO MÉDICO

A mãe terá sua falta abonada, no caso de necessidade de consulta médica, de filhos de até 07 anos ou inválidos, mediante comprovação, comunicada à empresa com antecedência e desde que as ausências não ultrapassem a 01 dia por mês e 10 por ano.

Na cláusula a seguir, de telefônicos e telefônicas do Pará, a gama de pessoas cobertas é significativamente maior:

AUSÊNCIAS LEGAIS AUSÊNCIAS LEGAIS

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos: (...) e) até 1 dia para internação hospitalar de cônjuge, ascendente, descendente ou irmão; f) até 1 (um) dia, no caso de necessidade de consulta médica de descendente menor de 14 (quatorze) anos, ou ascendente ou descendente inválido, ou ascendente ou descendente incapaz, mediante comprovação por atestado médico, observando-se o comando contido no parágrafo único da cláusula vigésima sétima; (...) Parágrafo único: Para efeito desta cláusula, entende-se por ascendente direto o pai e a mãe, e indireto os avós e bisavós, e por descendente direto os filhos e indireto os netos.

4Outro exemplo, extraído de acordo coletivo de empresa do ramo de saúde de São Paulo:

FALTAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, nos seguintes casos:

(...) c) Por 01 (um) dia útil, no ano, para solucionar problemas decorrentes de doença em família (filho, cônjuge, irmão ou ascendente, padrasto ou madrastra, companheiro ou companheira, sogra ou sogro), comprovados por atestado médico.

Curiosamente, há casos – poucos, em verdade – em que a garantia cobre apenas a doença do cônjuge, como em convenção coletiva do comércio de gás liquefeito de petróleo de Minas Gerais:

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes: (...) 2 (dois) dias úteis por motivo de internação hospitalar comprovada do cônjuge ou companheira (o), reconhecida (o) pela Previdência Social (...).

IDADE DOS FILHOS E DEPENDENTES

O último destaque refere-se aos limites de idade estabelecidos nas cláusulas de acompanhamento médico e escolar de filhos e dependentes. Muitas cláusulas de faltas que tratam de filhos e dependentes estipulam um limite de idade para os filhos. O limite de idade varia desde 1 ano, como visto anteriormente, até 18 anos de idade, sendo as mais frequentes 6 (como na legislação), 12 e 14 anos. Abaixo, seguem três exemplos, um para cada:

LICENÇA NÃO REMUNERADA- DA HOSPITALIZAÇÃO DE DEPENDENTES MENORES

As empresas, durante a vigência do presente acordo, concederão ao pai ou mãe responsável por criança de até 06 (seis) anos e que seja hospitalizada, uma licença não remunerada de até 03 (três) dias, período total para dias contínuos ou descontínuos, devendo o beneficiário fazer prova da hospitalização.

‘A licença em causa não influirá em repousos semanais remunerados ou férias.
(Calçadistas do Ceará)

ABONO DE FALTAS

Fica estabelecido o abono de faltas a mãe ou, na sua ausência, seu responsável legal, no caso de necessidade de consulta médica de filho, com até doze anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

(Comerciários e comerciárias do Mato Grosso do Sul)

ABONO DE FALTA DA MÃE TRABALHADORA

A Empresa abonará a falta da mãe trabalhadora no caso de necessidade de consultas médicas de filho de até 14 (quatorze) anos de idade e/ou dos inválidos, mediante comprovação ou atestado médico.

(Extrativistas de Rondônia)

Note-se que as cláusulas fazem menção a filhos inválidos. É comum que as cláusulas sobre o tema não apresentem restrição de idade quando o filho ou o dependente apresentarem essa condição.

Há algumas situações particulares, como a observada na cláusula abaixo, de acordo coletivo de professores e professoras do Rio Grande do Sul. A cláusula prevê o caso específico de filhos com doença crônica de natureza incapacitante, entre outras condições:

ABONO DE FALTA PARA ACOMPANHAMENTO EM CONSULTA MÉDICA

A Fundação abonará as faltas ao serviço para acompanhamento a consulta, exame, internação hospitalar e procedimento ambulatorial do:

a) pai, mãe ou responsável legal devidamente comprovado de menores de 18 (dezoito) anos de idade ou portadores de deficiência quando ocorrerem no turno de trabalho do professor, limitado o benefício a 12 (doze) turnos ao ano ou, se a mãe tiver mais de 1 (um) filho, a 20 (vinte) turnos ao ano;

b) do pai, mãe ou responsável legal de menor de 18 (dezoito) anos de idade portador de doença crônica de natureza incapacitante, o limite de faltas, independentemente do número de filhos, será de 20 (vinte) turnos (grifo nosso);

c) professor(a) para acompanhar pai, mãe, irmãos, avós, cônjuge, companheiro(a) filho(a), enteado(a) e demais dependentes legais, limitado o benefício a 12 (doze) turnos ao ano. Parágrafo primeiro - O quantitativo acumulado anual de dias de licença, considerando todas as situações previstas no 'caput', fica limitado a 30 (trinta) turnos, devidamente comprovado por atestado fornecido por médico, clínica ou hospital. Parágrafo segundo - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Fundação, apenas um deles terá direito ao benefício, sendo o afastamento no mesmo período.

Por fim, algumas poucas cláusulas que asseguram o direito à ausência para acompanhamento de pai e mãe ou outra dependente maior de idade, estipulam um limite de idade. É o caso, por exemplo, da cláusula a seguir, de convenção coletiva de empresas de segurança e vigilância do Acre:

DAS FALTAS JUSTIFICÁVEIS

Além das hipóteses previstas em lei, no regimento interno da empresa ou nesta convenção, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições: (...) d) Até 03 (três) dias no ano, para acompanhar cônjuge, **ascendente maior de 60 (sessenta) anos de idade** ou filho (s) menor (es) de 12 (doze) anos de idade, a fim de comparecerem em consultas clínicas, cirurgias médicas, exames laboratoriais ou internações hospitalares, comprovados mediante apresentação de documentos idôneos capazes de confirmar o alegado (grifo nosso).

| CRECHE

A compatibilização do trabalho com a maternidade e o cuidado com os filhos está entre as maiores dificuldades enfrentadas por mulheres para entrarem e permanecerem no mundo do trabalho. Embora o cuidado com os filhos não seja atribuição naturalmente feminina, ele é culturalmente visto como tarefa da mãe. Foi primeiramente o movimento de mulheres e o movimento feminista que demandou ao poder público a abertura de creches públicas e, com muita luta junto com o movimento sindical, conseguiu assegurar esse direito na CLT.

A responsabilização feminina pelos cuidados com filhos e filhas pequenas é um princípio culturalmente constituído e tão profundamente arraigado em nossa sociedade, que a própria CLT assegurar o direito à creche apenas para as empregadas mães, quase supondo que o pai não tenha responsabilidade no cuidado de seu filho. Além disso, esse benefício é devido apenas até que a criança tenha 6 meses de idade, insuficiente para que a mulher possa dar continuidade à sua vida laboral.

Por esses motivos, a negociação coletiva tem papel de extrema importância no sentido de estender a abrangência desse direito para mais trabalhadoras e trabalhadores e aumentar a duração do benefício, de forma que a mulher tenha mais condições de se inserir e permanecer no mercado de trabalho de maneira mais igualitária.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

Cláusulas relativas à creche foram negociadas em 41,3% das negociações analisadas em 2022. Foi um percentual pouco maior do que o registrado em 2014 (38,1%). Embora o percentual de negociações tenha sido relativamente significativo, é importante lembrar que o direito a creche até os seis meses em estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres acima de 16 anos de idade é garantido pela CLT e obrigatório.

No que se refere aos setores econômicos, é possível notar que o maior percentual de cláusulas relativas à creche foi negociado nos serviços (43,3% em 2014 e 47,3% em 2022). Vale destacar neste setor a saúde privada, que registrou percentuais muito altos (69,4% em 2014 e 77,8% em 2022) nos dois períodos analisados.

No comércio, 39,6% das negociações registraram cláusulas de creche em 2014 e 42,0% em 2022. Entre os propagandistas, o percentual em 2022 foi de 58,3%, muito acima da média do setor.

Na indústria, houve aumento no percentual entre 2014 (34,6%) e 2022 (37,4%), porém foram menores que os do comércio e dos serviços. As atividades econômicas da indústria que registraram percentual mais alto em 2022 foram as indústrias urbanas, com 76,2%, e as de vestuário, com 65,6%. Categorias importantes pactuaram poucas cláusulas relativas à creche, como construção e mobiliário (22,0%) e metalúrgicos (34,2%).

O setor rural foi o que apresentou o percentual mais baixo. Apenas 11,3% em 2014 e 14,5% em 2022.

TABELA 17

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de creche, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	116	123	293	39,6	42,0	100,0
Armazenador	3	3	14	21,4	21,4	100,0
Atacadista e varejista	84	85	208	40,4	40,9	100,0
Garagens	1	1	3	33,3	33,3	100,0
Min. deriv. petr.	18	20	40	45,0	50,0	100,0
Propagandistas	10	14	24	41,7	58,3	100,0

(continua)

Indústria	353	381	1.020	34,6	37,4	100,0
Alimentação	92	103	241	38,2	42,7	100,0
Artefatos de borracha	2	4	17	11,8	23,5	100,0
artefatos de couro	1	1	3	33,3	33,3	100,0
Calçado	7	7	12	58,3	58,3	100,0
Construção e mob.	35	35	159	22,0	22,0	100,0
Extrativa	9	9	27	33,3	33,3	100,0
Fiação e tecelagem	18	17	37	48,6	45,9	100,0
Gráfica	8	8	19	42,1	42,1	100,0
Metalúrgica	62	76	222	27,9	34,2	100,0
Offshore	2	3	5	40,0	60,0	100,0
Papel	12	12	22	54,5	54,5	100,0
Química e farm.	52	43	131	39,7	32,8	100,0
Urbana	17	16	21	81,0	76,2	100,0
Vestuário	19	21	32	59,4	65,6	100,0
Outras	17	26	62	27,4	41,9	100,0
Rural	7	9	62	11,3	14,5	100,0
Serviços	385	421	890	43,3	47,3	100,0
Ag. aut. comércio	29	28	41	70,7	68,3	100,0
Bancos e seg. priv.	1	1	4	25,0	25,0	100,0
Bombeiros civis	1	1	1	100,0	100,0	100,0
Categ. diferenciada	6	6	15	40,0	40,0	100,0
Comunicações	25	23	35	71,4	65,7	100,0
Conselhos prof.	5	6	19	26,3	31,6	100,0
Cultura física	1	1	1	100,0	100,0	100,0
Difusão cultural	47	46	94	50,0	48,9	100,0
Educação privada	21	28	43	48,8	65,1	100,0
Prest. serv. terceiros	2	3	7	28,6	42,9	100,0
Proc. dados	4	5	10	40,0	50,0	100,0
Profissional liberal	24	26	48	50,0	54,2	100,0
Saúde privada	25	28	36	69,4	77,8	100,0
Segurança e vig.	3	0	25	12,0	0,0	100,0
Sindical	15	15	21	71,4	71,4	100,0
Transportes	51	54	220	23,2	24,5	100,0
Turismo e hosp.	124	149	269	46,1	55,4	100,0
Outras	1	1	1	100,0	100,0	100,0
Outros	9	9	21	42,9	42,9	100,0
Total Geral	870	943	2.286	38,1	41,3	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE.

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Há menção às disposições legais que regulamentam os direitos sobre creche dos empregados em cerca de metade das negociações com cláusulas relativas ao tema. A maior parte delas menciona ou reproduz trechos dos parágrafos 1 e 2 do artigo 389 da CLT, que contêm as principais definições legais sobre o tema. Neles, se obriga que estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade seja providenciado local apropriado para deixar seus filhos em segurança no período da amamentação. Além disso, permite que tal obrigação seja substituída por convênios com creches.

Há também grande número de negociações que mencionam as portarias²⁵ e decretos que tratam principalmente da concessão de reembolso-creche.

Esta cláusula, registrada em diversos acordos da indústria de vestuário de Capivari/SP, reproduz integralmente os parágrafos mencionados e a Portaria MTP-3296:

AUXÍLIO-CRECHE

Durante a vigência do presente acordo, a empresa que não mantém creche ou convênio com creche, na forma da Legislação pertinente, pagará às suas empregadas o valor mensal correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo da categoria vigente no respectivo mês.

Este auxílio será concedido à criança, porém limitado ao período máximo de 12 (doze) meses, a contar de mês em que a empregada retornar da licença-gestante.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende integralmente aos parágrafos do Art. 389 da CLT:

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Bem como na Portaria MTP-3296, de 03-09-86. O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

Há ainda um número pequeno de negociações que mencionam a Constituição Federal, que garante no inciso XXV do artigo 7 que os trabalhadores urbanos e rurais têm direito à assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 6 anos de idade em creches e pré-escolas. A cláusula a seguir, da convenção do comércio de Apucarana/PR, faz referência ao que estabelece a Constituição:

²⁵ Foram citados a Portaria DNSHT nº 1, de 15/01/1969; a Portaria MTB Nº 3.296, de 3/9/1986; a Portaria Interministerial Nº 670, de 20/08/97; a Portaria MTP Nº 671, de 8/11/2021 e o Decreto Nº 3.265, de 29 /11/1999.

CRECHES

As empresas com mais de 30 (trinta) empregadas, com idade superior a 16 (dezesseis anos), propiciarão ou manterão, mediante convênio, creches, que permitam a guarda e assistência dos filhos até a idade de 6 (seis anos), conforme o inciso XXV, artigo 7º da Constituição Federal.

CONVÊNIO

A CLT prevê que o empregador providencie local apropriado para que a empregada deixe seus filhos em segurança. Porém, a CLT também permite que essa exigência seja substituída por “creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais”.

Entre as negociações analisadas, a possibilidade de adoção de serviço de creche conveniado foi pactuada em 48,6% delas. Em duas convenções do comércio do estado do Rio de Janeiro, foi pactuada a seguinte cláusula:

CRECHES

As empresas poderão fazer convênio, se assim desejarem, com creches, em conformidade ao que dispõe o art. 389 da CLT e Portaria Ministerial DNSHT nº 1, de 05 de janeiro de 1969.

AUXÍLIO-CRECHE

Além de possibilitar a substituição da creche no local de trabalho por convênios com creches dispostos na CLT, diversas portarias permitem que o direito à creche seja suprido pelo pagamento mensal de reembolso-creche. A possibilidade de adoção do pagamento de um auxílio-creche ou reembolso foi observado em 93,1% das negociações. Na maioria das negociações (43,8%), é fixado um valor em reais a ser pago mensalmente para os empregados. Em parte dessas negociações, o valor definido é o limite a ser reembolsado pelo empregador conforme os gastos realizados pelos empregado. Em outros casos, o valor é pago sem necessidade de comprovar os gastos, como nesta cláusula de um acordo da indústria gráfica do estado do Espírito Santo.

