

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS**  
**Programa de Pós-graduação stricto-sensu em Administração**

**Rafael Maia Nogueira**

**A AÇÃO SINDICAL FRENTE À DIVERSIDADE E AOS ASSÉDIOS NO TRABALHO**

**Belo Horizonte**  
**2018**

**Rafael Maia Nogueira**

**A AÇÃO SINDICAL FRENTE À DIVERSIDADE E AOS ASSÉDIOS NO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação stricto-sensu em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto

Área de Concentração: Pessoas, trabalho e sociedade.

**Belo Horizonte**

**2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

N778a Nogueira, Rafael Maia  
A ação sindical frente à diversidade e aos assédios no trabalho / Rafael Maia  
Nogueira. Belo Horizonte, 2018.  
144 f. : il.

Orientador: Antônio Moreira de Carvalho Neto  
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Administração

1. Sindicalismo. 2. Mulheres. 3. Negros. 4. Deficientes. 5. Homossexuais. 6. Assédio no ambiente de trabalho. 7. Discriminação no emprego. I. Carvalho Neto, Antônio Moreira de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

CDU: 343.6

**Rafael Maia Nogueira**

**A AÇÃO SINDICAL FRENTE À DIVERSIDADE E AOS ASSÉDIOS NO TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação stricto-sensu em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração.

---

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto – PUC Minas (Orientador)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Ana Heloísa da Costa Lemos – PUC Rio (Banca Examinadora)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Carolina Maria Mota Santos – PUC Minas (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2018

*Aos meus pais e minha noiva por  
me incentivar a sempre seguir  
adiante nessa caminhada,  
enfrentando todas as  
dificuldades.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Prof. Antônio Carvalho Neto, que pacientemente me orientou como um pai orienta um filho.

Aos queridos professores, em especial Armindo Teodósio, Carolina Santos, Simone Nunes e Thiago Nunes, e os colegas de sala do PPGA, que de diversas formas contribuíram para meu aprimoramento como aprendiz e como pessoa.

Aos meus colegas de sindicato Leonardo Nunes, Andrey Labanca, Cleidiane Figueiredo e Alvimar Tito, fonte de inspiração deste trabalho.

Aos meus colegas de trabalho, que me apoiaram nessa caminhada, em especial ao Bruno Porto.

Ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, que gentilmente disponibilizou os dados, essenciais para esta construção.

*“Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.”*

*Henri Dominique Lacordaire*

## RESUMO

A partir da década de 1970, o mundo do trabalho sofreu significativas mudanças, com novos modelos de flexibilizações da forma de remuneração, jornada de trabalho, tipo de contrato de trabalho e forma de negociação coletiva, bem como a ascensão de grupos historicamente discriminados que passaram a exigir seus direitos de serem ouvidos e atendidos, que geraram uma crise no sindicalismo com diminuição no percentual de sindicalizados e na força de suas ações. Este estudo investigou como os sindicatos brasileiros estão lidando com essas novas demandas. Foram analisadas as cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho constantes no banco de dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), firmados entre 2010 e 2016, especificamente relacionadas a mulheres, negros, pessoas com deficiências e pessoas com orientação homossexual, bem como a luta contra o assédio moral. O número de cláusulas relacionadas a mulheres e a abrangência de temas indicam para um acolhimento por parte do movimento sindical, especialmente aqueles ligados à gravidez e maternidade. Já no caso das pessoas com deficiências, nota-se pelo volume que, apesar de não ter a mesma força do tema mulheres, é uma pauta considerada pelos sindicatos, com cláusulas abordando o apoio ao empregado com dependentes com deficiência, bem como no ingresso e acessibilidade no local de trabalho. Em quantitativo menor, tem-se cláusulas destinadas a pessoas com orientação sexual homoafetiva, focadas na família para fins de extensão de direitos e concessão de benefícios, e ao combate ao assédio moral, com enfoque na prevenção. Por fim, no caso dos negros, quase todos os dispositivos são transversais, que tratam de modo genérico o combate à discriminação, sem um foco no tema.

Palavras-chave: Sindicalismo. Mulheres. Negros. Pessoas com deficiências. Homossexuais. Assédio moral.

## ABSTRACT

After the 1970s, the world of work suffered significant changes, with new models of remuneration, time of work, working contract and collective bargaining, as well as the rise of historically discriminated groups who claim their rights to be heard and attended, generated a crisis in unionism with decline in the percentage of unionized workers and the strength of their actions. This study investigated how Brazilian unions are dealing with these new demands. Was analyzed clauses of collective bargaining agreements included in the database of the Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), signed between 2010 and 2016, specifically related to women, blacks, people with disabilities and people with homosexual orientation, as well as the fight against workplace bullying and sexual harassment. The number of clauses related to women and the scope of themes indicates a reception by the unionism, especially about pregnancy and motherhood. In the case of people with disabilities, we can note by the volume that is considered by the unions, despite not having the same strength as women, with clauses about support employees who has dependents whit disabled, as well as admission and workplace's accessibility. In a smaller quantity, there are clauses intended to people with homosexual orientation, focused in extension of rights and concession of benefits to family, and others to combat workplace bullying, with a focus on prevention. Finally, about blacks, almost all are transversal, that treat in a generic way the combat to the discrimination, without a focus in this subject.

Keywords: Unionism. Women. Black. People with disabilities. Homosexuals. Workplace bullying. Sexual harassment.

## **LISTA DE QUADROS**

<b>QUADRO 1 – Temáticas e categorias de análise.....</b>	<b>56</b>
--	-----------

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução do quantitativo de cláusulas por ano e por temática.....	64
Tabela 2 – Quantitativo de setores profissionais e cláusulas.....	69
Tabela 3 – Natureza das empresas e quantidade de cláusulas nos ACT's.....	70
Tabela 4 – Evolução das cláusulas transversais por ano.....	71
Tabela 5 – Evolução das cláusulas sobre mulheres por ano.....	75
Tabela 6 – Evolução das cláusulas sobre negros por ano.....	91
Tabela 7 – Evolução das cláusulas sobre pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo por ano.....	95
Tabela 8 – Evolução das cláusulas sobre pessoas com deficiências por ano.....	100
Tabela 9 – Evolução das cláusulas sobre assédio moral por ano.....	110

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho

CCT - Convenção Coletiva de Trabalho

## SUMÁRIO

---

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>25</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>29</b>
2.1. O sindicalismo no mundo .....	29
2.1.1 <i>O sindicalismo no Brasil.....</i>	<i>36</i>
2.2 Novas demandas no mundo do trabalho.....	40
2.2.1. <i>As mulheres no trabalho.....</i>	<i>41</i>
2.2.2. <i>Os negros no trabalho .....</i>	<i>44</i>
2.2.3. <i>As pessoas com deficiências no trabalho .....</i>	<i>45</i>
2.2.4. <i>As pessoas com orientação homoafetiva no trabalho .....</i>	<i>47</i>
2.2.5 <i>Assédio moral no trabalho.....</i>	<i>48</i>
2.2.5.1 <i>Assédio sexual no ambiente de trabalho .....</i>	<i>51</i>
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>55</b>
3.1 Arquivos disponibilizados .....	58
3.2 Construção do banco de dados .....	60
<b>4. ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>67</b>
4.1. Categorias profissionais abrangidas .....	67
4.2. Cláusulas comuns a mais de uma temática.....	70
4.3. Cláusulas específicas sobre mulheres.....	74
4.4.1. <i>Gravidez, maternidade, adoção e aborto .....</i>	<i>76</i>
4.4.2. <i>Filhos: amamentação, educação e faltas para acompanhamento .....</i>	<i>81</i>
4.4.3. <i>Local de trabalho, saúde da mulher, outras pautas de mulheres, admissão e seleção, formação da mulher e combate à violência contra a mulher .....</i>	<i>86</i>

4.4. Cláusulas específicas sobre negros .....	91
4.5. Cláusulas específicas sobre pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo .....	94
4.6. Cláusulas específicas sobre pessoas com deficiências .....	99
4.6.1 <i>Trabalhador com deficiência</i> .....	100
4.6.2 <i>Trabalhador com dependente com deficiência</i> .....	108
4.7. Cláusulas específicas sobre assédio moral .....	109
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>115</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>121</b>
<b>APÊNDICE A – Cláusulas geral: setor, abrangência, contratação e quantitativo.....</b>	<b>130</b>
<b>APÊNDICE B – Cláusulas comuns: setores profissionais e cláusulas .....</b>	<b>135</b>
<b>APÊNDICE C – Cláusulas mulheres: setores profissionais e cláusulas .....</b>	<b>136</b>
<b>APÊNDICE D – Cláusulas pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo: setores profissionais e cláusulas.....</b>	<b>141</b>
<b>APÊNDICE E – Cláusulas pessoas com deficiências: setores profissionais e cláusulas</b>	<b>141</b>
<b>APÊNDICE F – Cláusulas assédio moral: setores profissionais e cláusulas .....</b>	<b>144</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Desde o fim do século XIX e início do século XX, o estudo das relações de trabalho e da atuação sindical, especialmente no que tange às negociações coletivas dos atores sociais coletivos, desperta a atenção de diversos autores, constituindo-se em um robusto campo de estudos (Tapia, Ibsen, & Kochan, 2015). Os estudos culminaram na elaboração do Sistema de Relações de Trabalho, por Dunlop, que reconhecia o importante papel da negociação coletiva como meio de pacificação entre os atores sociais coletivos representados pelos sindicatos dos trabalhadores, sindicatos de empregadores e o governo, fixando salários, jornada de trabalho e tipo de contrato dos trabalhadores (Carvalho Neto, 2001).

Tal modelo tinha como pano de fundo o sistema fordista de produção, caracterizado por grandes corporações com ambientes relativamente estáveis, trabalhadores relativamente homogêneos, em geral homens chefes de família, e o trabalho era regido por um tipo padrão, com contratos de trabalho indeterminados, com remuneração e horários fixos (Piore, 2011).

Todavia, alterações significativas na economia e na sociedade culminaram no fim do modelo fordista de produção, em especial pelo advento das novas tecnologias da informação, alterando significativamente, com uma diminuição conceitual gradativa da importância do mundo do trabalho frente a fatores externos (Offe, 1989).

Nesse contexto, a reestruturação do mercado de trabalho a partir da década de 1970, em especial aquela relativa à ideologia neoliberal de flexibilização do mercado de trabalho, quebrou a hegemonia do modelo fordista focado nas grandes corporações que negociavam com o coletivo de trabalhadores (Rodrigues, 2014). Trata-se de uma nova conformação do capitalismo, que migrou de uma estrutura industrial de grandes corporações e de protecionismo econômico para a de serviços e pequenas empresas e de mercados globalizados, o que levou a uma alteração da forma de tratamento do mercado no que concerne à remuneração, jornada de trabalho e tipos de contrato aplicados (Carvalho Neto, 2001).

Por outro lado, tem-se como peculiaridade brasileira a estrutura sindical delineada sob uma essência corporativista e autoritária, herança do período ditatorial de Vargas, que afasta os sindicatos de sua base de trabalhadores, haja vista que a representação exclusiva dependente de autorização estatal e o imposto sindical provocam um afastamento das lideranças sindicais ao seu objetivo primordial, qual seja o de defender os interesses classistas (Carvalho Neto, Amorim, & Fischer, 2016).

Além disso, cresceu o anseio da sociedade no que tange à garantia dos direitos dos grupos historicamente ignorados, com identidades sociais constituídas segundo categorias sexo, raça, etnia, idade, deficiências e orientação sexual, de exprimir suas vozes e de serem aceitos como legítimos no ambiente de trabalho (Harvey, 2003). Assim, é cada vez mais forte o clamor tanto por representação e voz de grupos historicamente discriminados, como por uma melhor qualidade de vida do trabalhador. (Piore, 2011).

Assim, as mulheres, que tiveram forte ingresso no mercado de trabalho a partir da década de 1960, seja pela diminuição dos homens em decorrência do esforço de guerra (Leone, Baltar, 2008), seja pela atuação dos movimentos feministas, sofrem dilemas peculiares relacionados ao papel social constituído por uma sociedade machista relativo tanto ao mundo privado, em específico o relacionado ao dever de cuidados com a família (Zulato e Rocha-Coutinho, 2012), quanto aos obstáculos do crescimento profissional (Santos, Tanure, & Carvalho Neto; 2014), apesar delas já terem inclusive superado os homens na média dos anos de estudo.

Já os negros, grupo que outrora sofreu preconceito chancelado pela academia, denominado racismo científico (Gonçalves et al; 2016), ainda sofre, no contexto brasileiro, todavia de modo camuflado (Napoleão et al, 2014). A ascensão social do negro é dificultada e a discrepância com o branco é vexatória ao se observar os indicadores sociais (Uhr et al, 2014), de modo que a luta por igualdade de raça constitui uma vertente da luta por justiça social.

O clamor pela inclusão de pessoas com deficiências, que historicamente foram segregadas, é cada vez mais forte, direcionado, não mais para uma tentativa de normalização, mas de agregação à comunidade como membros com voz e acesso aos meios de seus interesses (Aranha, 2001), movimento este que levou, no Brasil, a consolidação de leis que garantem a participação dessas pessoas no mercado de trabalho. Todavia, pesquisas apontam que a incorporação de boa parte dessas pessoas carece de elementos que propiciem uma verdadeira inclusão no mundo do trabalho (Ferreira et al, 2015; Cardoso, Castro, & Carvalho, 2016; Freitas, Pfitscher, & Belan, 2016), que deve extrapolar à simples contratação, buscando a inserção tanto nos grupos informais de trabalhadores quanto às atividades em si, bem como possibilitar o crescimento profissional dessas pessoas (Cardoso et al, 2016).

A homossexualidade que já chegou a ser, historicamente, classificada como desvio de conduta, perversão e até mesmo patologia (que infelizmente até hoje é entendida dessa forma por determinados grupos sociais) gerou um efeito de discriminação que persiste na sociedade (Souza e Pereira, 2013). Nesse sentido, atos de discriminação, que se apresentam desde piadas

pejorativas até agressões físicas são observados (Carrieri, Aguiar, & Diniz, 2013), variando de acordo com as identidades sociais sendo mais agressivos a grupos como os travestis (Carrieri Souza, & Aguiar, 2014). Desse modo, a busca por um ambiente que promova a diversidade de modo a eliminar essas condutas é uma demanda social latente.

Por fim, de modo perpendicular a todos esses grupos, tem-se, a partir da década de 1990, o crescente interesse pela eliminação dos assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, que consistem em formas de violências continuadas, psicológicas e físicas no ambiente de trabalho que afetam as vítimas tanto profissional quanto pessoalmente (Freitas, 2001; Heloani, 2004; Nunes & Tolfo, 2015; Vasconcelos, 2015). Autores sugerem que tanto o assédio moral quanto o sexual podem ter sua origem na discriminação de grupos socialmente discriminados, como são os casos das mulheres, dos negros, das pessoas com deficiências e das pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, haja vista que o próprio preconceito pode se caracterizar como um assédio (Morais, Múrias, & Magalhães, 2014; Soyly & Sheehy-Skeffington, 2015).

Tais fatos levaram a uma crise no sindicalismo do mundo ocidental, repercutida também no Brasil, que pode ser evidenciado especialmente pelas quedas acentuadas na participação dos trabalhadores nas entidades sindicais, bem como de movimentos grevistas (Guimarães & Carvalho Neto, 2006; Porto & Carvalho Neto, 2011; Cardoso, 2015; Campos, 2016).

Desse modo, em um cenário de tantos desafios, como os sindicatos brasileiros responderam a essas novas demandas dos trabalhadores que fogem ao escopo das tradicionais demandas das relações de trabalho que englobam remuneração, jornada de trabalho e contrato de trabalho?

Para tentar responder tal pergunta, este trabalho se guiou pelo objetivo geral de investigar como os sindicatos brasileiros estão atuando frente às novas demandas sociais surgidas nas últimas décadas, especificamente voltada para a promoção da diversidade e atenção aos grupos historicamente discriminados, bem como a atenção às violências no ambiente de trabalho preconizadas pelo assédio moral e pelo assédio sexual. De uma forma didática, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: analisar como os sindicatos tratam as questões de igualdade de oportunidades e preconceito, especificamente relacionada com as pessoas com deficiência, os negros, as mulheres e as pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo; estudar como a resposta dada pelos sindicatos às questões prejudiciais à saúde física e mental dos trabalhadores relativas às violências protagonizadas

pelos assédios moral e sexual e; investigar o processo de incorporação das pautas supramencionadas nas agendas sindicais.

Decerto, os sindicatos mantêm sua importância como defensores dos trabalhadores que buscam elevar as condições desses pela via da negociação coletiva. Todavia, para atuar de modo eficaz, eles devem buscar novas formas de atuação e um dos caminhos é a incorporação de demandas sociais, em articulação com a sociedade, de modo a representar a heterogeneidade da força de trabalho, bem como defender os trabalhadores das violências no mundo do trabalho (Porto & Carvalho Neto, 2011; Napoleão et al, 2014; Carvalho Neto et al, 2016).

Desse modo, investigar como os sindicatos brasileiros estão trabalhando essas questões sociais, de modo a tentar reverter ou amenizar essa crise de representação é de suma importância tanto para uma melhor compreensão da realidade atual como para discussão de novos rumos, que favoreçam o fortalecimento das entidades de classe, tão importantes na defesa dos direitos dos trabalhadores. A atuação sindical frente às novas demandas dos trabalhadores, analisado de forma horizontal como este estudo propôs, ainda não foi objeto de análise por parte da área de Administração brasileira, haja vista a inexistência de estudos similares em pesquisa realizada na biblioteca eletrônica da *Scientific Periodicals Electronic Library*, que concentra a produção científica das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo publicadas a partir de 2008.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. O sindicalismo no mundo

As relações industriais, descritas como um campo de estudos multidisciplinar das relações entre empregadores e trabalhadores, mediadas pelo Estado, vem sendo estudado por autores anglo-saxões desde os primórdios do século XX (Tapia et al, 2015). Sua origem tem íntima relação com a emergência de resposta aos vários problemas nas relações que emergiu e cresceu ferozmente em todo o mundo industrializado entre os anos de 1870 e 1920 (Kaufman, 2010).

Esse fenômeno gerou reação do governo estadunidense, que criou, em 1912, a Comissão para Relações Industriais, conseqüentemente à eclosão de diversos conflitos trabalhistas violentos que causaram consternação nacional nos Estados Unidos da América (Carvalho Neto, 2001). Como campo de estudos, as relações industriais tiveram como precursores Sidney Webb e Beatrice Webb na Grã-Bretanha, com seus estudos sobre a democracia industrial focado na segurança mútua, negociações coletivas e decretos legais, e John Commons nos Estados Unidos, sendo este fundador da Winsconsin School do trabalho e da escola institucional de economia (Kaufman & Barry, 2014; Tapia et al, 2015).

De acordo com Kaufman (2010), a origem do sistema de relações industriais encontra-se na crítica à economia liberal, que trata o trabalho como uma *commodity* que estaria sujeita às leis do mercado de oferta e procura como qualquer outro produto. De acordo com o autor, em meados do século XIX autores alemães já defendiam um posicionamento heterodoxo na economia, contrapondo-se ao modelo *laissez-faire* dominante, de que alguma proteção social estatal seria necessária, o que originou, já nos anos de 1880, programas de seguro desemprego, seguro saúde e previdência social naquele país. Nesse sentido, a origem teórica das relações industriais como campo de estudo das relações de trabalho está nos reformistas que rejeitavam a aplicação do modelo de *commodity* e da lógica de oferta e demanda para o trabalho. (Kaufman, 2010).

O estudo das relações industriais, que passará a denominar relações de trabalho, em consonância com a expressão utilizada no Brasil, sob a perspectiva da corrente institucionalista estadunidense, é profundamente marcado pela orientação de solução de problemas causados especificamente por falhas do mercado e dos governos nos mercados de trabalho, ocupando-se analítica e normativamente tanto do aspecto político quanto do econômico (Tapia et al, 2015).

Todavia, faz-se mister verificar o fundamento utilizado pelos pesquisadores para desenvolver suas teorias para melhor posicionar em que campo de discussão o sistema de relações de trabalho se posiciona. Tapia et al (2015) asseveram que, dentro da discussão de relações de trabalho é possível identificar diferentes abordagens, que divergem quanto ao relacionamento entre empregados e empregadores, a forma de representação dos empregados e as implicações para pesquisa. Nesse sentido, haveria três abordagens possíveis para analisar as relações de trabalhos, consistindo nas visões unitarista, pluralista e radical.

Dentro da visão unitarista, as relações de trabalho são baseadas na confiança e na harmonia, de modo que o empregado tem voz e participação para se auto representar. Assim, os pesquisadores dessa abordagem focam no desempenho da empresa e na satisfação do trabalhador (Tapia et al, 2015). Encontra-se dentro dessa perspectiva o campo acadêmico conhecido como Comportamento Organizacional (Carvalho Neto, 2001).

Por outro lado, na visão radical as relações entre os polos do trabalho estão embarcadas em uma estrutura de desigualdade que encobre uma luta por controle e poder, de modo que a representação dos trabalhadores só pode ocorrer por meio de sindicatos militantes ou movimentos sociais. Os autores dessa abordagem fazem análise sob uma ordem macro, tendo como premissa a luta pela transformação social, que é o caso das correntes marxistas (Tapia et al, 2015).

Já a visão pluralista enxerga nas relações de trabalho uma divergência de interesses que deve ser regulada, de modo institucional pelos sindicatos ou entidades análogas que tenham poder de barganha. Nesse caso, são estudados os sindicatos e a forma de institucionalização das negociações coletivas para resolução dos conflitos, sendo exatamente neste campo que se encontra a discussão presente neste projeto de dissertação sobre o sistema de relações de trabalho (Tapia et al, 2015).

A corrente institucionalista do trabalho, cujos expoentes são John Dunlop e Clark Kerr, rechaça tanto as visões de autores marxistas, que defendem a ruptura do sistema capitalista de trabalho, quanto à visão antissindical (Carvalho Neto, 2001). Decerto, o maior esforço no sentido de conceber uma teoria geral para as relações de trabalho consiste no *Industrial Relations Systems*, de Dunlop, que utilizou uma estrutura para identificar e organizar várias peças-chave da sua teoria dos sistemas de relações de trabalho, como aspectos do ambiente, atores chave, ideologia e regras governamentais (Tapia et al, 2015).

A teoria dunlopiana constitui em um modelo que tenta explicar o funcionamento das relações de trabalho por meio da existência de um pacto entre os três grandes atores sociais coletivos, caracterizados pelos representantes da classe trabalhadora, representantes dos

empregadores e do governo, que realizam um acordo, por meio de um contrato geral, que regula e estabelece as condições de trabalho, em especial no que tange à fixação de salário, jornada de trabalho e tipo de contrato a ser firmado entre as empresas e seus funcionários (Carvalho Neto, 2001). Assim, por meio de um ajuste do interesse das partes, estabelece-se um conjunto de regras que intervêm nas condições de trabalho, condicionado a certos contextos e ideologias (Saraiva, Ferreira, & Coimbra, 2012).

Trata-se de um modelo que, por um lado, aceita o papel desempenhado pelos sindicatos, bem como suas formas de manifestação como a greve, e por outro, aceita o sistema capitalista de produção, na medida em que reconhece a possibilidade de acordo entre as classes trabalhadora e empregadora (Carvalho Neto, 2001). Todavia, Saraiva et al (2012) asseveram que, em geral, os acordos firmados entre os atores sociais são mais influenciados pelos interesses dos empregadores, mesmo nos casos em que os trabalhadores conseguem impor parte de suas demandas, tendo em vista a correlação de força entre esses atores dentro do sistema capitalista.

Esse modelo se funda na ideia de um tipo de trabalho, chamada comumente de trabalho padrão ou convencional, regido por um contrato padrão por prazo indeterminado, realizado nas dependências da empresa e sob a supervisão do empregador, em que o empregado possui remuneração e horários fixos (Azevedo, Tonelli, & Silva, 2015). Tem-se algumas premissas fundamentais, sendo a primeira a existência de uma ideologia comum entre os elementos que compõem cada ator social, eixo fundamental para caracterizar um ator social, que compreende o seu papel dentro das relações de trabalho e compreende o papel dos outros dentro da arena negocial, sendo fonte de estabilização e controle do sistema (Carvalho Neto, 2001).

De acordo com Piore (2011), o sistema de relações de trabalho, pelo menos em sua versão estadunidense, reflete um modelo bem particular do mundo do trabalho bastante consistente com a ideia de Max Weber de como o capitalismo moderno emergiu na sociedade moderna, de modo que a força econômica era representada pelas grandes corporações e a sociedade era representada pelas famílias, em que o homem tinha o papel de provedor. Nesse sentido, a partir do momento que esses homens se reuniam em sindicatos, eles passavam a ter poder de barganha, podendo resolver os conflitos por meio da negociação com as empresas (Piore, 2011).

Esse modelo dunlopiano de regulação das relações de trabalho, que perdurou vivamente durante os anos de hegemonia do estado de bem-estar social e do modelo fordista de produção, passou a ser desestruturado e questionado com as novas concepções de mercado,

orientadas sob a perspectiva neoliberal de desregulamentação. De acordo com Rodrigues (2014), a partir do primeiro choque do petróleo em 1971, a desvalorização do dólar como mecanismo de combate à concorrência japonesa e europeia, bem como a ampliação da globalização e acirramento da competitividade mundial, iniciou um processo de dismantelamento desse modelo fordista e emergência de um novo modelo conhecido como pós- fordista.

Nesse sentido, novas formas de contratação, que extrapolam aquelas delineadas pelo pacto entre os atores sociais coletivos do fordismo começam a surgir, com o estabelecimento de pactos mais precários, terceirizações, mudanças na organização do trabalho e mudança na concentração de empregos das atividades industriais para aquelas relacionadas a serviços (Carvalho Neto, 2001). Por outro lado, a estratégia ofensiva está vinculada à ampliação da produtividade por meio de uma articulação entre reestruturação da produção e o advento das tecnologias da chamada Terceira Revolução Industrial (Souza & Carvalho Neto, 2009). Nesse cenário, inicia-se um processo de reestruturação produtiva, constituída de elementos de racionalização técnica e organizacional, com novos conceitos de organização como a Qualidade Total e a Reengenharia, bem como o advento de novas tecnologias que substituem boa parte da mão de obra menos qualificada por máquinas (Carvalho Neto, 1996).

Souza e Carvalho Neto (2009) elencam como força motriz das mudanças que levaram ao abandono do modelo fordista a queda da produtividade, associada ao declínio das taxas de lucros ocasionadas pelos salários e investimentos altos; o aumento das matérias primas, em especial do petróleo; intensificação de movimentos grevistas; e a competição global acirrada pela Europa e Japão por mercados de países do Sudeste Asiático e da América Latina. Como meios de enfrentamento, adotou-se a privatização do Estado, bem como o aumento da flexibilidade do mercado de trabalho por meio da redução dos direitos dos trabalhadores e fim de compromissos sociais, como a desindexação de salários à inflação e reformas restritivas na previdência social (Souza & Carvalho Neto, 2009).

Trata-se de um questionamento do papel do Estado na economia, com movimentos privatizantes e de terceirização, relacionados à ascensão de governos neoliberais nos Estados Unidos e Reino Unido (Carvalho Neto, 1996). Nesse mesmo contexto, inicia-se um movimento de cortes de benefícios sociais, que passaram a ser vistos como fatores de pressão sobre o déficit público. (Carvalho Neto, 1997).

Esses fatores, combinados com novas ideologias implantadas no tratamento das empresas com seus empregados, em especial aqueles relacionados à gestão de pessoas e

gestão por competências, que individualizam o tratamento dos funcionários, levaram a ruptura do ideário coletivo de trabalho e representatividade (Carvalho Neto, 2001).

É nesse contexto de crise do fordismo e de mudanças no trabalho que surgem novas percepções sobre as relações de trabalho, tendo como principal um modelo hierárquico em que as transformações nas relações de trabalho se alteram principalmente pelas escolhas estratégicas dos atores sociais, depois pela estrutura de negociação coletiva e, por fim, pela divisão técnica do trabalho. Nesse caso, as escolhas estratégicas constituem elemento motor das relações de trabalho (Carvalho Neto, 2001).

Assim, surgiu a teoria da escolha estratégica, cujo ícone é Thomas Kochan, que reconhece que o sistema de relações de trabalho surge naturalmente de uma combinação entre o que é inerente, o que é conflituoso e os interesses comuns, sendo regulado pelo poder, pelas escolhas estratégicas e pelas habilidades de negociação que cada um dos atores sociais coletivos traz para suas interações (Tapia et al, 2015). Nesse sentido, os sistemas de relações de trabalho derivam da interação de três elementos, quais sejam as escolhas estratégicas feitas pelos atores sociais, a estrutura da negociação coletiva e a divisão técnica do trabalho, de modo que a primeira é a que mais influi nos processos de mudança e as negociações coletivas, por si, passariam a compor um nível secundário na análise (Carvalho Neto, 2001).

A teoria desenvolvida por Kochan, em parceria com Katz e McKersie, contrastou os padrões de modelo de relações de trabalho do período fordista, denominado *New Deal pattern*, em que prevaleciam práticas e procedimentos de controle de trabalhadores, postos de trabalho fixos e salários fixos, com os padrões o novo modelo de relações de trabalho mais participativos, centrados no trabalho em equipe e em salários variáveis. Foram identificados, nesse novo modelo, a emergência de sofisticados padrões não aderentes à política sindical, tornando-se um grande desafio para as práticas sindicais tradicionais (Katz, 2013).

De acordo com Carvalho Neto (2001), o modelo de Kochan é importante por trazer à tona o fato das estratégias dos atores, que por muitas vezes tem caráter central nas relações de trabalho de um determinado país, fato este subestimado pelo modelo dunlopiano. Todavia, decerto que a imagem de negociações coletivas como algo estático, que não se renova com o tempo, constitui uma subestimação da teoria da escolha estratégica (Carvalho Neto, 2001). É observável, nesse sentido, que apesar de já terem se passado mais de trinta anos após a análise dos autores, suas previsões não se concretizaram da forma como havia sido prognosticado, de tal sorte que Katz (2013) afirma que o sindicalismo nos Estados Unidos estaria no meio de um lento processo de enfraquecimento e que esse processo pode nem ocorrer no caso do setor

público, haja vista o maciço apoio popular que votou contra a aprovação de leis que restringiam a atuação dos sindicatos desse setor.

Em outra perspectiva, Piore (2011) assevera que, com o advento do período pós-industrial, houve uma quebra nos paradigmas capitalistas que sustentavam o modelo de relações de trabalho, em específico com relação à família e à economia governada por grandes corporações. No que tange à família, o enorme crescimento da participação feminina no mercado de trabalho minou o tradicional modelo do homem provedor. Desse modo, some a figura da mulher dependente do marido e surge aquela com condições para se sustentar, gerando novas formas de articulação das famílias, com filhos de pais separados. No mesmo movimento, surgem grupos de representação das pessoas não mais orientados pelo trabalho, mas por fatores de identidade social, como sexo, raça, etnia, idade, deficiências e orientação sexual (Piore, 2011).

Já no caso das corporações, que no período bem definidas e com papel fixo em um mercado monopolista, passam a conviver com a competição entre si e com novas indústrias com produtos e formatações diferentes, a exemplo daquelas que trabalham com softwares, cujos produtos não podem ser classificados como *commodities*. Nessa mesma seara, há também o processo de virtualização das indústrias, como no caso das vendas por e-mails, e a venda de prestação de serviços. Desse modo, Piore (2011) sustenta que a análise do mercado de trabalho pautada unicamente na barganha coletiva entre empregadores e trabalhadores não é mais adequada para estudar a sociedade.

Independentemente da motivação que levou à crise do sindicalismo, é consenso que os sindicatos estão em crise, o que pode ser evidenciado observando-se a queda nas taxas de sindicalização, que atualmente estão significativamente baixas, e de movimentos grevistas (Guimarães & Carvalho Neto, 2006; Porto & Carvalho Neto, 2011).

Por um lado, esse novo contexto do mercado de trabalho levou a uma heterogeneidade da força de trabalho representada pelos sindicatos, com vínculos e jornadas de trabalho diferentes, como profissionais contratados e profissionais *part-time* (Guimarães & Carvalho Neto, 2006).

Por outro lado, a falta de identidade que os trabalhadores possuem com o movimento sindical, consequência de uma não identificação coletiva que provoca o individualismo na classe trabalhadora (Porto & Carvalho Neto, 2011). Trata-se de um processo de mudança de valores em que a solidariedade e a ação coletiva dos trabalhadores nas negociações com as empresas vêm sendo substituída pela atuação individualista, notadas pelo aumento de

negociações por empresas e na organização de novas categorias profissionais em sindicatos (Guimarães & Carvalho Neto, 2006).

Por fim, de forma a entrar no cerne deste trabalho, historicamente há uma séria dificuldade dos sindicatos em representar minorias dentro do ambiente de trabalho (Guimarães & Carvalho Neto, 2006). Há casos, nos Estados Unidos, em que os contratos firmados em que as mulheres eram direcionadas para empregos menos qualificados e com menores salários (Ferguson, 2015). De acordo com Bacharach e Bamberguer (2004), os sindicatos têm dificuldades e devem prestar atenção quando realizam propostas de diversidade de gênero no mercado de trabalho, pois a medida errada pode gerar sensação de perda por parte dos homens ou privação de direitos por parte das mulheres e consequente enfraquecimento das entidades.

Todavia, esse relacionamento mudou, de tal sorte que os sindicatos podem ser considerados hoje uma das principais instituições integradoras nos Estados Unidos, recebendo forte apoio dessas minorias. Isso porque, além dos sindicatos proverem melhorias no âmbito das condições de trabalho, eles limitam a discricionariedade dos empregadores quanto aos critérios para demissão, promoção e disciplina, gerando maiores oportunidades. Ferguson (2015), em sua pesquisa, demonstrou que em empresas onde os sindicatos foram institucionalizados há uma tendência de crescimento de mulheres e minorias mais que em estabelecimentos onde a sindicalização falhou. Todavia, ele questiona a relação direta entre a sindicalização ou não, pois os locais aonde a sindicalização foi bem-sucedida eram exatamente aqueles em que havia maior heterogeneidade, de tal forma que é sugerido que “as mudanças dizem mais respeito a uma heterogeneidade não observada entre empresas sindicalizadas e não sindicalizadas que com a sindicalização por si”. (Ferguson, 2015)

Todavia, já há sinalizações que os sindicatos agregaram às suas agendas a questão da igualdade de oportunidades no trabalho para os grupos historicamente discriminados que, de acordo com Bacharach e Bamberguer (2004), se tornaram o foco dos sindicatos estadunidenses. Nesse sentido Bronfenbrenner (2005) aponta que, entre 1985 e 2002, o percentual de mulher dentro do total de sindicalizados nos Estado Unidos saltou de 37% para 42%, enquanto o percentual de mulheres no mercado de trabalho praticamente não teve variação, mantendo-se na casa dos 48%. Já no caso das mulheres negras, o quantitativo saltou de 8% para 10%, superando o quantitativo geral dessas pessoas no mercado de trabalho, que é da 9% da força de trabalho (Bronfenbrenner, 2005).

Desse modo, os sindicatos devem, e podem já estar olhando para dentro das organizações de forma diferente, de modo a abranger toda a heterogeneidade existente dentro

da força de trabalho (Napoleão et al, 2014). Eles têm que buscar novas estratégias que, somadas às suas atividades tradicionais, permita uma ampliação do seu espectro de atuação e auxiliem no enfrentamento aos obstáculos que se apresentam (Guimarães & Carvalho Neto, 2006). De acordo com Porto e Carvalho Neto (2011), o desafio dos sindicatos “*é como exercer essa representatividade com propriedade e de maneira eficaz, resgatando a identidade do trabalhador e promovendo a elevação das condições de trabalho pela via da negociação coletiva*” (Porto & Carvalho Neto, 2011, p. 3).

### **2.1.1 O sindicalismo no Brasil**

O desenvolvimento do sistema de relações de trabalho no Brasil iniciou-se nas primeiras décadas do século XX com a migração de pessoas oriundas de países com tradição sindical, como no caso dos italianos. Entretanto, sua institucionalização somente ocorreu a partir da década de 1930, no período ditatorial de Vargas, com a implementação das leis que embasariam a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, na década de 1940 (Carvalho Neto et al, 2016).

Todavia, Oliveira (2015) assevera que, devido à força das elites agrárias, esses direitos somente contemplaram os trabalhadores urbanos, de modo que aos trabalhadores rurais esses direitos só foram reconhecidos pela Constituição de 1988, consagrado em seu artigo sétimo. Nessa temática, é importante destacar que somente em 2013, com a Emenda Constitucional 72, foi reconhecida às empregadas domésticas uma série de direitos.

Desde a sua origem, os sindicatos brasileiros são estruturados em um sistema em que o enquadramento é por categoria profissional, de acordo com uma base territorial definida, possuindo uma estruturação verticalizada, podendo ser composta por federações sindicais, que compreendem um coletivo de cinco ou mais sindicatos, e confederações sindicais, que é o coletivo de três ou mais federações (Costa, 2005). Somente em 2008, no segundo mandato do Presidente Lula, as Centrais Sindicais, que compreendem sindicatos entre diferentes categorias, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, foram reconhecidas por lei e passaram a receber um percentual do imposto sindical (Carvalho Neto et al, 2016). Atualmente no Brasil há 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais, o que totaliza 16.491 organizações, das quais 5.251 são de empregadores e 11.240 são de trabalhadores (Campos, 2016).

O imposto sindical foi estabelecido ainda no período de Vargas para subsistência da estrutura sindical, correspondendo a um dia de trabalho por ano de todos os trabalhadores

(Costa, 2005), e analogamente foi instituído um imposto tendo as empresas como contribuintes com a finalidade de manutenção dos sindicatos e federações empresariais (Carvalho Neto et al, 2016). Recentemente, por meio da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o imposto sindical foi condicionado à autorização do trabalhador, o que consiste efetivamente no fim desse instrumento. Tendo em vista que a alteração foi recente, ainda não há estudos que analisem o impacto dessa mudança nas atividades dos sindicatos.

Os sindicatos têm o monopólio de representação dos trabalhadores de sua categoria profissional, sejam eles associados ou não, dentro do espaço territorial (Carvalho Neto et al, 2016) e seu reconhecimento perante o estado é condicionado à autorização do Ministério do Trabalho (Costa, 2005). Por fim, os conflitos trabalhistas são mediados pelo Ministério do Trabalho, que tenta induzir o acordo entre as partes, dependente de mútuo consentimento, sendo realizadas negociações coletivas, que em geral são renovadas anualmente sem grandes alterações. Quando não há acordo coletivo, recorre-se à Justiça do Trabalho, que tem poder normativo sobre a negociação coletiva que fracassou (Carvalho Neto et al, 2016).

De acordo com Carvalho Neto et al (2016), a partir da Constituição de 1988, facilitou-se o processo de criação de sindicatos, o que ampliou em muito o número de sindicatos e de novas categorias profissionais. Nesse sentido, o número total de sindicatos pulou de cerca de 2.000 em 1964 para o quantitativo atual de 11.240 sindicatos, um aumento de mais de 400% no período (Cardoso, 2015; Campos, 2016). Essa ampliação não guarda relação com o crescimento da base sindical, que atualmente se encontra no menor patamar dos últimos dezessete anos. Nesse sentido, o crescimento do número de sindicatos observados pós Constituição de 1988 não resultou em uma ampliação da sustentação das bases, tampouco no fortalecimento do poder de barganha, podendo ser explicado, talvez, também pelo interesse dos líderes sindicais em pegar uma “fatia do bolo” do imposto sindical, que não depende da luta sindical para ser arrecadado (Carvalho Neto et al, 2016). A alteração que extinguiu o imposto sindical pode trazer mudanças nesse cenário, que certamente serão analisados em futuros estudos.

Nesse sentido, a regulamentação do sindicalismo do Brasil é marcada por uma forte influência estatal de caráter corporativista e autoritário, o que pode ser observado por sua estrutura. O sistema corporativista brasileiro vem sobrevivendo às mais diferentes conjunturas políticas e econômicas, sendo marcante desde a publicação da CLT em Vargas, passando pelo período populista até a ditadura militar iniciada em 1964, persistindo, em parte, até os dias atuais. (Costa, 2013; Carvalho Neto et al; 2016).

Todavia, a partir da década de 1980, as lutas sindicais ganharam um destaque especial, com um amplo ciclo de greves, tanto locais quanto gerais, abarcando trabalhadores urbanos e rurais, com a ocorrência inclusive de greves gerais por categorias e greves gerais nacionais (Antunes e Silva, 2015). Nesse sentido, o movimento dos trabalhadores conseguiu conquistar várias demandas sociais dos trabalhadores, consolidadas na Constituição de 1988 (Rodrigues, 2015).

Mas a partir da eleição de Fernando Collor em 1989, iniciou-se um processo de abertura comercial, privatizações e ingresso de grandes empresas estrangeiras, forçando um processo de reestruturação produtiva, com renovação tecnológica, terceirizações, subcontratações, dentre outros (Costa, 2005; Saraiva et al, 2012). Nesse mesmo período, tem-se um processo de flexibilização das negociações coletivas, o que tornou as negociações diretamente com empresas mais comuns (Carvalho Neto et al, 2016).

De acordo com Carvalho Neto et al (2016), a partir da ascensão do Partido dos Trabalhadores ao poder no ano 2003, bem como da retomada do crescimento econômico, as manifestações por melhores condições de trabalho voltaram para a agenda das negociações coletivas. Esse revigoramento do sindicalismo abrangeu tanto áreas tradicionalmente fortes, como bancos e indústria automobilística, quanto em outras com histórico de baixa atuação sindical, chegando a mobilizar até mesmo trabalhadores não sindicalizados. Assim, nesse período o sindicalismo brasileiro, tendo se fortalecido muito em razão da forte presença de líderes sindicais no governo e no congresso (Carvalho Neto et al, 2016).

Observa-se, nesse período, um crescimento na taxa de filiação sindical, que ampliou de 19,3% em 2001 para 21% em 2006, registrando uma ampliação das bases sindicais apesar do contexto internacional, andando na contramão da tendência mundial de enfraquecimento dos sindicatos. Todavia, a partir de então se observou um declínio acentuado do poder de pressão do sindicalismo no Brasil, seja pelas estatísticas de greves publicadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), seja pela taxa de 16,2% de filiados a sindicatos, que caiu quase cinco pontos percentuais entre 2006 e 2017, chegando a ter queda nominal de filiados entre 2012 e 2013 (Cardoso, 2015; Campos, 2016). Nesse mesmo sentido, pesquisas recentes realizadas junto às áreas de gestão de pessoas apontam a existência de altas taxas de trabalhadores temporários, bem como fraca influência dos sindicatos nas decisões das empresas (Carvalho Neto et al, 2016).

O fato é que o sindicalismo brasileiro está em crise, assim como acontece em outros países, e podemos discurrir algumas causas desse cenário. Por um lado, essa estrutura de representação única somada ao financiamento compulsório por meio do imposto sindical que

persistiu até 2017 diminuía tanto o interesse dos sindicatos em angariar mais filiados, como enfraquece o poder de barganha dos sindicatos, haja vista o afastamento entre lideranças e bases (Costa, 2005).

Por outro lado, é necessário que novos grupos, que de fato representem os trabalhadores e toda a sua heterogeneidade, assumam o comando desses sindicatos, de modo a incorporar na agenda sindical, demandas específicas de grupos historicamente discriminados, como mulheres, negros e pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, em sintonia com os movimentos sociais (Carvalho Neto et al, 2016).

Entretanto, novas formas de atuação, que extrapolam àquelas tradicionalmente praticadas pelo sindicalismo brasileiro, começam a ser observadas em âmbito nacional com extrapolações internacionais. Costa (2016) aponta a formação de redes de sindicatos de empresas multinacionais, com o apoio das confederações e centrais sindicais, que consistem na articulação e organização de trabalhadores de diferentes unidades de uma mesma empresa, em âmbito nacional e internacional, com vistas a construir uma agenda comum de negociação, com destaque para os ramos químico e metalúrgico, rompendo com a fragmentação sindical brasileira. Todavia, este tipo de articulação enfrenta grande resistência apresentada, por um lado, pelo corporativismo sindical, tendo em vista que muitas lideranças entendem como perda de monopólio local, e por outro pelas empresas, que relutam em reconhecer essas redes como legítimas, de tal sorte que as negociações por esses meios ainda não geraram resultados concretos para os trabalhadores (Costa, 2016).

Por outro lado, semelhante ao contexto estadunidense, observa-se cada vez mais, um maior interesse dos grupos historicamente discriminados pela agenda sindical no Brasil. De acordo com dados do Retrato das desigualdades, de gênero e raça, elaborados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea, tendo como referência o PNAD entre os anos de 1995 e 2014, a taxa de sindicalização das mulheres no período saltou de 13,8% para 16,8%, já praticamente igualando à dos homens, que recuou de 19,6% para 16,9%. Já com relação a taxa de sindicalização dos negros saltou de 14,3% para 16,1% no período, enquanto a de brancos recuou de 19,6% para 17,7%, o que demonstra um crescimento do interesse dessa população na luta sindical. Por fim, quando se observa a taxa de sindicalização das mulheres negras, observa-se o maior salto, passando de 10,8% para 16,4%, superando o percentual dos homens negros, que recuou de 16,5% para 15,9% no período.

O presente trabalho investiga a atuação sindical brasileira no sentido de reverter a atual crise de representação, junto a estes grupos de minorias, cuja caracterização será apresentada a seguir.

## 2.2 Novas demandas no mundo do trabalho

A partir dos anos 1970, inicia no mundo ocidental um processo de contestação das noções clássicas e universais do que seria a verdade, a razão, os conceitos tradicionais de identidade, dentre outros, marcantes no período moderno, que foi a era progressista implantada pela Revolução Industrial ou pelo Iluminismo (Harvey, 2003).

Por um lado, Castells (1999) assevera que a revolução tecnológica veio remodelando a base da sociedade na medida em que gerou novas formas de organização tanto da produção, quanto da experiência e do poder, o que veio esfacelando o modelo anterior, pautado nas identidades coletivas. Nesse sentido, há um processo de fragmentação social em que as pessoas passam a se organizar mais em torno do que são ou pensam que são e menos em relação ao que fazem (Castells, 1999), o que, por si só, já representa um formidável desafio ao sindicalismo tradicional fordista centrado no local de trabalho e nas grandes concentrações homogêneas de trabalhadores “brancos” (Piore, 2011).

Por outro lado, Lyon (1998) disserta que o pós-industrialismo, fenômeno intrínseco à pós-modernidade, todavia com enfoque no comportamento do capital, aponta para um aprofundamento das desigualdades sociais e econômicas com o crescimento da tecnologia eletrônica, bem como um potencial para o maior controle social por parte do Capital e do Estado.

De acordo com Harvey (2003), no período moderno havia uma ideia imperialista de que os iluminados é que poderiam falar pelos outros, como as minorias, como uma voz unificada. Ideia esta que é substituída com o advento da pós-modernidade, que entende que todos os grupos têm direito de falar por si, com suas próprias vozes e devem ser aceitas como autênticas e legítimas (Harvey, 2003).

No mesmo sentido, Offe (1989) aponta para um declínio da importância do mundo do trabalho como força motriz na determinação da consciência e da ação social, de modo que muitos dos conflitos do mundo do trabalho são, na verdade, consequência de fatores de fora deste mundo. Um fator que demonstra tal fato é que as pesquisas que estudam a sociedade estão “à margem, ou completamente fora, do domínio do trabalho – como família, papéis sexuais, saúde, comportamento ‘desviante’, interação entre a administração pública e sua clientela” (Offe, 1989, p. 7)

Desse modo, surge, no ambiente organizacional, uma preocupação com a questão da diversidade da força de trabalho, que pode ser entendida como um conceito multidimensional

relacionado a como as pessoas diferem entre si, abrangendo diferenças de grupos considerados historicamente prejudicados como de características que demonstrem a diferença entre as pessoas, como questões raciais, de gênero, de orientação sexual, capacidades físicas e mentais, dentre outras (Maccali et al, 2014).

Por outro lado, vê-se também no universo das empresas um fortalecimento cada vez maior da necessidade de participar da comunidade. Assim, o conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que consiste na fusão de aspectos relacionados às éticas da convicção, da responsabilidade e da virtude, é cada vez mais forte, preconizando, dentre outros aspectos, a valorização da diversidade, enxergada como a necessidade de não permitir preconceitos e oferecer as mesmas oportunidades, independentemente de sexo, raça, opção sexual, deficiências, dentre outras (Patrus et al, 2013; Napoleão et al, 2014).

E é nessa perspectiva de que a sociedade e o mundo do trabalho se alteraram que é importante abordar o estudo dessas “novas” vozes que ecoam da sociedade e clamam por mudanças. Nesse sentido, serão abordadas as questões referentes às mulheres, negros, pessoas com deficiências, pessoas com orientação homoafetiva, bem como à violência no ambiente de trabalho preconizada pelos assédios moral e sexual.

### ***2.2.1. As mulheres no trabalho***

Ocorreu, a partir da década de 1960, especialmente nos países ocidentais mais desenvolvidos, um aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, decorrente, por um lado, da perda de homens para o esforço de guerra, além de outros fatores como o movimento feminista. De acordo com Leone e Baltar (2008), parte de uma reestruturação do capitalismo dos Estados Unidos que vinha perdendo sua importância mundial. No Brasil tem crescido a participação da mulher casada e com filhos, inicialmente de nível socioeconômico maior, mas já também difundida para níveis mais baixos (Leone & Baltar, 2008).

No mesmo sentido, Bruschini (2007) constata que grandes transformações demográficas, culturais e sociais impactaram no aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho. As alterações demográficas consistem na queda da taxa de fecundidade por meio da criação da pílula anticoncepcional, redução no tamanho das famílias, envelhecimento populacional, com destaque para a expectativa de vida feminina que é maior, e acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres.

Leone e Baltar (2008) afirmam que, por um lado, é possível correlacionar o aumento da participação feminina com a queda da renda do trabalho masculino, acentuando a participação da mulher na renda familiar, e por outro, a participação de mulheres em atividades de maior prestígio social vem ampliando, o que diminui a segregação ocupacional de gênero, que constitui a maior expressão da discriminação entre gêneros. Desse modo, o preconceito que ainda existe, motivo pelo qual é importante a divulgação de histórias vencedoras, bem como a demonstração de suas conquistas e de sua participação no mercado de trabalho (Brito & Leone, 2012).

Bruschini e Ricoldi (2012) discorrem que os estudos feministas já demonstram necessidade de maior equilíbrio entre gêneros tanto na “esfera pública”, com maior participação da mulher no mercado de trabalho e na política, como na “esfera privada”, com maior participação do homem na criação dos filhos e nas atividades domésticas. Nesse sentido, a pesquisa realizada pelas autoras aponta que o papel do homem nesse contexto é de “ajuda”, apontando que os afazeres domésticos permanecem sendo percebidos como atividades femininas e que o papel do homem é periférico e não obrigatório, o que aponta desafios ainda a serem enfrentados pelas mulheres.

Zulato e Rocha-Coutinho (2012) explicam que nesse período os estudos demonstram que os papéis masculino e feminino são socialmente construídos, tratando-se de exacerbação da distinção biológica fruto da educação e socialização. De acordo com as autoras, desenhou-se na modernidade uma imagem da mulher como aquela que se sacrifica pela família e filhos, além de ser ela quem cuida do lar, bem como demarcadas características relacionadas ao zelo e cuidado. Tais características geraram enorme preconceito que afastou as mulheres do mundo dos negócios e do poder que perdura, em certa medida, até hoje, tendo em vista que mulheres que se afastam do lar desenvolvem sentimento de culpa.

Esse sentimento, quase inexistente em homens executivos, é evidente nas mulheres executivas que são mães, devendo-se, em geral, às ausências e pela pressão familiar especialmente de suas mães (Carvalho Neto, Tanure, & Andrade, 2010; Carvalho Neto, Tanure, & Santos, 2014). Todavia, apesar de ter sido constatado em mulheres executivas um sofrimento relacionado aos cuidados com casa e filhos, ocorrem casos de mulheres no topo abrirem mão de suas carreiras para se dedicarem ao lar (Santos et al; 2014).

Essa associação entre a mulher e o lar dificultou ou impossibilitou em muito o desenvolvimento profissional dessas mulheres, bem como de encontrar formas alternativas de compartilhamento das tarefas domésticas e de criação dos filhos com seus companheiros (Zulato, Rocha-Coutinho, 2012). Nesse sentido, a literatura aponta que ainda é recorrente a

escolha de muitas mulheres pela formação de família em detrimento do sucesso profissional (Ferreira et al, 2015), haja vista que, para chegar ao topo, é exigida uma dedicação maior que a dos homens, o que força uma abdicção de suas vidas pessoais (Santos et al; 2014).

De acordo com Mundim e Teodósio (2011) muitas vezes as mulheres no mercado de trabalho ocupam espaço nas modalidades mais exploradas, como informal ou de meio período, o que preserva o abismo que existe entre gêneros. Nesse sentido, a luta dos movimentos feministas que buscam romper com dicotomia entre os papéis do homem e da mulher como pertencentes à esfera pública e privada, respectivamente, vem se desenvolvendo também no espaço político, defendendo tanto a emancipação quanto a liberdade feminina (Mundim e Teodósio, 2011).

De acordo com Gonçalves et al (2016), apesar do aumento das mulheres nas organizações, elas encontram dificuldades em sua ascensão profissional, especialmente em cargos de alto escalão onde a participação feminina ainda é discreta, chegando geralmente no nível de gerência. Nesse sentido, observam-se diferenças salariais em situações em que não há diferença nos atributos produtivos, tendo sido registrada a ocorrência de diferenças salariais por gênero entre administradores acima de 20% (Uhr et al, 2014).

Nesse mesmo sentido, Santos et al (2014) assinalam que o número de mulheres executivas é bem menor que o número de mulheres no mercado de trabalho, o que demonstra uma barreira que impede o crescimento dessas profissionais, denominada pela literatura como teto de vidro. Pesquisas apontam que as mulheres que chegam ao topo geralmente possuem o mesmo tipo psicológico atribuído aos homens, adotando o modelo masculino de gestão e tendo que demonstrar mais competência que aquela exigida aos homens (Carvalho Neto Tanure, & Santos, 2014). Todavia, Carvalho Neto et al (2010), em pesquisa com grandes empresas, aponta que, apesar do preconceito latente, 23% dos cargos de executivos são ocupados por mulheres.

Independente da visão que se adota quanto à questão do machismo e da luta feminista, é fato que a questão da igualdade de gênero entrou para o mundo do trabalho, alterando as demandas de uma classe trabalhadora anteriormente composta majoritariamente por homens. Nesse sentido, dados do Retrato das desigualdades de gênero e raça, elaborados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), apontam que as mulheres recebem em média apenas 70 % do que os homens, apesar da idade média em anos de estudo ser 6,4% maior, sendo de 8,3 das mulheres e 7,8 dos homens.

Além disso, dados do Ipea já apresentados demonstram o crescimento vertiginoso da taxa de sindicalização das mulheres. Nesse sentido, é preciso que a questão de gênero seja abordada pelas entidades sindicais caso estas pretendam exercer uma representação de fato.

### **2.2.2. Os negros no trabalho**

De acordo com Gonçalves et al (2016), estudos que defendiam a ideia de supremacia racial, na qual a raça branca seria superior às demais, em especial à negra, deram origem ao que hoje é denominado racismo científico, teorias eugenistas que surgiram na Inglaterra, difundindo-se por toda a Europa foram adotadas no Brasil entre o final do século XIX e início do século XX.

Estudos conduzidos no final da década de 1970 e início da de 1980 demonstraram que o problema era de discriminação racial que criava barreiras para a ascensão do negro, impossibilitando sua inserção social (Gonçalves et al, 2016). Nas décadas de 1980 e 1990, iniciou-se a discussão sobre a lei de cotas para negros, pautadas nas chamadas ações afirmativas, introduzidas no Brasil por subsidiárias de empresas estadunidenses, que já tinham difundida a prática de exercer responsabilidade social com ênfase em minorias naquele país (Maccali et al, 2014).

Todavia, há uma grande diferença entre o preconceito observado nos Estados Unidos com o preconceito brasileiro. De acordo com Rosa (2014), o racismo brasileiro tem relação com as características físicas do negro, sendo denominado racismo de marca, diferentemente do racismo estadunidense que tem relação com o vínculo com grupo étnico com ancestralidade africana.

No contexto estadunidense, o racismo se manifesta com uma exclusão incondicional das pessoas do grupo discriminado, sendo estas identificadas de acordo com seu histórico familiar, independentemente da aparência da pessoa. Há uma preocupação quanto ao comportamento do grupo discriminado, com o receio de sua agressividade com os discriminadores. Ela ocorre de forma contínua na sociedade, com uma reação grupal do grupo discriminado. Por fim, não há mistura entre os grupos, de tal sorte que eles mantêm uma posição rigidamente separada (Rosa, 2014).

Já no contexto brasileiro, o racismo se manifesta com desprezo pelas pessoas do grupo discriminado, variando de acordo com a posição social e contato com o grupo discriminador, e os membros daquele grupo são identificados de acordo com sua aparência, variando bastante no caso de pessoas mestiças. Em geral, há uma preocupação em controlar as pessoas

do grupo discriminador, para evitar que estes pratiquem atos humilhantes e, em geral, a forma de reação é individual, por meio da ostentação de características ou aptidões que gerem aprovação social. Em geral, o racismo se manifesta disfarçadamente por meio da estrutura de classes sociais, de modo que a possibilidade de ascensão social é inversamente proporcional às características raciais, ou marcas, que a pessoa possui (Rosa, 2014).

Assim, observa-se que o preconceito no Brasil é camuflado, o que diverge de outros países em que aparece de modo institucionalizado e explícito (Napoleão et al, 2014). Nesse sentido, Santos, Ladeira e Marques (2010) concluíram que a renda, a escolaridade e as chances de ascensão social dos negros são predominantemente baixas se comparada à dos brancos. Esses dados são cancelados pelos dados do “Retrato das desigualdades de gênero e raça”, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea, em que a renda média dos negros representava 58% da dos brancos, enquanto a média de anos de estudo dos negros era de 7,3 anos e a de brancos de 8,9, sendo 22% superior.

Além disso, Gonçalves et al (2016) apresentam evidências concretas da discrepância que ainda persiste entre negros e não negros que pode ser observado pela concentração dos negros em setores de menor qualificação, como na construção civil e atividades domésticas, bem como discrepâncias consideráveis na taxa de desemprego dessa população, que de acordo com o Ipea era de 7,8% em 2014, em relação aos brancos, que era de 5,9%. Nesse sentido, a participação de negros em cargos de chefia é muito rara e no alto escalão é quase nula (Gonçalves et al; 2016)

De todo o exposto, pode-se afirmar que a busca por uma igualdade racial no Brasil é um caminho para possibilitar a justiça social (Napoleão et al, 2014). Desse modo, a questão do racismo continua sendo uma pauta relevante da sociedade que os sindicatos não devem perder de vista em suas agendas.

### ***2.2.3. As pessoas com deficiências no trabalho***

O relacionamento da sociedade com as pessoas com deficiências veio sofrendo transformações tanto do ponto de vista filosófico como do tratamento adotado com relação a este público (Aranha, 2001).

Na antiguidade, as pessoas com deficiências não eram consideradas socialmente, de modo que chegavam a ser abandonadas à morte. Na Idade Média, essas pessoas passam a ser consideradas como “humanos”, todavia a causa da deficiência era entendida como um fenômeno metafísico, de tal sorte que a pessoa era punida por diversos meios, como

aprisionamentos e torturas. Com o advento da Revolução Industrial, a pessoa com deficiência passa a ser tratada como um inútil que onera a sociedade, período este em que essas pessoas passam a ser segregadas tanto do ponto de vista médico, com a institucionalização dos hospícios, como do ponto de vista educacional, com o surgimento das escolas especiais, formando, assim, o paradigma da institucionalização. A partir da década de 1960, inicia um movimento de contestação dessa segregação institucionalizada, todavia com a perspectiva que seria possível, por meio de um trabalho com essas pessoas, normalizar essas pessoas, o que os transformaria em um não deficiente, consolidando o paradigma da normalização. (Nogueira, 2016).

A partir da década de 1980 surge o paradigma do suporte, que coaduna com o presente trabalho, que entende que a pessoa com deficiências tem direito de ser integrados à comunidade, devendo ser disponibilizados suportes que garantam a elas o acesso a qualquer recurso da comunidade. Deixa-se, então, de tentar normalizar essas pessoas para trabalhar o tema sob a perspectiva da inclusão social, em que essas pessoas com deficiências manifestariam seus desejos e necessidades e a sociedade deveria providenciar os meios que possibilitem o acesso e o convívio social (Aranha, 2001). Soma-se a essa concepção a noção de Responsabilidade Social Empresarial, no que tange à necessidade de as empresas incentivarem a diversidade no ambiente de trabalho, integrando e possibilitando a participação das pessoas com deficiências (Patrus et al, 2013; Napoleão et al, 2014).

A inclusão da pessoa com deficiência no trabalho deve ser o mais próximo do convencional, de modo a possibilitar o acesso dessas pessoas aos cargos e funções das organizações (Ferreira et al, 2015). É nessa perspectiva que a Constituição Federal de 1988 previu vários dispositivos relacionados à pessoa com deficiência, como a proibição da discriminação salarial e de critérios de admissão e a reserva de cargos e empregos públicos. No mesmo sentido, a lei nº 8.213, de 1991, estabeleceu, em empresas com mais de 100 funcionários, cotas para pessoas com deficiências que variam de 2% a 5% do total de trabalhadores.

Todavia, ainda são necessários legislações e benefícios empresariais que garantam a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, de tal sorte que, em alguns casos, a questão da acessibilidade abrange somente aspectos ligados à legislação (Ferreira et al, 2015; Freitas et al, 2016). Nesse sentido, Silva e Pinto (2016) aponta que a convivência com pessoas com deficiências na percepção das outras pessoas impacta tanto do ponto de vista da compreensão da deficiência quanto desconstrói a ideia que a deficiência resultaria em baixo desempenho.

Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) apontam que, tendo em vista as necessidades de melhorias dos programas de inclusão nas empresas, ainda há a necessidade dos governos de ampliar o seu escopo de atuação tanto para maior capacitação das pessoas com deficiências bem como uma melhor receptividade desses nas organizações.