CRECHE

A EMPRESA custeará creche para os filhos de funcionárias representadas pelo Sindicato dos Gráficos, até completarem a idade de 04 (quatro) anos, nos termos da Portaria MTb n.º 3.296 de 5 de setembro de 1986. **O valor do auxílio-creche será de R\$ 384,13 (trezentos e oitenta e quatro reais e treze centavos), a partir de 1º de maio de 2022 e R\$ 391,81 (trezentos e noventa e um reais e oitenta e um centavos), a partir de 1º de novembro de 2022.**

Em 39% das negociações, o valor é calculado com base em um percentual do piso salarial, do salário-mínimo ou do salário que o empregado recebe. Em parte das negociações, é reembolsado apenas o que foi comprovadamente gasto até o limite estabelecido e, em outra, o percentual calculado é pago de forma integral. Na cláusula abaixo, negociada em diversos acordos e convenções da indústria da alimentação do Rio Grande do Sul, as empresas que não mantêm convênio se comprometem a reembolsar as despesas comprovadamente efetuadas pelas empregadas até o limite de 20% do piso salarial.

AUXÍLIO-CRECHE

As empresas enquadradas na legislação pertinente à manutenção de creches para as funcionárias poderão optar por firmar convênios com creches localizadas próximas à empresa ou às residências das empregadas;

As empresas que não mantiverem creche própria ou em convênio ressarcirão para suas empregadas as despesas comprovadamente efetuadas, limitadas ao valor mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial em vigor na data do pagamento, para cada filho de empregada enquadrada na legislação específica.

Em 1,6% das negociações, o valor gasto com a creche é pago integralmente. Em geral, essas negociações só cobrem a despesa de creche pelo prazo definido na CLT, de seis meses de idade da criança. Mas, na cláusula a seguir, da convenção coletiva de cultura física do estado do Rio Grande do Sul, os gastos com creche são cobertos integralmente até os seis anos da criança.

CRECHE

O empregador onde trabalharem 20 (vinte) ou mais mulheres adotará o sistema de reembolso-creche, cobrindo integralmente as despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada mãe, pelo menos até 06 (seis) anos de idade da criança. Essa indenização será efetuada mediante a comprovação de matrícula, valores devidos e frequência na creche. Fica excluído o empregador que mantenha convênio com creche próxima do local de trabalho ou que possua creche própria.

Para a hipótese daqueles empregadores que mantiverem Auxílio-Creche em decorrência de cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho ou por deliberação própria do Empregador, e que seja mais benéfico ao empregado, deverão os empregadores manter o referido benefício nos mesmos moldes e condições, o qual será reajustado no percentual definido na presente norma coletiva de trabalho.

Em 46,4% das negociações, o empregador exige algum tipo de comprovante relativo ao pagamento das despesas, como nota fiscal ou recibo, como no exemplo abaixo, de uma convenção dos agentes autônomos do comércio do estado de São Paulo:

REEMBOLSO-CRECHE

As empresas que não possuem creches próprias deverão reembolsar a seus empregados a importância de R\$ 214,22 (duzentos e catorze reais e vinte e dois centavos),

condicionada à comprovação dos gastos advindos com o custeio para manutenção de seus filhos com idade até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade em creches ou instituições análogas.

Parágrafo primeiro: Para efeito de comprovação das despesas, os empregados deverão apresentar à empresa os recibos de pagamento da creche ou instituições análogas;

Parágrafo segundo: No caso dos homens deverá comprovar a guarda;

Parágrafo terceiro: No caso de casal ser empregado da mesma empresa, o benefício será pago a um dos membros do casal; Parágrafo quarto: O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

Algumas negociações não exigem comprovação de gastos, como na cláusula abaixo, de uma convenção do comércio varejista e atacadista de Canoas, no Rio Grande do Sul:

AUXÍLIO-CRECHE

As empresas que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada, pagarão às suas empregadas, a título indenizatório, auxílio mensal em valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário-mínimo profissional, por filho de zero até 06 (seis) anos de idade, independentemente de comprovação de despesas.

Há negociações que pagam valores diferentes de acordo com a idade da criança, o salário, o cargo, número de empregados da empresa, entre outros. Na cláusula a seguir, da convenção dos propagandistas e vendedores e viajantes do comércio do estado do Rio Grande do Sul, as partes fixam valores diferentes de acordo com a idade do filho.

AUXÍLIO-CRECHE

As empresas poderão dar cumprimento ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTE nº 3.296, de 03/09/86, mediante o pagamento de um auxílio-creche à empregada ou ao empregado que comprovadamente tenha a guarda do(a) filho(a), em valor correspondente à mensalidade comprovadamente paga à creche regularmente estabelecida, para cada filho, nas seguintes condições:

a) até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso corresponderá ao valor integral que tiver sido efetivamente pago à creche, desde que esta tenha sido indicada pela empresa ou que tenha havido a concordância desta no que tange a sua escolha, e

b) do 6º (sexto) ao 48º (quadragésimo oitavo) mês de vida da criança, o reembolso no período de 01/03/22 a 28/02/23 será limitado ao valor equivalente a 15% (quinze por cento) do menor salário pago pela empresa, vigente à época do pagamento, garantido um mínimo de R\$ 310,24 (trezentos e dez reais e vinte e quatro centavos) por mês.

Parágrafo único

Poderão também as empresas cumprir com a obrigação legal através de convênios com creches, garantidas, no mínimo, as condições desta cláusula.

TABELA 18

Número e porcentagem de negociações com cláusulas relativas à creche, segundo forma de pagamento do auxílio-creche. Brasil, 2022.

Forma de pagamento do auxílio-creche	Nº	%
Tem cláusula de auxílio-creche	878	93,1%
Define valor em reais	413	43,8%
Define percentual do piso	285	30,2%
Define percentual do salário	16	1,7%
Define percentual do salário-mínimo	67	7,1%
Pagamento integral	15	1,6%
Não define valor	62	6,6%
Outros critérios	20	2,1%
Não tem cláusula de auxílio-creche	65	6,9%
Total	943	100%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

EMPREGADOS ABRANGIDOS

A CLT garante o direito à creche apenas para as mães em período de amamentação em empresas com ao menos 30 mulheres. Porém, por meio da negociação coletiva, um grande número entidades sindicais ampliou essas garantias. Foram conquistadas, entre outras, a extensão do direito aos pais, a concessão de creche por um período maior do que o que define a legislação e a retirada da exigência de um mínimo de mulheres.

Nesta cláusula negociada em convenções coletivas de diversas categorias de diferentes municípios do Rio Grande do Sul, a exigência legal de que a empresa tenha pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos de idade é reduzida para 15 empregadas. Há, no entanto, grande número de negociações que retiram completamente essa exigência.

AUXÍLIO-CRECHE

A contar de 1º de maio de 2022, as empresas com, no mínimo, 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou convênio com creches municipais ou particulares, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$ 222,32 (duzentos e vinte e dois reais e trinta e dois centavos), por filho(a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio-maternidade.

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

TABELA 19

Número de negociações com cláusulas relativas à creche, segundo empregados abrangidos. Brasil, 2022.

Empregados abrangidos	Nº	%
Mãe	518	54,9%
Mãe e pai	194	20,6%
Mãe e pai com guarda	231	24,5%
Total	943	100%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

b) Entre as negociações que abrangem apenas as mães, foram consideradas as cláusulas que citam expressamente que apenas as mães têm direito ao benefício ou que mencionam seguir a CLT e as cláusulas que não mencionam os empregados abrangidos, e que, portanto, são obrigadas a cumprir a CLT.

Embora a CLT assegure a creche apenas às empregadas, uma parte das negociações prevê que a garantia seja concedida também aos pais. Em 20,6% das negociações, a garantia é voltada para homens e mulheres, sem diferenciação. É o caso da cláusula a seguir, pactuada em diversas convenções coletivas do turismo e hospitalidade de municípios do estado de São Paulo.

AUXÍLIO-CRECHE

As empresas pagarão, a título de auxílio-creche, para os empregados pais ou empregadas mães de filhos, com até 06 (seis) anos de idade, o valor correspondente a R\$ 60,51 (sessenta reais e cinquenta e um centavos), a partir da competência maio/22. As empresas ficam isentas da manutenção de creches próprias ou ainda de firmarem convênios creche para o atendimento dos filhos de empregados pais ou empregadas mães.

Em alguns casos, como no exemplo a seguir, de um acordo da indústria da alimentação de Poços de Caldas, em Minas Gerais, as partes estabelecem que, nos casos em que o pai e a mãe de uma criança trabalhem na mesma empresa, o benefício seja devido a apenas um deles.

REEMBOLSO-CRECHE

A Empresa concederá o auxílio-creche, no valor mensal de R\$170,00 (cento e setenta reais), por dependente, a todos os seus colaboradores com filhos entre 0 e 4 anos de idade, limitado a 2 (dois) dependentes por empregado e o pagamento será efetuado junto com o pagamento mensal do empregado.

Parágrafo único – Na hipótese de ambos os pais trabalharem na Empresa, apenas um deles poderá receber o benefício previsto nesta Cláusula.

Já em 24,5% das negociações, o pai tem que cumprir certos requisitos para ter o direito ao benefício: ter a guarda exclusiva dos filhos, ser viúvo, estar separado ou divorciado. É o que pode ser observado na cláusula negociada em três convenções coletivas de trabalho de diferentes setores e estados, que prevê o benefício aos pais sob certas condições.

AUXÍLIO-CRECHE

§1º - As empresas que não possuírem creches próprias ou conveniadas pagarão às suas empregadas um auxílio-creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 (seis) anos de idade.

§2º - Terão direito ao mesmo benefício os empregados que, por motivo de viuvez ou por decisão judicial, tenham para si a guarda de seus filhos, até aquela idade, bem como no caso de adoção legal.

Em 1,2% das negociações há previsão da extensão da garantia para casais homoafetivos, como na cláusula a seguir, retirada de um acordo coletivo da indústria da alimentação de Diadema, em São Paulo:

AUXÍLIO-CRECHE

A empresa compromete-se a estender o reembolso do valor gasto com pagamento de creche, a partir do retorno da licença-maternidade, para os filhos de suas empregadas, para os pais que obtiverem a guarda dos filhos ou **casais homoafetivos**. O reembolso limitado ao valor de R\$ 430,00 (quatrocentos e trinta reais) mensais, mediante comprovante, até que a criança completar 12 meses de idade.

Em 23,3% das negociações, as partes estendem as garantias relacionadas à creche em caso de adoção. Nesta cláusula, negociada em diversas convenções coletivas do turismo e hospitalidade de municípios do estado de São Paulo, a previsão de creche é estendida para mães adotantes.

AUXÍLIO-CRECHE

As empresas deverão observar o fiel cumprimento da Legislação que versa sobre a presente matéria. Para todas as empregadas, **ainda que adotantes**, pertencentes à categoria, que possuam filhos (as) até 05 (cinco) anos completos, será garantido pela empresa, a título de auxílio-creche, o pagamento de 8% (oito por cento) do menor piso da categoria, a ser pago juntamente com o salário.

Parágrafo único: O auxílio-creche aqui estabelecido não tem caráter salarial e só será devido a partir da comprovação da prole à empresa, por escrito.

DURAÇÃO DO BENEFÍCIO

As partes definiram um período maior do que é garantido pela CLT para que a empregada tenha direito ao benefício referente à creche em 75,3% das negociações. Foram identificadas diversas maneiras para definir o período no qual o filho da empregada ou empregado tem direito à creche. No mais comum, observado em 62% das negociações, a garantia é assegurada até o filho atingir determinada idade definida na cláusula. A faixa de idade mais negociada foi a que garante creche para as crianças até elas completarem mais de cinco anos até seis anos (21,9%). Na cláusula a seguir, da convenção coletiva de difusão cultural do estado de Minas Gerais, o benefício é garantido até o filho completar seis anos.

AUXÍLIO-CRECHE

Os empregados serão mensalmente reembolsados em 10% (dez por cento) do salário-mínimo federal por cada filho em creche, até que completem 06 (seis) anos de idade, mediante apresentação de comprovante.

Um outro tipo de cálculo para a concessão do benefício, observado em 12% das negociações, é obtido pela definição de meses ou anos durante os quais a empregada terá direito à creche após o término da licença-maternidade. No exemplo abaixo, de uma convenção coletiva do calçado e vestuário de Gramado, Canela e São Francisco de Paula, no Rio Grande do Sul, as partes pactuam que o período a que a empregada tem direito à creche é de 48 meses a partir do retorno da licença-maternidade.

AUXÍLIO-CRECHE

11.1. As empresas com no mínimo 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creches próprias ou em convênio concederão um auxílio-creche no valor de R\$ 90,00 (noventa reais) por filho **pelo período de 48 (quarenta e oito) meses, contados do retorno da licença-maternidade.**

11.2. O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, a remuneração, tampouco o salário da empregada.

TABELA 20

Número e percentual de negociações com cláusulas relativas à creche, segundo duração do benefício. Brasil, 2022.

Duração do benefício	Nº	%
Previsão legal de 6 meses	233	24,7%
Limite por idade	592	62,8%
Mais de 6 meses até 1 ano	106	11,2%
Mais de 1 ano até 2 anos	73	7,7%
Mais de 2 anos até 3 anos	55	5,8%
Mais de 3 anos até 4 anos	44	4,7%
Mais de 4 anos até 5 anos	57	6,0%
Mais de 5 anos até 6 anos	210	22,3%
Mais de 6 anos	47	5,0%
Início após o fim da licença-maternidade	113	12,0%
Até 1 ano	66	7,0%
Mais de 1 ano até 2 anos	44	4,7%
Mais de 2 anos	3	0,3%
Outros critérios	5	0,5%
Total Geral	943	100,0%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: a) Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

b) Entre as negociações que seguem a previsão legal, foram consideradas as cláusulas que citam expressamente que o período é de seis meses ou que seguem a CLT, e as cláusulas que não mencionam a duração do benefício, e que, portanto, são obrigadas a cumprir a CLT.

BABÁ

Algumas negociações (13,0%) permitem que os valores do auxílio-creche sejam utilizados para o pagamento de babá, cuidador ou alguma pessoa de confiança. Diversas categorias de diferentes setores negociaram a cláusula a seguir, em que se autoriza o uso do valor do auxílio-creche para o pagamento de babás.

AUXÍLIO-CRECHE

Em atenção ao disciplinado no artigo 389, parágrafo 2º da CLT e na Portaria MTP Nº 671 de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência e Norma Interna PF/RHU/0065, a empresa pagará, em caráter indenizatório e mediante processo de reembolso, às suas empregadas, bem como aos seus empregados detentores da guarda exclusiva de filhos, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, conforme Súmula nº 310 do Superior Tribunal de Justiça – STJ, o valor mensal de R\$ 781,67 para período integral e R\$ 390,81 para meio período, por filho na idade entre 06 (seis) meses a 06 (seis) anos e 11 meses.

O referido valor poderá ser utilizado como auxílio no pagamento de babás, em atendimento ao objetivo da lei, devendo a(o) empregada(o) beneficiada(o) atender ao contido na norma interna PF/RHU/0065 para fazer jus ao respectivo reembolso.

I QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A qualificação profissional feminina no ambiente de trabalho ainda se coloca como desafio. Sabe-se das dificuldades de crescimento profissional dentro de uma empresa, cercadas por situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e desigualdade de oportunidades que tantas mulheres sofrem em razão da desigualdade de gênero.

Além das desigualdades no âmbito do trabalho produtivo propriamente dito, as mulheres seguem sendo as principais executoras do trabalho doméstico não remunerado. Entre as mulheres ocupadas, os afazeres domésticos – cuidado com o lar, com os filhos e com os familiares – tomavam, em média, mais de 17 horas semanais²⁶. Entre os homens ocupados, esse índice soma, em média, 11 horas semanais.

Apesar do peso da dupla jornada, historicamente as mulheres têm mais anos de estudo que os homens, e ainda assim, esse maior nível de qualificação escolar, acadêmico e/ou profissionalizante não se reflete no aumento da remuneração. Em 2023²⁷, o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 3.233, enquanto o das mulheres era de R\$ 2.532, o equivalente a 78,3% do que um homem ganhava. Entre as pessoas ocupadas com maior qualificação escolar, essa desigualdade fica ainda mais evidente, pois as mulheres com ensino superior completo ganhavam, em média, 64,5% do que um homem com grau de escolaridade equivalente.

²⁶ Segundo dados da Pnad-C do IBGE, no 4º trimestre de 2023.

²⁷ Segundo dados da Pnad-C do IBGE, no 4º trimestre de 2023.

O desafio de conciliar a tripla jornada - o trabalho produtivo, o trabalho reprodutivo e os estudos - ainda é imenso para muitas mulheres. Assim, participar de cursos de formação profissional oferecidos pela empresa durante a jornada de trabalho, ou facilitados por meio de redução de jornada sem redução de salário é, para muitas mulheres, a única possibilidade de prosseguir com a qualificação e o aprimoramento profissional. É neste contexto que as garantias de cláusulas relacionadas à qualificação profissional possibilitariam o fortalecimento das condições de trabalho e remuneração para as mulheres trabalhadoras.

DISTRIBUIÇÃO POR SETOR E ATIVIDADE ECONÔMICA

Apesar da importância do incentivo à qualificação profissional para que as mulheres possam permanecer no mercado de trabalho e progredir na carreira, esse tema não ganha destaque nas negociações coletivas. No painel analisado, foram localizadas poucas cláusulas que tratem especificamente da qualificação para as mulheres, representando cerca de 0,5% de todas as mesas de negociação. Entre os anos de 2014 e 2022 não se observou alteração significativa do número de cláusulas negociadas (12 registros e 13 registros, respectivamente).

Observa-se também que quase a totalidade das cláusulas é negociada no âmbito da indústria - sendo 10 registros em 2014 e 12 em 2022 -, havendo apenas um registro no setor de serviços. Não foram localizadas cláusulas no comércio e no setor rural.

TABELA 21

Distribuição das mesas de negociação com cláusulas de qualificação, segundo setor e atividade econômica. Brasil, 2014 e 2022.

Setor / atividade	Número de mesas			Percentual de mesas		
	com cláusulas		total de mesas	com cláusulas		total de mesas
	2014	2022		2014	2022	
Comércio	0	0	293	0,0	0,0	100,0
Indústria	10	12	1.020	1,0	1,2	100,0
Construção e mob.	2	1	159	1,3	0,6	100,0
Metalúrgica	8	10	222	3,6	4,5	100,0
Química e farm.	0	1	131	0,0	0,8	100,0
Rural	0	0	62	0,0	0,0	100,0
Serviços	2	1	890	0,2	0,1	100,0
Turismo e hosp.	2	1	269	0,7	0,4	100,0
Outros	0	0	21	0,0	0,0	100,0
Total Geral	12	13	2.286	0,5	0,6	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, Mediador.

Elaboração: DIEESE

Obs.: Data de registro do instrumento mais recente no Mediador: 13/11/2023.

ANÁLISE DE CONTEÚDO

As garantias presentes nas cláusulas são bastante genéricas, buscando afirmar possibilidade de mulheres acessarem cursos de formação no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em condições de igualdade de oportunidades e adequação de instalações físicas. São cláusulas em geral constantes de mesas de negociação da indústria metalúrgica, como o trecho transcrito a seguir:

SENAI

(...) as entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI, bem como em outras escolas técnicas, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que seja proporcionadas condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para as mulheres.

Não há menção sobre a possibilidade de formação de uma comissão entre representantes de empregados e dos trabalhadores para que sejam criadas, a partir do conhecimento da realidade das trabalhadoras, as condições efetivas para a participação feminina nos cursos para ascensão profissional. Desta forma, pouco se avança na negociação para que haja efetivamente um maior investimento na força de trabalho feminina ocupada na empresa.

Outras poucas cláusulas falam da aprendiz mulher:

(...) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres, reiterando, também, ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

E tampouco avança na concretude de ações para que haja a formação de jovens aprendizes do sexo feminino.

As cláusulas encontradas que versam sobre o incentivo à participação de cursos e formação profissional acabam sendo bem genéricas. Avançariam bastante se trouxessem a possibilidade de se abrir espaço na jornada de trabalho para garantir a presença feminina sem que ela tenha que ficar mais tempo longe da família, ou mesmo, abrir espaço para escutar a trabalhadora, conhecer a realidade da vida pessoal, para pensar como efetivar a participação nos cursos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação das cláusulas de gênero tem grande potencial transformador, pois pode avançar para além do patamar mínimo garantido por lei e permitir a implementação, no ambiente de trabalho, de normatizações e regras que fortaleçam a luta pela redução das desigualdades, contribuindo, inclusive, com a transformação cultural tão necessária para superação das desi-

gualdades de gênero. É um importante instrumento para a conciliação da vida laboral, familiar e pessoal dos trabalhadores, pois permite a negociação de garantias a partir das demandas locais e específicas da categoria ou mesmo de um local de trabalho.

O presente estudo deixa claro o potencial da negociação coletiva como um impulsionador das relações de trabalho em equidade de gênero. Temas que explicitamente estão relacionados com a igualdade de tratamento entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, como isonomia salarial, igualdade de oportunidades, combate às ações de discriminação e assédio estão presentes nas negociações coletivas, ou seja, são reconhecidos socialmente como temas atinentes à negociação direta entre representantes de trabalhadoras e trabalhadores e representantes patronais. Outros temas relacionados com a equidade de gênero, a partir de contextos sociais externos ao trabalho, como é o caso do acompanhamento de filhos, filhas e dependentes, do direito à creche, do combate à violência doméstica e acolhimento de vítimas, além do incentivo à qualificação, também se mostram como conquistas na negociação coletiva, indicando que esse é um espaço de defesa e ampliação desses direitos.

Em alguns temas analisados as garantias são centradas na reprodução da legislação em vigor ou se restringem a textos genéricos que não indicam potencial de grande impacto transformador. A análise das garantias sobre isonomia salarial e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e de combate à discriminação indicam que não há grande avanço em relação às normatizações legais. As cláusulas não se consolidam em compromissos mais concretos e propositivos. No painel foram encontrados textos genéricos sobre isonomia salarial, que se assemelhavam à legislação existente. Nesse sentido, a Lei de Igualdade Salarial (Lei 14.611/2023) – aprovada posteriormente ao período analisado neste estudo – poderá trazer mudanças importantes na negociação coletiva.

Com relação ao tema da violência doméstica, ainda que muitas cláusulas apenas assegurem os direitos já previstos na legislação brasileira – como, por exemplo, a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local do trabalho –, observa-se algumas ampliações de garantias relacionadas às licenças e aos abonos de faltas à trabalhadora vítima de violência doméstica, estabilidade no emprego, transferência para outro local de trabalho, mudança de turnos e horários de jornada. Destaca-se, ainda, que este é um tema relativamente novo na negociação coletiva e que mostra grande potencial de ampliação, principalmente na indústria.

O combate, a prevenção e a punição de assédio moral e sexual é tema antigo das negociações coletivas, que muito embora sejam direcionados a trabalhadores e trabalhadoras, notadamente são as mulheres suas maiores vítimas, com profundos impactos na saúde mental, emocional e física. Boa parte das cláusulas que versam sobre esse tema não apresentam grandes avanços em relação à escassa legislação, seja no que tange à definição, coibição e punição. A implementação de atividades e campanhas de divulgação e sensibilização ao problema do assédio direcionadas aos empregados como um todo, ou às pessoas em cargos de gestão, estão presentes em várias cláusulas e devem sempre ser valorizadas, muito embora, texto genéricos podem levar a não realização de ações. No entanto, destaca-se que algumas cláusulas estipulam pro-

cedimentos importantes de investigação de denúncia, assegurando participação de entidade sindical representativa de trabalhadoras, criação de grupos interdisciplinares para investigação, assim como garantias de reversão de eventuais penalidades aplicadas às denunciantes.

A licença ou o abono de falta para acompanhamento de familiares e dependentes em emergências de saúde é uma conquista que tem respaldo em legislação e é tema no qual a negociação coletiva introduz avanços. Além da ampliação do número de ausências ou da idade da criança, algumas cláusulas estendem a garantia a outros dependentes (por exemplo, pai ou mãe idosos) e, em alguns casos, incluem o acompanhamento escolar como uma das motivações válidas.

Outra garantia relacionada ao cuidado, o acesso à creche para filhos e filhas, também tem amparo em legislação nacional e é de extrema importância para permitir a compatibilização das responsabilidades familiares, socialmente atribuídas às mulheres, e a realização da vida profissional. Não obstante sua valorização, é preciso ressaltar que a garantia é restrita e não contempla todas as necessidades relacionadas à guarda dos filhos e filhas durante o momento em que suas mães, pais e responsáveis estão no trabalho. Esse é o tema com maior disseminação na negociação coletiva, seja em dispersão nos diferentes setores e atividades econômicas, seja em número de mesas de negociação em que está presente. É também um dos temas no qual se observa avanços em relação à legislação, o que representa conquistas do movimento sindical, principalmente ao considerarmos que é uma garantia com impacto econômico. As garantias negociadas estendem o benefício em relação à idade da criança e ao valor devido. Destaca-se também que algumas cláusulas ressaltam que a garantia é devida não somente à mãe, mas também ao pai, o que reforça os argumentos de que é direito da criança o acesso a local adequado e seguro para permanência, e de que a responsabilidade com o cuidado dos filhos e filhas deve ser compartilhada entre as pessoas responsáveis e não recair exclusivamente na mãe.

Por fim, o último tema analisado diz respeito às garantias relacionadas ao incentivo à qualificação profissional de mulheres. Nesse quesito, a negociação coletiva ainda tem muito o que avançar para ser um espaço de fortalecimento da igualdade de oportunidade e diminuição da desigualdade de remuneração. Ainda que não haja legislação específica sobre o tema, o que leva a que toda garantia assegurada em negociação coletiva seja um avanço, as potencialidades de incentivo e facilitação de acesso e permanência em cursos e atividades são pouco exploradas.

A análise geral desse estudo impõe a reflexão de que, por um lado, é importante valorizar a conquista desses direitos, que percorrem todo o complexo rito da negociação coletiva – passando pela validação de pauta em assembleia, disputa na mesa e aprovação entre as partes – demonstrando que é necessária muita mobilização para a aprovação de garantias como essas. Por outro lado, é necessário reconhecer que ainda é possível e urgente ampliar os direitos e o alcance dessas normatizações.

O debate sobre a necessidade de um olhar específico para as mulheres no local de trabalho, com foco no combate às desigualdades de remuneração e de oportunidades é pauta do

movimento sindical há muitas décadas, sustentado, principalmente, pelas mulheres dirigentes sindicais. Desdobramentos desse complexo debate são as ações sindicais de base, atividades formativas e também a negociação coletiva de gênero, ou seja, de garantias voltadas às trabalhadoras mulheres. É muito importante que os temas relacionados à equidade de gênero apareçam primeiramente nas pautas de negociação para, então, poderem ser debatidos e pactuados em contratos coletivos de trabalho. O reconhecimento da importância da negociação de cláusulas de gênero parte das mulheres trabalhadoras e das representantes sindicais, que sentem seus efeitos mais diretos. No entanto, suas implicações também podem repercutir em ações mais gerais, podendo até embasar debates sobre ampliação de garantias legais e inovações normativas – como foi o caso da ampliação da licença-maternidade e da licença-adoção, que antes de ser regulamentada em lei, já era assegurada em instrumentos de negociações coletivas.

A representatividade de mulheres em espaços decisórios se mostra um importante elemento para o avanço no combate às desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Tanto nas posições de gestão e comando dentro das empresas, como também nas diretorias de entidades sindicais, inclusive na composição dos grupos de dirigentes sindicais que atuam nas mesas de negociação. Essa representatividade incorpora maior peso às demandas das mulheres nos espaços de efetiva decisão, de pactuação e implementação de direitos.

Nesse sentido, a exploração do potencial transformador da negociação coletiva é diretamente relacionada com a representatividade das mulheres nesses espaços decisórios, motivo pelo qual é tão importante a implementação do modelo de cotas nas diretorias sindicais, nos espaços de gestão empresarial e nas instâncias do poder público. Também se mostra como uma estratégia a promoção de atividades de formação e capacitação em dinâmicas (de dias, horários, locais, carga horária, etc.) que de fato possibilitem que elas se envolvam.

Outra frente que potencializa as ações da negociação coletiva é o fortalecimento do debate sobre equidade de gênero na sociedade. A reflexão coletiva é uma das bases da transformação cultural necessária para contornar os efeitos nocivos da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, expresso principalmente na falta de isonomia salarial, na desigualdade de oportunidades, no assédio e violência machista. O impulsionamento de debates nos âmbitos escolares, acadêmicos, institucionais e culturais reverbera também nos espaços sindicais e empresariais.

A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO DO ANÚNCIO DA VAGA AO RECRUTAMENTO

INTRODUÇÃO

A desigualdade ocupacional, principalmente em cargos de chefia e direção, começa no processo de divulgação da vaga, incluindo requisitos que excluem as mulheres, e segue na etapa de recrutamento, em que a avaliação da aptidão de candidatos para determinadas posições muitas vezes é influenciada por preconceitos de gênero.

É comum encontrar anúncios de vagas de emprego que listam características ou requisitos considerados «imprescindíveis» pelas empresas para a função. No entanto, é importante que essas características estejam diretamente relacionadas às habilidades técnicas necessárias para desempenhar o trabalho de forma eficaz e não sejam discriminatórias.

Por exemplo, é perfeitamente aceitável que um anúncio de vaga para um cargo de desenvolvedor de *software* exija habilidades específicas de programação ou conhecimento de determinadas linguagens de programação. Esses são requisitos técnicos relevantes para a função e ajudam a garantir que os candidatos selecionados tenham as habilidades necessárias para desempenhar o trabalho com sucesso.