De acordo com Cardoso et al (2016), apesar das legislações referentes às cotas de pessoas com deficiências, é possível identificar práticas de inserção exclusiva, de modo a excluir determinados candidatos por sua deficiência, fragilidade do departamento de gestão de pessoas, como ausência de processos seletivos e treinamentos adequados, e discriminação velada, por meio das chamadas “brincadeiras”. Desse modo, a temática da inclusão das pessoas com deficiências é importante e que deve ter uma atenção especial das entidades sindicais, haja vista sua inequívoca relevância social.

#### ***2.2.4. As pessoas com orientação homoafetiva no trabalho***

A homossexualidade deixou de ser considerada criminalizada muito recentemente e se tornou uma categoria social somente a partir da metade do século XIX, sendo estigmatizada como um desvio da norma. Em muitos casos, ao longo da história, foi entendida como uma patologia ou mesmo perversão, tendo sido construída uma classificação em que aqueles com orientação heterossexual seriam o padrão, enquanto as pessoas com orientação homoafetiva seres desviantes que deveriam ou se adequar à norma ou serem segregados socialmente (Souza e Pereira, 2013).

Na perspectiva de Carrieri et al (2013), o preconceito, caracterizado como a exclusão daqueles que se distanciam do “normal”, é uma violência simbólica, sendo destaque aquela direcionada à homossexualidade.

Nesse sentido, a discriminação pode aparecer dentro do ambiente de trabalho de forma direta, de modo à privação de algum tipo de direito, ou indireta, quando não há um objetivo de discriminação explícito. Nesse sentido, o preconceito direto pode se manifestar, por exemplo com a recusa do emprego (Silva e Rosa, 2013).

Sobre a discriminação indireta, Garcia e Souza (2010) ensinam que ela pode se manifestar no ambiente de trabalho por meio de piadas pejorativas; isolamento de clientes ou mesmo de funcionários; condições de trabalho ofertadas inferiores; exclusão de grupos informais ou atividades fora da empresa; brincadeiras, fofocas e ironias sobre o jeito de ser dessas pessoas; xingamentos relacionados à homossexualidade; dificuldades no crescimento; e dificuldades na contratação dessas pessoas.

De acordo com Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), ao contrário de outros grupos, cujo preconceito origina de características físicas e mentais, a homossexualidade é encarada como um desvio de conduta moral que comprometeria o desempenho profissional do trabalhador. Nesse sentido, esses autores afirmam que as estratégias adotadas por essas pessoas, em específico do sexo masculino, para lidar com o preconceito dependem da explicitação sexual, categorizadas como assumidos, parcialmente assumidos e não assumidos.

Dentre os assumidos, as pessoas são classificadas como gladiadores, consistindo naqueles que adotam uma conduta de enfrentamento, e pacificadores, consistindo naqueles que evitam conflitos. Já dentre os parcialmente assumidos, tem-se os “gente boa”, que sendo simpáticos tentam desfocar a atenção para sua orientação sexual, e os super-homens, que investem na competência profissional para evitar comentários. Já com relação aos não assumidos, tem o machão, que se fundamenta no imaginário rústico para eliminar suspeitas sobre a homossexualidade, o sedutor, que faz movimentos em direção ao sexo oposto como forma de reafirmar sua heterossexualidade, e o homem invisível, que faz de tudo para não ser notado (Irigaray et al; 2010).

Cerquilho et al (2013) apontam que o trabalhador homossexual ainda sofre por conta de comportamentos homofóbicos no ambiente de trabalho, expresso em diversas formas de discriminação, o que configura assédio moral. E esse preconceito aparece de modo diverso quando analisados com cada uma das identidades sexuais.

Carrieri et al (2014), ao estudar lésbicas, transexuais e travestis, escrevem que com este último público, as violências sofridas no ambiente de trabalho não se limitam a intimidações ameaças e comentários verbais, manifestando-se por meio inclusive de agressões físicas. Nesse sentido, apesar do preconceito, a possibilidade do emprego formal para lésbicas e transexuais não é extensiva aos travestis, que geralmente o abandonam por não suportarem o preconceito (Carrieri et al, 2014).

De fato, o Direito do Trabalho brasileiro nos aponta que o trabalhador, em seu ambiente de trabalho, não pode ser alvo de discriminação quanto à sua orientação sexual, consistindo em ato discriminatório passível de indenização (Silva e Rosa, 2013). Nesse sentido, o tratamento da questão da homossexualidade no trabalho é uma agenda que deve ser abordada pelas entidades de classe como meio de representar seus membros.

### ***2.2.5 Assédio moral no trabalho***

A partir dos anos 1990, a pauta do assédio moral no trabalho entrou de vez como objeto de estudo e interesse por parte dos pesquisadores da área da Administração. De acordo com Freitas (2001), é neste momento que ele passou a ser visto como destrutivo do ambiente de trabalho, haja vista a queda de produtividade e o absenteísmo provocado pelos danos psicológicos.

Decerto, a humilhação dentro do trabalho é algo que existe desde sempre, aparecendo de diferentes maneiras conforme o contexto, desde que haja um superior hierárquico que detém poder sobre seu subordinado (Heloani, 2004). Todavia, vários pesquisadores entendem que, com a crise do Fordismo e o conseqüente advento de regimes econômicos de orientação mais fortemente neoliberais, com políticas antagônicas que exigem do trabalhador cooperação com acirramento da competição, ocorreu uma intensificação do desgaste físico e mental dos trabalhadores, o que ampliou o número de casos de assédio e condutas abusivas (Heloani, 2004; Scanfone & Teodósio, 2004. Nunes & Tolfo, 2015).

O acirramento da competitividade pode ter um efeito de potencializar o assédio moral, de modo que “a administração por stress permite a naturalização de caminhos reprováveis, que servem de via de acesso para dar vazão à falta de escrúpulos de profissionais perversos, que retiram prazer de atos aviltantes e tirânicos.” (Freitas, 2001, p. 18). Outros pesquisadores salientam que os sistemas de poder e as estruturas dos processos existentes nas organizações, transcendentemente ao âmbito individual ou interpessoal, também constituem aspecto crucial na amplificação dos abusos (Harrington, Warren, & Rayner, 2015). Os conflitos existentes na sociedade em geral marcados pelas polarizações e desigualdades também se manifestam como assédio dentro do ambiente de trabalho (Soylu & Sheehy-Skeffington, 2015).

Todavia, em que pese às opiniões expressas por esses diversos autores, é difícil imaginar que não houvesse assédio em outros contextos, como aqueles marcados pelas burocracias tayloristas, em que havia um poder disciplinar cujo objetivo era adestrar os trabalhadores de modo a torna-los indivíduos eficientes e úteis (Souza & Costa, 2013), ou em contextos de escravidão e servidão, em que os “trabalhadores” eram submetidos às mais infames situações.

O assédio moral não é um privilégio dos países menos desenvolvidos, tampouco guarda relação com escolaridade, natureza e porte das organizações, estando relacionado com a existência das desigualdades na formação coletiva (Vasconcelos, 2015). De acordo com Heloani (2004), no passado o assédio ocorria basicamente com os profissionais da base hierárquica, tendo ocorrido um processo de “democratização” que alcança profissionais bastante qualificados, como professores universitários, médicos e juizes.

Muitos estudos apontam que, para boa parte dos empregados, o assédio moral é um aspecto nocivo e persistente na vida organizacional (Harrington et al, 2015).

Nessa linha, Freitas (2007) diz que o assédio moral é uma questão organizacional em que as organizações acabam por permitir a ocorrência desse tipo de violência por não estipularem limites em regras ou instâncias de punição, ainda que não consista, portanto, em algo deliberado de seus dirigentes.

Todavia, sua conceituação e caracterização é trabalho complexo, que denota atenção. Para Nunes e Tolfo (2015), há um conjunto de características que definem o assédio moral no trabalho, quais sejam: a intencionalidade, cuja forma pode ser consciente ou inconsciente, de modo que a inconsciência do ato não o torna menos violento ou danoso à vítima; a direcionalidade, que é a um indivíduo ou grupo específico; a frequência, de modo que o assédio moral é ato frequente e repetitivo que ocorre durante meses e anos; o desequilíbrio de poder, situações em que a capacidade de ataque e defesa de cada um é desigual, não remetendo necessariamente a poder hierárquico; e o caráter processual, haja vista que o assédio moral evolui gradativamente, passando de situações mais escamoteadas para ataques mais visíveis e violentos.

O assédio moral no trabalho pode ser definido como uma modalidade de agressão psicológica que se apresenta por meio de repetida exposição do indivíduo a situações humilhantes e de desqualificação no ambiente de trabalho, de forma a atacar tanto sua integridade profissional quanto pessoal (Freitas, 2001; Heloani, 2004; Vasconcelos, 2015).

O assédio moral pode ter diversas origens quanto à posição hierárquica dos agressores em relação ao agredido (Nunes & Tolfo, 2015). Conforme Gonçalves (2009), assédio moral pode ser classificado como assédio moral vertical, horizontal, misto, específico, genérico ou social. De acordo com o autor, o assédio moral vertical pode ser ascendente ou descendente, sendo o primeiro praticado pelo hierarquicamente inferior ao superior e o segundo o contrário; horizontal, quando os envolvidos são pessoas em um mesmo plano hierárquico; o misto consiste no encontro entre o horizontal e o vertical; o assédio moral específico é aquele que tem um espaço definido para ocorrer; e o assédio moral genérico ou social ocorre de modo aberto, geralmente em espaços públicos.

Há também o assédio moral grupal, que é aquele relacionado à identidade de grupo que os empregados levam para dentro da organização, bem como os conflitos existentes na sociedade em geral, podendo acarretar em comportamentos de assédio moral, como ridicularizações, destratamentos e isolamentos (Soylu & Sheehy-Skeffington, 2015). Nesse sentido, pessoas pertencentes a grupos historicamente discriminados, como é o caso das

mulheres, dos negros, das pessoas com deficiências e das pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, estariam mais suscetíveis a sofrer o assédio moral no ambiente de trabalho.

O assédio moral provoca impactos no âmbito individual, no âmbito organizacional e no âmbito social, podendo gerar vários sintomas físicos, psíquicos e comportamentais (Freitas, 2007; Lucas & Romano, 2015; Vasconcelos, 2015).

O tipo de assédio moral no trabalho pode ser classificado, de modo progressivo em sua visibilidade, como: deterioração proposital das condições de trabalho, em que são praticados atos para que o alvo pareça ser incompetente, em geral proveniente de superiores; isolamento e recusa de comunicação, em que ocorrem ações de recusa da comunicação e de exclusão dos eventos sociais, ocorrendo tanto por superiores quanto por pares; atentado contra a dignidade, em que são desferidos atos de desprezo, de desqualificação ou chacotas, geralmente desferidas por pares; e violência verbal, física ou sexual, em que os atos de violência se apresentam como ameaças, violência física e assédio sexual, podendo extrapolar o ambiente de trabalho (Nunes & Tolfo, 2015).

Para o combate do assédio moral, as organizações devem reconhecer a possibilidade de ocorrência do fato e atuar positivamente nas atividades de apurar, coibir, punir os responsáveis, sem exceções (Freitas, 2007). O empregador deve zelar por um trabalho saudável, sendo o assédio moral uma clara violação ao contrato de relação de trabalho (Vasconcelos, 2015).

Todavia, ao analisar as denúncias de assédio moral de acordo com a perspectiva dos profissionais de recursos humanos, Harrington et al (2015) detectaram dificuldades desse grupo em decidir entre a palavra do acusador e acusado, bem como uma pressão da gestão por resolução rápida do conflito minimizando danos à organização.

É nessa lacuna de atuação que os sindicatos, representantes dos interesses dos trabalhadores, devem marcar presença, reivindicando uma atuação mais forte das organizações de modo a garantir que esta forma de violência seja extirpada do ambiente de trabalho.

#### **2.2.5.1 Assédio sexual no ambiente de trabalho**

Apesar de já ser denunciado desde a década de 1970 pelos movimentos feministas como uma forma de violência contra a mulher, o assédio sexual só veio a se tornar crime no

ordenamento jurídico brasileiro em 2001, com sua inclusão realizada por meio de alteração no Código Penal Brasileiro (Fukuda, 2012).

Ele consiste em uma violência que pode aparecer por meio de comentários de caráter sexual até agressão física grave ou violação, sendo base para a sua caracterização a falta de reciprocidade e consentimento (Morais et al, 2014).

O assédio sexual pressupõe que o agressor tenha possibilidade de penalizar o agredido, motivo pelo qual eles não são considerados como pares ou iguais (Freitas, 2001). Nesse sentido, de acordo com Dias (1992), até o final da década de 1980 a maioria dos casos de assédio sexual eram procedidos por meio de chantagem permanente em relação ao emprego, em que era oferecida à vítima uma troca de favores sexuais para recebimento de tratamento diferenciado. Todavia, a partir de 1985, passou-se a observar, no contexto estadunidense, o assédio sexual relacionado a ambientes masculinizados, como instituições policiais, resultando em atitudes agressivas e humilhantes (Dias, 1992).

No Brasil, sua prática contra a mulher não é novidade, remetendo ao tempo da escravidão e à relação preteritamente associada aos abusos cometidos contra empregadas domésticas (Freitas, 2001). Nesse sentido, alguns autores apontam que esse tipo de violência teria um caráter sexista, tendo em vista tanto as diferenças biológicas entre homens e mulheres quanto no tratamento da pessoa como objeto e não como ser humano (Fukuda, 2012).

Todavia, isso não impede que um homem venha a ser vítima, tanto por parte de um homem quanto de uma mulher, e não se pode desqualificar o assédio sexual por ocorrer com homem (Freitas, 2001). Nesse sentido, Moraes et al (2014) asseveram que são verificáveis, também, situações em que homens são vítimas, ocorrendo geralmente com pessoas pertencentes a grupos socialmente vulneráveis, como pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo e negros, bem como com homens em ambientes predominantemente femininos.

É importante frisar que não se pode confundir assédio sexual, ato de perversidade e autoritarismo, com proposta de prostituição, em que é oferecido dinheiro por relações sexuais, ou com cantada, que consiste em uma proposta habilidosa que visa convencer o outro por meio da sedução. O assédio sexual pressupõe que o agressor tenha possibilidade de penalizar o agredido, motivo pelo qual eles não são considerados como pares ou iguais (Freitas, 2001).

As organizações devem desenvolver políticas capazes de inibir o assédio sexual, tanto por esse tipo de prática ser nocivo à própria organização, produzindo resultados tangíveis, quanto pelo respeito aos direitos humanos (Morais et al, 2014). Nesse sentido, assevera

Freitas (2001) que as empresas têm o interesse em coibir práticas que possam gerar prejuízos ao seu desempenho e à sua imagem e que, por isso, devem coibir o assédio sexual.

Além das organizações, os sindicatos devem ter uma atenção especial com esta forma de violência, para que possa realizar uma representação fidedigna de sua classe.



### 3. METODOLOGIA

O objeto de pesquisa desta dissertação é investigar como os sindicatos brasileiros estão atuando frente às demandas sociais contemporâneas, cuja atenção se ampliou nas últimas décadas, tanto no que tange à igualdade de oportunidades e de tratamento a grupos historicamente discriminados, quanto com ações que permitam a existência de um ambiente de trabalho mais saudável. Nesse sentido, serão verificadas, dentro da atuação sindical, ações consolidadas relacionadas ao combate à discriminação e à garantia de igualdade de oportunidades profissionais direcionadas às mulheres, às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, às pessoas com deficiências e aos negros, bem como ações direcionadas ao combate dos assédios moral e sexual. Destaca-se que, após análise prévia dos acordos e convenções coletivas, optou-se por tratar dos assédios em conjunto, haja vista que todas as cláusulas que tratam do assédio sexual o fazem dentro de dispositivos que tratam do assédio moral.

A abordagem da pesquisa desenvolvida é qualitativa e o estudo tem caráter descritivo. Analisar-se-á a atuação sindical no Brasil em cláusulas e acordos coletivos de trabalho direcionada a grupos historicamente discriminados, bom como contra os assédios moral e sexual. O caráter descritivo da pesquisa, no caso em questão, coaduna com o objetivo de descrever características da atuação sindical frente às novas demandas do mundo do trabalho, levantando atitudes dos sindicatos (Gil, 2002).

O método adotado para o presente estudo foi a análise documental, pois se trata da análise de documentos, quais sejam as cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho que ainda não foram analisados, tendo em vista os objetivos supramencionados. De acordo com Yin (2005), tal tipo de análise tem como pontos fortes o fato de ser estável, exata e de ampla cobertura.

Foi realizada uma análise das cláusulas presentes nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho celebradas entre sindicatos de trabalhadores e empregadores em todo o Brasil que tenham relação com os objetivos do trabalho. Os dados foram coletados por meio de contato junto ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, departamento ligado a entidades sindicais que possui como objetivo assessorar as negociações dos sindicatos e desenvolver pesquisas que subsidiem as demandas dos trabalhadores. Atualmente, o departamento mantém em seu corpo filiado mais de 700 sindicatos, federações e confederações nacionais de trabalhadores. Foram fornecidas todas as cláusulas específicas que versam sobre assédio moral no período compreendido entre 2010 e

2017. É importante ressaltar que o DIEESE acompanha a realização das convenções e dos acordos coletivos e as tabulam em banco de dados específico presente no Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas.

A estratégia de análise dos dados das cláusulas foi a análise de conteúdo, que consiste em uma técnica de análise de textos objetivada para produção de inferências, a partir da frequência da ocorrência de categorias delineadas (Bauer, 2003). Para tanto, foram verificadas, tanto dentro das cláusulas de acordos e convenções coletivas categorias constituídas por meio do referencial teórico combinado com o problema deste trabalho que qualifiquem esta atuação entre os anos de 2010 e 2017.

Primeiramente, foram agrupadas as cláusulas em transversais, mulheres, negros, pessoas com relação homoafetiva, pessoas com deficiências e contra os assédios moral e sexual.

**QUADRO 1 – Temáticas e categorias de análise**

Temática	Categorias de Análise
Transversais	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ incidência de cada uma das temáticas do trabalho</li> <li>➤ cláusulas de conteúdo genérico</li> <li>➤ cláusulas que estabelecem comissões paritárias para tratar das temáticas.</li> </ul>
Mulheres	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ gravidez, tendo como subcategorias a estabilidade, pré natal, local de trabalho e jornada de trabalho</li> <li>➤ maternidade, tendo como subcategorias a extensão da licença maternidade e benefícios para a mulher licenciada; adoção; aborto; lactante; educação dos filhos, dividido em creche e educação infantil a superior de filhos; acompanhamento dos filhos em necessidades externas; e jornada de trabalho da mãe</li> <li>➤ adaptações do local de trabalho</li> <li>➤ saúde da mulher</li> <li>➤ outras pautas das mulheres</li> <li>➤ admissão e seleção</li> <li>➤ formação da mulher</li> <li>➤ combate à violência contra a mulher</li> </ul>

Negros	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ política de cotas</li> <li>➤ sistema de denúncias de racismo</li> <li>➤ campanhas de conscientização</li> <li>➤ outras políticas afirmativas.</li> </ul>
Pessoas com relação homoafetiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ reconhecimento da relação homoafetiva para fins de extensão de benefícios</li> <li>➤ licença maternidade e adoção para casais homoafetivo</li> <li>➤ falta justificada por falecimento ou doença de companheiro homoafetivo</li> <li>➤ auxílio creche ou educação concedido a casais homoafetivos</li> </ul>
Pessoas com deficiências	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ vagas reservadas</li> <li>➤ admissão, tendo como subcategorias a declaração de intenções, articulação com estudos, auxílio sindical na seleção dessas pessoas e situações de restrição</li> <li>➤ declarações de intenções genéricas</li> <li>➤ reabilitação e readaptação profissional</li> <li>➤ abono de faltas em decorrência de necessidades relacionadas à deficiência; capacitação</li> <li>➤ auxílio para o funcionário que seja pessoa com deficiência</li> <li>➤ acessibilidade e adaptações do ambiente de trabalho</li> <li>➤ comissões paritárias</li> <li>➤ auxílio a funcionário com dependente com deficiência</li> <li>➤ faltas funcionário com dependente com deficiência</li> <li>➤ jornada funcionário com dependente com deficiência</li> </ul>
Contra os assédios moral e sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ tratamento genérico do tema</li> <li>➤ inclusão do combate ao assédio sexual</li> <li>➤ comissões instituídas para tratar dos assédios nas empresas</li> <li>➤ participação sindical em procedimentos internos das empresas ligados a casos de assédio cursos e palestras direcionados ao combate aos assédios moral e sexual</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ sistema de atenção e suporte às vítimas</li> <li>➤ combate a práticas gerenciais assediadas</li> </ul>
--	---

**Fonte: Elaborado pelo autor**

No caso da atuação frente aos negros, como poderá ser observado, o quantitativo de cláusulas nesta temática não permitiu maiores análises. Já no caso da atuação frente às pessoas com relação homoafetiva, no que tange à categoria de análise auxílio creche ou educação concedido a casais homoafetivo, muitas cláusulas desse tipo de auxílio restringem o benefício à mulher. Logo, foram relacionadas aqueles que estendem para homens no caso de casais homoafetivos do sexo masculino.

Esses dados foram coletados e tabulados em bancos de dados específicos, de acordo com a categoria de análise de modo a possibilitar interpretações e realizar inferências sobre o fenômeno analisado, conforme subitens a seguir.

### **3.1 Arquivos disponibilizados**

Os dados analisados neste trabalho foram disponibilizados pelo DIEESE, consistindo em parte do banco de dados do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas (SACC-DIEESE).

Os dados inicialmente foram fornecidos no dia 9 de setembro de 2015, contendo as cláusulas desde 2010 sobre as seguintes temáticas: licença paternidade, negros, pessoas com deficiências, ritmo de trabalho, vale cultura, assédio moral, assédio sexual e igualdade de oportunidades. Esses dados foram analisados previamente, o que permitiu o próprio direcionamento dos dados a serem coletados, como, por exemplo, o tratamento agrupado dos assédios moral e sexual, tendo em vista que todas as cláusulas do segundo estavam inseridas no primeiro.

Posteriormente, com vias a ampliar o lapso temporal para este estudo, foi solicitada em 19 de abril de 2017 a atualização dos dados referentes a negros, pessoas com deficiências e assédio moral, bem como encaminhamento dos dados relacionados às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo e às mulheres de todo o período. Sobre as cláusulas relacionadas a gênero, o DIEESE afirmou que existem muitos tipos de cláusulas que tratam dessas questões, motivo pelo qual foi solicitado o encaminhamento de dados relacionados às seguintes temáticas: garantias relativas à gestação, garantias relativas à maternidade, garantias para o desempenho de responsabilidades familiares, garantias relativas às condições de

trabalho, garantias relativas ao exercício do trabalho, garantias relativas à saúde da mulher e garantias relativas à igualdade de gênero.

Nesse sentido, foram encaminhados no dia 25 de abril de 2017 a complementação dos dados objeto deste estudo. Os arquivos foram encaminhados em *Portable Document Format* (PDF). Os arquivos disponibilizados com cláusulas relacionadas com Assédio Moral possuem 25 e 11 páginas, totalizando 36 páginas de cláusulas. Já os referentes a Negros possuem 48 e 17, totalizando 65 páginas de cláusulas. No caso das Pessoas com Deficiências, os arquivos possuem 51 e 24, páginas, o que totaliza 75. Com relação aos dados referentes às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, este foi encaminhado em arquivo único, com o quantitativo de 65 páginas de cláusulas.

Já no caso das cláusulas relacionadas a mulheres, o banco de dados foi quebrado em seis arquivos de PDF devido ao quantitativo de dados. Nesse sentido, as cláusulas foram separadas por ano do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, relacionados aos anos de 2010 a 2015. As cláusulas relativas ao ano de 2016 não foram encaminhadas. Assim, o arquivo relacionado a Mulheres do ano de 2010 possui 256 páginas, a do ano de 2011 possui 322, de 2012 possui 290, de 2013 possui 322, de 2014 possui 273 e de 2015 possui 236 páginas de cláusulas, totalizando um quantitativo de 1699 páginas de cláusulas relacionadas à temática Mulheres.

Assim, chegou-se ao quantitativo total de 1940 páginas de cláusulas para análise. Nota-se que o volume de cláusulas relacionadas a Mulheres no ano de 2011, por exemplo, é maior que todo o quantitativo de todas as cláusulas relacionadas às demais temáticas juntas.

O objetivo inicial deste estudo era realizar um estudo de caso por meio da análise dos dados do SACC-DIEESE, cruzamento de informações para detecção dos casos críticos e posterior entrevistas com os dirigentes das entidades sindicais mais atuantes. Todavia, estimou-se que, apenas para tabulação e categorização das cláusulas em banco de dados, seriam necessários cerca de cinco minutos por página, o que significaria um tempo necessário 9700 minutos ou 162 horas apenas para esta etapa. Levando-se em consideração os prazos estabelecidos pela estrutura acadêmica brasileira para a conclusão de um estudo de dissertação, havia risco de ocorrência de *over data*, que consiste na coleta excessiva de dados, o que inviabiliza ou prejudica a análise dos dados. Nesse sentido, optou-se por alterar a metodologia do estudo para análise documental e complementar em um trabalho futuro o estudo.

### 3.2 Construção do banco de dados

O banco de dados foi elaborado em arquivo de Excel, já com parâmetros de seleção pré-definidos e ordenados em colunas, para facilitar a análise posterior dos dados. Nesse sentido, foram estabelecidos os seguintes parâmetros de análise: setor profissional, abrangência territorial, ano de início da vigência, ano de finalização da vigência, texto contido na cláusula, marcação de ano abrangido na cláusula nos casos em que a mesma tenha duração superior a um ano e classificação de acordo com o assunto tratado na cláusula.

Passou-se, então, a preencher as cláusulas, separadas por abas de acordo com a temática relacionada, em um processo de leitura e classificação. No campo relacionado a abrangência territorial, alguns sindicatos, como o Sindicato dos Eletricitários de Furnas (SINDEFURNAS), que possuem base territorial interestadual nos estados de Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais e Tocantins, foram classificadas como sindicatos de abrangência nacional, juntamente com os sindicatos que assim o são, como a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas dos Correios e Similares (FENTECT).

Os dados do SACC-DIEESE são classificados por tipo de cláusula e por palavra chave. Nesse sentido, algumas cláusulas, por possuírem mais de uma classificação, foram relacionadas mais de uma vez nos documentos. É o caso, por exemplo, da cláusula 22 da Convenção Coletiva de Trabalho firmado entre o Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo (Sindicás) e o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo (Sipetrol) em 2010, que assim dispõe:

#### AUXÍLIO CRECHE

As Empresas reembolsarão às suas empregadas, mensalmente, até 06 meses após o seu retorno do auxílio maternidade, mediante comprovação, auxílio creche, no valor de até R\$ 170,00.

**§ 1º - As Empresas concederão, também às suas empregadas, durante o expediente normal, 2 horas diárias, acertadas com a chefia, para amamentação de seus filhos, até que estes completem 06 meses de vida.**

§ 2º - O cônjuge varão, empregado, que tem a guarda judicial de seu filho e/ou em estado de viuvez, mediante comprovação através de atestado de óbito, receberá o mesmo auxílio desta cláusula, ou seja, até que seu filho complete 10 (dez) meses de vida.

§ 3º - As Empresas poderão optar por convênio creche ao invés da concessão deste benefício. **(Grifo nosso)**

Como pode ser observado no exemplo acima, a cláusula da temática mulher, que inicialmente trata do auxílio ou disponibilização de creche para seus funcionários, aborda também a temática jornada de trabalho para o caso mulheres que estejam amamentando seus filhos. Por esse motivo, esta cláusula foi relacionada em duplicidade no banco de dados encaminhado pelo DIEESE, sendo excluída a sua repetição quando a análise que foi feita pelo autor desta dissertação.

Destaca-se, ainda, que muitas cláusulas relacionadas foram excluídas por não possuírem afinidade com o tema desta pesquisa. Pela análise dos dados, infere-se que os técnicos que elaboraram os dados do SACC-DIEESE relacionaram todas as cláusulas que representam benefícios para a família, marcando-as com as palavras chave “família”, “mulher” e “pai”. Nesse sentido, a cláusula número 14 abaixo firmada entre o Sindicato dos Vigilantes do Estado da Bahia (Sindvigilantes) e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado da Bahia (SINDESP-BA) em 2010:

#### AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas obrigam-se a partir de 01/03/2010 a conceder auxílio funeral, independente do seguro de vida, no caso de falecimento do empregado da atividade fim, em valor único corresponde a um e meio Piso Salarial, a ser pago ao seu dependente e, na falta deste, ao sucessor legal.

§ 1º - No caso de falecimento de cônjuge ou companheira (o) legalmente reconhecida (o), genitores e filhos de qualquer natureza dos empregados, as Empresas providenciarão o seu funeral, quando solicitadas, no mesmo valor que o do vigilante, cujas despesas serão consideradas como adiantamento salarial a ser descontado em folha de pagamento em 03 parcelas mensais ou o saldo remanescente de uma só vez no recibo de Rescisão de Contrato de Trabalho, se for o caso.

§ 2º - Ficam assegurados os benefícios do Caput desta Cláusula, para os empregados da Atividade Meio que percebam Piso Salarial igual ou inferior ao Piso Salarial da categoria profissional definido na cláusula 3ª desta Convenção Coletiva.

§ 3º - Fica convencionado que o valor do auxílio funeral estabelecido no caput desta cláusula, não pode ser deduzido do valor da cobertura do seguro de vida estabelecida nesta convenção coletiva.

Nota-se que a cláusula em nada se relaciona com o objetivo desse estudo. Todavia, em alguns casos, as cláusulas, que aparentemente não guardariam relação com o tema, guardam escondida em sua redação temas afetos à área, como no caso da cláusula número 15 da Convenção coletiva de trabalho firmada entre a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e a

Confederação Nacional Dos Trabalhadores Do Ramo Financeiro (Contraf) firmado no ano de 2010.

#### AUXÍLIO CESTA ALIMENTAÇÃO

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 311,08, sob a forma de 4 tíquetes, no valor de R\$ 77,77 cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu "caput" e §§ 2º e 6º.(...)

**§ 2º - O auxílio cesta-alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade. (...) (Grifo nosso)**

Nota-se que, apesar de ser uma cláusula cujo benefício destina-se a atender a todos os funcionários em exercício nas instituições bancárias, independentemente de gênero, em seu parágrafo segundo o benefício foi estendido às mulheres em gozo de licença maternidade. Tendo em vista que um dos desafios impostos à mulher moderna consiste na conciliação entre carreira e maternidade (Carvalho Neto et al, 2010), a extensão de benefícios anteriormente exclusivos aos profissionais em exercício às mulheres em licença maternidade consiste em uma demanda das mulheres.

Um outro ponto de destaque é a contabilização de cláusulas que guardem relação com mais de uma temática, como é o caso da cláusula número 56 firmada em 2014 entre o Sindicato das Empresas de Televisões, Rádios, Revistas e Jornais do Distrito Federal e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Distrito Federal (SJPDF):

#### CAMPANHAS EDUCATIVAS

Os Sindicatos farão reuniões periódicas para definição de eventos de conscientização sobre temas que abordem a melhoria das relações de trabalho, inclusive em relação a segurança, **assédio moral**, tabagismo, dependência química, inovações tecnológicas, **racismo**, **homofobia**, dentre outros. **(Grifos nossos)**

Pode-se observar que a cláusula supracitada aborda três temáticas de interesse do presente estudo, quais sejam assédio moral, racismo e homofobia. Por esse motivo, ela foi relacionada nos documentos de PDF das três temáticas e estão duplicadas nos respectivos bancos. Nesse sentido, essa cláusula foi contabilizada três vezes e, no quantitativo agrupado ela é contada mais de uma vez. Porém, nos casos em que há relação das temáticas, mas com predominância de uma delas, como no caso do assédio sexual que, como visto, remete aos

estudos feministas da década de 1970 e, portanto, está intimamente ligado à temática mulheres (Fukuda, 2012), cláusulas desse tipo foram excluídas do banco de dados sobre mulheres, tendo sido contabilizado apenas no banco relativo aos assédios, como no caso da cláusula número 74 do Acordo Coletivo de Trabalho firmada em 2013 entre a empresa binacional Itaipu e o Sindicato dos Eletricitários de Foz do Iguaçu (Sinefi):

COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E AO ASSÉDIO SEXUAL

A ITAIPU compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre o Assédio Moral e o Assédio Sexual com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais práticas e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

§ Único - As denúncias dessa natureza, devidamente formalizadas, poderão ser apuradas por meio de uma Comissão de Sindicância constituída para esse fim, ou pela Comissão Interna de Reclamação - CIR, ou pelo Comitê de Ética ou ainda por meio de processo disciplinar, conforme o caso.

Em sequência, a contabilização dos dados por anos considerou o ano de encerramento do contrato. Todavia, nos casos de cláusulas com vigência acima de um ano, ela foi contabilizada no ano do meio, como no caso do Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações no Estado de São Paulo (SINTETEL-SP) e a empresa Telefônica Brasil, com vigência entre 01/09/2012 a 31/08/2014, em que a cláusula foi contabilizada em 2013 e 2014. Há também, cláusulas que iniciam e terminam no mesmo ano, como no caso da Convenção Coletiva de trabalho firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Jaraguá do Sul e Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Jaraguá do Sul, em Santa Catarina, cujas vigências iniciam em 1 de janeiro e terminam em 31 de dezembro do mesmo ano.

Por fim, detectou-se nos arquivos relacionados à temática mulheres cláusulas relacionadas a apoio a funcionários que possuam dependentes com deficiências. Apesar do tema ter relação com a mulher, que historicamente é colocada como aquela que se sacrifica pela família e filhos (Zulato e Rocha-Coutinho, 2012), entendeu-se que tais cláusulas objetivam viabilizar a inclusão dessas pessoas e, portanto, guardam maior relação com esta temática. Assim, essas cláusulas foram destacadas dos dados sobre mulher e acrescentados aos dados sobre pessoas com deficiências. Um exemplo desse caso é a cláusula 16 do Acordo

Coletivo de Trabalho firmado em 2012 entre a Nestlé do Brasil Ltda e diversos sindicatos, no âmbito do estado de São Paulo:

#### AUXÍLIO FILHO EXCEPCIONAL

A Segunda Acordante concederá mensalmente uma ajuda no valor de 25% do salário piso de admissão para os empregados que possuam filho excepcional e/ou deficiente físico, até que eles atinjam a maioridade. Em relação ao(s) filho(s) cujas condições especiais de deficiência sejam irreversíveis, que os tornem incapazes de exercer qualquer atividade produtiva, vivendo sob a dependência econômica do empregado, essa ajuda terá caráter permanente, ou seja, sem limite de idade.

§ Único - O empregado deverá apresentar laudo emitido por médico oficial da Assistência Médica conveniada, ou pelo médico da Empresa, que comprove a situação acima.

Realizadas todas essas considerações, cabe ressaltar o número de cláusulas relacionadas. Dos arquivos relacionados a Assédio Moral foram extraídas 152 cláusulas, das quais 27 tiveram vigência por mais de um ano, totalizando 179 marcações. No caso das pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, foram 197 cláusulas, das quais 32 com vigência por mais de um ano, totalizando 229 marcações. Já com relação aos negros, foram 164 cláusulas, com 34 valendo por mais de um ano, totalizando 198 marcações. No caso das pessoas com deficiências, foram 490 cláusulas, sendo 73 com vigência por dois anos, totalizando 563 marcações. Por fim, nos dados relacionados a mulheres foram extraídas 3.841 cláusulas, das quais 493 valendo por mais de um ano, totalizando 4.334. Destaca-se que, conforme descrito anteriormente, 221 cláusulas, sendo 34 vigentes por dois anos, relacionadas nos documentos sobre mulheres foi deslocada para pessoas com deficiências.

Desse modo, foi levantado o quantitativo final de 4.844 cláusulas que foram contabilizadas 5.503 vezes durante o período. Por ano, temos a evolução de quantitativos de cláusulas conforme tabela abaixo.

**Tabela 1 – Evolução do quantitativo de cláusulas por ano e por temática**

Ano	Assédio Moral	Pessoas que apresentam relacionamento homoafetivos	Negros	Pessoas com Deficiências	Mulheres	Total
2010	0	0	2	3	28	33
2011	22	19	23	96	637	797
2012	32	34	33	90	757	946
2013	38	37	36	95	773	979
2014	37	45	38	104	778	1002
2015	33	52	38	108	756	987
2016	16	40	24	60	547	687

<b>2017</b>	1	2	4	7	58	72
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>229</b>	<b>198</b>	<b>563</b>	<b>4334</b>	<b>5503</b>

**Fonte: Elaborado pelo autor**

Destaca-se que as cláusulas marcadas em 2010 são aquelas em que a vigência iniciou e finalizou no mesmo ano, ocorrendo excepcionalmente. No caso de 2011, as cláusulas iniciadas antes de 2010 e finalizadas em 2011 não foram contabilizadas, o que diminui o quantitativo desse ano. Em 2016, não foram contabilizadas as cláusulas iniciadas e finalizadas neste ano, haja vista que não há, nos documentos encaminhados pelo DIEESE, dados relativos a 2016. Por fim, com relação às marcações relativas a 2017, elas se referem a cláusulas cuja vigência iniciou em 2015 e finalizou em 2017. Portanto, para observar crescimento ou não, o intervalo entre 2012 e 2015 é o ideal.

Terminada a exposição da forma como o banco de dados foi construído, bem como a apresentação dos números em quantitativo geral, passa-se agora à análise dos dados.



## **4. ANÁLISE DE DADOS**

Considerando os dados encaminhados pelo DIEESE, é possível afirmar que todas as cláusulas dos sindicatos acompanhados por esta entidade entre 2012 e 2015 estão inseridas na tabela apresentada no subitem anterior. Nesse período, pode-se afirmar que há uma estabilidade no quantitativo de cláusulas, que tem um pequeno crescimento entre 2012 e 2014 e uma leve diminuição em 2015. Tais oscilações podem ser explicadas pelo fato de alguns dissídios coletivos não estarem relacionados no banco, como no caso dos dissídios entre a Companhia Energética de Minas Gerais (Cemig) e o Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores da Indústria Energética de Minas Gerais (Sindeleetro-MG), que não tiveram seus dados registrados nos anos de 2015 e 2016.

Destaca-se que a ausência das cláusulas com vigência iniciada e terminada em um mesmo ano não é suficiente para explicar a acentuada queda entre 2015 e 2016. Provavelmente fatores externos, como as instabilidades econômica e política enfrentadas neste ano podem ter comprometido o firmamento dos acordos coletivos no período. Uma hipótese é que, em períodos de dificuldades econômicas, os sindicatos tendem a abrir mão de cláusulas que contenham benefícios específicos para a manutenção dos empregos, o que refletiria nessa diminuição observada. Outra hipótese é que, tendo em vista a vinculação política de boa parte dos membros de diretorias sindicais de trabalhadores ao Partido dos Trabalhadores, cuja liderança sofreu, durante o período, um processo de Impeachment, possivelmente este fato tenha comprometido os trabalhos de firmamento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. De toda sorte, a investigação deste fenômeno não é objeto desse trabalho, podendo ser investigado por trabalhos futuros.

Terminada a análise inicial, passa-se a analisar especificamente as categorias profissionais abrangidas.

### **4.1. Categorias profissionais abrangidas**

As cláusulas apresentadas são relacionadas a 209 categorias profissionais categorizadas pelo DIEESE. Esse quantitativo não significa a representação de 209 sindicatos, mas de um quantitativo bem maior de entidades, tendo em vista que cada um desses acordos pode abranger mais de um sindicato, uma federação sindical ou mesmo uma confederação sindical.

Para se ter uma noção, nos acordos coletivos firmados somente pela Nestlé, encontram-se como signatários do acordo as dez entidades sindicais a seguir: Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Laticínios e Produtos Derivados do Açúcar e de Torrefação e Moagem de Café dos Municípios de São Paulo, Mogi das Cruzes e São Roque; Sindicato dos Empregados em Empresas de Industrialização Alimentícia de São Paulo e Região; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araraquara; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araras; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Tapiratiba e São José do Rio Pardo; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Araçatuba; Sindicato dos Trabalhadores Nas Indústrias de Alimentação de Taubaté, Caçapava e Pindamonhangaba; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Marília; e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Limeira e Região. Nota-se que este acordo é firmado por nove sindicatos e uma federação sindical, representando, portanto, pelo menos dez entidades sindicais.

Da mesma forma, no caso dos acordos e convenções coletivas de trabalho relacionadas aos bancários, o signatário é a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), que engloba oito federações que, por sua vez, englobam cento e vinte e cinco sindicatos. Isso ocorre porque, no caso dessa categoria profissional, a base territorial dos sindicatos é municipal, a das federações é estadual (no caso, algumas representam mais de uma unidade federada) e, por fim, a da confederação é nacional.

Posto que cada uma das categorias elencadas no setor profissional aqui listadas pode não representar uma entidade sindical e categoria profissional, mas um coletivo de sindicatos, passa-se, então, a apresentar os quantitativos encontrados. Foram relacionados 209 setores profissionais, com abrangência territorial, tipo de contratação coletiva firmada e quantas vezes as suas cláusulas foram marcadas conforme tabela constante no Apêndice A desta dissertação.

A partir da tabela apresentada pode-se observar uma grande concentração, tanto de setores profissionais como de cláusulas, no estado de São Paulo e, conseqüentemente, na região sudeste. Esse fator coaduna com a literatura no sentido de este estado concentrar maior atividade sindical no país, fruto tanto da concentração industrial e econômica quanto da histórica atuação regional do sindicalismo combativo. Destaca-se que alguns sindicatos marcados como de abrangência nacional, como a confederação que representa os bancários e o sindicato dos aeronautas possuem, respectivamente, sede e sub sede no estado de São Paulo,

de modo que, se a contabilização fosse considerada a sede das entidades sindicais, essa concentração seria ainda maior.

Com vias a facilitar a leitura dos dados, foi elaborada a Tabela 2 abaixo, com a distribuição consolidada por estado e região.

**TABELA 2 – Quantitativo de setores profissionais e cláusulas**

<b>Estado / Região</b>	<b>Setores profissionais</b>	<b>Clausulas</b>
São Paulo	34	1108
Minas Gerais	16	354
Rio de Janeiro	15	355
Espírito Santo	5	84
<b>Sudeste</b>	<b>70</b>	<b>1901</b>
Paraná	20	444
Rio Grande do Sul	20	543
Santa Catarina	15	276
<b>Sul</b>	<b>55</b>	<b>1263</b>
Bahia	15	476
Pernambuco	11	279
Ceará	5	119
Rio Grande do Norte	5	68
Paraíba	4	52
Sergipe	4	49
<b>Nordeste</b>	<b>44</b>	<b>1043</b>
Distrito Federal	8	194
Goiás	5	42
<b>Centro Oeste</b>	<b>13</b>	<b>236</b>
Pará	7	139
Amazonas	5	124
<b>Norte</b>	<b>12</b>	<b>263</b>
<b>Nacional</b>	<b>9</b>	<b>797</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Outro ponto a se destacar é que a região sul, apesar de ser menor que a nordeste em número de unidades, população e área territorial, tem maior participação tanto no número de setores como no de cláusulas. Já com relação à região nordeste, a atividade sindical relacionada aos temas deste estudo concentram-se na Bahia a Pernambuco, aparecendo de modo bem disperso no restante do país. Os estados mais industrializados e mais desenvolvidos economicamente têm o maior número de sindicatos, como salienta a literatura que fala de um sindicalismo ainda fordista (Carvalho Neto et al, 2016).

Além da análise por estados e regiões, foi analisado o tipo de documento assinado. Observou-se que 57 são Acordos Coletivos de Trabalho e 152 são Convenções Coletivas de Trabalho. Conforme já descrito anteriormente, as Convenções são acordos firmados entre entidades de classe tanto de trabalhadores quanto patronais, conquanto os Acordos são firmados entre entidades de classe dos trabalhadores com empresas diretamente. Nesse sentido, foi analisada a natureza dessas empresas, bem como o número de cláusulas apontadas, cujos números estão sintetizados na Tabela 3 abaixo.

**Tabela 3 – Natureza das empresas e quantidade de cláusulas nos ACT's**

<b>Natureza empresa</b>	<b>Quantidade Acordos</b>	<b>Clausulas</b>
Pública	25	1069
Privada	32	638

Fonte: Elaborado pelo autor

Observa-se que, apesar de não haver uma predominância de empresas de natureza pública em relação à privada, observa-se que o quantitativo de garantias é bem maior quando se tratam de companhias estatais. Este fator aponta para uma atuação diferenciada dos sindicatos das empresas estatais no Brasil, bem como uma maior abertura das empresas negociantes, que aqueles que negociam com empresas privadas.

#### **4.2. Cláusulas comuns a mais de uma temática**

As cláusulas comuns a mais de uma área são aquelas que, de modo genérico ou específico, tratam de mais de uma das cinco temáticas deste estudo, de modo equiparado, como no caso da cláusula abaixo, assinada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Paraná e as empresas TIM Celular S.A e INTELIG Telecomunicações LTDA, que trata das temáticas das pessoas com relações homoafetivas, dos negros, das pessoas com deficiências e, de modo indireto, da temática das mulheres:

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMBATE A DISCRIMINAÇÃO**

As EMPRESAS se obrigarão a informar a seus empregados que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a **orientação sexual, raça**, origem étnica ou social, cidadania, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, pertencentes a uma minoria nacional, **pessoas com deficiência** ou idade.  
(Grifos nossos)

Desse modo, cláusulas que eventualmente tratem de mais de uma temática, mas sejam predominantemente de uma temática foram detectadas e excluídas, como no caso da cláusula abaixo referente aos trabalhadores rurais de hortifruticultura da cidade de Juazeiro, Bahia:

**DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**

Será vedado qualquer tipo de discriminação para permanência no emprego, comprometendo-se os empregadores a punir os seus empregados que, comprovadamente, sejam agentes de assédios sexual e moral.

Como se pode observar, esta cláusula trata especificamente da temática dos assédios moral e sexual e de forma genérica do tema discriminação. Nesse sentido, especialmente por tratar da temática assédio sexual, esta cláusula foi relacionada pelo DIEESE dentre as cláusulas referentes a mulheres e poderia ter sido relacionada com todos os temas, haja vista que o termo “discriminação” pode abranger negros, pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo e pessoas com deficiências. Todavia, na análise deste trabalho, optou-se por excluí-la desta subseção, analisando-a somente no referente ao assédio moral.

Foram identificadas, dentro das cláusulas extraídas de todas as temáticas, 425 cláusulas com temática comum a mais de uma área. Dessas, foram excluídas quatro cláusulas, exatamente aquelas dos trabalhadores rurais de hortifruticultura supramencionadas, vigentes em períodos que compreendem os anos de 2010 a 2014. Além disso, foram excluídas 252 cláusulas repetidas, uma vez que estas aparecem em mais de uma das temáticas. Assim, tem-se 174 cláusulas com amplitude transversais, das quais 43 aparecem por mais de um ano, conforme Tabela 4:

**Tabela 4 – Evolução das cláusulas transversais por ano**

Anos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Quantidade	1	25	37	38	40	40	29	7	217

Essas cláusulas que abrangem 36 setores profissionais, cuja relação e quantidade se encontram na tabela constante no Apêndice B

Dessas cláusulas, 51 fazem menção direta ao tema assédio moral, em alguns casos abrangendo também o assédio sexual. As pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo aparecem expressamente em 40 cláusulas, os negros em 182 cláusulas, as pessoas com deficiências em 38 cláusulas e as mulheres em 186 cláusulas. Outras temáticas,

que não fazem parte deste trabalho, mas representam grupos minoritários ou discriminações apareceram nas cláusulas, quais sejam os jovens, idosos, religião, estado civil ou situação familiar, nacionalidade, número de filhos, ideologia política, dentre outros.

Apesar de haver uma predominância das temáticas negros e mulheres, 135 cláusulas foram apontadas como genéricas, no sentido de poder se referir a qualquer tipo de discriminação, como no caso da cláusula abaixo, replicada nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre 2010 e 2016 pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Vigilância e Segurança de Manaus e Sindicato das Empresa de Vigilantes, Segurança e Transportes e Cursos de Formação do Estado do Amazonas:

#### DA CONTRATAÇÃO SEM DISCRIMINAÇÃO

As empresas nos momentos de contratação não poderão fazer qualquer tipo de discriminação de sexo, cor, raça, religião, orientação sexual etc., desde que os candidatos preencham os requisitos exigidos por lei, devendo envidar esforços no sentido de buscar a ampliação da demanda por postos de trabalho para vigilante feminino, objetivando atingir a meta de 30% (trinta por cento) do seu efetivo.

Esta cláusula é bem exemplificativa em seu caráter genético, haja vista a utilização do termo “etc” na parte relacionada à discriminação. Tendo em vista a natureza da atividade, qual seja a de segurança, eventuais discriminações, especialmente relacionadas a deficiências, podem ser motivo de exclusão de contratação, sendo uma particularidade deste dispositivo a previsão de exigências legais para a exclusão de pessoas. Outro ponto de interesse nesta cláusula é a meta estabelecida para contratação de mão de obra feminina, que contribui para a inserção das mulheres nesse ramo de atividade historicamente ligado ao homem, que será novamente apresentado no subitem relativo às mulheres.

Apenas no caso da cláusula assinada entre a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares (FENADADOS) e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (DATAPREV), que foi ampliado o escopo na cláusula vigente entre 2015 e 2016, abrangeu todas as temáticas deste estudo, além de abranger outros grupos minoritários que não são objeto deste trabalho, como pode ser visualizado:

DISCRIMINAÇÃO SOCIAL À PESSOA COM DEFICIÊNCIA, GERACIONAL, DE GÊNEREO, RAÇA, ETNIA, RELIGIOSA, ORIENTAÇÃO SEXUAL E ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A DATAPREV implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e **racial** e **assédio moral e sexual**, e as seguintes discriminações: social, à **pessoa com deficiência**, geracional, de **gênero, raça**, etnia, religiosa, **orientação sexual**, devendo promover por meio dos órgãos de Qualidade de Vida e Bem Estar e pela Responsabilidade Socioambiental da DATAPREV, palestras e debates nos locais de trabalho.

Parágrafo único - Toda denúncia de discriminação social e racial, assédio sexual e moral deverá ser encaminhado à Comissão de Ética, que manterá o assunto sob sigilo. **(Grifos nossos)**

Quanto à aplicabilidade das cláusulas, 35 delas tem previsão de criação de comissões entre empregadores e trabalhadores para abordar as temáticas de modo mais conciso. As comissões, paritárias ou não, constituem meio de diálogo e negociação entre os sindicatos e as empresas ou sindicatos empresariais para o aferimento de ganhos para a classe trabalhadora. É o caso das cláusulas de Acordo Coletivo de Trabalho assinadas entre treze entidades sindicais, das quais oito federações, e a Centrais Elétricas Brasileiras S/A (ELETROBRAS) e outras empresas dependentes:

#### ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Parágrafo Primeiro: As Empresas signatárias deste acordo concordam em realizar seminário, na vigência desta norma coletiva, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

Parágrafo Segundo: **O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior, será definido por uma comissão constituída por 4 (quatro) representantes das Empresas e 4 (quatro) representantes dos Sindicatos. (Grifo nosso)**

No caso específico, a comissão tem caráter paritário, destinando-se a definir os conteúdos de seminário a ser realizado, tendo como temas a discriminação e o assédio moral e

sexual. Todavia, é certo que uma comissão paritária induz muito mais a negociação do que aquela que não é.

Além de abordarem a realização de palestras, capacitações ou produção de cartilhas, bem como uma declaração de intenções contra a discriminação e os assédios, as cláusulas abordaram ainda os temas: desenvolvimento de programas relacionadas às temáticas; concurso público, admissão e promoção, contemplando reserva de vagas tanto para pessoas com deficiências quanto para negros; e isonomia salarial. Um destaque importante é a Cláusula assinada entre quatro sindicatos representantes dos trabalhadores da indústria do petróleo e a Petróleo Brasileiro S/A (Petrobrás):

#### DIVERSIDADE

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação. §1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual. §2º - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual. §3º - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

Na cláusula acima, as disposições vão além da declaração de intenções contra a discriminação e valorização da diversidade, prevendo a igualdade salarial, bem como a elaboração de materiais informativos e a elaboração de programa com vistas a integração das pessoas com deficiências.

Terminados os estudos sobre as cláusulas de abordagem transversal, passa-se a analisar as cláusulas específicas relacionadas à temática mulheres.

### **4.3. Cláusulas específicas sobre mulheres**

No subitem anterior são apontadas quase duzentas cláusulas transversais que abordam a temática das mulheres. Além das cláusulas transversais, foram excluídas da análise específica sobre cláusulas de mulheres aquelas consideradas transversais que estavam listadas no quantitativo geral mas que não se referiam diretamente à questão de gênero, como no caso

da cláusula abaixo presente do acordo coletivo firmado entre os sindicatos que representam os bancários, conforme já caracterizado no subitem 4.1, e o Banco do Brasil S/A:

#### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

§ 1º O programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário e o Programa FEBRABAN de Capacitação Profissional e Inclusão Social de Pessoas com Deficiência do Setor Bancário servirão de premissa para orientação dos bancos na implementação de suas ações, de acordo com as diretrizes e planos de ação definidos ou que vierem a ser definidos no Programa.

§ 2º A Comissão Bipartite de Igualdade de Oportunidades realizará reuniões trimestrais para acompanhamento do Programa de Valorização da Diversidade. (...)

Decerto, a cláusula acima aborda a questão de gênero de modo transversal, o que justifica sua presença dentre as cláusulas relacionadas a mulheres. Todavia, ela consiste em uma cláusula transversal, destacada para análise no subitem 4.2, e não faz menção direta a questão do sexo. Nesse sentido, ela e outras semelhantes foram excluídas da análise específica e não foram contabilizadas como cláusulas que fazem menção a mulheres. Assim, permaneceram 3675 cláusulas, das quais 455 com validade por dois anos, cuja distribuição temporal encontra-se na Tabela 5 a seguir.

**Tabela 5 – Evolução das cláusulas sobre mulheres por ano**

Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Quantidade	27	609	720	735	740	721	525	53	4130

Fonte: Elaborado pelo autor

Das 209 categorias profissionais presentes na análise deste trabalho, apenas 4 não possuem cláusulas relacionadas a mulheres, quais sejam os trabalhadores de alimentação e laticínios de Goiás, os eletricitários da empresa TRACTEBEL, os trabalhadores do transporte coletivo urbano de passageiros de Goiânia e os vigilantes da Bahia, o que demonstra a grande força dessa temática em análise. A tabela constante no Apêndice C apresenta as categorias profissionais e o número de vezes que cada uma delas foi marcado nessa análise.

Para fins de melhor análise dos dados, as cláusulas de mulheres foram separadas em dois grande subitens, um dedicado à gravidez, maternidade e adoção e outro à atividade de criação dos filhos, bem como um terceiro subitem dedicados aos demais temas.

#### ***4.4.1. Gravidez, maternidade, adoção e aborto***

Nesse subitem serão analisadas as cláusulas relacionadas à maternidade em si, divididas nas categorias gravidez, licença maternidade, adoção e aborto.

Pelos dados apresentados, a maternidade consiste em uma grande bandeira dos sindicatos. Está presente em 1692 dispositivos, que abrangem uma ou mais categorias. Destaca-se que a categoria maternidade tem relação com a licença e benefícios relacionados a este período, conquanto a gravidez tem relação com estabilidade, condições de trabalho da grávida, pré-natal, dentre outros.

A conciliação entre maternidade e carreira profissional é um desafio para as mulheres, aponta que as mulheres mães são aquelas que mais enfrentam desafios no mercado de trabalho (Carvalho Neto et al, 2010; Carvalho Neto et al, 2014; Silva et al, 2016), tendo em vista que a maternidade requer alterações significativas no cotidiano familiar das mulheres, sobre as quais ainda recai a maior dedicação à criação dos filhos (Souza, Lopes, & Hilal, 2017).

A categoria gravidez abarca 863 dispositivos. Desse quantitativo, 674 tratam do tema estabilidade da gestante. A estabilidade, conforme artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) juntamente com a alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê que é vedada a dispensa, salvo justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não tendo sofrido alterações na reforma trabalhista ocorrida em 2017. Todavia, este prazo muitas vezes é estendido nos acordos e convenções coletivas, como demonstra a cláusula abaixo assinada em acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas de Triunfo e cinco empresas do ramo:

##### ESTABILIDADE À GESTANTE

As Empresas assegurarão o emprego e o salário à empregada gestante até **120 (cento e vinte) dias após o término do afastamento legal** e além do prazo do aviso prévio, salvo a hipótese de ocorrência de falta grave. **(Grifo nosso)**

Observa-se que o prazo, neste caso, é de 4 meses após o afastamento legal, que de acordo com o artigo 392 da CLT é de 4 meses. Logo, há uma extensão de três meses da estabilidade das grávidas abrangidas por essa cláusula, totalizando 7 meses.

Já no caso de 86 cláusulas, o objeto é a questão da saúde da grávida e pré-natal. Em sua grande maioria, os dispositivos preveem falta abonada para a realização dos exames, mas há cláusulas relacionadas com a disponibilização de serviço médico para pré-natal, especificamente do acordo da Companhia Siderúrgica Nacional e seus funcionários. Como exemplo temos a cláusula abaixo firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Bolsas, Luvas e Material de Segurança e Proteção ao Trabalho do Estado do Ceará e o Sindicato da Indústria de Calçados de Fortaleza, vigente entre 2010 e 2016:

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO DIREITO DA TRABALHADORA GESTANTE - Será assegurado às mulheres, durante o período de gestação, transferência de função, sem prejuízo do salário e dos demais direitos, sempre que as condições de saúde o exigirem, a critério do serviço médico da empresa, com a garantia do retorno à função anterior, logo após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único - As empresas que não possuem médico especializado próprio, ou conveniado, para fazer exame pré-natal, liberarão as mulheres grávidas para a realização de exame pré-natal um dia por mês, sem prejuízo do salário. (Grifo nosso)**

Nota-se que neste caso há a opção de a empresa possuir médico especializado próprio ou conveniado que fará os exames necessários. Todavia, na maioria dos casos é concedido o direito de falta remunerada, de forma ampla ou limitado a um dia por mês em alguns casos.

A cláusula acima é interessante pois em seu *caput* ela aborda a questão da mudança de função devido à condição de grávida. Assim como ela, 95 cláusulas tratam dessa subcategoria, prevendo o deslocamento da grávida para atividades compatíveis com sua função ou outras medidas, como uniformes adaptados para grávidas. Por fim, há 55 cláusulas que tratam especificamente da jornada de trabalho da grávida, restrições de horários ou limitações quanto à ampliação da jornada e jornada noturna.

Na contramão desse movimento protetivo à mulher grávida, a Lei nº 13.467, de 2017, que contempla a reforma trabalhista, alterava a Consolidação das Leis Trabalhistas de modo a permitir à grávida trabalhar em locais insalubres. Todavia, este dispositivo encontra-se provisoriamente revogado pela Medida Provisória Nº 808, de 2017.

Com relação à categoria maternidade, 498 dispositivos tratam deste tema. Grande parte desse quantitativo, contabilizando 354 cláusulas, abordam a extensão da licença maternidade ou outros tipos de extensão, como o direito de tirar férias na sequência da licença maternidade ou outros tipos de licença, como no caso da licença lactante estabelecida na convenção firmada entre o Sindicato dos Professores no Estado do Pará e o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA LACTANTE

A professora lactante, com mais de um (01) ano na mesma Instituição de Ensino, fará jus a uma licença não remunerada, de até noventa (90) dias, desde que a requeira com antecedência de, no mínimo, trinta (30) dias do término da licença maternidade.

Observa-se na cláusula que ela permite a ampliação do afastamento do mundo do trabalho para cuidado dos filhos por mais três meses, todavia nesse caso sem remuneração, tendo como benefício a garantia do trabalho após o período. Há outros casos em que a extensão é remunerada.

As outras 144 cláusulas abordam questões relacionadas à percepção de benefícios no período de licença, que são direcionadas ao período, como auxílios natalidade ou “kits mãe”, ou incidentais em outros tipos de cláusulas. Apesar de se tratar de um benefício de cunho pecuniário diretamente ou conversível, o que pode alocar esta cláusula como pertencente àquelas relacionadas à remuneração, há um direcionamento para o público específico, como pode ser observado na cláusula abaixo, firmada entre o Sindicato dos Lojistas do Comércio do Estado de Sergipe e as quatro entidades sindicais que representam seus trabalhadores:

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA REMUNERAÇÃO DOS COMMISSIONISTAS

A remuneração e o repouso remunerado dos comissionistas serão calculados, tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelos dias trabalhados e multiplicado o valor encontrado pelos domingos, feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local, ficando assim assegurado o repouso remunerado nos termos que preceitua o Art. 1º, da Lei 605, de janeiro de 1949;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado comissionista fica isento de quaisquer responsabilidades, pelo inadimplemento nas vendas a prazo, não podendo desta forma perder as suas comissões ou ser efetuado estorno da mesma, desde que as

referidas vendas tenham sido efetuadas no estrito cumprimento das normas da empresa; (...)

**PARÁGRAFO TERCEIRO - O cálculo do 13.º salário, férias, aviso prévio, salário maternidade, hora extra e o valor da maior remuneração do empregado comissionista, será feita com base na média das comissões dos últimos 09 (nove) meses. (Grifo nosso)**

Pode-se observar que a cláusula acima se dedica ao estabelecimento do salário dos profissionais comissionistas, que são aqueles que recebem por comissão. Todavia, no parágrafo terceiro, é estabelecida regra para a percepção do salário no período de licença maternidade, que pode ser mais vantajoso que um eventual pagamento do piso, conforme parágrafo segundo.

Prosseguindo para a próxima categoria, 313 cláusulas abordam os direitos daqueles que adotam filhos. Essa cláusula é interessante, pois comunica bastante com a questão dos casais homoafetivos do sexo masculino que possuem esse como principal meio para constituição de filhos. Quase todas as cláusulas se dedicam ao estabelecimento dos prazos para licença adoção, excetuando cinco que se dedicam a incluir a licença adoção para pagamento de vale, como a abaixo firmada entre a Caixa Econômica Federal e as entidades sindicais que representam seus funcionários:

#### LICENÇA ADOÇÃO

No caso de adoção ou guarda judicial de criança de até a idade de 12 anos incompletos, a CAIXA concederá licença remunerada à empregada, pelo período de 180 dias.