No entanto, exigências que não têm relação direta com as habilidades técnicas necessárias para o trabalho, como idade, estado civil, gênero, raça, religião ou outras características pessoais podem ser consideradas discriminatórias e violar as leis trabalhistas.

Não é difícil observar que exigências excessivas ou desnecessárias podem excluir candidatas e candidatos qualificados e contribuir para práticas discriminatórias.

O processo seletivo para uma vaga de emprego, e conseqüentemente a contratação, é mais difícil para as mulheres do que para os homens. É possível fazer essa afirmação com base em diversas pesquisas.

O estudo publicado em junho de 2017 pelo *Journal of Social Sciences* demonstrou que as **candidatas em entrevistas de emprego recebem tratamento mais duro** do que seus colegas homens. A pesquisa analisou entrevistas de emprego em duas grandes universidades americanas – Universidade da Califórnia e Universidade do Sul da Califórnia – ao longo de um período de dois anos e descobriu que as mulheres eram questionadas mais vezes pelos recrutadores. O estudo comprovou que elas têm de **responder mais perguntas complementares a cada resposta** e são **mais questionadas pelos entrevistadores**. Os resultados também descobriram que existe uma atitude do tipo “prove isto novamente” em relação às mulheres. Isso tudo adicionado ao *manterrupting* – como são chamadas as interrupções de homens quando uma mulher está falando. Elas também são **contrariadas duas vezes mais do que os homens** durante as entrevistas de emprego.

Uma pesquisa feita em 2024 na base do Resume.io, site que acumula mais de 30 milhões de currículos de 25 países, com base na resposta de mais de dois mil estadunidenses e também a partir da análise de especialistas, mostrou que as mulheres provavelmente precisam provar o seu valor e estabilidade mais que os homens. Em comparação com os homens, as mulheres são questionadas com mais frequência sobre seus principais pontos fortes (44% vs. 34%), suas fraquezas (37% vs. 27%) e falhas (26% vs. 20%). Embora essas perguntas não sejam necessariamente ruins, os especialistas destacam uma coisa em comum: as **mulheres precisam provar seu valor**. Segundo eles, o fato de que os homens têm menos probabilidade de se depararem com tais perguntas pode indicar que alguns entrevistadores automaticamente os consideram mais capazes. Chama a atenção o dado de que elas sejam questionadas com maior frequência sobre onde se veem em cinco anos (43% vs. 34%). Os especialistas ouvidos pelo Resume.io sugerem que o questionamento pode ser uma forma codificada de perguntar às mulheres se planejam começar uma família. Enquanto isso, a paternidade tende a ser vista com bons olhos por uma parcela dos empregadores. Segundo os especialistas, esse fato tende a considerar os homens como pessoas mais estáveis e comprometidas com o trabalho sob a ótica de alguns recrutadores. Justamente o oposto de como as mulheres são avaliadas.

O relatório “*Gender Insights Report*” do LinkedIn, em 2021, traz a constatação que os recrutadores abrem perfis masculinos com mais frequência:

“Ao buscar candidatos(as) no LinkedIn, os recrutadores têm 13% menos probabilidade de clicar no perfil de uma mulher quando ela aparece na pesquisa e 3% menos probabilidade de enviar um InMail para uma mulher depois de visualizar seu perfil.”

A discriminação está inclusive na terminologia da vaga oferecida. Em uma busca rápida por vagas de “engenheiro” e “engenheira”, por exemplo, são 4.727 os resultados para a profissão no masculino *versus* 1.460 vagas para a pesquisa no gênero feminino.

Promover a igualdade de gênero desde o processo de oferta de vaga, recrutamento até a seleção é fundamental para criar organizações mais inclusivas e justas. Isso envolve a adoção de práticas que garantam essa diversidade.

A divulgação ampla e inclusiva de vagas, o estabelecimento de critérios de seleção claros e objetivos, e a diversificação das equipes de recrutamento e seleção são fundamentais para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Neste sentido, analisar como a oferta de vagas da intermediação privada está incorporando e/ou promovendo o alinhamento com a política de igualdade salarial aprovada é importante para o aprimoramento da própria política pública.

ANÁLISE DAS VAGAS OFERTADAS

Para a realização do exercício e da análise das vagas ofertadas pela intermediação privada de mão de obra, foram selecionadas informações das ocupações de *"gerente"*, *"supervisor"*, *"dirigente"*, *"diretor"*, *"líder"*, *"analista"*, *"oficial"*, *"especialista"* e *"administrador"*. Nas vagas ofertadas para essas ocupações, foram coletadas²⁸ as seguintes informações: *ocupação destinada*, *descrição dos requisitos*, *benefícios*, *regime de contratação*, *local*, *salário*, *número de vagas ofertadas*, *data de publicação*, *horário de trabalho* e *informações adicionais*. Ao todo, foram coletados 41.348 anúncios, que representam 55.106 vagas ativas ofertadas, no período de 9 a 15 de dezembro de 2023, referentes ao período de setembro a dezembro de 2023.

Nesse universo coletado, cada uma das informações é armazenada em uma coluna e cada vaga em uma linha. Com a base de dados organizada, os anúncios foram classificados através de palavras-chave relacionadas à Lei de Igualdade Salarial: *"mulher"*, *"igualdade salarial"*, *"igualdade de oportunidade"*, *"salário"*, *"remuneração"*, *"renda"*, *"transparência salarial"*, *"discriminação salarial"*, *"afirmativas"*, *"exclusivas"* e *"preferenciais"*.

Em números, em 147 anúncios apareceram as expressões *"igualdade de oportunidades"* e *"igualdade de condições"*. No entanto, apenas um anúncio fazia referência aos termos relacionados ao público feminino.

Na Rede de Palavras 1, foram classificadas as 372 vagas que apareceram os termos *"afirmativas"*, *"exclusivas"* e *"preferenciais"*. Neste caso, é possível verificar a associação das vagas afirmativas para as mulheres e para outras populações que fogem do escopo de nosso exercício, como as pessoas com deficiência (PcD), pessoas *plus*, LGBTQIA+. Dessas vagas afirmativas, 139 (37,4%) são somente para mulheres negras, pretas, pardas e indígenas. No entanto, ao analisar as informações contidas nos *links* e nas descrições das vagas é possível identificar 224 anúncios destinados às mulheres. Esse número chama atenção por corresponder a 0,4% do total de vagas coletadas, apontando para uma pequena presença da lei nas novas vagas ofertadas.

²⁸ A coleta das informações foi feita através da técnica de raspagem de dados, termo traduzido de "web scraping". Nesta técnica, os dados hospedados de forma desestruturada na internet são selecionados e capturados. Após esse processo, as informações são organizadas no formato de base de dados referencial, com registros nas linhas e colunas e as informações coletadas nas colunas.

“Aqui acreditamos no respeito, na simplicidade, no acolhimento, na atitude de dono, na integração e em colocar a nossa mulher no centro” (Publicação de 25/11/2023 e em 01/12/2023, em São Paulo/SP);

“Espírito de equipe e comprometimento com o time. Aderência à causa do desenvolvimento territorial e da inclusão produtiva de mulheres” (Publicação de 30/11/2023, no Guarujá/SP);

“Queremos aumentar a representatividade de todas as mulheres: pretas, brancas, com qualquer identidade de gênero e orientação sexual ou que tenham algum tipo de deficiência” (Publicações de 06/12/2023, em Marabá/PA, Ourilândia do Norte/PA, Parauapebas/PA e Nova Lima/ MG);

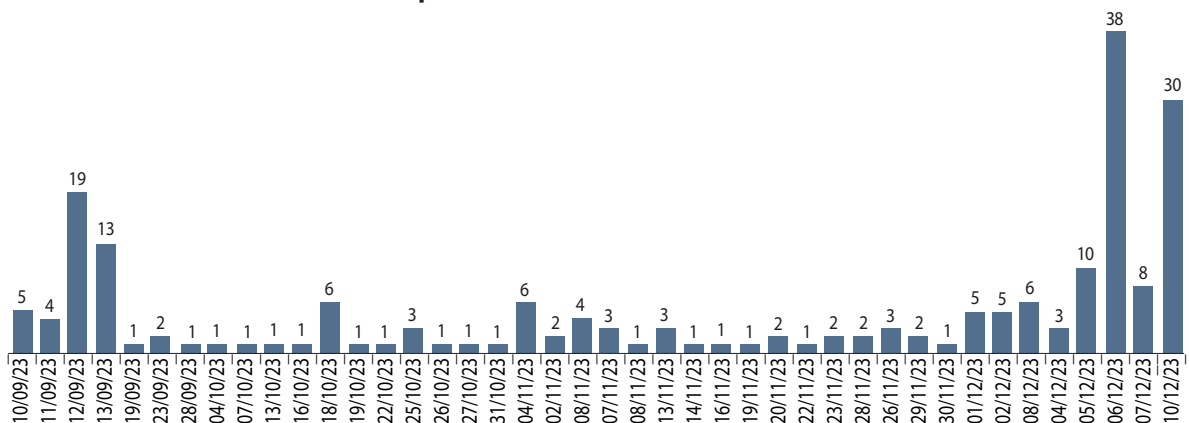
“... as empresas ajudam a transformar a sociedade a partir da forma como desenvolvem seus negócios, promovendo a valorização da inclusão e da diversidade, a proteção do meio ambiente e a geração de oportunidades e renda às mulheres.” (Publicação de 06/12/2023 e em 07/12/2023, em Cajamar/SP);

“A presença de mulheres em cargo de gestão, a contratação de PcDs e o equilíbrio racial e de gênero na constituição das equipes são prioridade” (Publicação de 06/12/2023, em Carapicuíba/SP).

Na dimensão temporal, o gráfico 1, com base na data de publicação dos anúncios, demonstra a maior concentração de anúncios de vagas nos dias próximos ao dia 11/12/2023, data de coleta das informações. Os dias restantes apresentam uma pequena expressão, exceto o dia 12/09/2023.

GRÁFICO 1

Número de anúncios ofertado por dia, 2023



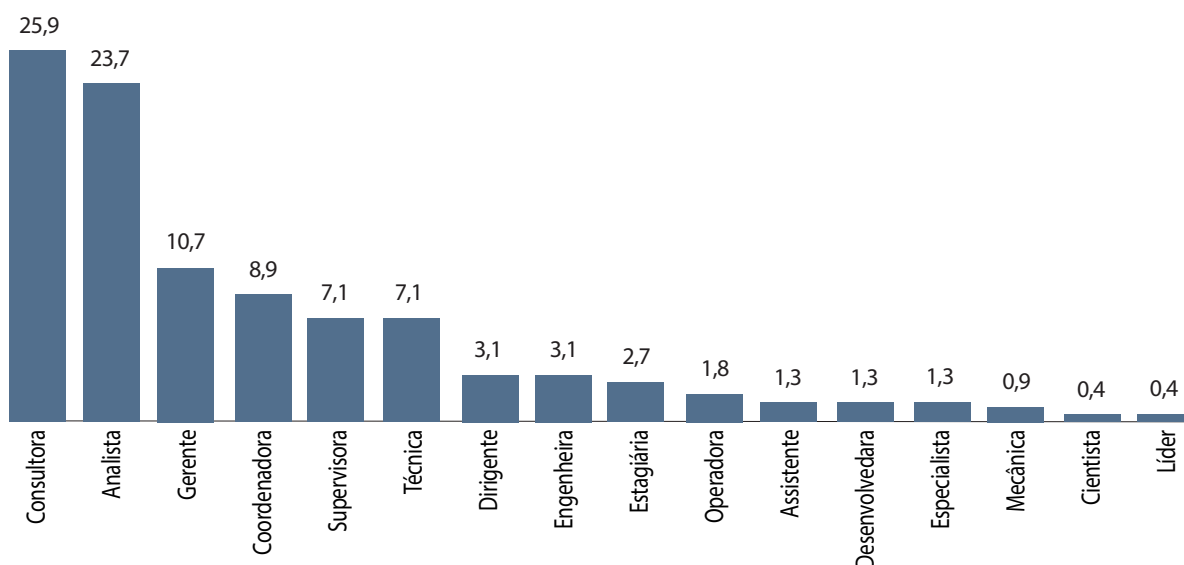
Fonte: Intermediação Privada de Mão de Obra.

Elaboração: DIEESE. Nota: vagas ativas ofertadas, no período de 9 a 15 de dezembro de 2023, referentes ao período de setembro a dezembro de 2023

Na dimensão ocupacional, expressa no gráfico 2, têm maior peso as ocupações como consultora, com 23,7% das vagas, e analista, com 23,7%, ambas fora do rol das ocupações de comando das empresas. As ocupações de gerente (10,7%), coordenadora (8,9), supervisora (7,1%), técnica (7,1%), dirigente (3,1%) e engenheira (3,1%) são oferecidas em menor número. As posições de especialista (1,3%), mecânica (0,9%), cientista (0,4%) e líder (0,4%), no entanto, são as menos ofertadas.

GRÁFICO 2

Número de vagas por ocupação ofertada, 2023 (%)



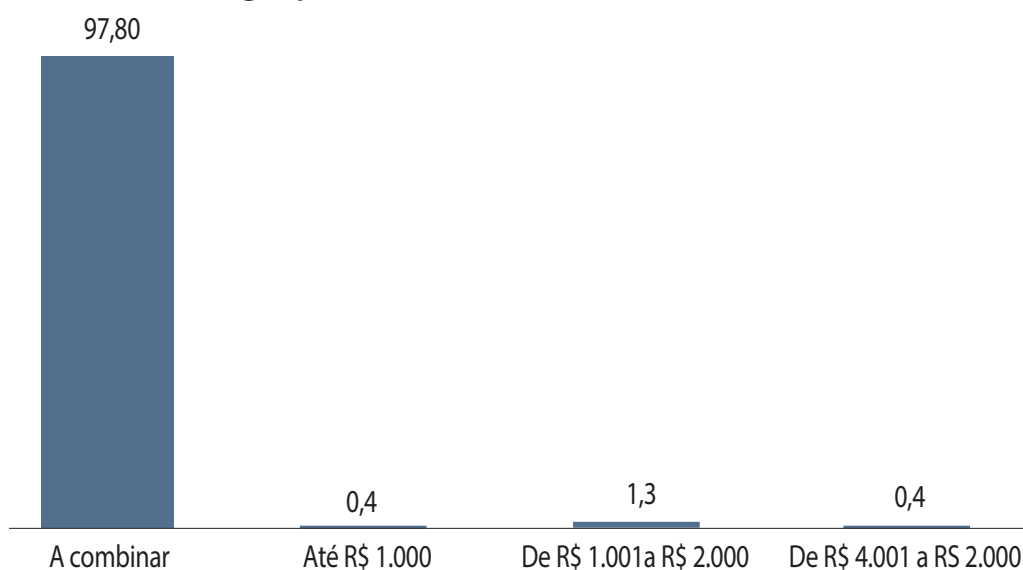
Fonte: Intermediação Privada de Mão de Obra.