§ 1º – Ao pai adotante empregado CAIXA, será concedido o benefício previsto na Cláusula 12 – Ausências Permitidas, alínea “b”, após efetivada a adoção.

§ 2º – No caso de adoção em que ambos os adotantes são empregados da CAIXA, **exclusivamente a mulher terá direito ao período de licença adoção**, podendo o homem usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade de 10 (dez) dias, consecutivos ou não, no período de 180 dias após efetivada a adoção.

§ 3º – No caso de relação estável com companheiro(a) do mesmo sexo, sendo ambos(as) empregados(as) da CAIXA, exclusivamente um(a) terá direito ao período de licença adoção, podendo o(a) outro(a) usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade.

§ 4º – No caso de empregado adotante solteiro, será concedida a licença adoção na forma do caput.

§ 5º Para fins de concessão dessa licença, poderá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção.

§ 6º – Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado(a) não pode exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

§ 7º No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, o período das licenças adoção e paternidade permanece inalterado. **(Grifo nosso)**

Nota-se pelos, termos da cláusula, que o enfoque da licença adoção é na mulher, apesar de não haver justificativa para tal tendo em vista que na adoção não há as questões físicas que comprometem a licença à mulher, como no caso da maternidade. Esse fato reforça e reverbera a questão da atribuição do cuidado familiar. Todavia, há diferenciações de prazo por idade do adotado, bem como vigência da licença, como pode ser observado na cláusula abaixo firmada entre o Sindicato dos Empregados no Comercio de Recife e as seis entidades sindicais que representam os empregadores do ramo lojista na cidade de Recife:

#### ADOÇÃO DE MENORES

Será assegurado aos comerciários, independentemente de sexo na hipótese de adoção legal de filhos menores, uma garantia ao emprego equivalente a 120 dias a contar da data da comprovação junto ao respectivo EMPREGADOR, mediante o competente documento legal, estendendo-se a garantia aos pais de filhos excepcionais.

§ 1º - À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade nos termos do art.392, observado o disposto no seu § 5º e de acordo com a seguinte gradação:

- a) **No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 ano de idade, o período de licença será de 120 dias;**
- b) **No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 ano até 04 anos de idade, o período de licença será de 60 dias;**
- c) **No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 anos até 08 anos de idade, o período de licença será de 30 dias;**

§ 2º - A licença-maternidade só será concedida mediante a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. **(Grifo nosso)**

É possível perceber pelo exemplo acima que há uma variação na licença concedida em que quanto mais velha a criança a ser adotada, menor o período. O número de dias concedido varia de categoria para categoria, de acordo com a capacidade negocial de cada sindicato.

Por fim, 78 cláusulas se dedicam a abordar a questão do aborto. As cláusulas se dedicam ao estabelecimento de períodos acima das duas semanas estabelecidas no artigo 395 da CLT, bem como o estabelecimento de período de estabilidade da funcionária. Abaixo, segue exemplo desse tipo de cláusula, firmado entre a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), representando as indústrias do grupo 10 (na região de São Paulo e ABC, os trabalhadores das indústrias são divididos em grupos, sendo que no 10 estão, por exemplo, o sindicato que representa as empresas de material bélico e de funilaria e móveis) e os Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC e outros 11 sindicatos com base em municípios do interior de São Paulo:

#### GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

O aborto natural, entendido como aquele não induzido artificialmente, bem como os legais, como no caso de gravidez decorrente de estupro, é um trauma na vida de uma mulher. Assim, a cláusula acima se dedica a estabelecer prazo de dois meses após as duas semanas da ocorrência do aborto, como meio de garantir a recuperação da funcionária. Destaca-se que está sendo discutida, dentro da Proposta de Emenda à Constituição 181, de 2015, a criminalização de todos os tipos de abortos não naturais, que atualmente são permitidos pelo Código Penal nos casos de estupro, risco à vida da mãe e fetos com anencefalia.

Terminada a análise das cláusulas referentes a gravidez e a maternidade, passa-se a analisar aquelas referentes aos filhos.

#### ***4.4.2. Filhos: amamentação, educação e faltas para acompanhamento***

Esse subitem se dedica a analisar as cláusulas relacionadas especificamente com o cuidado dos filhos, que está presente em 2.030 dispositivos, que é quase a metade de todo o universo de cláusulas dedicadas a mulheres e superior a todas as cláusulas analisadas nas outras temáticas juntas.

A primeira subcategoria analisada é a amamentação, que está presente em 383 dispositivos, ainda que não de forma exclusiva, haja vista que deste total de cláusulas 105 também tratam de creche, 163 de jornada de trabalho, 68 de licença maternidade, 21 de gravidez, 33 de adoção, 6 de saúde, 12 do local de trabalho, dentre outros temas não categorizados. Um exemplo de cláusula que trata deste grupo é a firmada entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Curitiba e Região e o Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná:

#### GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE

À empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 dias após o término da licença previdenciária.

**§ 1º A critério da empregada, os dois intervalos de 30 minutos para amamentação durante a jornada de trabalho, que alude o artigo 396 da CLT, poderá ser concedido cumulativamente no início ou no término da jornada diária.**

§ 2º Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente, será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 dias.

§ 3º A licença maternidade será de 120 dias, na forma da legislação previdenciária e, nos casos de adoção conforme os artigos 392 e 392A da CLT, e seus §§.

Como pode ser observado nesta cláusula, ela é bem abrangente, tratando de outras garantias como estabilidade de emprego à grávida, licença maternidade e extensão do período, licença paternidade, licença adoção e flexibilização da jornada de trabalho, sendo que esta última está articulada com a amamentação. A amamentação, além de ter em outras cláusulas outras formas de flexibilização da jornada, também é abordada de outras formas, quais sejam a concessão de licença não remunerada, determinação da existência de local adequado no trabalho. O estabelecimento de meios que garantam o cuidado com os filhos, especialmente nesta primeira fase em que há uma dependência insubstituível da mãe, facilita a inserção e manutenção da mulher no mundo do trabalho, contribuindo para a diminuição do sentimento de culpa apontado pela literatura relacionado ao afastamento do lar (Carvalho Neto et al, 2010; Carvalho Neto et al, 2014). A legislação já prevê, no artigo 396 da CLT, o direito a dois descansos especiais de trinta minutos para amamentação até o filho completar seis meses de idade, todavia o tempo e forma como serão concedidos são passíveis de negociação, como no caso acima em que possibilita à mulher a cumulação dos períodos, gerando uma efetiva redução de uma hora na jornada de trabalho.

No caso das cláusulas que abordam a categoria educação dos filhos, são contabilizadas 1088 cláusulas, das quais 855 que tratam da subcategoria creches, 289 que tratam da educação infantil a superior dos filhos e 56 que tratam das duas subcategorias simultaneamente. A associação da mulher como a pessoa responsável pela família e filhos é apontada pela literatura como obstáculos para a ascensão profissional das mulheres (Zulato, Rocha-Coutinho, 2012). Nesse sentido, o quantitativo de dispositivos relacionados com a educação dos filhos das trabalhadoras, em especial das crianças que precisam de creches, demonstra a força dessa bandeira na atuação sindical, consistindo em um tema foco que representa mais de um quarto das cláusulas específicas de mulheres.

As cláusulas que concedem benefícios da subcategoria creche estão presentes tanto naquelas dedicadas ao tema como incidentalmente em outras, como as relacionadas a plano de demissão voluntária. São concedidos diversos tipos de benefícios aos trabalhadores abrangidos, quais sejam: auxílio creche; auxílio babá; e assistência à saúde com pediatras. Sobre o direcionamento das cláusulas, em alguns casos elas são direcionadas a funcionários, sem distinção de gênero, e em outros a funcionárias, incluindo os homens apenas em casos excepcionais.

Já os dispositivos da subcategoria educação infantil a superior de filhos, que também se apresenta em cláusulas específicas ou que abarcam outros assuntos, concede outros tipos de benefícios, quais sejam: bolsa de estudos; auxílio escolar; desconto no material escolar; convênios com livrarias; chegando, no caso da Light S.A. no Rio de Janeiro, à manutenção da escola Colégio 1º de Maio para os filhos dos funcionários. Da mesma forma como nas relativas a creche, há cláusulas direcionadas às mulheres, excepcionalmente incluindo homens, e cláusulas sem distinção de gênero. Abaixo, cláusula do acordo coletivo firmado entre a ARCELORMITTAL Brasil S/A.- Unidade Tubarão e o Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e Eletrônico no Estado do Espírito Santo,

#### ASSISTÊNCIA À INFÂNCIA

A ARCELORMITTAL TUBARÃO e ARCELORMITTAL COMERCIAL concederão reembolso de despesas efetivamente incorridas com creches e pré-escolas, observados os parâmetros contidos no § 2º, **aos filhos de empregadas e empregados viúvos e a menores carentes**, sob guarda de empregadas, na faixa etária compreendida entre 04 meses e 06 anos completos.

§ 1º O benefício concedido nesta cláusula **fica estendido para empregados legalmente separados, com guarda dos filhos**, quando e enquanto a detiverem. (...)

§ 3º Os benefícios constantes desta cláusula se aplicam a filhos de empregados, sem limitação de idade, portadores de necessidades especiais no campo mental (excepcional) desde que devidamente comprovado. **(Grifos nossos)**

É possível observar que a cláusula se dirige às mulheres, estendendo para os homens em casos especiais, quais sejam viúvos e separados com a guarda de filhos. Outras cláusulas semelhantes também estendem a casais homoafetivos de homens, o que não foi o caso da cláusula acima. É possível observar, também, que o dispositivo não se limita ao custeio de creche, se estendendo, no caso, a escola infantil. A educação abrangida nos dispositivos se apresenta de formas diversas, chegando até mesmo no nível superior. Por fim, destaca-se a abrangência especial aos filhos que sejam pessoas com deficiências, que serão analisados no subitem 4.6.1.

Por fim, a outra categoria analisada nesse subitem é a relacionada ao acompanhamento dos filhos em necessidades externas, que está presente em 678 dispositivos. Apesar de em 5 casos o objeto ser a participação em reuniões escolares, estabelecido em convenção entre o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Veículos Automotores, de Autopeças e de Componentes e Partes para Veículos Automotores da Grande Curitiba, o restante é dedicado a faltas decorrentes de acompanhamento de dependente em internação hospitalar. Pode-se deduzir, portanto, que a licença basicamente está relacionada a uma situação extrema, qual seja a hospitalização, sendo exceção o caso que considera a necessidade da mãe de acompanhar a vida escolar de seus filhos. Abaixo, duas cláusulas do sindicato acima mencionado, que exemplificam os dois tipos:

#### ABONO DE FALTA PARA PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES ESCOLARES

Os empregados que possuam filho(s) cursando o 1º e 2º graus (pais, mães ou responsáveis com guarda judicial comprovada), quando **convocados para reuniões escolares a se realizarem em horário coincidente com o de sua jornada de trabalho**, até o número de **uma em cada semestre letivo**, terão abonadas as horas de ausência ao trabalho, limitadas estas a **meia jornada de trabalho**, desde que apresentando à empresa, previamente, a respectiva convocação da escola e, após, documento original comprovando a presença na reunião respectiva. **(Grifo nosso)**

#### AUSÊNCIA LEGAIS

(...)

c) No caso de internação de cônjuge, coincidente com a jornada de trabalho, ou de filhos quando houver impossibilidade do outro cônjuge ou companheiro(a) efetuar a ausência do(a) empregado(a), naquele dia, não será considerada como falta, sendo pago normalmente, sem repercussão no descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, desde que apresentada a posterior comprovação. (...)

Observa-se, na primeira cláusula que esta viabiliza a participação dos funcionários na vida escolar de seus filhos, conquanto a segunda garante o acompanhamento deles no caso de internação. Neste caso específico, não há direcionamento para mulheres, todavia há cláusulas direcionadas para mães, abrangendo excepcionalmente os pais.

Já 32 cláusulas tratam de restrições aos empregadores no manuseio da jornada de trabalho das mulheres que são mães, como na cláusula abaixo firmada na convenção entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Caxias do Sul e o Sindicato do Comércio Atacadista de Madeiras de Pá:

#### CONDIÇÕES PARA USAR MÃO DE OBRA AOS DOMINGOS

As empresas representadas pelo sindicato econômico, não poderão usar mão de obra empregada aos domingos nas seguintes condições:

- a) A mãe comerciária que tenha filho até 6 anos de idade, que crie e sustente;
- b) O comerciário ou comerciária que for viúvo, separado, desquitado, que tiver filhos até 12 anos de idade, que crie e sustente;
- c) A comerciária que for mãe solteira ou mãe por adoção, que tiver filhos até 12 anos de idade, que crie e sustente;
- d) O comerciário que for pai solteiro ou pai por adoção, que tiver filhos até 12 anos de idade, tendo a guarda permanente dos filhos;
- e) O comerciário ou comerciária que comprovadamente for solteiro, viúvo, separado, desquitado, que cuidar de pai, mãe ou avós que não tenham outra pessoa pra cuidar aos domingos.

Nota-se que o dispositivo limita a utilização da mão de obra da mulher que é mãe aos domingos, estendendo aos pais em casos especiais. É interessante observar que a alínea “e” trata de demanda que acaba recaindo sobre a mulher, de cuidar de familiares idosos. Nos casos de outros acordos e convenções, há dispositivos que vedam a utilização para horas extras, outros que tratam das compensações de horas e outras que dão o direito de tirar férias no mesmo período das escolares.

Por fim, 6 cláusulas tratam da realização de atividades esportivas e culturais para filhos dos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas firmadas entre o Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre, Sindicato dos Lojistas do Comércio de Porto Alegre e o Sindicato do Comércio Varejista de Material Óptico, Fotográfico e Cinematográfico do Rio Grande do Sul:

#### ACÇÕES CONJUNTAS DOS SINDICATOS ACORDANTES

Os sindicatos acordantes envidarão seus melhores esforços para tentar viabilizar:

- a) o desenvolvimento de atividades esportivas e culturais para filhos de comerciários maiores de 6 anos e menores de 14 anos no turno em que não estejam cursando a escola oficial;

O cuidado com os filhos que não possuem atividades escolares no contra turno escolar dificulta o trabalho das mães em horário integral, dificultando a sua ascensão profissional. Nesse sentido, o sindicato desta categoria se preocupou em garantir, para a sua categoria, atividades que ocupem os filhos no contra turno.

#### ***4.4.3. Local de trabalho, saúde da mulher, outras pautas de mulheres, admissão e seleção, formação da mulher e combate à violência contra a mulher***

Neste subitem, serão tratadas outras categorias relevantes que surgiram ao longo da análise dos dados, quais sejam de adaptações no local de trabalho para a mulher, saúde da mulher, outras pautas de mulheres, admissão e seleção, formação da mulher e combate à violência contra a mulher.

Primeiramente, há 271 cláusulas que tratam de adaptações no local de trabalho para as mulheres. Um exemplo é a cláusula abaixo, assinada entre o Sindicato dos Sapateiros de Sapiranga e Região (Rio Grande do Sul) e os dois sindicatos que representam as empresas.

#### TRABALHO DA MULHER

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

Nota-se que foi estabelecida uma regra diferenciada, qual seja o direito da mulher trabalhar sentada, que foi estabelecida por outros sindicatos do ramo calçadista. Nessa área as reivindicações são bem diversas umas das outras, contemplando revista realizada por pessoa

do mesmo sexo, presença de absorventes para situações emergenciais, local para repouso separado por sexo, sanitários separados por sexo, uniformes adequados para a mulher, peso de materiais transportados de acordo com a condição da mulher, dentre outros pontos, de acordo com a atividade desempenhada. A presença de absorventes nas cláusulas aponta para uma demanda de mulheres de renda mais baixa, como é o caso do ramo calçadista.

Seguindo adiante, há 123 cláusulas voltadas para temas de saúde da mulher. São especificados objetos como o câncer de mama e exames ginecológicos. Em sua grande maioria, elas são direcionadas para o fornecimento de exames gratuitos, mas há também dispositivos que preveem ações de conscientização. Um exemplo é a cláusula abaixo, firmada no acordo entre a Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CBTU), de caráter nacional, e os 8 sindicatos que representam seus trabalhadores:

#### SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

A CBTU desenvolverá esforços no sentido da implementação de ações integradas em saúde, segurança e meio ambiente.

§ 1º - A CBTU realizará, periodicamente, campanhas de prevenção ao câncer de mama, útero e de próstata; (...).

Nota-se, no caso específico, que há também uma preocupação com a saúde do homem, haja vista a previsão de campanha contra o câncer de próstata, mas a maior parte das cláusulas trata das mulheres.

No caso de 67 cláusulas dizem respeito a outras pautas das mulheres, com cláusulas específicas que tratam da equidade de gênero, da discriminação de forma genérica ou especificando condutas que devem ser feitas ou proibidas. Estão relacionadas como condutas que devem ser feitas ou proibidas: proibição do controle de natalidade e teste de gravidez nas contratações; estabelecimento de comissões paritárias; igualdade remuneratória para mesmo cargo e função; estabelecimento de comissões para identificar casos de violência contra a mulher; e estabelecimento de programas para equidade de gênero. Um exemplo que reúne todos os elementos presentes nesse destaque de cláusulas é a abaixo, presente no acordo dos Correios:

#### PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO

A ECT promoverá atividades e ações com objetivo de contribuir para equidade de gênero e o enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§1º - Os princípios de empoderamento das mulheres serão orientadores no desenvolvimento de plano de ação de gênero para medir e acompanhar progresso na carreira das mulheres ecetistas.

§2º - Os programas de desenvolvimento de lideranças dos Correios, contemplarão recorte de gênero, objetivando desenvolvimento específico para as mulheres, considerando suas especificidades.

§3º - A ECT desenvolverá ações de sensibilização dos homens empregados da empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.

§4º - Será constituído Grupo de Trabalho paritário, contendo 7 (sete) representantes da ECT e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:

I - Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas, respeitando as diretrizes do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promove o respeito às diferenças e a não discriminação, a ECT conduzirá o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

II - A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como buscar a eliminação da homofobia no ambiente corporativo, conforme complexidade do assunto.

Nota-se, desde o título da cláusula, a preocupação com a pauta da igualdade de gênero, tendo como perspectivas de atuação o empoderamento das mulheres, o enfrentamento ao sexismo. A cláusula, ainda, institui mesa temática paritária para discussão do tema, demonstrando o interesse da organização em atuar efetivamente no tema. Destaca-se que a atuação dos correios, como será visto ao longo deste trabalho, é destacada quando se refere à defesa da diversidade e combate ao assédio, motivo que justifica a descrição completa dessa cláusula.

Seguindo adiante, 41 cláusulas tratam da não discriminação contra mulheres especificamente nos processos de admissão e seleção. Essas cláusulas englobam seis categorias profissionais e tratam tanto de modo genérico quanto de modo específico,

estabelecendo medidas como a vedação de exames de gravidez para admissão. Na cláusula de convenção vigente entre 2011 e 2016, referente aos vigilantes de Manaus, caracterizado no subitem 4.2, tem menção que merece destaque:

#### DA CONTRATAÇÃO SEM DISCRIMINAÇÃO

As empresas nos momentos de contratação não poderão fazer qualquer tipo de discriminação de sexo, cor, raça, religião, orientação sexual etc., desde que os candidatos preencham os requisitos exigidos por lei, devendo envidar esforços no sentido de buscar a ampliação da demanda por postos de trabalho para vigilante feminino, **objetivando atingir a meta de 30% (trinta por cento) do seu efetivo.**  
**(Grifo nosso)**

A atividade de vigilância é tradicionalmente vinculada ao sexo masculino, tendo em vista que se trata de atividade de segurança, muitas vezes com utilização da força física. Nesse sentido, a ocupação por mulheres em postos dessa área, bem como a aceitação pelos seus pares, consiste em uma nova fronteira para a equalização dos direitos. A delimitação da cláusula estabelecendo meta de percentual de contratação consiste em meio diferenciado.

Outro grupo de 19 cláusulas tem como objeto específico a formação profissional diretamente para as mulheres, que contemplam quatro categorias profissionais, na construção civil e metalurgia, áreas que envolvem a força física, consistindo em outra fronteira para a admissão das mulheres. Um exemplo dessas cláusulas é a assinada entre o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado da Bahia e as cinco entidades sindicais que representam seus trabalhadores, vigente de 2010 a 2015:

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO DA MULHER

Para aprendizagem, formação e desenvolvimento para o trabalho da mulher, as empresas envidarão esforços nesse sentido junto ao SENAI, solicitando-lhe, igualmente, instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

Um fato importante a se destacar na cláusula acima é a articulação institucional prevista nas cláusulas entre as instituições educacionais e as instituições de aprendizado profissional, no caso específico com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que é presente em 14 das cláusulas.

Seguindo adiante, 32 dispositivos tratam de um dos temas mais importantes quando se fala em direitos das mulheres, qual seja a violência contra a mulher, como no caso da cláusula abaixo firmada no acordo dos eletricitários da Eletrobrás:

LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As empresas signatárias deste acordo concederão licença remunerada de 3 dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrências emitido pela autoridade policial competente, para trabalhadoras que venham a ser vítimas de violência doméstica.

Nota-se que na cláusula específica é concedida licença remunerada para a empregada que venha a sofrer violência, mas são previstas outras formas de atuação, como campanhas de conscientização; apoio, assistência social, orientação jurídica, incluindo afastamentos não remunerados para as vítimas.

Por fim, passa-se a tratar de casos singulares. No Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Tecnologias da Informação no Estado do Pará (SINDPD/PA) e a Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Pará (PRODEPA) foi estabelecida a estabilidade do pai, por período de noventa dias, consistindo em uma tentativa de extensão de direitos das mulheres para os homens, que beneficiaria muito a mãe. É uma cláusula inovadora e vai ao encontro da necessidade de o homem realmente dividir o cuidado com o filho.

Um outro caso que merece destaque foi o estabelecimento de regra que restringe a prorrogação do trabalho de mulheres, não mantendo relação com a maternidade, como em todos os outros casos.

Terminando de modo negativo, tem-se a convenção firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Brusque, Botuverá, Guabiruba e Nova Trento e o Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem, Malharia e Tinturaria de Brusque, Botuverá e Guabiruba, que estabeleceu um dispositivo denominado “subsídio esposa”, que consiste em uma ajuda de custos *a priori* apenas para homens casados, que é extensivo a mulheres mães viúvas, solteiras ou separadas. Nota-se, neste dispositivo, uma clara visão de que a mulher teria um papel secundário na vida profissional familiar, desconsiderando casos em que a mulher casada é a chefe de família.

Terminadas as análises referentes às cláusulas sobre mulheres, passa-se a analisar as cláusulas sobre negros.

#### 4.4. Cláusulas específicas sobre negros

Conforme pode ser observado no Subitem 4.2, muitas cláusulas com características transversais abordam a temática dos negros. Talvez por esse motivo, das 164 cláusulas, com 34 valendo por mais de um ano, apenas 18 cláusulas foram mantidas, sendo que uma tem duração por dois anos. Abaixo, está descrita tabela com a evolução do quantitativo de cláusulas por ano.

**Tabela 6 – Evolução das cláusulas sobre negros por ano**

Anos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Quantidade	1	3	3	3	4	4	1	19

Fonte: Elaborado pelo autor

As cláusulas específicas são relativas apenas àquelas firmadas pelos funcionários dos Correios, caracterizado no subitem 3.2, bem como a Companhia de Saneamento de Minas Gerais (COPASA), sendo 12 da primeira e 7 da segunda. Mesmo assim, as cláusulas entre 2014 e 2016 referentes a concurso público firmadas pelos funcionários dos Correios, caracterizado no subitem 3.2, bem como os firmados entre 2010 e 2017 entre a COPASA e seus trabalhadores, apesar de serem transversais, foram mantidos nesta categoria, por prescreverem ações específicas, conforme podem ser vistos abaixo, respectivamente:

##### CONCURSO PÚBLICO

A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverão quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas as pessoas com deficiência e **20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros. (...)** (Grifo nosso)

##### DA GARANTIA DE EMPREGO E DA PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, POR MEIO DA AÇÃO AFIRMATIVA E DA DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

A COPASA MG ressalta seu firme propósito de manter sua política permanente de valorização do emprego, não praticando qualquer forma de demissão em massa, visando, acima de tudo, a manutenção da tranquilidade e melhoria das condições de trabalho dos empregados.

**§ Único - Por mútuo acordo entre as partes, a COPASA MG concederá, em caso de empate no Processo Seletivo Interno para Cargos de Confiança, às candidatas do sexo feminino e candidato(a)s ou negro(a)s, nesta ordem. (Grifo nosso)**

Como se pode observar, no primeiro caso, referente aos Correios, foi estabelecida uma cota mínima de vinte por cento das vagas de concurso para negros, que consiste em uma política afirmativa que, conforme a literatura, objetiva a minimização das diferenças de oportunidades por meio de sua ascensão social (Maccali et al, 2014). No mesmo sentido, na cláusula referente à Copasa foi estabelecida a condição de negro como critério de desempate, consistindo em uma outra forma de política afirmativa.

Além dessas duas cláusulas, foram listadas outras duas que aparecem nas dos Correios entre 2011 e 2016. Nesse caso, ocorreu uma evolução até a constituição da cláusula mais abrangente firmada em 2015. Nas cláusulas firmadas em 2011, 2012 e 2013, apenas por parágrafos 1º e 2º, que abordam as formas de denúncia e apuração dos fatos, conforme abaixo:

**PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO**

A ECT continuará implementando políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

§ 1º A ECT tratará os casos de discriminação racial ocorridos em seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.

§ 2º A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito à área de gestão das Relações Sindicais e do Trabalho para análise e encaminhamento.

Essa cláusula assevera com a literatura, de que a preocupação com o grupo discriminador é uma característica do racismo no Brasil (Rosa, 2014). Essas disposições foram incrementadas na cláusula firmada em 2014, em foram acrescentados os parágrafos 3º a 6º, que tratam de campanhas de conscientização, oportunidades de estudos por meio de bolsas, ações relacionadas a sensibilização da consciência negra e atenção especial a essas pessoas.

§ 3º A ECT se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial.

§ 4º A ECT desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros (as) e Indígenas.

§ 5º Serão promovidas ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente no mês da consciência negra.

§ 6º A ECT fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus empregados(as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.

Nota-se uma significativa ampliação da cláusula, que passa a ter um caráter afirmativo e positivo frente ao anterior, que dispunha unicamente de meios para punição. Nela, busca-se construir uma identidade de grupo dos negros para que eles atuem contra o racismo de forma coletiva, o que, de acordo com a literatura, não é característico no Brasil, tendo em vista que aqui o racismo se manifesta de acordo com as características físicas de cada um, de modo que a reação é individual (Rosa, 2014), podendo variar inclusive no âmbito de uma mesma família. Abaixo, os parágrafos ampliados. Já no acordo firmado em 2015, é estabelecido um grupo de trabalho paritário entre sindicato e empresa para discussão permanente do tema, conforme a seguir:

§ 7º Será constituído Grupo de Trabalho Paritário, contendo 7 (sete) representantes da ECT e 7 (sete) representantes das Federações dos Trabalhadores, legalmente constituídas, para tratar do assunto Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios, de acordo com os critérios a seguir:

I Em continuidade às ações que a Empresa vem desenvolvendo em aderência às políticas do Governo Federal, que visam valorizar a diversidade humana e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, a ECT conduzirá o processo negocial relativo às questões alusivas à Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo nos Correios por meio da instalação de Mesa Temática.

II A Mesa Temática deverá realizar estudos correlatos ao tema e propor soluções respeitando as diretrizes norteadoras dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito às diferenças e a não discriminação, no ambiente corporativo, conforme a complexidade do assunto.

Aqui o patamar de discussões muda novamente, com a previsão de participação e atuação efetiva do sindicato. Por fim, os Correios ainda previram, em cláusulas relacionadas a saúde, previsão específica para os negros, conforme abaixo.

#### SAÚDE DO EMPREGADO

A ECT prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus empregados aos exames necessários, segundo critérios médicos vigentes. (...)

**§ 2º - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente. (Grifo nosso)**

A previsão em destaque parte de característica específica dos negros que, conforme Cruz e Lima (1999) parecem apresentar um defeito hereditário que facilita o aparecimento da Hipertensão Arterial Essencial. Trata-se de um tema absolutamente específico, que reforça o indicativo de compromisso das entidades sindicais que negociam com os Correios com a temática dos negros.

Terminada a análise dos dados referentes aos negros, passa-se a analisar as cláusulas referentes às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo.

#### **4.5. Cláusulas específicas sobre pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo**

Conforme dados apresentados no subitem 3.2, foram extraídos dos arquivos referentes às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo 197 cláusulas, das quais 32 com vigência por mais de um ano, totalizando 229 marcações. Todavia, tendo em vista a diminuição ocorrida com a separação das cláusulas com amplitude transversal, esse quantitativo diminuiu para 116 cláusulas, sendo que dessas 13 tem duração por dois anos.

A redução foi maior que o quantitativo de cláusulas elencadas como referentes a pessoas que mantêm relacionamento homoafetivos no subitem 4.2 porque muitas cláusulas, como a abaixo relacionada, assinada entre o Sindicato dos Eletricitários da Bahia e a Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia (Coelba), que aborda a questão da homossexualidade de forma indireta, sem uma indicação expressa:

A COELBA reitera o seu compromisso de cumprir o quanto disposto no seu Código de Ética, especificamente a cláusula transcrita, a seguir: “Princípio de não discriminação e igualdade de oportunidades: A Coelba respeita e promove a não discriminação por razão de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais. A Coelba rechaça qualquer manifestação de perseguição – física, sexual, psicológica, moral ou outra – e de abuso de autoridade no trabalho ou quaisquer outras condutas que gerem um ambiente intimidativo ou ofensivo aos direitos pessoais de seus profissionais”.

Nota-se que a norma não faz menção a opção sexual ou outra forma expressa que refira a homossexualidade, todavia esta é abarcada como outra condição pessoal. Assim, apesar da cláusula estar relacionada dentro das encaminhadas, ela foi excluída dos dispositivos referentes às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo na contabilização realizada no subitem 4.2, bem como deste subitem.

Diferentemente da cláusula assinada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgica, Mecânica e de Materiais Elétricos de Manaus e o Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares de Manaus:

#### IGUALDADE DE TRATAMENTO

Fica garantida a homens e mulheres a igualdade de oportunidades e salários entre aqueles que desempenham a mesma função, com o mesmo tempo de experiência, mesma eficiência e qualidade, bem como no caso de novas contratações, não podendo haver diferenças quanto à origem, raça, sexo, cor, idade, religião, **orientação sexual** e quaisquer outras formas de discriminação. **(Grifo nosso)**

Neste caso há clara menção a um fator ligado à homossexualidade, qual seja a orientação sexual. Explicada a diferença no quantitativo de dispositivos, apresenta-se a evolução das cláusulas por ano, que dizem respeito a 19 categorias profissionais, conforme pode ser observado no apêndice D.