Elaboração: DIEESE. Nota: vagas ativas ofertadas, no período de 9 a 15 de dezembro de 2023, referentes ao período de setembro a dezembro de 2023

Com relação à dimensão salarial das vagas ofertadas, observa-se que 97,8% das vagas ofertadas (gráfico 3) apresentam a remuneração como “A combinar”, ou seja, sem definição da faixa salarial. As vagas com oferta para as mulheres com faixa salarial definida totalizam somente 2,2% do total.

GRÁFICO 3

Percentual de vagas por faixa salarial ofertada, 2023 (%)



Fonte: Intermediação Privada de Mão de Obra.

Elaboração: DIEESE.

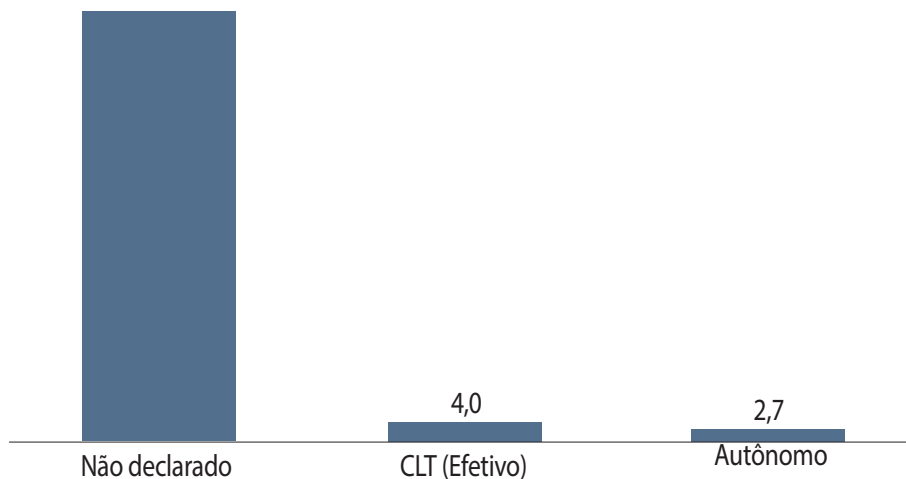
Nota: vagas ativas ofertadas, no período de 9 a 15 de dezembro de 2023, referentes ao período de setembro a dezembro de 2023

Considerando todas as vagas ofertadas (não só as das mulheres, mas vagas para homens e demais vagas afirmativas, da população LGBTQIA+, indígenas, negros, etc.), as vagas que apresentam a informação de faixa de salário ofertada são em maior número: 12,8% até R\$ 2.000 mi; 16% de R\$ 2.001 a R\$ 5.000; 4,3% acima de R\$ 5.000; e 66,9% a combinar.

O mesmo ocorre com os regimes de contratação²⁹, em que somente 6,7% das vagas ofertadas para mulheres apresenta o regime de contratação da trabalhadora no momento da escolha. Os demais 93% das vagas são ofertados sem essa informação. Por sua vez, no universo de todas as vagas ofertadas, os regimes de contratação são observados na seguinte frequência: 38,5% de CLT, 5,1% de autônomos, 4,6% de prestadores de serviço (PJ), 0,6% de cooperados e 2,8% de outros regimes (*freelancer*, estagiários, temporários e *trainees*).

GRÁFICO 4

Percentual de vagas por regime de contratação ofertada, 2023 (%)



Fonte: Intermediação Privada de Mão de Obra.

Elaboração: DIEESE. Nota: vagas ativas ofertadas, no período de 9 a 15 de dezembro de 2023, referentes ao período de setembro a dezembro de 2023.

A falta de divulgação das faixas salariais e dos regimes de contratação nas vagas destinadas às mulheres pode ser uma prática problemática por várias razões:

Transparência: a falta de divulgação das faixas salariais pode obscurecer as informações essenciais que as candidatas precisam para avaliar se a vaga atende às suas expectativas salariais e se vale a pena investir tempo e esforço no processo seletivo. Isso pode criar uma falta de transparência e confiança no processo de recrutamento.

Equidade salarial: a divulgação das faixas salariais permite que as candidatas avaliem se estão sendo oferecidos salários justos e equitativos com base em suas habilidades, experiências e qualificações. A falta de transparência nesse aspecto pode contribuir para a perpetuação da

²⁹ No universo das vagas ofertadas, os regimes de contratação são ofertados segundo a seguinte proporção: 38,5% de CLT, 5,1% de autônomos, 4,6% de prestadores de serviço (pessoa jurídica/PJ), 0,6% de cooperados e 2,8% de outros regimes (*freelancers*, estagiários, temporários e *trainees*).

desigualdade salarial entre homens e mulheres, já que as mulheres podem não ter acesso às mesmas informações sobre as oportunidades de remuneração.

Negociação salarial: a divulgação das faixas salariais pode capacitar as candidatas, especialmente as mulheres, a negociarem salários mais justos e competitivos durante o processo de recrutamento. Quando as informações salariais são mantidas em segredo até o momento da contratação, os candidatos podem estar em desvantagem na negociação salarial.

Transparência de gênero: a falta de divulgação das faixas salariais nas vagas destinadas às mulheres pode contribuir para a perpetuação de disparidades salariais de gênero, já que as mulheres podem não ter acesso às mesmas informações sobre remuneração que os homens. Isso pode criar um ambiente de trabalho desigual e injusto para as mulheres.

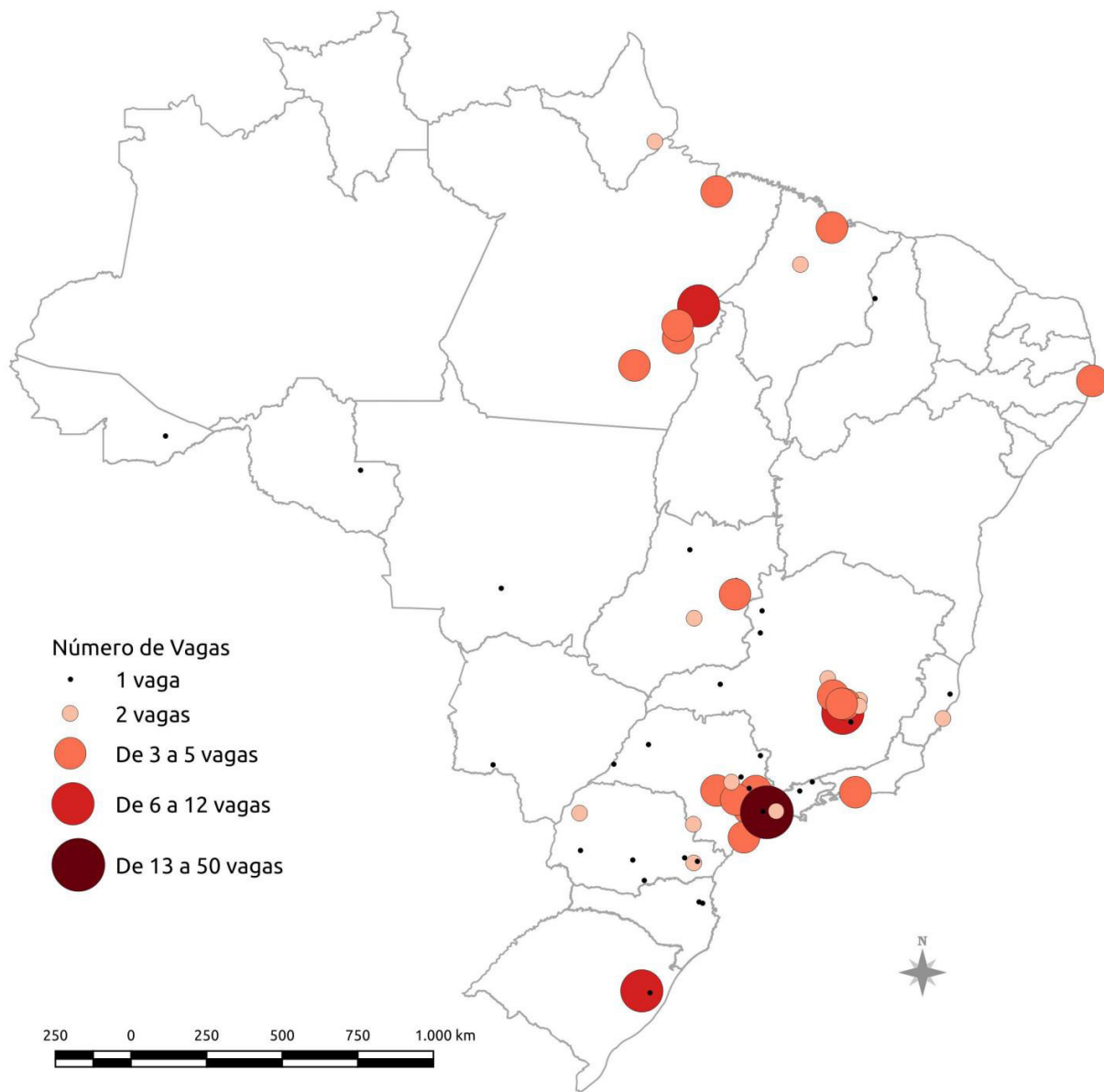
Em resumo, a divulgação transparente das faixas salariais e dos regimes de contratação é fundamental para promover a equidade e a justiça no local de trabalho, garantindo que os candidatos tenham acesso às informações necessárias para tomar decisões informadas sobre suas carreiras e negociações salariais.

A análise regional demonstra que a Região Sudeste concentra 67,5% das vagas ofertadas, 12,5% estão na Região Norte e 11% na Região Sul, enquanto o Nordeste e o Centro-Oeste ficam com 4,5% das vagas ofertadas cada.

Observa-se no mapa 1 a importância da cidade de São Paulo, que concentra 22,3% das vagas. Vale destacar as cidades de Nova Lima/MG, com 5,4% das vagas, Marabá/PA com 4,9% das vagas, Porto Alegre/RS com 4%, Ourilândia do Norte com 2,2% e Alumínio/SP, Botucatu/SP, Iguape/SP e Parauapebas/PA, com 1,8% cada.

MAPA 1

Distribuição das vagas por município, 2023



Fonte: Intermediação Privada de Mão de Obra.

Elaboração: DIEESE. Nota: vagas ativas ofertadas, no período de 9 a 15 de dezembro de 2023, referentes ao período de setembro a dezembro de 2023.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exercício de análise da oferta de vagas, embora em um período curto, aponta para várias questões importantes em relação à oferta de vagas de emprego para as mulheres.

A ausência de termos como “paridade”, “igualdade salarial”, “igualdade de salário” ou “transparência salarial” nas vagas oferecidas pela intermediação de mão de obra indica uma lacuna na aplicação e adaptação das empresas à legislação vigente.

Embora a Lei 14.611/2023 estabeleça diretrizes para a igualdade salarial, é evidente que há necessidade de maior efetividade na aplicação e no monitoramento dessas medidas. A falta de menção a esses termos nas vagas de emprego sugere que as empresas podem não estar totalmente alinhadas com os princípios de igualdade salarial entre gêneros e podem não estar priorizando a transparência salarial desde o início do processo de contratação. A sugestão é a adoção de três medidas básicas:

1. Oferta de vagas exclusivas para mulheres: a criação de mais vagas exclusivas para mulheres, especialmente em cargos de liderança, como gerente, dirigente, coordenadora e supervisora, pode ser uma estratégia eficaz para promover a igualdade de gênero no local de trabalho. Isso pode ajudar a reduzir as disparidades de representação em níveis mais altos da hierarquia organizacional e criar mais oportunidades de avanço na carreira para as mulheres.

2. Critérios precisos e objetivos na divulgação de vagas: estabelecer critérios claros e transparentes para a divulgação e oferta de vagas, incluindo informações explícitas sobre salário e regime de contratação, é fundamental para garantir que os candidatos tenham acesso às informações necessárias para tomar decisões informadas sobre suas candidaturas. Isso promove a transparência e a equidade no processo de recrutamento e seleção.

3. Dispersão e descentralização da oferta de vagas para mulheres: ampliar a oferta de vagas para mulheres e descentralizá-las para além de cargos tradicionalmente femininos pode ajudar a diversificar as oportunidades de emprego disponíveis. Isso pode incluir áreas como tecnologia, engenharia, finanças e outras indústrias em que as mulheres estão sub-representadas. A diversificação das oportunidades de emprego pode abrir novos caminhos de carreira e promover a inclusão de gênero em uma variedade de setores.

Para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo, é fundamental monitorar o progresso e os desafios enfrentados pela legislação de igualdade salarial e buscar soluções adicionais para garantir sua eficácia. Isso pode incluir a criação de mecanismos que fortaleçam a transparência da igualdade salarial no momento da oferta de vagas de trabalho, garantindo que as informações sobre salários e benefícios sejam divulgadas de forma clara e acessível aos candidatos desde o início do processo de recrutamento.

Em resumo, promover uma oferta mais ampla e equitativa de vagas de emprego para mulheres requer uma abordagem multifacetada que aborde não apenas a quantidade, mas também

a qualidade e a diversidade das oportunidades disponíveis. Ao adotar medidas para aumentar a acessibilidade, transparência e diversidade nas oportunidades de emprego, podemos trabalhar para criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos para todos.

Além disso, é importante que as empresas adotem uma abordagem proativa para promover a igualdade salarial, incluindo a revisão regular das políticas de remuneração, a eliminação de disparidades salariais injustificadas e a implementação de práticas de recrutamento e seleção que priorizem a igualdade de oportunidades para todos os candidatos, independentemente do gênero. Somente através de esforços contínuos e comprometidos podemos garantir que a igualdade salarial seja uma realidade em todos os locais de trabalho.

OS PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS E AS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

I INTRODUÇÃO

Os planos de cargos, carreiras e salários (PCCS) ou plano de cargos e salários (PCS) são instrumentos para a composição de cargos e funções, com sua descrição e classificação, para definir jornadas de trabalho referentes às diferentes ocupações e aos mecanismos de evolução funcional. Esse processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores e trabalhadoras pode incluir metas e resultados, absenteísmo, entre outros indicadores.

Além disso, os PCCS definem a composição da remuneração, englobando não apenas o salário básico, mas também os demais itens que a compõem, como gratificações, adicionais e benefícios de cada cargo e função. A estrutura da carreira deve ser claramente definida, bem como os elementos necessários para a progressão, proporcionando oportunidades de crescimento profissional dentro da organização. Para a criação ou atualização são realizadas análises das estruturas salariais de outras organizações/empresas por meio de pesquisas de mercado.

Em geral, os critérios de mobilidade na carreira profissional consideram questões como merecimento, antiguidade, tempo, capacitação e educação formal, além da avaliação de desempenho.

Todos esses pontos parecem ser neutros, mas estão atravessados pelas desigualdades sociais entre homens e mulheres, sem contar a possibilidade de avaliação subjetiva de critérios pretensamente isentos. Conforme demonstra o Relatório de Transparência Salarial elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (março, 2024), cerca de 51,6% das empresas formais têm PCS (Planos de Cargos e Salários) ou planos de carreira. Mas esses planos têm se constituído como elementos que de fato interferem na redução das desigualdades?

Segundo manuais para elaboração do PCCS, devem ser avaliadas as qualidades dos trabalhadores e trabalhadoras adquiridas, tais como experiência e instrução, mas também as qualida-

des inatas, como iniciativa, engenhosidade e agilidade. Como essas qualidades são avaliadas em uma sociedade marcada pela divisão sexual do trabalho?

Por exemplo, as remunerações para os cargos e funções devem corresponder ao grau de dificuldade das tarefas, bem como aos salários de cargos e funções semelhantes no mercado de trabalho em geral. Desse modo, a concepção disseminada na sociedade sobre ocupações tipicamente femininas e tipicamente masculinas se perpetua, seja porque as empresas continuam a reproduzir que algumas ocupações devam ser ocupadas de forma majoritária por mulheres e, nesse caso, elas são subvalorizadas do aspecto monetário, seja pela soma à observação da média salarial no mercado de trabalho, mantendo as desigualdades.

Recentemente foi aprovada a Lei da Igualdade Salarial entre homens e mulheres (14.611/2023). A lei aborda (1) a igualdade salarial e (2) os critérios remuneratórios, buscando definir formas de superar a desigualdade salarial. Conforme relatório da senadora Tereza Leitão, esses critérios abrangem:

“[...] o estabelecimento de valores para os cargos e funções, as regras de progressão na carreira, as competências necessárias, a experiência e formação profissional exigida para cada posto de trabalho, formal ou informalmente definidos em uma empresa. Dito de outro modo, as regras de mobilidade e ascensão dentro de uma empresa. Esses critérios precisam ser isonômicos para homens e mulheres.

Esses critérios citados não dizem respeito aos itens que compõem salários ou remuneração, mas às regras de definição de valoração de cada cargo e função e de quais competências são necessárias para atuar em determinada colocação ou ainda, para migrar de uma função/cargo para outra.

É inegável que as estatísticas do mercado de trabalho demonstram recorrentemente que mulheres com formação profissional equivalente, tempo de trabalho equivalente, no mesmo setor e região, têm salários desiguais. No entanto, se olharmos atentamente o que resultou nessa diferença não foi apenas a desigualdade salarial no cargo ou função, mas também resultado das desigualdades nas oportunidades de ascensão dentro da empresa, mesmo com competências equivalentes ou superiores aos colegas trabalhadores do sexo masculino³⁰.

Como destacado na Síntese Especial Nº 13³¹, os critérios remuneratórios desempenham papel crucial na eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres, pois asseguram que o estabelecimento do valor monetário de uma ocupação não seja guiado por concepções baseadas em discriminação de gênero. Além disso, garantem que os processos de progressão profissional na carreira sejam regidos por regras igualitárias para homens e mulheres.

A nova lei busca incidir sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres para que não

30 Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=9376385&ts=1685572163051&disposition=inline>

31 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/sinteseEspecial13.pdf>

decorram também da progressão na carreira dentro da corporação. Muitas vezes a estrutura escalonada dos cargos (subdividida em funções) encobre a diferença de tratamento entre homens e mulheres na mesma posição hierárquica.

Neste sentido, o presente estudo pretende, através de uma pesquisa exploratória, observar elementos que possam reforçar as desigualdades entre homens e mulheres nos PCCS. Por se tratar de uma pesquisa exploratória, destacam-se aqui elementos iniciais para essa reflexão. É necessário que, a partir dos achados deste estudo, ocorram novos desdobramentos que possam identificar como os PCCSs são aplicados efetivamente.

Este estudo busca oferecer subsídios que possam favorecer a implementação da nova lei, avaliando itens dos PCCS que podem contribuir para redução ou permanência das desigualdades. Como objetivos específicos, espera-se incentivar o desenvolvimento de novos mecanismos nas negociações coletivas sobre a temática e destacar as melhores práticas para políticas de progressão na carreira que eliminem o viés de gênero.

A jurisprudência construiu o entendimento, consolidado na Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de que o quadro de carreira somente seria válido quando homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em 2017 a reforma trabalhista alterou essa determinação, através do artigo 461, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), definindo que o quadro de carreira não necessita ser homologado ou registrado em órgão público. A nova orientação resulta em limites sobre a transparência do que ocorre nas empresas no que diz respeito à definição de cargos, funções, salários e às formas de progressão na carreira. Os PCCS podem ser elaborados, mas não há informações sobre seu conteúdo.

Para o presente estudo, de modo a superar essa lacuna deixada pela legislação, foram desenvolvidas duas estratégias de pesquisa: 1) o levantamento junto às entidades sindicais representativas de PCCSs de empresas selecionadas, considerando a distribuição regional e setorial; 2) a busca de PCCSs disponíveis em sites de empresas na internet.

Os sindicatos de trabalhadores representativos das empresas selecionadas declararam, em sua maior parte, não terem acesso a esse tipo de documento, o que demonstra a falta de transparência e de negociação coletiva sobre o tema.

Os PCCSs obtidos foram sistematizados, realizando-se uma análise dos pontos que poderiam favorecer ou dificultar a progressão das mulheres. A sistematização para levantamento de dados e informações foi realizada a partir de um roteiro e a análise organizada em cinco tópicos: objetivos dos PCCSs; definição de cargos e funções; progressão e promoção na carreira; definição da remuneração e salários; critérios para avaliação do desempenho.

Dentre os 41 documentos analisados, 21 são de empresas públicas ou de economia mista e 20 do setor privado. Destaca-se aqui a dificuldade de conseguir os documentos do setor privado diante da nova determinação da legislação trabalhista, o que impediu que a amostra obtida tivesse distribuição melhor entre os diversos setores de atividade da economia brasileira.

Dentre os setores analisados, a amostra tem empresas do setor de serviços em geral e serviços urbanos, saúde, representação de classe, setor financeiro e uma representação mais modesta do setor industrial (energia)³². Não há na amostra representação do comércio nem agricultura.

I ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO

O artigo 7º da Constituição federal determina a “*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*” e é um texto bem abrangente sobre como devem ser evitadas as desigualdades salariais e de acesso às carreiras. De 1943 a 2023, foram incluídos novos atributos: o texto original determinava que não poderia haver distinção, incluindo aquelas relacionadas a sexo; em 1952, foram incluídos os marcadores de nacionalidade e de idade; e em 2017 foi incluído o marcador de etnia (vide quadro 1).

O artigo 461 da CLT destaca que se distintos empregados e empregadas realizam o mesmo trabalho para o mesmo empregador, na mesma localidade e com a mesma perfeição técnica, deverão receber o mesmo salário.

Esse artigo também determina em seus parágrafos um conjunto de elementos que interfere nos planos de carreira ou de cargos e salários. O texto de 2017 adiciona o trecho em negrito no parágrafo 1º “*Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço **para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos***”. O texto anterior determinava que o tempo de serviço para essa comparação não poderia ser maior do que 2 anos, desse modo, a mudança em 2017 amplia o tempo para comparação salarial. No entanto, inclui novo critério: que o tempo na função não seja superior a 2 anos.

No texto de 1953, o § 2º determinava que “*os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento*”. A reforma trabalhista de 2017 faz uma nova alteração e determina o seguinte texto: “*Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira **ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público***.” Ou seja, além de reforçar o texto anterior de 1953 que dispensa a obrigatoriedade de cumprimento da isonomia salarial caso a empresa disponha de um quadro de carreira, inclui que o PCS pode ser definido modo unilateral pela empresa e também dispensa o registro em órgão público.

Há na legislação a indicação de dois instrumentos: cargo de carreira e PCS. O plano de cargos e carreira é o instrumento que demonstra como os empregados e empregadas progredem

32 Quantidade de documentos por setor dos PCCs analisados: Comunicação, 2; Conselho de classe, 8; Consultoria, 2; Cultura, 6; Empresa pública, 3; Energia, 3; Serviços de engenharia, 1; Pesquisa e inovação, 1; Judiciário, 1; Previdência complementar, 1; Saneamento, 3; Saúde, 4; Setor financeiro, 4; Transporte, 1; Turismo, 1.

dentro da empresa, e o PCS descreve os cargos, as funções correlatas e suas especificações. As alterações de 2017 colocam os dois instrumentos em pé de igualdade.

Conforme esclarece Nascimento (2024), o quadro de carreira e o PCS têm impacto significativo no Direito do Trabalho ao possibilitar a diferenciação salarial entre empregados. De acordo com o artigo 461 da CLT, para que haja equiparação salarial entre dois empregados, é necessário que eles exerçam a mesma função, trabalhem para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, com a mesma produtividade e perfeição técnica, sem diferença de tempo de serviço superior a quatro anos na empresa e dois anos na mesma função, e desde que não exista quadro de carreira ou PCS que estabeleça essa diferenciação. Além disso, um dos empregados não deve ter sido readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental. Como exemplo, ele cita uma indústria que implementou um PCS no qual o cargo de operador de máquinas é subdividido em níveis 1, 2 e 3, com salários crescentes conforme o nível. Supondo que dois empregados sejam contratados no mesmo dia para o cargo de operador de máquinas nível 1; após um ano, surge uma vaga para o nível 2 do cargo e um dos trabalhadores é promovido devido a uma avaliação de que seu desempenho é superior, conforme os critérios estabelecidos pelo plano. O outro trabalhador não tem direito à equiparação.

Nesse cenário, mesmo que ambos os empregados tenham o mesmo tempo de serviço na empresa e desempenhem a mesma função, não há obrigação de equiparação salarial, pois a promoção foi baseada nos critérios definidos pelo PCS.

O novo texto de 2017 também traz uma alteração significativa relacionada à progressão na carreira. No parágrafo 3º, destacados em negrito “(...) as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, **ou por apenas um destes critérios**, dentro de cada categoria profissional”. Até a reforma trabalhista de 2017 o quadro de carreira deveria conter os critérios de merecimento e antiguidade, aplicados de forma alternada, para as promoções dentro de uma categoria profissional. Após a reforma, é possível que apenas um desses critérios seja utilizado. Destaca-se que o critério da antiguidade pode promover uma avaliação mais objetiva. O merecimento tem margem para uma avaliação mais subjetiva, caso os critérios e a forma como a avaliação ocorrerá não estejam bem definidas no PCCS.

Por fim, o parágrafo 5º define que “A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria”.

Desse modo, há, na própria legislação, fatores que podem limitar a equiparação salarial, definindo muitos elementos que, se não orientados para superação de desigualdades, poderão mantê-las ou aprofundá-las. Os PCCSs definem regras que deveriam fazer uma diferenciação positiva, com base em tempo de serviço e merecimento, mas, como veremos a seguir, têm sido instrumento de manutenção das desigualdades.

QUADRO 1

Alterações realizadas no artigo 461 da CLT, 1943 a 2023

1943	1952	2017	2023
Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo.	Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.	Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.	§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo , será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.	§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.	§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.
	§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.	§ 2º v Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.	§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, PCS, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.
	§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.	§ 3º - No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.	§ 3º - No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

(continua)

		<p>§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.</p> <p>§ 5º - A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.</p>	<p>§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.</p> <p>§ 5º- A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.</p>
		<p>§ 6º - No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.</p>	<p>§ 6º - Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.</p>
			<p>§ 7º - Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais combinações legais.</p>

Segundo a literatura, os PCCS são instrumentos que possibilitam *“identificar as diferenças entre os cargos que compõem a estrutura da organização; definir a remuneração de cada cargo, proporcionando a cada colaborador um salário adequado, de acordo com a realidade da empresa e a realidade do mercado”* (GHATTAS; NIGRO, 2016, p. 52).

O PCCS é uma ferramenta de gestão de pessoas no ambiente de trabalho. Define as regras para a administração salarial e estabelece parâmetros para a diferenciação da remuneração entre os trabalhadores e de diferentes cargos e funções, supostamente, garantindo condições equânimes para o conjunto do quadro funcional progredir na carreira. Os manuais também afirmam que se trata de uma ferramenta de retenção de talentos, redução da rotatividade e motivação de trabalhadores e trabalhadoras:

(...) compreendendo-o como um instrumento de gestão da política de pessoal que orienta a inserção e estabelece estímulos de desenvolvimento pessoal e profissional aos trabalhadores. O PCCS consiste em um conjunto de regras que orienta a trajetória dos trabalhadores em sua carreira, com o objetivo de valorizar o servidor. Por meio dele, o trabalhador poderá se informar sobre suas possibilidades de desenvolvimento profissional e financeiro (MENDES et al, 2018, p. 850).

Como veremos a seguir, os PCCSs são de fato importantes para estabelecer regras mais justas para os trabalhadores ascenderem na carreira e também do ponto de vista salarial. No entanto, os planos precisam de mecanismos que colaborem de fato para eliminar as desigualdades existentes no mercado de trabalho, de forma ativa. Afinal, se tratarmos desiguais da mesma forma, possivelmente as desigualdades serão mantidas.

I A ANÁLISE DOS PCCS

A seguir apresentamos a análise dos 41 PCCSs. As informações obtidas a partir do roteiro para sistematização apresentado na seção Notas Metodológicas foram organizadas em cinco eixos de análise: objetivos dos PCCSs; definição de cargos e funções; progressão e promoção na carreira; definição de remuneração e salários; critérios para avaliação de desempenho.

OBJETIVOS DOS PCCS

Os 41 PCCSs foram inicialmente analisados quanto aos objetivos de sua implementação, os quais estão centrados com maior frequência na carreira, seguidos pelos temas relacionados à gestão de pessoal e, em terceiro lugar, na política salarial. Além desses temas, destacam-se também as definições sobre cargos e funções, as questões relacionadas à avaliação de desempenho e a estratégia das empresas frente ao estabelecimento do PCCS.