**Tabela 7 – Evolução das cláusulas sobre pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo por ano**

Anos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Quantidade	12	20	20	27	28	21	1	129

Fonte: Elaborado pelo autor

Todas as cláusulas constantes neste subitem dizem respeito à extensão de direitos de casais heteroafetivos aos homoafetivos. De acordo com a literatura, a recusa de direitos a essas pessoas consiste em um meio de discriminação (Silva e Rosa, 2013), que pode ter

origem inclusive legal, de modo que a extensão desses direitos consiste em um meio eficaz de combate ao preconceito. Observa-se, também, que boa parte das cláusulas voltadas para o combate das violências no ambiente de trabalho, conforme descrito na literatura (Garcia e Souza, 2010), estão abarcadas dentro das relacionadas ao assédio, o que demonstra a íntima relação das duas temáticas.

Das cláusulas especificadas, 49 dizem respeito ao reconhecimento genérico da relação homoafetiva, em caso de união estável para fins de extensão de direitos, bem como para não distinção, em nenhum aspecto, das relações heteroafetivas.

Em 05 de maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal decidiu, no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.277, que as mesmas regras e consequências da união estável heteroafetiva se aplicam às relações homoafetivas. O Superior Tribunal de Justiça, no Recurso Especial nº 1.183.378/RS, estendeu o mesmo entendimento à possibilidade de celebração de casamentos, que culminaram na edição da Resolução do CNJ nº 175, de 14 de maio de 2013, que veda a recusa de habilitação, celebração de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo.

Algumas das cláusulas aqui analisadas foram firmadas anteriormente às decisões proferidas pelo Poder Judiciário e foram mantidas mesmo após a publicação dos entendimentos supramencionados. Possivelmente a manutenção dos dispositivos tem a ver com uma marcação de posicionamento, uma vez que o processo de aceitação da decisão proferida pelos órgãos superiores da justiça não foi harmônico, tendo ocorrido negativas de registro e reconhecimento tanto por órgãos oficiais quanto por membros da sociedade. Nesse sentido, em todo o período as convenções firmadas entre o Sindicato Nacional dos Aeronautas e o Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias mantiveram a cláusula abaixo:

#### PARCEIRO (A) DO MESMO SEXO

A partir da assinatura desta CCT, parceiro (a) do mesmo sexo passa a ser considerado companheiro (a) para todos os fins de direito, passando a ter todos os benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados (as), desde que a união estável esteja registrada em cartório.

A cláusula acima já era prevista e produzia efeitos em 2010 e esta foi firmada em 2015. Provavelmente, a manutenção tem um objetivo de demonstração de intenções das entidades signatárias. No mesmo sentido, 7 cláusulas reconhecem como dependente o companheiro de relação homoafetiva e duas reconhecem o filho de relações homoafetivas,

como as duas cláusulas firmadas em 2014 ente os telefônicos do Paraná e a TIM, caracterizados no subitem 4.2, com vigência até 2016:

INCLUSÃO DEPENDENTE LEGAL – FILHOS RELAÇÕES HOMOAFETIVAS

Equiparam-se em todos os benefícios destinados aos filhos de empregados (as), aqueles oriundos de relação homoafetiva (com devido registro escritura pública de união estável), sendo eles naturais ou adotados (desde que devidamente registrados por um dos companheiros)."

DEPENDENTE CÔNJUGE OU COMPANHEIRO (A)

As EMPRESAS, para efeito de seu plano de benefícios, reconhecerão o marido ou companheiro da empregada nas mesmas condições em que reconhece a esposa ou companheira como dependente do empregado. Serão também reconhecidos como dependentes nos planos de benefícios da empresa os companheiros (as) do empregado (a) que mantenham com os (as) mesmos (as) relações homoafetivas com o devido registro de escritura pública de união estável."

Em uma outra perspectiva, 10 cláusulas relacionadas à assistência a saúde estendiam os benefícios ao companheiro do mesmo sexo mesmo antes desse poder ser constituído em cartório, como no caso do trecho da cláusula abaixo firmada a partir de 2010 pela confederação que representa os bancários e a Caixa Econômica Federal (Caixa):

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - SAÚDE CAIXA

A CAIXA assegurará a assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica, fonoaudiológica, fisioterápica, de serviços sociais e medicina alternativa reconhecidos pelo Ministério da Saúde, aos seus empregados e respectivos dependentes, com participação contributiva mensal dos empregados e da CAIXA nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula, constantes dos manuais normativos da CAIXA. (...)

§ 5º – O titular do Saúde Caixa (empregado ativo, aposentado e o titular de pensão) contribuirão com mensalidade no valor de 2% da remuneração base, para o custeio do Saúde CAIXA, com vistas à cobertura do grupo familiar, assim entendido o titular e dependentes diretos.

I - São dependentes diretos:

- a) cônjuge;
- b) companheiro(a) com união estável;
- c) companheiro(a) de mesmo sexo com relação estável; (...) (grifo nosso)**

Já 30 cláusulas se ocupam em garantir direitos nos casos de licença maternidade e de licença adoção. No primeiro caso, a cláusula é direcionada a casais homoafetivos do sexo feminino em que é garantida a uma o período de licença maternidade e à outra o direito ao prazo previsto de licença paternidade. Já no segundo caso, garante-se também aos casais do sexo masculino condições iguais ou um pouco piores, como no caso do acordo firmado em 2012 entre a Federação Nacional dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares (FENADADOS) e o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), abaixo descrito:

#### LICENÇA POR ADOÇÃO

À empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

**§ 1º Ao empregado enquadrado na cláusula 27 deste ACT, que adotar criança, será concedido anos completos de nascimento, por 60 dias.**

**§ 2º Ao empregado que adotar criança com idade até 12 meses de nascimento, será concedida licença por adoção de 30 dias consecutivos.**

§ 3º A empregada e/ou empregado deverá(ão) apresentar ao SERPRO, para justificar o pleito correspondente a esta licença, termo de guarda de menor, acompanhado de certidão expedida pelo Cartório da Vara Judicial competente, com prazo de emissão não superior a trinta dias, cujos termos atestem que a/o adotante formulou seu pedido de adoção. **(Grifos nossos)**

No caso específico, a cláusula do parágrafo destacado é referente à união homoafetiva. Nota-se que no caso da adotante ser mulher, a licença adoção será de 120 dias, sem possibilidade de um eventual cônjuge homem usufruir, conquanto no caso do adotante ser homem de uma relação homoafetiva a licença seria de apenas 60 dias.

Em outras 19 cláusulas há o reconhecimento do companheiro como justificativa de ausências, tanto caso de falecimentos quanto no caso de internações hospitalares, bem como para ausências devido a casamento. Os trechos da cláusula abaixo dos bancários da Caixa é um exemplo desse tipo de dispositivo:

#### AUSÊNCIAS PERMITIDAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, mediante requerimento pessoal à chefia imediata, por motivo de:

- a) casamento, até 8 dias consecutivos a contar da data do evento;
- b) licença paternidade pelo nascimento de filho, de 10 dias consecutivos ou não, inclusive o de registro, dentro de 180 dias a contar da data do evento;

c) falecimento do cônjuge ou de pais, filhos, irmãos e companheiro(a), de 8 dias consecutivos a contar da data do óbito; (...)

l) Até 12 ou 16 horas por ano, conforme a jornada do empregado 06 ou 08 horas, respectivamente, para levar cônjuge, companheiro(a), pai, mãe, filho(a)/enteado(a) menor de 18 anos ou dependente menor de 18 anos a profissional habilitado da área de saúde, mediante comprovação, em até 48 horas após;

m) Até dia 02 dias por ano para internação hospitalar por motivo de doença de cônjuge ou companheiro(a), filho(a), enteado(a), pai ou mãe. (...)

**§ 4º No que for aplicável, as ausências definidas no caput serão concedidas ao companheiro(a) de mesmo sexo. (Grifo nosso)**

Por fim, as outras 12 cláusulas restantes se referem à concessão de auxílio creche ou educação a funcionário do sexo masculino que mantenha relação homoafetiva, nos casos em que este benefício é direcionado a funcionárias do sexo feminino, como no dispositivo abaixo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e da Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Moraes, Capim Branco e Confins e a Holcim Brasil S/A:

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA manterá convênio creche com entidade assistencial devidamente credenciada ou, a seu critério, reembolsará diretamente à empregada as despesas comprovadamente efetuadas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) com idade de zero a quarenta e oito meses, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento) do piso salarial vigente.

Parágrafo Único: O benefício do caput desta cláusula será estendido aos funcionários caso se incluam nos seguintes casos:

- a) Seja viúvo;
- b) Seja separado e comprove a guarda dos filhos;
- c) **Viva em regime de união estável com parceiro do mesmo sexo;**
- d) Comprove que a mãe da criança não receba o mesmo benefício no seu emprego. **(Grifo nosso)**

É possível observar que a norma foi direcionada para as mulheres, sendo excepcionalmente válida para homens, dentre as hipóteses de o regime de união estável ser com parceiro do mesmo sexo.

Terminada a análise relacionada às pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo, passa-se a analisar os dados relacionados com as pessoas com deficiências.

#### **4.6. Cláusulas específicas sobre pessoas com deficiências**

Conforme descrito no subitem 3.2, as cláusulas referentes às pessoas com deficiências totalizavam 490 cláusulas, sendo que 73 tinham vigência por dois anos, totalizando 563 marcações. Com a exclusão das cláusulas transversais, esse quantitativo passou para 469 cláusulas, das quais 69 valendo por dois anos. Abaixo, segue tabela evolutiva das cláusulas.

**Tabela 8 – Evolução das cláusulas sobre pessoas com deficiências por ano**

Anos	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Quantidade	3	95	89	91	99	100	54	7	538

Fonte: Elaborado pelo autor

Essas cláusulas se referem a 89 categorias profissionais, conforme pode ser observado no apêndice E. Primeiramente, serão analisadas as 279 cláusulas referentes ao trabalhador com deficiência. Posteriormente, analisar-se-á as 259 cláusulas direcionadas a trabalhadores que possuam dependentes com deficiências.

#### **4.6.1 Trabalhador com deficiência**

Destaca-se as 10 cláusulas de acordos coletivos de trabalho com empresas públicas que abordam a questão das vagas reservadas para pessoas com deficiências em concursos públicos, como as firmadas entre a Celesc Distribuição S/A. e os sete sindicatos que representam seus funcionários, abaixo descrita:

##### CONCURSO PÚBLICO

A CELESC Distribuição discutirá com a INTERCEL e evitará esforços para que, nos concursos públicos vindouros, nos termos do artigo 37 da CF de 1988, sejam estabelecidas políticas de ação afirmativa que contemplem a questão racial, de gênero e a hipossuficiência econômica.

§ Único: Nos casos dos portadores de necessidades especiais a Celesc Distribuição obedecerá aos critérios definidos no Decreto Federal nº 3.298, de 20.12.1999 e na Lei Estadual nº 12.870, de 12.01.2004, no que se refere ao preenchimento mínimo de vagas no seu quadro de pessoal.

No caso específico, tanto o decreto federal quanto a lei estadual determinam as várias questões relacionadas às pessoas com deficiências, como caracterização, saúde, acessibilidade, dentre outros, estabelecendo o percentual de 5% das vagas reservadas para pessoas com deficiências. Esse percentual é inferior ao estabelecido pelos Correios, que estabelece 10% das vagas e, tendo em vista que faz menção a uma legislação catarinense sob a qual a Celesc está subordinada, a sua presença no Acordo Coletivo de Trabalho não gera benefícios adicionais. Todavia, a sua presença no rol de cláusulas desse acordo indica uma atenção das entidades sindicais à questão da pessoa com deficiência.

Além dessas, há, ainda, outras 117 cláusulas que abordam a admissão da pessoa com deficiência. Em 91 delas, as cláusulas objetivam fazer uma declaração de intenções que a empresa se compromete a contratar pessoas com deficiências, colocando em alguns casos de forma genérica a necessidade de ser em funções compatíveis com a deficiência. O dispositivo abaixo firmado pelos metalúrgicos do ABC do grupo 10 exemplifica bem essa situação:

#### ADMISSÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

Esse aspecto acaba confirmando um aspecto negativo pela luta das pessoas com deficiências, apontado pela literatura, uma vez que as ações se concentram em fatos já estabelecidos em legislação, sem novas contribuições (Ferreira et al, 2015; Freitas et al, 2016). Um aspecto que é importante salientar é a nomenclatura utilizada para se referir à pessoa com deficiência. Além do termo convencionado como o mais adequado, as entidades ainda utilizam deficientes físicos, como pode ser visto na cláusula acima, bem como portador de deficiência física e portadores de necessidades especiais.

Continuando nas cláusulas que abordam a admissão, tem-se as 4 cláusulas referentes ao período entre 2011 e 2015, firmado pela ARCELORMITTAL Brasil S/A e seus trabalhadores no Espírito Santo, conforme caracterizado no subitem 4.4.1, cuja especificidade pode ser observada abaixo:

#### CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA EM FORMAÇÃO NO SENAI

Durante a vigência deste acordo, a ARCELOMITTAL TUBARÃO e ARCELOMITTAL COMERCIAL poderão contratar, por prazo determinado de até 02 anos, os estudantes portadores de deficiência física, em formação no curso técnico do Senai nas turmas constituídas pela ARCELOMITTAL TUBARÃO e ARCELOMITTAL COMERCIAL.

§ 1º - Durante a vigência do curso, que deverá ser o mesmo do contrato, o valor do salário será de R\$ 852,25. Após a conclusão do curso e ao final do contrato por prazo determinado os estudantes aprovados e considerados aptos para o exercício da

função serão admitidos por prazo indeterminado e passarão automaticamente para o piso salarial definido na Cláusula quarta - piso salarial.

Nota-se que há a previsão de contratação da pessoa com deficiência articulado ao fato de que esta esteja estudando no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, consistindo em uma articulação entre aprendizado e empresa, com a chancela do sindicato dos trabalhadores. Destaca-se que o valor acima estabelecido refere-se à cláusula firmada em 2011 e que esse valor foi reajustado ao longo do tempo.

Tem-se ainda as 5 cláusulas referentes às convenções firmadas entre Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo e o Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas de São Paulo, abrangendo o Município de São Paulo/SP, cuja peculiaridade é observada abaixo:

#### CADASTRO DE JORNALISTAS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo **se compromete a organizar, manter e atualizar um cadastro com os dados dos jornalistas profissionais, portadores de necessidades especiais**, com o intuito de facilitar a integração destes ao mercado de trabalho, através da aproximação destes profissionais com as empresas de jornais e revistas de São Paulo, sendo que as empresas se comprometem a consultar o Sindicato acerca da disponibilidade em seu cadastro de jornalistas profissionais portadores de necessidades especiais para contratação a fim de serem atendidas as determinações legais de contratação de profissionais em condições especiais.

§ Único – Na ausência de profissional portador de necessidades especiais qualificado para a função, o Sindicato dos Jornalistas emitirá declaração à Empresa consulente. **(Grifo nosso)**

Nesse caso específico, o sindicato abandonou o posicionamento passivo, de cobrar unicamente o cumprimento da legislação que obriga a contratação de pessoas com deficiências, para uma postura ativa, de intermediador da aproximação destes profissionais com as empresas.

Por fim, as outras 17 cláusulas no âmbito da admissão de profissionais, tem-se as convenções firmadas entre trabalhadores e empregadores da área de vigilância do estado da Bahia, de Pernambuco e da cidade do Rio de Janeiro, esta última com a cláusula abaixo descrita, que impõe restrições à contratação de pessoas com deficiências:

#### CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa, usando armas de fogo ou branca, e treinado para defesa pessoal, de patrimônio e de pessoas, necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93, da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Dec. 3048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, terá como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (art. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art. 140 e 141 do Decreto nº 3048/99).

Observa-se que, tendo em vista a natureza da atividade, alguns tipos de deficiência podem vir a impossibilitar o seu desempenho. Nesse sentido, é estabelecida exigência tanto do curso de formação quanto de aptidão para exercício da atividade.

Terminadas estas cláusulas, tem-se que 26 delas consistem unicamente em uma declaração de intenções, sem nenhum tipo de prescrição específica, como no caso da cláusula abaixo firmada entre o Sindicato das Indústrias de Laticínios no Estado de Goiás e o Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias de Alimentação dos Estados de Goiás e Tocantins:

#### DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas comprometem-se a não fazer restrição para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitem.

Nota-se que esta cláusula não prevê nenhuma ação específica. Já em outras 19 cláusulas, dentre as quais está o acordo firmado entre a Tractebel Energia S/A. e as 5 entidades sindicais que representam seus trabalhadores, distribuídos por várias unidades federativas, aborda-se a questão da reabilitação e readaptação funcional e profissional, conforme abaixo:

#### REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO FUNCIONAL / PROFISSIONAL

A TRACTEBEL ENERGIA promoverá a reabilitação profissional do empregado e a manutenção de sua função original anterior ao fato gerador da deficiência, ou nova função, cuja classe salarial seja equivalente àquela anteriormente ocupada.

É possível observar que é firmado um compromisso pela empresa de manutenção e aproveitamento de funcionário que, por algum fator, venha a se tornar pessoa com deficiência. O período de adaptação da pessoa que adquire a deficiência consiste no mais traumático, de tal forma que a manutenção no emprego pode ser um meio para a superação desta fase e adaptação da pessoa à sua nova realidade.

Em outras cláusulas, é estabelecido, também, um período de estabilidade, bem como com o abono de faltas decorrentes de necessidades da deficiência. No caso de 5 cláusulas do acordo da Celesc, já caracterizado neste subitem, dentro das várias obrigações para o caso de acidente de trabalho, o fornecimento de próteses, cadeira de rodas e outros equipamentos adaptados ao ambiente de trabalho e à necessidade do empregado acidentado.

Já outras 14 cláusulas são dedicadas exclusivamente ao estabelecimento de abono de faltas decorrentes de necessidades da deficiência, como a cláusula da convenção abaixo firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações no Estado de São Paulo (SINTETEL-SP) e o Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços de Telecomunicações, Tele atendimento, Sistemas, Redes, TV por Assinatura, Cabo, Serviço de Distribuição Multiponto Multicanal, *direct to home*, Equipamentos, Componentes, Incluindo Instalação e Manutenção, do Estado de São Paulo (SITESP).

#### ABONO DE FALTAS A DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas abonarão as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

Observa-se que neste caso não há o estabelecimento de um limite de faltas, se estendendo, portanto, à necessidade da pessoa, diferentemente de outro em que é estabelecido o limite de 1 dia por semestre.

Em 11 cláusulas, é estabelecida a busca por capacitação das pessoas com deficiências como no caso da cláusula abaixo do acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil do Município do Rio de Janeiro e o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Município do Rio de Janeiro:

#### DEFICIENTES FÍSICOS

Os Sindicatos convenientes buscarão mecanismos que facilitem às empresas o cumprimento da Lei Federal nº 7.853/89, inclusive ações conjuntas que viabilizem a realização de programas de capacitação profissional adequados às condições da Construção Civil, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

É possível observar em todas as cláusulas que tratam da capacitação, específicas como esta ou que abrangem outras temáticas como a da ARCELORMITTAL mencionada anteriormente, a busca por recursos ou auxílio a instituições ligadas ao poder público. Destaca-se que, nesses casos, os empregadores lançam mão dos recursos públicos do Fundo de Amparo ao Trabalhador para atenderem à legislação, confirmando a tendência apontada pela literatura, com a conivência do sindicato dos trabalhadores, lacuna que gera a necessidade do governo em estabelecer programas para auxiliar a inclusão dessas pessoas (Campos et al, 2013).

Em 35 cláusulas são estabelecidos diversos tipos de auxílios ao funcionário que seja pessoa com deficiência, em alguns casos sendo extensivo a dependente. São estabelecidos como benefícios a antecipação e custeio de transporte para pessoas que precisem utilizar veículo próprio, reembolso com despesas com tratamento médico especializado e medicamentos específicos, bem como valores fixos e piso salarial. Como exemplo, tem-se a cláusula abaixo firmada entre os trabalhadores e a Dataprev, já caracterizada no subitem 4.2.:

#### APOIO FINANCEIRO AO EMPREGADO OU DEPENDENTE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A DATAPREV proporcionará ao empregado que for ou possuir dependente portador de necessidades especiais comprovadas relativas a deficiência física, auditiva, visual e/ou mental, auxílio financeiro mensal, sob forma de reembolso, sem natureza salarial, relativa às despesas com tratamento médico especializado e medicamentos específicos, nos termos da Norma vigente na empresa.

§ 1º - O empregado deverá comprovar, junto ao órgão competente, o direito ao benefício.

§ 2º - O benefício somente será concedido mediante declaração do empregado de que não há recebimento por parte de cônjuge ou companheiro(a) de outro benefício da mesma natureza relativo aos mesmos dependentes.

§ 3º - A DATAPREV concederá horário flexível ao empregado que possua dependente portador de necessidades especiais nos termos desta cláusula, de acordo com entendimentos com a chefia. As situações não acordadas com as chefias imediatas poderão ser avaliadas, por solicitação do empregado, pelo Serviço Social

local, que encaminhará parecer sobre o caso à chefia do empregado, para a decisão final.

§ 4º - Para efeito desta cláusula consideram-se dependentes do empregado: o(a) cônjuge ou companheira(o), os pais dependentes econômicos, os filhos legítimos ou adotados, ou menor que esteja sob guarda judicial e dependente curatelado e/ou tutelado.

Nota-se que não há limitação, nesta cláusula, para o custeio das despesas relacionadas à deficiência, diferentemente de outras cláusulas que delimitam um valor máximo a ser dispendido.

Destaca-se a cláusula do acordo firmado em 2014 com vigência até 2016 entre LIGHT S/A e suas filiais com o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região (SINTERGIA-RJ) e o Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro (SENGE-RJ):

#### Artigo 14

##### Ajuda à integração das pessoas em situação de deficiência

1- Cada empresa do Grupo LIGHT deve dotar-se de um plano de ação, acompanhado de objetivos precisos, em favor da integração das pessoas portadoras de necessidades especiais, concentrando esforços na resolução dos problemas de acesso às instalações e aos serviços, nas parcerias com os representantes da sociedade civil especialistas do setor. Essas questões serão tratadas no Comitê de Responsabilidade Social, especialmente constituído para elaborar e acompanhar o plano de ação referente ao presente instrumento.

2- As empresas do Grupo LIGHT implementarão ações de sensibilização de seus empregados em contato com os clientes, para o atendimento dos portadores de necessidades especiais.

3- Quando o Grupo LIGHT estiver na posição de contratante de uma obra, ele procurará fazer com que toda nova construção de um prédio leve em conta as questões de acessibilidade dos portadores de necessidades especiais, respeitada a legislação aplicável.

4- Nos locais onde existam esse tipo de empresa, as empresas do Grupo LIGHT serão estimuladas a integrar nas suas políticas de compras o recurso às empresas do setor protegido.

5- Serão mantidos programas de convênio com entidades, incluindo-se as desportivas, responsáveis por programas de desenvolvimento e inserção de pessoas especiais.

Como pode ser observado, a cláusula abrange tanto a questão da acessibilidade quanto as questões do acompanhamento desse profissional e sensibilização dos empregados quanto à questão da deficiência. É possível verificar, no ponto 4, que a cláusula inclusive extrapola os limites da empresa, colocando a contratação de pessoas com deficiências como referência na política de compras, como no caso de empresas vinculadas a Associação Pais Amigos Excepcionais (APAEs). Esse aspecto articula com o conceito de Responsabilidade Social Empresarial que, conforme a literatura, empresarial na medida em que cria meios para a inclusão da pessoa com deficiência (Patrus et al, 2013; Napoleão et al, 2014).

Outras 33 cláusulas dizem respeito a questões relacionadas com o ambiente de trabalho, como acessibilidade, adaptações no processo de trabalho, equipamentos de proteção individual e até mesmo a flexibilização do local de trabalho. Conforme apontado pela literatura, criação de condições físicas que possibilitem o pleno acesso e o convívio social é fundamental para garantir a inclusão dessas pessoas (Aranha, 2001). Abaixo dispositivo firmada entre o Sindicato das Empresas de Informática do Estado do Rio de Janeiro e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas e Serviços Públicos e Privados de Informática e Internet, e Similares, do Estado do Rio de Janeiro:

DO TRABALHO À DISTANCIA (TELETRABALHO OU HOME OFFICE)

Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011, as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

§1º: Estas políticas somente serão implantadas se e quando em conformidade com os interesses da empresa e dos Empregados. (...)

§3º: As empresas poderão incluir nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

Certamente a área de programação, por ter o trabalho realizado por meio de computadores, tem uma maior facilidade em instituir, de modo eficiente, sistemas de trabalho à distância. Todavia, deve-se atentar para a possibilidade desse tipo de trabalho ser utilizado para excluir a pessoa com deficiência do ambiente laboral, consistindo em um preconceito velado.

Finalizando as cláusulas relacionadas ao trabalhador com deficiência, as outras 7 cláusulas preveem a constituição de comissões paritárias de trabalho, como no caso da abaixo firmada entre o Sindicato Nacional dos Aeroviários e o Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias.

#### COMISSÃO PARITÁRIA - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O Sindicato das empresas e os Sindicatos profissionais se comprometem a criar uma comissão paritária, no prazo de até 60 dias após a assinatura desta Convenção Coletiva, para tratar das questões relativas aos portadores de deficiência.

Passa-se agora a abordar as cláusulas relativas aos dependentes com deficiências.

#### **4.6.2 Trabalhador com dependente com deficiência**

As cláusulas elencadas como referentes a trabalhadores que possuem dependentes que se configuram como pessoas com deficiências foram, em quase sua totalidade, extraídas dos arquivos relacionados às mulheres. Por mais que essas cláusulas estejam relacionadas à questão de gênero, uma vez que a literatura aponta que tarefas relacionadas ao cuidado dos familiares ainda hoje são atribuídas à mulher e, por isso, o cuidado com essas pessoas seria mais penoso para elas (Bruschini & Ricoldi, 2012)., optou-se por elenca-los dentro do escopo relacionado à pessoa com deficiência, tendo em vista que o auxílio aos progenitores da pessoa é requisito para a efetivação do acesso e do convívio social dessas pessoas, dentro do que a literatura aponta como paradigma do suporte (Aranha, 2001).

A maior parte das cláusulas, chegando ao quantitativo de 225, refere-se a auxílios destinados ao funcionário com dependente com deficiência, destinados ao custeio de creche, educação especial, custas hospitalares, sem uma destinação específica, estando definida inclusive auxílio nascimento estabelecido em cláusula relativa a seguro de vida, como no acordo entre o Sindicato dos Oficiais Alfaiates, Costureiras e Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de Roupas e de Chapéus de Senhoras de São Paulo e Osasco e os sindicatos patronais:

#### SEGURO DE VIDA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em substituição ao auxílio funeral, deverão firmar para os seus empregados, um seguro de vida e acidentes pessoais, observadas as seguintes condições: (...)

VI – R\$ 1.250,00, em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador(a) de invalidez causada por doença congênita, a qual, o impeça de exercer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento. (...)

Certamente o auxílio financeiro é importante nos custos gerados das deficiências, todavia esta não é a única forma que os sindicatos encontraram para obter auxílio para seus funcionários. Em 22 cláusulas, foi estabelecido o acompanhamento dessas pessoas como abono de faltas remunerado, inclusive com limitações de quantitativo melhores do que para acompanhamento de outros dependentes, como a cláusula abaixo firmada entre o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Ceará e o Sindicato dos Operários da Construção Civil de Fortaleza:

ABONO DE FALTA (FILHO INVÁLIDO OU DEFICIENTE)

Os empregadores abonarão 02 faltas por mês, por empregado, para acompanhamento de consulta ou tratamento médico de filho comprovadamente inválido ou deficiente, devendo a falta ser justificada em até 72 horas.

Por fim, as outras 12 cláusulas se dedicam a flexibilizar a jornada do empregado que possua dependente, como na cláusula abaixo, firmada no acordo coletivo da PRODEPA, caracterizado no subitem 4.2.:

AUXÍLIO AOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A PRODEPA flexibilizará horário do empregado que possua dependente portador de necessidades especiais físicas ou mentais, a fim de auxiliá-lo em seus tratamentos, mediante ajuste com a sua chefia e da Diretoria da área, podendo, para tanto, utilizar-se de seu Banco de Horas sempre que necessário, desde que avise da necessidade à PRODEPA com 24 horas de antecedência.

Terminada a análise das cláusulas relacionadas às pessoas com deficiências, passa-se a tratar das cláusulas específicas sobre assédio moral.

#### **4.7. Cláusulas específicas sobre assédio moral**

Como discriminado anteriormente, dos arquivos cedidos pelo DIEESE referentes a Assédio Moral foram extraídas 152 cláusulas, das quais 27 tiveram vigência por mais de um ano, totalizando 179 marcações. Todavia, tendo em vista que foram excluídas cláusulas com abrangência transversal, mantiveram-se 121 cláusulas, das quais 19 vigentes por dois anos, totalizando 140 marcações. Na Tabela 9 abaixo, tem-se a evolução das cláusulas por ano.

**Tabela 9 – Evolução das cláusulas sobre assédio moral por ano**

Anos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Quantidade	18	26	31	30	24	11	140

Fonte: Elaborado pelo autor

Pode-se verificar que há uma diferença entre o quantitativo de cláusulas de abrangência transversal que tratam desta temática e a diminuição do número de cláusulas vigentes. A diferença ocorre porque algumas cláusulas, como a referente ao acordo assinado com a Petrobrás, presente no subitem 4.1, não foram categorizados dentro das cláusulas relacionadas a Assédio Moral pelo Departamento, estando constante apenas nas cláusulas relacionadas a mulheres, a pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo e negros.

Por outro lado, cláusulas como a assinada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico/Petroleiro do Estado da Bahia e o Sindicato da Indústria de Material Plástico do Estado da Bahia, apesar de transitarem por mais de uma temática, prescrevem medidas específicas no caso do assédio moral, como pode ser observado abaixo.

#### ASSÉDIO MORAL E GÊNERO

**As empresas não adotarão quaisquer práticas gerenciais e de organização de trabalho que possam caracterizar assédio moral aos seus empregados,** entendidas como tais todas as formas de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação perpetrados em face dos seus empregados, desde que decorrentes da relação de trabalho, e de que possam resultar sofrimento psicológico para os mesmos com reflexos na saúde física, mental e moral.

As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas a sexo, idade, cor, religião, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão como para preenchimentos de cargos. **(Grifo nosso)**

Observa-se que há uma clara indicação relacionada à forma como ocorre a atuação gerencial das empresas, bem como uma certa predominância da temática assédio dentro da cláusula. Essas cláusulas abrangem 36 setores profissionais, conforme tabela constante no Apêndice F. A variação de setores abrangidos, perpassando desde metalúrgicos e bancários até profissionais de saúde e de processamento de dados, confirma os apontamentos da literatura de que houve uma “democratização” das práticas para os mais diversos setores profissionais (Heloani, 2004).

As cláusulas foram analisadas conforme as seguintes categorias: Conselho/comissão tratando do assédio moral; contempla conjuntamente o assédio sexual; estabelece programas ou mecanismos educativos ou de prevenção; estabelece medidas de apoio à vítima; e estabelece algum tipo de comportamento esperado da empresa em sua gestão.

Inicialmente, destaca-se que 24 dispositivos têm texto genérico, consistindo apenas em uma declaração de intenções contra o assédio moral e, em alguns casos, sexual, mas sem prescrições específicas, como pode ser visto no dispositivo abaixo, relativo aos metalúrgicos de Jaraguá do Sul, Santa Catarina, já caracterizado no subitem 3.2.:

#### ASSÉDIO MORAL

As partes envidarão esforços no sentido de prevenir a prática de assédio moral nas relações de trabalho.