Listagem dos objetivos sistematizados:

Carreira
Definir políticas e diretrizes sobre carreiras na empresa;
Estabelecer regras mais justas para ascensão na carreira e perspectivas salariais equitativas;
Identificar o papel ocupacional dos empregados e as oportunidades de progresso funcional;
Estabelecer requisitos e competências para evolução na carreira;
Desenvolver predominantemente aspectos comportamentais dos indivíduos;
Gerenciar evolução salarial e carreira;
Propiciar gestão de carreira com envolvimento do gerente e do empregado;
Reconhecer experiência e tempo de serviço prestado;
Valorizar pessoas através de avaliação objetiva e transparente;
Promover conciliação de expectativas e interesses dos colaboradores e da organização;
Proporcionar tratamento equânime e justo aos colaboradores;
Propiciar crescimento na carreira;
Possibilitar desenvolvimento profissional e retenção de talentos;
Proporcionar oportunidades de crescimento funcional e remuneração adequada;
Aplicar mecanismos de mobilidade vertical e horizontal;
Zelar pela ética e disciplina no exercício das profissões regulamentadas;
Atrair e reter talentos.
Gestão de Recursos Humanos (RH)
Estabelecer políticas para modernização das práticas de gestão de pessoas;
Modernizar práticas de gestão de pessoas e estrutura de cargos e funções;
Estruturar gestão de cargos e salários de forma racional e impessoal;
Estabelecer critérios objetivos para gestão de cargos, salários e carreiras;
Dotar a organização de política de pessoal eficaz e alinhada à estratégia de gestão de pessoas;
Orientar atividades de captação de pessoas e estratégias de recrutamento e seleção;
Fornecer parâmetros para seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal;
Contribuir para transparência no processo de gestão de RH;
Alinhar dispositivos e orientações às diretrizes da política de pessoas;
Responder à política de gestão de recursos humanos, promovendo retenção de talentos e oferecendo oportunidades de desenvolvimento;
Assegurar integração dos processos de gestão de pessoas por competências;
Dotar a empresa de uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas;
Facilitar a gestão de pessoas;
Administrar funcionários para atender desafios estratégicos.
Política salarial
Estabelecer política salarial justa e normas para tratamento equitativo dos colaboradores;

(continua)

Manter equidade salarial e corrigir desigualdades internas;
Fornecer respostas transparentes quanto a critérios de equidade salarial;
Estabelecer sistema de distribuição equitativa de remuneração;
Estruturar cargos, salários e carreiras de acordo com valor relativo interno e complexidade;
Dotar a organização de método racional para medir valor interno de cada cargo e estabelecer estrutura congruente de salários;
Estabelecer política salarial competitiva e equitativa;
Disciplinar pagamento de remuneração mensal e gratificações.
Cargos e funções
Analisar, atualizar e equalizar cargos e funções;
Estabelecer critérios de diferenciação entre cargos e salários;
Adequar a estrutura de pessoal à realidade da empresa;
Fixar estrutura de cargos e salários justa e coerente com o mercado de trabalho;
Adotar multifuncionalidade na organização dos cargos;
Permitir identificação de cargos, carreiras e critérios de progressão e promoção;
Estabelecer diretrizes para elaboração/reestruturação de planos de carreiras.
Avaliação de desempenho
Introduzir a avaliação de desempenho como componente importante do processo de progressão na carreira;
Orientar processos de capacitação e desenvolvimento de competências dos empregados;
Definir critérios e padronizar processos de avaliação de competências e desempenho;
Incentivar autodesenvolvimento e aprimoramento contínuo de competências;
Implementar cultura de trabalho baseada no estímulo ao desenvolvimento de competências;
Oferecer subsídios para avaliação de desempenho;
Fomentar cultura da meritocracia e gestão por resultados.
Estratégia da empresa
Manter equidade interna com externa (nas empresas do mesmo ramo);
Evitar demandas trabalhistas;
Alinhar estratégias de negócio com estratégias de capital humano.

Fonte: Os planos de cargos e salários e as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, DIEESE, 2024.

Um primeiro ponto a ser destacado diz respeito à questão da igualdade ou à superação da desigualdade. Dos 41 documentos analisados, quatro apresentaram esse tema relacionado à política salarial e um em relação à carreira. Apenas um documento ressalta a importância do PCCS para corrigir desigualdades internas na empresa. Alguns documentos apresentam o tema da igualdade ou equidade, mas em relação a fatores como a competição das empresas entre si, ou ainda para estabelecer critérios justos mais alinhados com o mercado de trabalho em geral.

Quanto à progressão na carreira, os objetivos delineados nos documentos examinados ressaltam a necessidade de apresentar de maneira clara a estrutura de cargos e funções permanentes, juntamente com seus respectivos salários e oportunidades de ascensão profissional. Esse objetivo está relacionado também àqueles que destacam a necessidade do corpo funcional ter acesso às informações necessárias para saber sobre as possibilidades de ascensão na carreira, de propiciar aos trabalhadores e trabalhadoras alguma gestão sobre sua progressão na empresa e de equalizar as expectativas dos empregados e empregadas às da empresa. E ainda, em relação à carreira, os objetivos descrevem a importância do PCCSs para atrair e reter talentos.

No entanto, como relatado anteriormente, é preciso verificar o acesso do conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras a todas as informações necessárias, dado que, de forma frequente, nem mesmo os dirigentes sindicais que acompanham essas empresas têm acesso ao conteúdo dos PCCSs.

Os objetivos em relação a esse tema também fornecem diretrizes para o estabelecimento do processo de seleção externa e interna e para os critérios de progressão e promoção, destacando elementos como a experiência e o tempo de serviço.

Dentre os objetivos, chamam a atenção aqueles que destacam o PCCS como um instrumento para o crescimento funcional fundamentado no mérito, nas avaliações de competências e no desenvolvimento de aspectos comportamentais. Se esses critérios não forem bem explicitados, podem resultar em avaliações subjetivas pautadas por construções sociais discriminatórias que permeiam a sociedade, seja de sexo, de raça, etária, entre outras.

No que diz respeito à gestão, os objetivos destacam a necessidade de alinhar os sistemas de carreira e remuneração às diretrizes organizacionais, padronizar conceitos e critérios para os processos, definir responsabilidades e orientar tomadas de decisão gerenciais. Os PCCSs também devem orientar a gestão de Recursos Humanos (RH) na política de seleção de pessoas. Além disso, os PCCSs devem proporcionar à empresa uma ferramenta de gestão para o desenvolvimento de carreiras, orientar a execução do plano para uma prática eficaz de gestão de pessoas, desenvolver tanto aspectos comportamentais quanto técnicos dos colaboradores, promover transparência no processo de gestão de RH e estabelecer compromissos de trabalho. Ou seja, tanto é uma ferramenta para os trabalhadores e trabalhadoras do ponto de vista de suas carreiras, como para a gestão de RH das empresas.

No que diz respeito à definição de salários, o objetivo principal é estabelecer remunerações alinhadas às responsabilidades atribuídas a cada função, além de regular o pagamento dos trabalhadores e trabalhadoras. Também busca-se criar diretrizes claras para ajustes salariais, estabelecer padrões de remuneração tanto compatíveis quanto incentivadores, manter um equilíbrio salarial interno e garantir competitividade externa. Por fim, esses planos têm como meta definir critérios transparentes para a administração de cargos e salários, contribuindo assim para a criação de uma política salarial justa e em conformidade com os princípios organizacionais.

Em relação aos cargos e funções, os objetivos destacam a importância de analisar, atualizar e equalizar cargos e funções para definir os critérios de diferenciação salarial. Destacam também a importância de que essas estruturas sejam elaboradas a partir de realidade da empresa, mas também com uma proposta coerente com demais empresas do segmento. Em um dos PCCSs, foi destacado como objetivo a adoção da multifuncionalidade na organização dos cargos.

Nos objetivos relacionados à avaliação de desempenho, destaca-se sua importância para a progressão na carreira, para o aprimoramento das competências e o autodesenvolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras. Esse processo também é destacado como importante para promover processos de qualificação necessários para o corpo funcional. Desse modo, é relevante definir critérios e padronizar os processos de avaliação de desempenho e competências.

Nos objetivos sobre a avaliação de desempenho está muito presente a relevância do desenvolvimento de competências e do fomento à cultura da meritocracia e da gestão por resultados.

DEFINIÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES

Os PCCSs abordam de forma detalhada os cargos e suas respectivas funções, destacando grupos baseados em qualificação ou tipos/famílias de atividades exercidas na empresa. Este tópico é crucial nos planos, pois apresenta a estrutura efetiva dos cargos e carreiras, delineando as estratégias para o desenvolvimento e valorização do quadro funcional. Cada cargo/função é descrito, incluindo seu objetivo principal, as atividades detalhadas a serem realizadas e seu nível de complexidade. Além disso, são estabelecidos os requisitos básicos para cada função, como escolaridade, experiência exigida, cursos de aperfeiçoamento e competências técnicas e comportamentais.

Listagem de critérios presentes para a definição de cargos e funções nos PCCSs:

1. Identificação do cargo e da função
2. Missão da função
3. Principais atribuições, responsabilidades ou atividades
4. Qualificação:
 - a) Requisitos de escolaridade
 - b) Experiência exigida para o cargo
 - c) Conhecimentos necessários para o exercício do cargo
 - d) Cursos de aperfeiçoamento
5. Competências técnicas
6. Competências e indicadores comportamentais:
 - a) Administração do tempo
 - b) Relacionamento humanizado
 - c) Visão sistêmica
 - d) Foco no resultado
 - e) Ética e honestidade
 - f) Direcionador de soluções

- g) Foco no cliente interno e externo
- h) Inteligência emocional
- 7. Complexidade do cargo
- 8. Plano de Carreira; Progressão funcional
- 9. Quadro de pessoal (definição de número necessário de trabalhadores em cada função)
- 10. Avaliação de Desempenho
- 11. Estrutura salarial
- 12. Diretrizes de gestão de pessoas
- 13. Diretrizes básicas para a gestão de cargos e salários
- 14. Política de recrutamento e seleção

Na definição de cargos e funções, são detalhados os critérios para progressão e reenquadramento, bem como os intervalos mínimos entre cada movimentação. A descrição das responsabilidades na gestão e os procedimentos para atualização do plano quando necessário também são destacados. Além disso, são definidos os documentos regulamentadores e orientadores, variando em detalhamento de acordo com cada PCCS, alguns mais específicos sobre as responsabilidades dos RHs, enquanto outros mais genéricos.

Em alguns documentos, também é definido o envolvimento dos sindicatos no processo de construção e atualização dos planos. Isso inclui a definição do funcionamento da mesa de negociação e os objetivos das negociações.

Após a constituição de um PCCS, ao longo do tempo, a criação de novos cargos ou funções muitas vezes pode ser necessária em decorrência de novos projetos ou pela necessidade de ampliação dos serviços oferecidos. Nesse sentido, os PCCSs estabelecem os critérios para criação, alteração, reclassificação e extinção de cargos e funções.

A expansão ou modificação do quadro de pessoal tem início com a identificação da necessidade de incorporar novos postos de trabalho. Esse procedimento, que envolve a identificação e aprovação de novos cargos ou funções, pode variar significativamente de uma empresa para outra. Em alguns casos, pode exigir um parecer técnico especializado, uma avaliação do departamento de RH, da diretoria, de uma comissão designada para esse fim, ou até mesmo envolver negociações com sindicatos. Portanto, a abordagem para criar novas funções pode adotar processos mais coletivos, enquanto outras optam por decisões mais centralizadas em áreas específicas da organização.

Esse processo é relevante para não distorcer a estrutura de cargos nem a estrutura salarial, o que poderia resultar em problemas para movimentação na carreira.

PROGRESSÃO E PROMOÇÃO NA CARREIRA

A progressão na carreira segue as orientações previstas no parágrafo 3º, art. 461 da CLT, modificado pela reforma trabalhista de 2017 e determina que *“as promoções poderão ser feitas por*

merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional". No texto anterior, de 1952, as promoções deveriam ter como critério merecimento e por antiguidade, de modo alternado. Muitos PCCSs seguem ainda o critério de 1952, mas em alguns PCCSs já é possível notar a predominância de apenas um, o de merecimento.

A forma de progressão por mérito é baseada no desempenho individual do empregado ou empregada em avaliações regulares. Nesse caso, trabalhadores e trabalhadoras são avaliados com base em critérios como conhecimento técnico, competências sociais, assiduidade, entre outros. Mas também estão presentes critérios comportamentais. Aqueles que alcançam resultados satisfatórios têm a possibilidade de progredir para funções com níveis salariais superiores.

A progressão por antiguidade está relacionada ao tempo de serviço prestado à empresa. Os colaboradores que atendem aos requisitos mínimos de tempo de serviço podem ser elegíveis para progredir para o próximo nível salarial.

Esses dois critérios de progressão (mérito e antiguidade) podem estar organizados em dois tipos distintos de progressão: a horizontal e a vertical. A progressão horizontal ocorre quando a empresa oferece ao profissional a possibilidade de um aumento salarial, sem que ele mude de nível hierárquico. A progressão vertical, por outro lado, refere-se à concessão de aumento de salário através do deslocamento de um cargo para outro (de grau de exigência, instrução e responsabilidades mais elevadas).

É importante ressaltar que, para serem elegíveis às progressões, os trabalhadores e as trabalhadoras devem atender a critérios específicos, apresentados no Quadro 2, como ter tido aprovação no período de experiência, não ter sofrido penalidades nos últimos meses, não ter faltas injustificadas e apresentar um determinado desempenho, entre outros requisitos estabelecidos pelas organizações. Abaixo, um quadro com a sistematização dos critérios definidos nos PCCSs. Em alguns PCCs, no caso das promoções verticais, pode ser necessário que exista a vaga disponível.

QUADRO 2

Critérios para progressão ou promoção na carreira presentes nos PCCSs analisados

Progressão ou promoção na carreira por mérito	Progressão ou promoção na carreira por antiguidade	Outros critérios
Avaliação de desempenho satisfatória. Resultado obtido em avaliações periódicas. Média mínima nas avaliações de desempenho. Não ter sido penalizado nos últimos meses. Aprovação no período de experiência. Obtenção de grau de suficiência nos critérios de desempenho organizacional e individual. Plano Individual de Desenvolvimento atualizado. Apresentação de resultado satisfatório em avaliação psicológica de perfil para cargos de liderança. Resultado satisfatório em avaliações de competências e desempenho. Participação em cursos de aperfeiçoamento, capacitação ou ações de qualificação.	Tempo de serviço mínimo exigido. Não ter sofrido penalidades nos últimos meses/anos. Cumprimento de requisitos específicos de tempo de efetivo exercício no cargo. Estabilidade há um determinado período na referência salarial atual. Ausência de progressões horizontais ou verticais dentro de determinado período. Observância do interstício mínimo estabelecido. Cumprimento de requisitos específicos estabelecidos para cada cargo. Critérios de desempate: antiguidade; dependentes; escolaridade; títulos.	Não estar em qualquer tipo de licença. Não estar em posição cedida a outro órgão. Não estar em período de experiência. Não ter faltas injustificadas. Possuir a escolaridade mínima exigida para o cargo. Disponibilidade de recursos orçamentários para implantação da promoção.

Fonte: PCCSs analisados no estudo. Elaboração: DIEESE, 2024.

Nos critérios de progressão e promoção na carreira também estão previstas as regras para provimento dos cargos e movimentação de pessoal interno. A seleção pode ser interna, a partir da escolha entre os atuais empregados, conforme a estrutura definida no plano, ou podem ocorrer nomeações por meio de seleção externa. Para o provimento dos cargos efetivos, devem ser observados os requisitos estabelecidos nos PCCSs.

Em seleção interna, os PCCSs destacam que as vagas podem ser preenchidas de diversas maneiras, como por indicação de líderes, recrutamento interno, sempre levando em conta a demanda do setor e os requisitos técnicos estabelecidos, a análise curricular e os testes específicos ou a soma de alguns desses itens. A adequação do salário nas promoções é garantida, em geral, assegurando que o trabalhador seja enquadrado na primeira faixa salarial do novo cargo.