No caso supramencionado não há a previsão em conjunto da prevenção ao assédio sexual, mas em 69 cláusulas há a previsão expressa de combate ao assédio sexual. Pode-se observar também que, em muitos casos, as cláusulas são relacionadas à outras formas de discriminação, reforçando a íntima relação entre as práticas de assédio e grupos historicamente discriminados, confirmando os apontamentos da literatura de que esses são mais suscetíveis a casos de assédio sexual e moral (Morais et al, 2014; Soyly & Sheehy-Skeffington, 2015). A cláusula abaixo, firmada entre a Companhia Estadual de Águas E Esgotos (CEDAE) e os quatro sindicatos que representam os trabalhadores da empresa, exemplifica bem esta situação:

#### COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

A CEDAE, por meio de sua área de recursos humanos, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes sobre temas como o **Assédio Moral, o Assédio Sexual e outras formas de discriminação** de sexo, raça, religião ou ideologia política, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral. **(Grifo nosso)**

São estabelecidos conselhos ou comissões para tratar do assunto em 28 cláusulas. Conforme a literatura, a detecção de assédio é muito complexa para os setores de gestão de pessoas das empresas Harrington et al (2015), de tal modo que as comissões, instituídas com a

participação ou acompanhamento dos sindicatos, podem ser meios eficazes para a potencialização da atuação sindical. Na cláusula abaixo, firmada no Acordo Coletivo de Trabalho entre os vários sindicatos que representam os bancários e o Banco do Brasil S/A, é possível verificar a previsão de constituição de um Comitê com o acompanhamento sindical:

#### GESTÃO DA ÉTICA

O BANCO se compromete a manter a Gestão da Ética, em seu propósito de combate ao assédio moral e outros eventuais desvios comportamentais.

Parágrafo Único – As entidades sindicais acompanharão o processo eleitoral do representante dos funcionários nos Comitês Estaduais para a Ética, na forma de regulamentação específica do BANCO.

Associados ou não às comissões, em 18 cláusulas há a previsão da participação sindical nos procedimentos internos da empresa ou nas comissões relacionadas à prática de assédio moral. Como exemplo de caso em que há participação sindical fora de órgãos colegiados, tem-se a cláusula firmada na convenção do SINTETEL-SP, caracterizada no subitem 4.6.1, em que é prevista a possibilidade de denúncia por parte da entidade sindical:

#### ASSÉDIO MORAL/ASSÉDIO SEXUAL

As partes convencionam que será adotada uma política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de assédio moral e assédio sexual nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

§ 1º - **A denúncia de assédio moral ou assédio sexual deverá ser efetuada** por trabalhador devidamente identificado, **pela entidade sindical** ou de forma anônima; as empresas deverão proceder a averiguação no prazo máximo de 15 dias da data do recebimento da denúncia.

§ 2º - Fica convencionado que toda e qualquer denúncia/resposta encaminhada às partes (empresa/Sintetel) será devidamente formalizada por meio de correspondência específica, mantendo-se o sigilo cabível.

§ 3º - Fica ajustado, ainda, caso seja configurado assédio moral ou sexual, a obrigação das empresas prestarem total apoio ao trabalhador assediado, através da devida assistência, resguardando sempre o direito do trabalhador submetido ao ato, tomar as medidas legais que julgue cabível. **(Grifo Nosso)**

Acerca dos programas educativos ou mecanismos de sensibilização sobre a temática, este consiste no mecanismo mais recorrente nas cláusulas, estando presente em 77 delas. Este fato decorre, possivelmente, da maior facilidade em organizar materiais e eventos de

sensibilização, o que demanda menor esforço comparativamente à manutenção de conselhos dedicados ao tema. Um exemplo de cláusulas que contemplam meios de conscientização é a cláusula abaixo, firmada entre os jornalistas do município de São Paulo, caracterizada no subitem 4.6.1:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As empresas promoverão regularmente palestras e campanhas de conscientização contra a prática de assédio moral e sexual, a todos empregados.

Já no caso do apoio à vítima, medidas neste sentido estão presentes apenas em 13 cláusulas. A literatura aponta para os graves danos que a prática de assédio causa às vítimas (Freitas, 2007; Lucas & Romano, 2015; Vasconcelos, 2015), de tal modo que uma atenção adequada para estas pessoas é fundamental. Todavia, tendo em vista o pequeno número de cláusulas dedicadas a esse fato, infere-se que a maior parte dos sindicatos ainda não atentou para a importância do auxílio à vítima nos casos de assédio moral. Um exemplo de cláusula que abrange o apoio à vítima é o firmado no acordo dos trabalhadores da PRODEPA, caracterizado no subitem anterior, que inclusive estende o apoio aos casos em que não se configurar assédio:

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

A PRODEPA desenvolverá programas educativos, visando coibir assédio sexual e assédio moral. § 1º - Haverá evento de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da PRODEPA no exercício do trabalho, de forma a prevenir assédio sexual e assédio moral.

**§ 2º - As denúncias de casos de assédio sexual e assédio moral deverão ser feitas à Direção da Empresa, para a devida análise, encaminhamento e indicação, conforme o caso, de comissão de apuração, que deverá ser instaurada no prazo máximo de 30 dias, a contar da data do recebimento da denúncia.**

**§ 3º - Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas receberão orientação psicológica adequada, e o empregado que efetuar o assédio será punido, nos termos da CLT. (Grifo nosso)**

Por fim, em 23 cláusulas a atenção é voltada para as práticas gerenciais que eventualmente possam gerar casos de assédio. A literatura afirma que a gerência tem responsabilidade na ocorrência desse tipo de agressão, de modo que seria necessária uma

atuação das entidades de classe (Heloani, 2004; Scanfone & Teodósio, 2004. Nunes & Tolfo, 2015). Como exemplificação, tem-se a cláusula abaixo, assinada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas do Estado do Paraná e a ASK! Companhia Nacional de Call Center:

#### CONSTRANGIMENTO MORAL

A empresa manterá na sua política interna orientações de conduta comportamental aos seus supervisores, gerentes e dirigentes para que, no exercício de suas funções, vise evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão, constrangimento moral ou antiético aos seus subordinados.

Um outro ponto interessante que surgiu da análise das cláusulas foi a previsão de a empresa tomar providências no caso do assédio ter relação com clientes, especificamente no acordo dos empregados da empresa SERPRO, caracterizada no subitem 4.5, abaixo descrita:

#### DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

A Empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual, devendo:

- a) promover por meio de sua Comissão de Ética palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) publicar ou divulgar obras específicas;
- c) realizar oficinas com especialistas da área;

§ 1º - Toda denúncia de discriminação, assédio moral e sexual deverá ser encaminhada à Comissão de Ética, para avaliação, que manterá o assunto sob sigilo.

§ 2º - **Quando forem comunicados ao Serpro situações de discriminação, assédio sexual e moral, que envolvam empregados do Serpro no âmbito de seus clientes, a empresa formalizará solicitação de apuração dos fatos ao cliente. (Grifo nosso)**

Tendo em vista que se trata de uma relação que extrapola os limites organizacionais, é complexa a relação entre organizações.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação cumpriu o objetivo de investigar a atuação sindical brasileira voltada para a promoção da diversidade no ambiente de trabalho, com o apoio aos grupos historicamente discriminados, bem como o combate às violências no ambiente de trabalho preconizadas pelos assédios moral e sexual.

A literatura estadunidense que trata das relações de trabalho, dentro da perspectiva institucionalista do trabalho, a partir da década de 2000 vem apontando para uma diferenciação da estratégia sindical naquele país, incorporando novas demandas às suas estratégias de atuação. Assim, ao invés dos sindicatos acabarem, conforme preconizavam os autores a partir da década de 1980 adeptos da corrente do *new deal pattern*, as pesquisas realizadas apontam que os sindicatos transformaram a sua atuação, incorporando às tradicionais pautas sindicais de contrato de trabalho, remuneração e jornada, novas pautas como o combate ao racismo e ao machismo, que refletiram em uma ampliação da sindicalização proporcional desses grupos.

O próprio volume de dados cedidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) já demonstra a diferença como as temáticas são tratadas pelos sindicatos, haja vista o volume significativamente maior de dados de cláusulas relacionadas ao tema mulher, quatro vezes maior do que os relacionados às demais temáticas juntas, seguido das cláusulas que versam sobre pessoas com deficiências, que é mais que o dobro das outras, que tem quantitativo mais próximo.

Sobre a distribuição geográfica dos sindicatos que compõem o estudo, nota-se o protagonismo dos sindicatos paulistas, que confirma a característica desse estado de ter historicamente o protagonismo na atuação sindical no Brasil. Destaca-se ainda a atuação dos estados da região Sul, o que era esperado, que recebeu historicamente um número significativo de imigrantes alemães e italianos, que trouxeram a tradição sindical daqueles países, de modo que a região supera as regiões centro oeste, norte, nordeste e sudeste sem São Paulo, tanto em número de cláusulas quanto em setores abrangidos, apesar de ser muito menor em número de unidades federativas e em população do que os dois últimos. Por outro lado, destaca-se, no Nordeste, que a atuação frente aos temas se concentra nos estados da Bahia e Pernambuco, aparecendo esparsamente nos demais estados. Por fim, a atuação tanto no Norte quanto no Centro Oeste se apresenta de forma bem pouco significativa, o que também vai ao encontro da literatura.

Quanto às características das empresas que assinaram os acordos coletivos de trabalho, nota-se um maior volume e abrangência das cláusulas negociadas com aquelas que possuem participação ou controle estatal, apesar do número absoluto de empresas ser de natureza privada. Esse fato sinaliza para uma maior abertura das empresas estatais em realizar negociações menos desequilibradas para os seus trabalhadores, garantindo cláusulas mais abrangentes e benéficas que aquelas negociadas com as empresas de cunho privado, estando alinhado com a literatura.

Quanto aos dispositivos com características transversais, observa-se uma maior abrangência daqueles relacionados aos negros e às mulheres, que se apresentam de três a quatro vezes mais que os outros objetos deste estudo. A grande maioria das cláusulas transversais consiste mais em uma declaração de intenções, podendo ser expandido a todo e qualquer tipo de discriminação, apesar de apontar expressamente apenas para algumas. Todavia, há dispositivos que preveem a criação de comissões, dentre elas muitas paritárias entre empregadores e trabalhadores, para tratar das questões de modo mais objetivo.

Os dispositivos relacionados a mulheres são destaque na atuação dos sindicatos aqui estudados, abrangendo quase todas as categorias profissionais elencadas nesse estudo, o que demonstra a força desta bandeira nos sindicatos. As cláusulas relacionadas à maternidade e ao cuidado dos filhos representam quase setenta por cento das cláusulas deste estudo.

No caso da maternidade, por um lado os dispositivos buscam a extensão dos direitos concedidos legalmente, de modo a garantir que a mulher que opte pela maternidade não seja prejudicada, como nos casos da duração da estabilidade da mulher, da licença maternidade e a percepção de benefícios geralmente concedidos aos trabalhadores em exercício, como no caso do auxílio alimentação. Por outro lado, há cláusulas que mantem atenção com a saúde da mulher grávida, considerando que esta condição requer atenção especial, por meio do acompanhamento pré-natal, bem como com a alocação ou adaptação do ambiente de trabalho compatível com esta condição. Certamente, a experiência que foi desenvolvida pelas entidades sindicais dos Correios e empresa deve ser objeto de estudo específico, uma vez que aponta para novas dimensões no combate ao racismo que, pelos dados pesquisados, fica restrito apenas a cláusulas genéricas no restante dos sindicatos em âmbito negocial.

Já no caso dos dispositivos que objetivam o cuidado com os filhos, outro grande desafio para a participação da mulher no mundo do trabalho, conforme visto na literatura, são estabelecidas determinações quanto à educação dos filhos, amamentação, acompanhamento dos filhos e jornada das mulheres mães. No caso da educação dos filhos, que concentra a maior parte das cláusulas, há um cuidado especial com o estabelecimento de creches, tanto

por meio de convênios para disponibilização dos serviços quanto pelo pagamento de auxílios vinculados, mas há também uma atenção aos filhos maiores, com dispositivos que abrangem desde a educação infantil, chegando em alguns casos à educação superior. A literatura aborda o desafio especial que a maternidade representa para a mulher trabalhadora.

Quanto às cláusulas referentes a mulheres em período de amamentação, são estabelecidas normas relacionadas à flexibilização da jornada de trabalho, estabelecimento de local adequado e reservado para a amamentação no local de trabalho. Quanto ao acompanhamento externo dos filhos, apesar de haver cláusula relacionada com a vida escolar, a grande maioria está relacionada ao acompanhamento médico.

Além dessas cláusulas, há ainda outros dispositivos relacionados às mulheres desvinculadas com a questão da maternidade e do cuidado com os filhos. São estabelecidas regras para adaptações do local de trabalho para mulheres, abrangendo necessidades específicas, como a presença de itens de higiene, banheiro e locais de repouso separados por sexo, revista realizada por mulheres, bem como outros relacionados à fisiologia da mulher, adaptações de uniformes e peso de materiais transportados adequados. Outras cláusulas são voltadas para a saúde da mulher, direcionadas especialmente para doenças de maior incidência como o câncer de mama, bem como para a realização de exames ginecológicos, estando, em alguns casos, articulado com medidas direcionadas à saúde do homem, como no caso do exame de próstata.

Por fim, há um conjunto de cláusulas que tem maior relação com outros temas relacionados a mulheres. Algumas cláusulas abrangem a discriminação de forma genérica ou especificando condutas que devem ser feitas ou proibidas. Em outros casos, a questão da discriminação é focalizada nos processos de admissão e seleção. Em outros casos, especificamente de áreas masculinizadas como na construção civil, há cláusulas direcionadas para a formação profissional das mulheres. Por fim, um grupo de cláusulas é focado na violência contra a mulher, com medidas para o acolhimento da mulher, bem como conscientizando e incentivando a denúncia de casos.

Em resumo, o número de cláusulas e a abrangência de temas indicam para um acolhimento, por parte do movimento sindical, das bandeiras feministas, ao contrário das pautas relacionadas com os negros. Das cláusulas inicialmente relacionadas a eles, quase todas estão relacionadas nos dispositivos transversais, que tratam de modo genérico o combate à discriminação. Nesse sentido, tem-se como atuação destacada a do sindicato dos Correios, que é o único que mantém uma atuação específica no combate ao racismo. Os dispositivos desse sindicato inicialmente se dedicavam ao combate a atitude do grupo

discriminador, característica apontada pela literatura como marcante do racismo no brasileiro, todavia tentam romper essa lógica na medida em que tentam fomentar a consolidação de uma identidade dentro do grupo.

No caso das cláusulas específicas para as pessoas com orientação sexual homoafetiva, todas elas dizem respeito ao reconhecimento desse tipo de relação e família para fins de extensão de direitos e concessão de benefícios, o que vai de encontro com o disposto na literatura de que a privação de direitos consiste em uma forma de discriminação que deve ser combatida. Destaca-se que foi durante o período que ocorreu, pela justiça, o reconhecimento legal desse tipo de relação em um processo socialmente conturbado, cujos protestos contrários reverberam até os dias atuais. Nesse sentido, são estabelecidas regras para reconhecimento de companheiros, bem como concessão de direitos a homens que inicialmente são direcionados exclusivamente a mulheres, como no caso de licença maternidade e auxílio creche ou educação em algumas empresas. Portanto, ao contrário da temática das mulheres, a questão dos negros e das pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo ainda é relativamente pouco tratada nas negociações coletivas.

Já no caso das pessoas com deficiências, nota-se pelo volume que, apesar de não ter a mesma força do tema mulheres, é uma pauta considerada pelos sindicatos, com cláusulas divididas entre aquelas direcionadas para o trabalhador que possua alguma deficiência e para aquele que possua dependente.

No caso das cláusulas relacionadas com o trabalhador com deficiência, há um enfoque na admissão dessas pessoas, por meio da reserva de vagas em concurso público e seleção, bem como na readaptação do profissional que adquira deficiência, com atuações destacadas como no caso dos jornalistas de São Paulo. Por outro lado, há um enfoque para a vida laboral dessas pessoas, tanto com questões relacionadas ao ambiente de trabalho, focado na acessibilidade e adaptações necessárias, como com capacitações direcionadas a este público. Em outros casos, são estabelecidas condições específicas para as necessidades da deficiência, como faltas para realização de consultas médicas. Por fim, há cláusulas que estabelecem auxílios para estes funcionários que partam da deficiência. Boa parte das disposições acabam por confirmar a literatura no sentido que muitas ações são proforma, atentando-se apenas a designações já descritas na legislação, bem como a necessidade de o poder público preencher estabelecer políticas públicas. A postura do sindicato de jornalistas do estado de São Paulo auxiliar a contratação de pessoas com deficiência mantendo bando de dados desses profissionais pode consistir em um *case* a ser estudado, especialmente como esta cláusula se transfigura para a atuação real da entidade. Outra atuação que merece estudos posteriores é a

firmada com o grupo Light, *case* que pode servir de exemplo para outras entidades sindicais em suas negociações, que propõe uma política que perpassa a acessibilidade, acompanhamento, sensibilização e até mesmo extrapolação para os parceiros da empresa, encaixando bem no conceito de Responsabilidade Social Empresarial apontado pela literatura tendo em vista busca de fato criar meios para a inclusão da pessoa com deficiência.

Em outra perspectiva, as cláusulas direcionadas às pessoas que possuam dependentes com deficiência buscam criar meios para que os pais possam custear ou participar da criação dessas pessoas. Por um lado, essas cláusulas convergem com a literatura sobre pessoas com deficiências na medida em que tenta garantir meios que possibilitem o acesso e o convívio social, e por outro converge com a literatura das mulheres, tendo em vista que os cuidados dessas pessoas geralmente são atribuídos a elas e disposições que facilitem esse trabalho são positivas para essas pessoas.

Por fim, no caso do assédio moral, a maior parte dos dispositivos constituem cláusulas genéricas ou cláusulas focadas em ações de prevenção, com programas educativos ou mecanismos de sensibilização sobre a temática. Há um significativo número de cláusulas que abordam a questão de minorias, grupos que, de acordo com a literatura, são mais suscetíveis a esse tipo de violência. Outras articulam o combate ao assédio moral com o sexual, apesar da história e do combate terem origens em momentos diferentes. A literatura aponta que as práticas gerenciais podem levar a ocorrência dessa violência, o que é abordado por alguns dispositivos. A participação sindical, seja por meio de comissões ou diretamente, bem como o acolhimento das vítimas, aparece apenas em casos singulares, o que aponta para uma incompreensão dos danos ao trabalhador que essa violência pode gerar.

De um modo geral, pode-se inferir que as pautas sociais dos grupos historicamente discriminados, bem como a violência decorrente dos assédios moral e sexual, foram incorporadas de modo diferenciado pelos sindicatos brasileiros. Por um lado, as bandeiras das mulheres parecem ter sido amplamente acolhidas pelos sindicatos, abrangendo um número significativo das entidades acompanhadas pelo Dieese, e as cláusulas relacionadas às pessoas com deficiências foram parcialmente acolhidas, abrangendo menos da metade das mulheres, mas com abrangência bem superior à das outras temáticas. No caso das pessoas com orientação homoafetiva e do assédio moral, as cláusulas tem uma amplitude menor, abrangendo diretamente poucos sindicatos e, no último caso, de um modo relativamente genérico. Por fim, destaca-se negativamente a atuação contra o racismo, que se apresentou majoritariamente em dispositivos genéricos e transversais, sem uma compreensão e estabelecimento de ações concretas de combate ao racismo.



## REFERÊNCIAS

Ação Direta de Inconstitucionalidade –Processo 4277 – Órgão Julgador: Tribunal Pleno. (2011, 05 de maio). Relator: Ayres Britto. Recuperado a partir de: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627236/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-4277-df-stf>

Antunes, R. & Silva, J. B. da. (2015). Para Onde Foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH*, 28(75), 511-527.

Aranha, S. F. (2001). Paradigmas da Relação da Sociedade com as Pessoas com Deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, 9(21), 160-173.

Azevedo, M. C. de., Tonelli, M. J. & Silva, A. L. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração (São Paulo)*, 50(3), 277-291.

Bacharach, S. B. & Bamberguer, P. A. (2004). Diversity and the Union: the effect of demographic dissimilarity on members' union attachment. *Group & Organization Management*, 29(3), 385-418.

Bauer, M. W. (2003). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: *Pesquisa qualitativa com som, imagem e texto*. 2ª ed. Vozes, Petrópolis, pp. 189-221.

Brito, L. M. P., & Leone, N. M. C. P. G. (2012). Competências gerenciais requeridas em empresas familiares: um olhar feminino. *Revista de Ciências da Administração*, 14(32), 50-64.

Bronfenbrenner, K. (2005). Organizing Women: The Nature and Process of Union Organizing Efforts among US Women Workers since the mid-1990s. *Work and Occupations*, 32(4), 1-23.

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.

Bruschini, M. C. A. & Ricoldi, A. M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Revista Estudos Feministas*, 20(1), 259-287.

Campos, A. G. (2016). Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?. *Brasília: Ipea*. (Texto para Discussão).

Campos, J. G. F. de. Vasconcellos, E. P. G. de, & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração (São Paulo)*, 48(3), 560-573.

Cardoso, A. M. (2015). Dimensões da Crise do Sindicalismo Brasileiro. *Caderno CRH*, 28(75), 493-510.

Cardoso, S. M. A., Castro, C. L. C., & Carvalho, C. A. (2016). Hospitalidade: Inclusão de Profissionais com Deficiência na Hotelaria. *Turismo: Visão e Ação*, 18(3), 528-556.

Carrieri, A. de P., Aguiar, A. R. C. & Diniz, A. P. R. (2013). Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 165-180.

Carrieri, A. de P. Souza, E. M. De. & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95.

Carvalho Neto, A. M. (1996). Inovações tecnológicas no setor de telecomunicações e o impacto sobre o trabalho. *Revista de Administração*, 31(2), 85-93.

Carvalho Neto, A. M. (1997). O Estado Concorrencial e as mudanças na natureza do trabalho no setor público. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 25-43.

Carvalho Neto, A. M. (2001). Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. *Petrópolis: Vozes*.

Carvalho Neto, A., Amorim, W. A. C., & Fischer, A. L. (2016). Top Human Resources Managers Views on Trade Union Action in Brazilian Corporations. *Brazilian Administration Review*, 13(4), 1-23.

Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1), 1-23.

Carvalho Neto, A., Tanure, B., & Santos, C. M. (2014). Pride and prejudice beyond the glass ceiling: Brazilian female executives' psychological type. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 210-223.

Castells, M. (1999). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra.

Cerquilha, K. G., Nogueira, R. J. C. C., Melo, D. R. A., & Souza Júnior, A. A. (2013). Aspectos da dominação masculina no assédio moral ao profissional homossexual no polo industrial de Manaus. *Pensamento & Realidade*, 28(1), 83-102.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988). *Brasília: Senado*.

Costa, H. (2016). Redes sindicais de trabajadores. *Nueva Sociedad*, (264), 111-124.

Costa, M. da S. (2005). O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 111-131.

Cruz, I. C. F. da. & Lima, R. de. (1999). Etnia negra: um estudo sobre a hipertensão arterial essencial (HAE) e os fatores de risco cardiovasculares. *Revista Enfermagem UERJ*, 7(1), 35-44.

Dias, I. (1992). Violência contra as mulheres no trabalho : o caso do assédio sexual. *Sociologia, problemas e práticas*, 57, 11-23.

Ferguson, J. P. (2015). The Control of Managerial Discretion: Evidence from Unionization's Impact on Employment Segregation. *American Journal of Sociology*. 121(3): 675-721.

Ferreira, J. B., Sadoyama, A. S. P., Correia, A. F. C., & Gomes, P. A. (2015). Diversidade e Gênero no Contexto Organizacional: um Estudo Bibliométrico. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9(3), 45-66.

Freitas, K. E. P., Pfitscher, E. D., & Belan, A. B. (2016). Análise de Acessibilidade: Aplicação Parcial do Modelo Sicogea em um Centro de Ensino de uma Instituição Federal de Ensino. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, 5(3), 120-134.

Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.

Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, 6(1), 1-7.

Fukuda, R. F. (2012). Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. *Simbiótica*. 1(01), 119-135.

Garcia, A. & Souza, E. M. de. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, 44(6), 1353-1377.

Gonçalves, E. B. P., Espejo, M. M. D. S. B., Altoé, S. M. L., & Voese, S. B. (2016). Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. *Enfoque Reflexão Contábil*, 35(1), 95-112.

Gonçalves, W. J. (2009). Discriminação contra a mulher obesa e assédio moral genérico: tutela efetiva da igualdade no processo de reversibilidade de conduta uma questão de direitos fundamentais. *Desafio: Revista de Economia e Administração (continua como Desafio Online)*, 10(22), 67-82.

Guimarães, S. & Carvalho Neto, A; (2006). O futuro dos sindicatos. Estudo sobre sindicatos de telecomunicações no Brasil. *Caderno CRH*, 19() 277-291.

Harrington, S., Warren, S., & Rayner, C. (2015). Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence. *Organization*, 22 (3), pp. 368-389.

Harvey, D. (2001). *A Condição Pós- Moderna: Uma pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural*. São Paulo: Ed. Loyola.

Heloani, R. (2004). Assédio moral – Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), 1-8.

IPEA. Retratos das Desigualdades de Gênero e Raças. Acessado em 20/02/2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>

Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 890-906.

Katz, H. (2013). Is U.S. public sector labor relations in the midst of a transformation? *ILR Review*, 66(5), 1031-1046.

Kaufman, B. E. (2010). The Theoretical Foundation of Industrial Relations and Its Implications for Labour Economics and Human Resource Management. *Industrial and Labour Relations Review*, 64 (1), 74-108.

Kaufman, B. E. and Barry, M. (2014). IR Theory Built on the Founders' Principles with Empirical Application to Australia. *Industrial and Labour Relations Review*, 67, 1203-1234.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991, 24 julho). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília.

Leone, E. T. & Baltar, P. (2008). A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 25(2), 233-249.

Lucas, M. G., & Romano, R. (2015). Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 5(3), 392-401.

Lyon, D. (1998). Pós-modernidade. *São Paulo: Paulus*.

Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W. Roglio, K. de D. & Boehs, S. de T. M. (2015). As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 157-187.

Morais, T., Múrias, C. & Magalhães, M. J. (2014) Assédio sexual no trabalho: uma reflexão a partir de ordenamentos jurídicos. *International Journal on Working Conditions*, 7, 34-51.

Mundim, F. L. C., & Teodósio, A. D. S. S. (2011). (Des) Caminhos e encruzilhadas das mulheres na outra economia: um estudo de caso no Assentamento Rural Pastorinhas. *Gestão e Sociedade*, 5(11), 104-120.

Napoleão, R., Carvalho Neto, A. M., Lima, G. S., Gonçalves, P., & Almeida, T. (2014). Responsabilidade Social Empresarial e gestão de pessoas: a perspectiva dos trabalhadores de uma empresa pública. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 12(2), 38-64.

Nogueira, P. M. (2016). Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho: Possibilidades Institucionais no Serviço Público Federal. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, *Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência*, Belo Horizonte

Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2015). O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17(41), 21-36.

Offe, C. (1989). Trabalho: a categoria-chave da sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 10 (4), 13-41.

Oliveira, R. V. de. (2015). Sindicalismo e Terceirização no Brasil: pontos para reflexão. *Caderno CRH*, 28(75), 545-567.

Patrus, R., Carvalho Neto, A. M., Coelho, H. M. Q., & Teodósio, A. D. S. S. (2013). Corporate Social Responsibility and labor relations: a research agenda about internal stakeholders management in UN's global compact signatory corporations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 15(46), 22-38.

Piore, M. J. (2011) Whither Industrial Relations: Does it Have a Future in Post- Industrial Society? *British Journal of Industrial Relations*, 49(4): 792-801.

Porto, R. G. & Carvalho Neto, A. (2011) O Esvaziamento da noção do ser coletivo e a reação sindical no Brasil do século XXI. *Anais: EnAnpad*. João Pessoa.

Recurso Especial nº 1183378 - RS. (2012, 01 de fevereiro). Relator: Luiz Felipe Salomão. Recuperado a partir de: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21285514/recurso-especial-resp-1183378-rs-2010-0036663-8-stj>

Resolução 175 (2013, 14 de maio). Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Conselho Nacional de Justiça. Recuperado a partir de: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>

Rosa, A. R. (2014). Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 240-260.

Rodrigues, I. J. (2015). Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? *Caderno CRH*, 28(75), 479-491.

Rodrigues, M. B. (2014). Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(4), 770-788.

Santos, C. M. M., Tanure, B., & Carvalho Neto, A. M. (2014). Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo*, 16(3), 56-75.

Santos, I. L. D., Ladeira, R., & Marques, E. F. (2010). Raça, segmentação, estudos internacionais e o contexto de uma cidade de afrodescendentes: um estudo em Salvador – BA. *Revista Brasileira de Marketing*, 9(1), 151-176.

Saraiva, L. A. S., Ferreira, J. A., & Coimbra, K. E. R. (2012). Relações de trabalho em empresas terceirizadas sob a ótica dos trabalhadores: um estudo no setor de mineração. *Revista Gestão Organizacional*, 5(2), 134-148.

Scanfone, L., & Teodósio, A. D. S. S. (2004). Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática? *Revista Economia & Gestão*, 4(7), 71-80.

Silva, J. S., & Pinto, F. R. (2016). Conviver e Perceber a Deficiência: Relação e Influência nas Concepções de uma Amostra de Discentes de Administração. *Gestão & Regionalidade*, 32(96), 71-91.

Silva, L. M. M. d., & Rosa, A. S. (2013). Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente de Trabalho: Mudança de Paradigma. *Revista Jurídica Cesumar Mestrado*, 13(1): 263-291.

Silva, P. M. M., Rocha Neto, M. P., Brito, L. M. P., Barreto, L. K. S., & Gurgel, F. F. (2016). Equidade de Gênero nas Organizações: O Trabalho e os Desafios da Mulher na Construção Civil. *Revista Organizações em Contexto*, 12(24), 283-305.

Souza, E. M., & Costa, A. M. (2013). Usos e significados do conhecimento histórico em estudos organizacionais: uma (re) leitura do taylorismo sob a perspectiva do poder disciplinar. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 1-15.

Souza, E. M., & Pereira, S. J. N. (2013). (Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(4), 76-105.

Souza, E. M. (2017). A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(3), 308-326.

Souza, P. M. R. A., Lopes, A. L. S. V., & Hilal, A. V. G. (2017). Centralidade do Trabalho na Perspectiva de Mulheres em Diferentes Faixas Etárias. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(1), 9-36

Souza, S., & Carvalho Neto, A. M. (2009). Reestruturação produtiva, trabalho e estratégias de desenvolvimento local à luz da teoria do novo regionalismo. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 270-293.

Soylu, S., & Sheehy-Skeffington, J. (2015). Asymmetric intergroup bullying: The enactment and maintenance of societal inequality at work. *Human Relations*, 68(7): 1099–1129.

Vasconcelos, Y. L. (2015). Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(4), 821-851.

Tapia, M. Ibsen, C. L. & Kochan, T. A (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socioecon Rev*; 13 (1): 157-184.