A DEFINIÇÃO DA REMUNERAÇÃO E DE SALÁRIOS

Nos PCCSs, as definições relacionadas à remuneração e salário também são relevantes. Os objetivos dos PCCSs destacam esse processo como relevante para a retenção de talentos e o desenvolvimento profissional de trabalhadores e trabalhadoras. Em geral, esse processo é fundamentado com uma pesquisa de mercado sobre os salários pagos em funções semelhantes em empresas de mesmo porte ou atividade, entre outros elementos comparativos. A partir do resultado dessas pesquisas e da análise interna da empresa é que os PCCSs serão construídos, resultando na definição dos salários e itens da remuneração para cada cargo/função.

Os acordos coletivos de trabalho (ACTs) e as convenções coletivas de trabalho também são parâmetro essencial, particularmente em relação aos pisos salariais e aos reajustes salariais anuais das categorias.

O enquadramento salarial define a posição de cada trabalhador dentro da estrutura de cargos e salários da empresa. Esse processo também deve seguir as orientações previstas no PCCS. O enquadramento funcional de um novo empregado se dá, em geral, portanto, no nível inicial da carreira, sendo ajustado conforme sua progressão ao longo do tempo e seguindo os critérios estabelecidos no PCCS, mas há espaço para que o novo contratado ou contratada seja estabelecido em uma posição superior na escala salarial, a depender da vaga aberta e da impossibilidade de utilizar mão de obra interna. Esse enquadramento considera fatores como escolaridade, experiência, complexidade das atividades e avaliações de desempenho.

Segundo os PCCSs analisados, a remuneração é estabelecida de forma a compatibilizar o resultado da avaliação dos cargos, buscando valores que estimulem a permanência dos profissionais qualificados na organização, mas que garantam a viabilidade financeira da instituição. A tabela salarial pode ser revisada sempre que necessário, considerando mudanças no mercado e redefinição das políticas salariais.

A remuneração é composta por diversas rubricas, como salário-base, vantagens pessoais, gratificações por exercício de cargo ou função de confiança, gratificações de serviço e benefícios diretos ou indiretos, devidamente instituídos por lei. Além disso, há modalidades específicas de remuneração, como para o exercício de função gratificada, a qual é somada à remuneração do cargo efetivo.

Em um dos PCCSs analisados, o texto cita expressamente que os critérios da estrutura salarial foram pensados para garantir maior flexibilidade e permitir salários distintos para ocupantes de um mesmo cargo, destacando que isso seria possível a partir das diferenciações de conhecimentos, habilidades, qualidade dos serviços realizados, capacitação e produtividade.

Ainda segundo os PCCSs analisados, os critérios para fixação dos valores dos padrões de vencimentos ou salários incluem a manutenção de uma diferença percentual constante entre cada padrão, determinado pela **valorização social do trabalho** e por uma correspondência ao salário mínimo, aos salários médios das pesquisas de mercado e à composição da remuneração. Esses critérios garantiriam a equidade interna.

As funções gratificadas têm critérios específicos para sua ocupação nos PCCSs, incluindo requisitos de escolaridade mínima e experiência compatível com a posição. Para a posse dessas funções, são estabelecidos critérios como escolaridade mínima, antiguidade e mérito. Em alguns PCCSs os critérios são mais objetivos, em outros há margem para escolha, em geral, para cargos de confiança.

Ainda nesse item é relevante destacar que parte dos PCCSs define os benefícios do quadro funcional. Cada benefício tem uma lista de requisitos específicos, desse modo, nem todos são

de direito do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, podendo se restringir a um grupo determinado no plano. Os benefícios encontrados nos PCCSs analisados são:

- | Vale-alimentação;
- | Plano de saúde;
- | Assistência odontológica;
- | Vale-transporte;
- | Seguro de vida em grupo;
- | Auxílio-creche;
- | Auxílio ao filho excepcional;
- | Auxílio-educação;
- | Programa de treinamento e capacitação; educação continuada (MBA, cursos de idiomas, pós-graduação);
- | Gratificação por qualificação; Incentivo financeiro à obtenção de educação escolar ou profissional;
- | Ajuda de custo;
- | Incentivos de curto prazo, como prêmios;
- | Adicional de salário por tempo de serviço;
- | Abono de falta de um dia de serviço para empregados bem avaliados na avaliação de desempenho;
- | Vale-cultura;
- | Desconto em lojas de museus;
- | Entrada gratuita em museus administrados pela empresa.

OS CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação nos planos de cargos e carreiras é outro ponto fundamental, considerando que está ligado à progressão profissional e salarial nas empresas. Esse processo envolve a análise de diversos aspectos do desempenho do trabalhador e da trabalhadora: técnicos, comportamentais, de resultados, entre outros.

Lista de critérios para avaliação de desempenho nos PCCSs analisados:

1. Qualidade no trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.
2. Produtividade no trabalho: volume do trabalho executado em determinado espaço de tempo.
3. Iniciativa: demonstração de comportamento empreendedor no âmbito de atuação, buscando eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.
4. Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho.
5. Assiduidade: comparecimento regular e permanente no local de trabalho.
6. Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.
7. Administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho conforme os prazos previamente estabelecidos.

8. Uso adequado de equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação de equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas.
9. Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e à consecução de resultados eficientes.
10. Capacidade de trabalho em equipe: habilidade para desenvolver atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho conjunto na busca de resultados comuns.
11. Assiduidade e pontualidade: comparecimento regular e pontualidade no horário de trabalho.
12. Relacionamento interpessoal: habilidade para estabelecer e manter relacionamentos positivos com colegas de trabalho e outros membros da equipe.
13. Responsabilidade funcional: assunção de responsabilidades inerentes ao cargo ocupado.
14. Conhecimento técnico: domínio dos conhecimentos necessários para o desempenho do cargo.
15. Conhecimento da organização: familiaridade com os processos e a estrutura organizacional da empresa.
16. Competências sociais: habilidades de comunicação, colaboração e resolução de conflitos.
17. Relações humanas: capacidade de interagir de forma positiva e construtiva com os colegas e superiores.
18. Amplitude de pensamento: capacidade de pensar de forma ampla e aberta, considerando diferentes perspectivas.
19. Autonomia para tomada de decisão: capacidade de tomar decisões de forma independente e responsável.
20. Intensidade da influência: grau de impacto e influência nas decisões e ações da equipe ou organização.

Na avaliação técnica, são considerados os conhecimentos essenciais necessários para o desempenho do cargo, geralmente adquiridos por meio da formação acadêmica, técnica ou da experiência profissional. Já na avaliação comportamental, são analisadas as habilidades e atitudes que as empresas esperam de seu quadro funcional, sendo muitas vezes intrínsecas ao indivíduo e observadas no dia a dia do trabalho. Em relação aos resultados, é avaliada a atividade do trabalho cotidiano de trabalhadores e trabalhadoras.

Durante o processo de avaliação, a depender do PCCS analisado, são observados itens como qualidade na realização do trabalho, produtividade no trabalho, iniciativa, presteza, assiduidade, pontualidade, administração do tempo, uso adequado de equipamentos e instalações, aproveitamento de recursos e capacidade de trabalho em equipe.

A avaliação de desempenho é realizada de forma anual e sistemática. Além de aferir o desempenho de empregado e empregada, busca também subsidiar ações de capacitação e qualificação. A nota obtida na avaliação é utilizada como critério para progressões na carreira. A sistematização dos PCCSs demonstra que a avaliação de desempenho tem favorecido especialmente a progressão baseada na meritocracia.

Em alguns casos, as atividades de qualificação podem ser promovidas pelo próprio órgão ou instituição ou por entidades externas, desde que previamente validadas pela comissão paritária de carreira.

Apesar dos critérios de avaliação do desempenho serem considerados objetivos, em uma sociedade marcada pelas desigualdades de gênero, essa objetividade pode esconder formas de reprodução das condições que resultam em menores salários e menores chances de progressão na carreira para as mulheres.

Em primeiro lugar, critérios de produtividade podem ter impacto nos desafios adicionais das mulheres devido à carga desproporcional de responsabilidades domésticas e de cuidado, refletida em menor tempo à disposição para horas de trabalho produtivo, para que se possa realizar as atividades de trabalho reprodutivo. As avaliações relacionadas à “iniciativa” podem também ser baseadas em estereótipos de gênero, levando a uma percepção de que as mulheres são menos propensas a assumir riscos e mostrar iniciativa em comparação aos homens, mesmo que isso não seja verdadeiro.

Critérios como “capacidade de trabalho em equipe” e “intensidade da influência” também podem ser permeados pelas construções sociais das habilidades consideradas tipicamente femininas. Os relatos recorrentes de que mulheres são frequentemente interrompidas ou suas propostas ignoradas ou apropriadas por homens em ambientes de trabalho colaborativos são indicativos de como as desigualdades de gênero podem se manifestar no cotidiano do trabalho e inviabilizar a conquista de posições de comando nos interiores das empresas.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os PCCSs são ferramentas fundamentais para explicitar as atividades e responsabilidades em cada função, bem como definir os critérios para evolução profissional e salarial. Esses instrumentos são ainda mais eficazes quando elaborados a partir da negociação coletiva, garantindo que a perspectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras também possa ser expressa nesse documento, aproximando efetivamente as expectativas de empregadores, trabalhadores e trabalhadoras.

Mas partindo de um pressuposto de que todos estão em pé de igualdade dentro da empresa para evoluir na carreira, ou ainda, desconsiderando que alguns dos critérios definidos podem estar fortemente permeados por marcadores de gênero e raça, os PCCSs podem acabar por manter as desvantagens que esses segmentos populacionais enfrentam no mercado de trabalho.

Os planos partem de uma análise dos cargos, descrição de competências para cada profissão e salários médios pagos no mercado de trabalho em atividades econômicas semelhantes. É também nesse processo que se estabelece os prêmios, bônus e as comissões. E ainda, os critérios de progressão na carreira, como tempo de serviço na empresa, produtividade, formação, entre outros. Por fim, os PCCS também indicam os critérios de avaliação.

A definição de cargos, salários e caminhos para progressão são pautados pelas informações obtidas da média do mercado de trabalho. Desse modo, reforçam as desigualdades existentes, seja em relação às médias salariais das atividades tipicamente realizadas por mulheres, seja em relação aos requisitos para os postos de trabalho: aqueles feminizados podem ser considerados menos complexos, devido à compreensão da sociedade de que parte das habilidades são naturais e não aprendidas ao longo da vida. Se naturais, são menos valorizadas, pois não necessitam de tempo de experiência ou qualificação para sua realização.

Desse modo, além de se basear nas informações médias do mercado de trabalho, é relevante que o processo de elaboração dos PCCSs avalie se essas médias estão permeadas por discriminações históricas e estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Os planos devem, portanto, estabelecer mecanismos que promovam efetivamente a igualdade.

O PCCS é um instrumento para diferenciação salarial, mas com o objetivo de valorizar o corpo funcional de uma determinada empresa, bem como fornecer elementos para gestão. Nessa diferenciação positiva, é preciso que estejam presentes aspectos que promovam a redução das desigualdades baseadas em cor, raça e sexo. Como destacado anteriormente, apenas 1 PCCS tem como objetivo reduzir desigualdades.

Além dos prazos previstos no art. 461 da CLT (4 anos no estabelecimento e 2 anos na função), somam-se os critérios de tempo de serviço e mérito para avançar na carreira, lembrando que tem ocorrido uma preferência por mérito após a reforma trabalhista, com um conjunto variável de indicadores que resultarão na progressão salarial e na carreira. Diante de um conjunto tão grande de critérios, se não houver um acompanhamento dos resultados (se existe favorecimento de um determinado grupo dentro da empresa e como intervir), possivelmente, as mulheres serão prejudicadas, pois há espaço para muitas justificativas supostamente neutras que impeçam a progressão desse grupo.

Parte dos PCCSs tem como critério de avaliação a realização de cursos de qualificação profissional. Nesse caso, há dois problemas: se os cursos não forem combinados com o horário laboral, as mulheres têm dificuldades de combinar a dupla jornada de trabalho com novas atividades; o acesso aos cursos fornecidos pelas empresas precisa garantir efetivamente a participação das mulheres, com, por exemplo, um percentual mínimo de vagas garantido a esse público.

A avaliação de desempenho é um ponto central na promoção da igualdade dentro das empresas. Os mecanismos de avaliação são de fato equânimes ou perpetuam as desigualdades no interior das empresas? Os critérios que são desfavoráveis às mulheres, devido à forma de inserção no mercado de trabalho e nos demais âmbitos da vida social, precisam ser ponderados, como assiduidade, disponibilidade para realização de horas extras ou jornadas flexíveis. Os critérios que podem ter avaliação permeada por ideias preconcebidas sobre as mulheres também devem ser utilizados com cautela para que não reproduzam avaliações discriminatórias, tais como capacidade de liderança, proatividade, entre outros, socialmente relacionados à suposta superioridade masculina.

Apesar de 51,6% das empresas terem PCS ou planos de carreira, apenas 32,6% dispõem de políticas de incentivo à contratação de mulheres. Essas políticas precisam estar combinadas na gestão de RH.

É necessário que os RHs das empresas estejam sensíveis a esses problemas e possam, na gestão, atuar para efetivamente reduzir as desigualdades. Nesse sentido, o monitoramento do plano de forma coletiva, com a participação sindical, como indicado em uma das experiências analisadas no presente estudo, é também fundamental.

A partir dessa análise, pode-se afirmar que faltam medidas efetivas nos PCCs para reconhecer e valorizar as contribuições das mulheres no ambiente de trabalho de maneira justa e verdadeiramente equânime, na medida em que não reconhece que o ponto de partida entre homens e mulheres é desigual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Consultado em: fevereiro de 2024.

DECRETO 5452/1943. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Consultado em: fevereiro de 2024.

GHATTAS, S.; NIGRO, M. L. Desenvolvimento de um modelo de plano de cargos e salários. G&P Revista de Gestão e Práxis, v.1, n.2, Jul/Dez 2016, 10 p. Disponível em: <https://www.opet.com.br/faculdade/revista-gestao-praxis/pdf/n2/artigo5.pdf>. Consultado em: dezembro de 2023.

JACOMASSI JUNIOR, IVAN. Manual de Implantação e Manutenção do PCCS. 1ª edição. Perfix, 2018.

MENDES, Tatiana de Medeiros Carvalho et al. Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil. Position Plans, Careers and Salaries: perspective of health professionals from the Central-West Brazil. Revista Saúde debate, Rio de Janeiro, RJ, V. 42, N. 119, P. 849-861, outubro-dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/FzP8rJLtwNtNyCxKPr3Npq5M/?lang=pt>. Consultado em: dezembro de 2023.

NASCIMENTO, Marcelo M. O quadro de carreira e o plano de cargos e salários no Direito do Trabalho. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/o-quadro-de-carreira-e-o-plano-de-cargos-e-salarios-no-direito-do-trabalho/>. Consultado em: fevereiro de 2024.

OLIVEIRA, Vitor Lopes de. A importância do plano de cargos, carreiras e salários na gestão estratégica de pessoas. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/0fbc42f9-b8fe-42d7-b072-8b7ca8b1995f>. Consultado em: dezembro de 2023.