Uhr, D. A. P., Frio, G. S., Zibetti, A., & Uhr, J. G. Z. (2014). Um estudo sobre a discriminação salarial no mercado de trabalho dos administradores do Brasil. *Revista de Economia e Administração*, 13(2), 194-213.

YIN, R. K. (2005). Estudo de caso: planejamento e métodos. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman.

Zulato Barbosa, P. & Rocha-Coutinho, M. L. (2012). Ser Mulher Hoje: A Visão De Mulheres Que Não Desejam Ter Filho. *Psicologia & Sociedade*: 577-587.

**APÊNDICE A – Cláusulas geral: setor, abrangência, contratação e quantitativo**

<b>Setor profissional</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Documento</b>	<b>Cláusulas</b>
Aeronautas	Nacional	CCT	33
Aeroviários	Nacional	CCT	28
Alimentação	Rio Grande do Sul	CCT	18
Alimentação Avícolas	Caxias do Sul/RS	CCT	16
Alimentação Avícolas	Paraná	CCT	48
Alimentação BRASIL FOODS (BRF)	Concórdia/SC	ACT	15
Alimentação J. MACEDO	Bahia	ACT	36
Alimentação Laticínios	Goiás	CCT	5
Alimentação MONDELEZ BRASIL	Curitiba/PR	ACT	15
Alimentação NESTLÉ	São Paulo	ACT	24
Alimentação Panificação	São Paulo	CCT	12
Artefatos de Papel (Fed)	São Paulo	CCT	18
Asseio e Conservação	Paraná	CCT	11
Bancários	Nacional	CCT	70
Bancários BB	Nacional	ACT	118
Bancários CEF	Nacional	ACT	93
Borracha	São Paulo	CCT	21
Borracha GOODYEAR	Americana/SP	ACT	3
Borracha LANXESS	Pernambuco	ACT	32
Calçados	Fortaleza/CE	CCT	24
Calçados	Franca/SP	CCT	46
Calçados	Novo Hamburgo/RS	CCT	48
Calçados	Sapiranga/RS	CCT	42
Comércio	Belo Horizonte/MG	CCT	16
Comércio	Curitiba/PR	CCT	12
Comércio	Fortaleza/CE	CCT	27
Comércio	Pará	CCT	5
Comércio	Paraíba	CCT	12
Comércio	Sergipe	CCT	12
Comércio GLP	São Paulo	CCT	26
Comércio Hoteleiro e Similares	Curitiba/PR	CCT	12
Comércio Hoteleiro e Similares	Pernambuco	CCT	6
Comércio Hoteleiro e Similares	Rio de Janeiro/RJ	CCT	4
Comércio Lojista	Recife/PE	CCT	29
Comércio Lojista	Rio de Janeiro/RJ	CCT	24
Comércio Lojista	Salvador/BA	CCT	31
Comércio Lojista	São Paulo/SP	CCT	12
Comércio Lojista e de Material Óptico	Porto Alegre/RS	CCT	54
Comércio Supermercados	Salvador/BA	CCT	24

Comércio Varejista	Caxias do Sul/RS	CCT	36
Comércio Varejista	Distrito Federal	CCT	24
Comércio Varejista	Florianópolis/SC	CCT	7
Comércio Varejista	Goiás	CCT	12
Comércio Varejista e Atacadista	Rio Grande do Norte	CCT	12
Comércio Varejista e Atacadista	Santa Catarina	CCT	18
Comércio Varejista Gêneros Alimentícios	Porto Alegre/RS	CCT	40
Construção Civil	Camaçari/BA	CCT	20
Construção Civil	Candeias/BA	CCT	57
Construção Civil	Distrito Federal	CCT	8
Construção Civil	Fortaleza/CE	CCT	12
Construção Civil	João Pessoa/PB	CCT	10
Construção Civil	Manaus/AM	CCT	7
Construção Civil	Paraná	CCT	24
Construção Civil	Pernambuco	CCT	44
Construção Civil	Rio de Janeiro/RJ	CCT	20
Construção Civil	São Paulo/SP	CCT	5
Construção Civil HOLCIM	Minas Gerais	ACT	16
Construção Civil Mármore	Espírito Santo	CCT	5
Construção e Mobiliário	Bahia	CCT	23
Construção e Mobiliário	Bento Gonçalves/RS	CCT	22
Correios	Nacional	ACT	99
Edifícios	Florianópolis/SC	CCT	24
Edifícios	Pará	CCT	16
Edifícios	Rio de Janeiro/RJ	CCT	6
Eletricitários CEB	Distrito Federal	ACT	16
Eletricitários CELESC	Santa Catarina	ACT	56
Eletricitários CELPA	Pará	ACT	21
Eletricitários CEMIG	Minas Gerais	ACT	15
Eletricitários COELBA	Bahia	ACT	32
Eletricitários COPEL	Paraná	ACT	20
Eletricitários CPFL	São Paulo	ACT	15
Eletricitários ELETROBRÁS	Nacional	ACT	63
Eletricitários ELETROPAULO	São Paulo	ACT	23
Eletricitários ENERGISA	Sergipe	ACT	20
Eletricitários FURNAS	Nacional	ACT	4
Eletricitários ITAIPU	Foz do Iguaçu/PR	ACT	38
Eletricitários LIGHT	Rio de Janeiro	ACT	38
Eletricitários TRACTEBEL	Nacional	ACT	2
Enfermeiros	Curitiba/PR	CCT	12
Extrativa ARCELORMITTAL	Minas Gerais	ACT	10
Extrativa VALE DO RIO DOCE	Nacional	ACT	24

Frentistas	Minas Gerais	CCT	10
Fumageiros SOUZA CRUZ	Rio Grande do Sul	ACT	12
Garçons	Rio de Janeiro/RJ	CCT	6
Gráficos	Distrito Federal	CCT	20
Gráficos	Minas Gerais	CCT	15
Gráficos	Paraná	CCT	7
Gráficos	Rio Grande do Sul	CCT	25
Gráficos	São Paulo	CCT	49
Jornalistas	Belo Horizonte/MG	CCT	23
Jornalistas	Ceará	CCT	26
Jornalistas	Distrito Federal	CCT	52
Jornalistas	Santa Catarina	CCT	6
Jornalistas	São Paulo/SP	CCT	30
Jornalistas DIÁRIO DE PERNAMBUCO	Pernambuco	ACT	6
Limpeza Urbana	São Paulo/SP	CCT	25
Marceneiros	São Paulo	CCT	25
Médicos	Pernambuco	CCT	12
Metalúrgicos	Bahia	CCT	45
Metalúrgicos	Belo Horizonte/MG	CCT	74
Metalúrgicos	Blumenau/SC	CCT	20
Metalúrgicos	Caxias do Sul/RS	CCT	34
Metalúrgicos	Curitiba/PR	CCT	49
Metalúrgicos	Jaraguá do Sul/SC	CCT	39
Metalúrgicos	Juiz de Fora/MG	CCT	31
Metalúrgicos	Porto Alegre/RS	CCT	23
Metalúrgicos	Rio de Janeiro	CCT	30
Metalúrgicos (XIX-10)	ABC/SP	CCT	60
Metalúrgicos (XIX-10)	São Paulo/SP	CCT	60
Metalúrgicos (XIX-III)	ABC/SP	CCT	61
Metalúrgicos (XIX-III)	São Paulo/SP	CCT	63
Metalúrgicos APERAM	Minas Gerais	ACT	5
Metalúrgicos ARCELORMITTAL TUBARÃO	Espírito Santo	ACT	23
Metalúrgicos CSN	Rio de Janeiro	ACT	22
Metalúrgicos Eletroeletrônicos	Manaus/AM	CCT	39
Metalúrgicos Máquinas Agrícolas	Rio Grande do Sul	CCT	10
Metalúrgicos Mecânicos	Joinville/SC	CCT	6
Metalúrgicos SAMARCO	Espírito Santo	ACT	24
Metalúrgicos USIMINAS	Minas Gerais	ACT	9
Metroviários	Rio de Janeiro/RJ	CCT	30
Metroviários	São Paulo/SP	CCT	51
Papeleiros FÍBRIA	Espírito Santo	ACT	14

Papeleiros KLABIN	Lages/SC	ACT	20
Papeleiros SUZANO	Bahia	ACT	21
Petrobrás	Nacional	CCT	51
Petroquímicos	Camaçari/BA	CCT	44
Petroquímicos	Triunfo/RS	CCT	15
Plásticos	Bahia	CCT	59
Plásticos	Joinville/SC	CCT	5
Plásticos	Manaus/AM	CCT	22
Processamento de Dados	Pernambuco	CCT	18
Processamento de Dados	Rio de Janeiro	CCT	44
Processamento de Dados	Santa Catarina	CCT	12
Processamento de Dados	São Paulo	CCT	46
Processamento de Dados DATAPREV	Nacional	ACT	69
Processamento de Dados PRODEPA	Pará	ACT	30
Processamento de Dados SERPRO	Nacional	ACT	60
Professores	Bahia	CCT	6
Professores	Distrito Federal	CCT	34
Professores	Pará	CCT	24
Professores	Paraná	CCT	30
Professores	Pernambuco	CCT	30
Professores	Rio Grande do Sul	CCT	29
Professores	São Paulo	CCT	29
Purificação e Distribuição de Água CAERN	Rio Grande do Norte	ACT	23
Purificação e Distribuição de Água CAESB	Distrito Federal	ACT	18
Purificação e Distribuição de Água CASAN	Santa Catarina	ACT	23
Purificação e Distribuição de Água CEDAE	Rio de Janeiro	ACT	48
Purificação e Distribuição de Água COPASA	Minas Gerais	ACT	57
Purificação e Distribuição de Água COSANPA	Pará	ACT	39
Purificação e Distribuição de Água DESO	Sergipe	ACT	15
Purificação e Distribuição de Água MANAUS AMBIENTAL	Manaus/AM	ACT	15
Purificação e Distribuição de Água SABESP	São Paulo	ACT	7
Químicos	ABC e São Paulo/SP	CCT	95
Químicos ARAUCÁRIA NITROGENADOS	Paraná	ACT	17

Químicos Tintas e Vernizes	Rio de Janeiro/RJ	CCT	49
Químicos ULTRAFÉRTIL	Paraná	ACT	7
Radialistas	Rio de Janeiro	CCT	16
Radialistas	Rio Grande do Sul	CCT	12
Radialistas	São Paulo	CCT	22
Rádio e TV	Distrito Federal	CCT	22
Refeições Coletivas	São Paulo/SP	CCT	25
Rurais Agricultura	Vacaria/RS	CCT	10
Rurais Cana	Goiás	CCT	10
Rurais Cana	Pernambuco	CCT	61
Rurais Dendê	Tailândia/PA	CCT	4
Rurais Fruticultura	Rio Grande do Norte	CCT	9
Rurais Hortifruticultura	Juazeiro/BA	CCT	36
Rurais Pecuária	Bagé/RS	CCT	10
Serviços de Saúde	Campina Grande/PB	CCT	24
Serviços de Saúde	Campinas/SP	CCT	20
Serviços de Saúde	Porto Alegre/RS	CCT	40
Telefônicos Instalação	São Paulo	CCT	23
Telefônicos TELEFÔNICA	São Paulo	ACT	44
Telefônicos TELEMAR NORTE LESTE	Minas Gerais	ACT	16
Telefônicos TIM SUL CELULAR	Paraná	ACT	36
Telefônicos VIVO	Minas Gerais	ACT	35
Telemarketing	São Paulo	CCT	48
Telemarketing ASK	Paraná	ACT	23
Telemarketing BRASIL TELECOM	Paraná	ACT	38
Têxteis	Blumenau/SC	CCT	13
Têxteis	Brusque/SC	CCT	12
Têxteis	Caxias do Sul/RS	CCT	47
Têxteis	Ceará	CCT	30
Têxteis	Curitiba/PR	CCT	18
Têxteis	João Pessoa/PB	CCT	6
Têxteis	Juiz de Fora/MG	CCT	4
Têxteis	Paulista e Igarassu/PE	CCT	30
Têxteis	Rio Grande do Norte	CCT	18
Têxteis	São Paulo/SP	CCT	30
Transporte CBTU	Nacional	ACT	83
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Aracaju/SE	CCT	2
Transporte Coletivo Urbano de	Goiânia/GO	CCT	7

Passageiros			
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Manaus/AM	CCT	5
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Minas Gerais	CCT	18
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Natal/RN	CCT	6
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Paraná	CCT	6
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Rio de Janeiro/RJ	CCT	6
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Salvador/BA	CCT	30
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	São Paulo/SP	CCT	8
Vestuário	Colatina/ES	CCT	18
Vestuário	Goiânia/GO	CCT	8
Vestuário	São Paulo e Osasco/SP	CCT	42
Vidreiros	São Paulo	CCT	40
Vigilantes	Bahia	CCT	12
Vigilantes	Curitiba/PR	CCT	21
Vigilantes	Manaus/AM	CCT	36
Vigilantes	Pernambuco	CCT	11
Vigilantes	Rio de Janeiro/RJ	CCT	12
<b>Total</b>			<b>5503</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

#### APÊNDICE B – Cláusulas comuns: setores profissionais e cláusulas

Setor sindicado	Abrangência	Cláusulas
Bancários	Nacional	5
Bancários BB	Nacional	5
Bancários CEF	Nacional	3
Comércio Supermercados	Salvador/BA	6
Comércio Varejista	Caxias do Sul/RS	5
Construção Civil	Candeias/BA	5
Construção Civil	São Paulo/SP	2
Construção e Mobiliário	Bahia	4
Correios	Nacional	9
Eletricitários CELESC	Santa Catarina	9
Eletricitários ELETROBRÁS	Nacional	12
Eletricitários ITAIPU	Foz do Iguaçu/PR	5
Eletricitários LIGHT	Rio de Janeiro	2
Eletricitários COELBA	Bahia	4
Eletricitários ELETROPAULO	São Paulo	1

Gráficos	São Paulo	5
Jornalistas	Distrito Federal	6
Metalúrgicos	Belo Horizonte/MG	12
Metalúrgicos (XIX-10)	ABC/SP	5
Metalúrgicos (XIX-10)	São Paulo/SP	9
Metalúrgicos (XIX-III)	ABC/SP	10
Metalúrgicos (XIX-III)	São Paulo/SP	9
Metalúrgicos Eletroeletrônicos	Manaus/AM	6
Metroviários	São Paulo/SP	4
Petrobrás	Nacional	4
Plásticos	Bahia	12
Processamento de Dados	São Paulo	5
Processamento de Dados DATAPREV	Nacional	5
Purificação e Distribuição de Água COPASA	Minas Gerais	7
Purificação e Distribuição de Água CEDAE	Rio de Janeiro	6
Químicos	ABC e São Paulo/SP	10
Rurais Cana	Pernambuco	5
Serviços de Saúde	Porto Alegre/RS	6
Telefônicos TIM SUL CELULAR	Paraná	2
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Salvador/BA	6
Vigilantes	Manaus/AM	6
<b>TOTAL</b>		<b>217</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

### APÊNDICE C – Cláusulas mulheres: setores profissionais e cláusulas

Setor sindicado	Abrangência	Quantidade
Aeronautas	Nacional	28
Aeroviários	Nacional	17
Alimentação	Rio Grande do Sul	18
Alimentação Avícolas	Caxias do Sul/RS	16
Alimentação Avícolas	Paraná	42
Alimentação BRASIL FOODS (BRF)	Concórdia/SC	15
Alimentação J. MACEDO	Bahia	36
Alimentação MONDELEZ BRASIL	Curitiba/PR	15
Alimentação NESTLÉ	São Paulo	18
Alimentação Panificação	São Paulo	12
Artefatos de Papel (Fed)	São Paulo	18
Asseio e Conservação	Paraná	11
Bancários	Nacional	36
Bancários BB	Nacional	53
Bancários CEF	Nacional	46
Borracha	São Paulo	18
Borracha GOODYEAR	Americana/SP	3
Borracha LANXESS	Pernambuco	26

Calçados	Fortaleza/CE	24
Calçados	Franca/SP	46
Calçados	Novo Hamburgo/RS	48
Calçados	Sapiranga/RS	42
Comércio	Belo Horizonte/MG	16
Comércio	Curitiba/PR	12
Comércio	Fortaleza/CE	19
Comércio	Pará	5
Comércio	Paraíba	12
Comércio	Sergipe	12
Comércio GLP	São Paulo	21
Comércio Hoteleiro e Similares	Pernambuco	6
Comércio Hoteleiro e Similares	Curitiba/PR	12
Comércio Hoteleiro e Similares	Rio de Janeiro/RJ	4
Comércio Lojista	Recife/PE	29
Comércio Lojista	Rio de Janeiro/RJ	24
Comércio Lojista	Salvador/BA	18
Comércio Lojista	São Paulo/SP	12
Comércio Lojista e de Material Óptico	Porto Alegre/RS	48
Comércio Supermercados	Salvador/BA	12
Comércio Varejista	Caxias do Sul/RS	19
Comércio Varejista	Distrito Federal	24
Comércio Varejista	Florianópolis/SC	7
Comércio Varejista	Goiás	12
Comércio Varejista	Caxias do Sul/RS	2
Comércio Varejista e Atacadista	Rio Grande do Norte	12
Comércio Varejista e Atacadista	Santa Catarina	18
Comércio Varejista Gêneros Alimentícios	Porto Alegre/RS	34
Construção Civil	Camaçari/BA	10
Construção Civil	Candeias/BA	35
Construção Civil	Distrito Federal	8
Construção Civil	Fortaleza/CE	6
Construção Civil	João Pessoa/PB	10
Construção Civil	Manaus/AM	7
Construção Civil	Paraná	12
Construção Civil	Pernambuco	30
Construção Civil	Rio de Janeiro/RJ	12
Construção Civil HOLCIM	Minas Gerais	10
Construção Civil Mármore	Espírito Santo	5
Construção e Mobiliário	Bahia	8
Construção e Mobiliário	Bento Gonçalves/RS	22
Correios	Nacional	46
Edifícios	Pará	12
Edifícios	Florianópolis/SC	17
Edifícios	Rio de Janeiro/RJ	6

Eletricitários CEB	Distrito Federal	16
Eletricitários CELESC	Santa Catarina	11
Eletricitários CELPA	Pará	20
Eletricitários CEMIG	Minas Gerais	9
Eletricitários COPEL	Paraná	15
Eletricitários CPFL	São Paulo	13
Eletricitários ELETROPAULO	São Paulo	13
Eletricitários ENERGISA	Sergipe	10
Eletricitários FURNAS	Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais e Tocantins	4
Eletricitários ITAIPU	Foz do Iguaçu/PR	18
Eletricitários LIGHT	Rio de Janeiro	30
Eletricitários COELBA	Bahia	10
Eletricitários ELETROBRÁS	Nacional	33
Enfermeiros	Curitiba/PR	12
Extrativa ARCELORMITTAL	Minas Gerais	10
Extrativa VALE DO RIO DOCE	Nacional	18
Frentistas	Minas Gerais	10
Fumageiros SOUZA CRUZ	Rio Grande do Sul	12
Garçons	Rio de Janeiro/RJ	6
Gráficos	Distrito Federal	15
Gráficos	Minas Gerais	10
Gráficos	Paraná	7
Gráficos	Rio Grande do Sul	24
Gráficos	São Paulo	32
Jornalistas	Belo Horizonte/MG	18
Jornalistas	Ceará	25
Jornalistas	Distrito Federal	30
Jornalistas	Santa Catarina	6
Jornalistas	São Paulo/SP	20
JornalistasDIÁRIO DE PERNAMBUCO	Pernambuco	6
Limpeza Urbana	São Paulo/SP	24
Marceneiros	São Paulo	25
Médicos	Pernambuco	12
Metalúrgicos	Bahia	40
Metalúrgicos	Belo Horizonte/MG	48
Metalúrgicos	Blumenau/SC	20
Metalúrgicos	Caxias do Sul/RS	34
Metalúrgicos	Curitiba/PR	42
Metalúrgicos	Jaraguá do Sul/SC	36
Metalúrgicos	Juiz de Fora/MG	31
Metalúrgicos	Porto Alegre/RS	23
Metalúrgicos	Rio de Janeiro	24
Metalúrgicos (XIX-10)	ABC/SP	39
Metalúrgicos (XIX-10)	São Paulo/SP	40

Metalúrgicos (XIX-III)	ABC/SP	46
Metalúrgicos (XIX-III)	São Paulo/SP	48
Metalúrgicos APERAM	Minas Gerais	5
Metalúrgicos ARCELORMITTAL TUBARÃO	Espírito Santo	18
Metalúrgicos CSN	Rio de Janeiro	22
Metalúrgicos Eletroeletrônicos	Manaus/AM	23
Metalúrgicos Máquinas Agrícolas	Rio Grande do Sul	6
Metalúrgicos Mecânicos	Joinville/SC	6
Metalúrgicos SAMARCO	Espírito Santo	22
Metalúrgicos USIMINAS	Minas Gerais	9
Metroviários	Rio de Janeiro/RJ	27
Metroviários	São Paulo/SP	36
Papeleiros FÍBRIA	Espírito Santo	8
Papeleiros KLABIN	Lages/SC	15
Papeleiros SUZANO	Bahia	16
PETROBRAS	Nacional	32
Petroquímicos	Camaçari/BA	32
Petroquímicos	Triunfo/RS	11
Plásticos	Bahia	30
Plásticos	Joinville/SC	5
Plásticos	Manaus/AM	16
Processamento de Dados	Pernambuco	18
Processamento de Dados	Rio de Janeiro	32
Processamento de Dados	Santa Catarina	6
Processamento de Dados	São Paulo	30
Processamento de Dados DATAPREV	Nacional	31
Processamento de Dados PRODEPA	Pará	18
Processamento de Dados SERPRO	Nacional	35
Professores	Bahia	6
Professores	Distrito Federal	34
Professores	Pará	24
Professores	Paraná	30
Professores	Pernambuco	30
Professores	Rio Grande do Sul	29
Professores	São Paulo	29
Purificação e Distribuição de Água CAERN	Rio Grande do Norte	18
Purificação e Distribuição de Água CAESB	Distrito Federal	12
Purificação e Distribuição de Água CASAN	Santa Catarina	12
Purificação e Distribuição de Água CEDAE	Rio de Janeiro	24
Purificação e Distribuição de Água COPASA	Minas Gerais	43
Purificação e Distribuição de Água COSANPA	Pará	33
Purificação e Distribuição de Água DESO	Sergipe	10
Purificação e Distribuição de Água MANAUS	Manaus/AM	15

AMBIENTAL		
Purificação e Distribuição de Água SABESP	São Paulo	7
Químicos	ABC e São Paulo/SP	40
Químicos ARAUCÁRIA NITROGENADOS	Paraná	17
Químicos Tintas e Vernizes	Rio de Janeiro/RJ	33
Químicos ULTRAFÉRTIL	Paraná	7
Radialistas	Rio de Janeiro	16
Radialistas	Rio Grande do Sul	12
Radialistas	São Paulo	22
Rádio e TV	Distrito Federal	22
Refeições Coletivas	São Paulo/SP	25
Rurais Agricultura	Vacaria/RS	10
Rurais Cana	Goiás	5
Rurais Cana	Pernambuco	51
Rurais Dendê	Tailândia/PA	4
Rurais Fruticultura	Rio Grande do Norte	7
Rurais Hortifruticultura	Juazeiro/BA	28
Rurais Pecuária	Bagé/RS	10
Serviços de Saúde	Campina Grande/PB	24
Serviços de Saúde	Campinas/SP	20
Serviços de Saúde	Porto Alegre/RS	24
Telefônicos Instalação	São Paulo	16
Telefônicos TELEFÔNICA	São Paulo	35
Telefônicos TELEMAR NORTE LESTE	Minas Gerais	15
Telefônicos TIM SUL CELULAR	Paraná	17
Telefônicos VIVO	Minas Gerais	30
Telemarketing	São Paulo	35
Telemarketing ASK	Paraná	16
Telemarketing BRASIL TELECOM	Paraná	20
Têxteis	Blumenau/SC	13
Têxteis	Brusque/SC	12
Têxteis	Caxias do Sul/RS	47
Têxteis	Ceará	30
Têxteis	Curitiba/PR	18
Têxteis	João Pessoa/PB	6
Têxteis	Juiz de Fora/MG	4
Têxteis	Paulista e Igarassu/PE	25
Têxteis	Rio Grande do Norte	12
Têxteis	São Paulo/SP	30
Transporte CBTU	Nacional	66
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Aracaju/SE	2
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Manaus/AM	5
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Natal/RN	6
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Rio de Janeiro/RJ	6
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Salvador/BA	18

Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	São Paulo/SP	7
Transporte Rodoviário de Cargas	Paraná	6
Transporte Rodoviário de Passageiros	Minas Gerais	18
Vestuário	Colatina/ES	18
Vestuário	Goiânia/GO	8
Vestuário	São Paulo e Osasco/SP	35
Vidreiros	São Paulo	32
Vigilantes	Manaus/AM	24
Vigilantes	Pernambuco	6
Vigilantes	Rio de Janeiro/RJ	6
Vigilantes	Curitiba/PR	15
<b>TOTAL</b>		<b>4130</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

#### APÊNDICE D – Cláusulas pessoas que apresentam relacionamento homoafetivo: setores profissionais e cláusulas

Setor sindicado	Abrangência	Cláusulas
Aeronautas	Nacional	5
Aeroviários	Nacional	5
Bancários	Nacional	6
Bancários BB	<b>Nacional</b>	<b>18</b>
Bancários CEF	<b>Nacional</b>	<b>29</b>
Construção Civil HOLCIM	Minas Gerais	4
Correios	Nacional	6
Eletricitários CELESC	Santa Catarina	5
Extrativa VALE DO RIO DOCE	Nacional	4
Metroviários	Rio de Janeiro/RJ	3
Petroquímicos	Camaçari/BA	8
Processamento de Dados	Rio de Janeiro	4
Processamento de Dados DATAPREV	Nacional	6
Processamento de Dados SERPRO	Nacional	9
Químicos	ABC e São Paulo/SP	5
Telefônicos TELEFÔNICA	São Paulo	2
Telefônicos TIM SUL CELULAR	Paraná	4
Telemarketing	São Paulo	3
TIM SUL CELULAR	Paraná	3
<b>Total</b>		<b>129</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

#### APÊNDICE E – Cláusulas pessoas com deficiências: setores profissionais e cláusulas

Setor sindicado	Abrangência	Cláusulas
-----------------	-------------	-----------

Aeroviários	Nacional	6
Alimentação Avícola	Paraná	6
Alimentação Laticínios	Goiás	5
Alimentação NESTLÉ	São Paulo	6
Bancários	Nacional	6
Bancários BB	Nacional	9
Borracha	São Paulo	3
Borracha LANXESS	Pernambuco	6
Comércio GLP	São Paulo	5
Comércio Varejista	Caxias do Sul/RS	5
Construção Civil	Camaçari/BA	10
Construção Civil	Candeias/BA	12
Construção Civil	Paraná	12
Construção Civil	Pernambuco	14
Construção Civil	Rio de Janeiro/RJ	8
Construção Civil	Fortaleza/CE	6
Construção Civil HOLCIM	Minas Gerais	2
Construção e Mobiliário	Bahia	6
Correios	Nacional	11
Edifícios	Florianópolis/SC	7
Edifícios	Pará	4
Eletricitários CELESC	Santa Catarina	18
Eletricitários CELPA	Pará	1
Eletricitários CEMIG	Minas Gerais	3
Eletricitários COELBA	Bahia	5
Eletricitários COPEL	Paraná	5
Eletricitários CPFL	São Paulo	2
Eletricitários ELETROPAULO	São Paulo	9
Eletricitários ENERGISA	Sergipe	10
Eletricitários ITAIPU	Foz do Iguaçu/PR	5
Eletricitários LIGHT	Rio de Janeiro	2
Eletricitários TRACTEBEL	Nacional	2
Gráficos	Distrito Federal	5
Gráficos	Minas Gerais	5
Gráficos	Rio Grande do Sul	1
Gráficos	São Paulo	6
Jornalistas	Belo Horizonte/MG	1
Jornalistas	São Paulo/SP	5
Jornalistas	Ceará	1
Limpeza Urbana	São Paulo/SP	1
Metalúrgicos	Bahia	5
Metalúrgicos	Curitiba/PR	7
Metalúrgicos	Rio de Janeiro	6
Metalúrgicos (XIX-10)	ABC/SP	6
Metalúrgicos (XIX-10)	São Paulo/SP	6

Metalúrgicos ARCELORMITTAL TUBARÃO	Espírito Santo	5
Metalúrgicos SAMARCO	Espírito Santo	2
Papeleiros FÍBRIA	Espírito Santo	6
Papeleiros KLABIN	Lages/SC	5
Papeleiros SUZANO	Bahia	5
Petrobrás	Nacional	5
Petroquímicos	Camaçari/BA	4
Petroquímicos	Triunfo/RS	2
Plásticos	Bahia	6
Plásticos	Manaus/AM	5
Processamento de Dados	Rio de Janeiro	8
Processamento de Dados	Santa Catarina	6
Processamento de Dados	São Paulo	6
Processamento de Dados DATAPREV	Nacional	18
Processamento de Dados PRODEPA	Pará	6
Processamento de Dados SERPRO	Nacional	11
Purificação e Distribuição de Água CAERN	Rio Grande do Norte	1
Purificação e Distribuição de Água CAESB	Distrito Federal	6
Purificação e Distribuição de Água CASAN	Santa Catarina	11
Purificação e Distribuição de Água CEDAE	Rio de Janeiro	6
Purificação e Distribuição de Água COPASA	Minas Gerais	7
Purificação e Distribuição de Água COSANPA	Pará	1
Purificação e Distribuição de Água DESO	Sergipe	5
Químicos	ABC e São Paulo/SP	10
Químicos Tintas e Vernizes	Rio de Janeiro/RJ	11
Rurais Fruticultura	Rio Grande do Norte	2
Telefônicos Instalação	São Paulo	4
Telefônicos TELEFÔNICA	São Paulo	7
Telefônicos TELEMAR NORTE LESTE	Minas Gerais	1
Telefônicos VIVO	Minas Gerais	5
Telemarketing	São Paulo	6
Telemarketing ASK	Paraná	6
Telemarketing BRASIL TELECOM	Paraná	12
Têxteis	Rio Grande do Norte	6
TIM SUL CELULAR	Paraná	4
Transporte CBTU	Nacional	11
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	Goiânia/GO	7
Transporte Coletivo Urbano de Passageiros	São Paulo/SP	1
Vestuário	São Paulo e Osasco/SP	7
Vidreiros	São Paulo	6
Vigilantes	Bahia	12
Vigilantes	Curitiba/PR	6
Vigilantes	Pernambuco	5
Vigilantes	Rio de Janeiro/RJ	6
<b>TOTAL</b>		<b>538</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

**APÊNDICE F – Cláusulas assédio moral: setores profissionais e cláusulas**

<b>Setor sindicado</b>	<b>Abrangência</b>	<b>Cláusulas</b>
Bancários BB	Nacional	6
Bancários CEF	Nacional	1
Comércio	Fortaleza - CE	4
Comércio Lojista e de Material Óptico	Porto Alegre/RS	6
Comércio Varejista Gêneros Alimentícios	Porto Alegre/RS	6
Correios	Nacional	5
Eletricitários CEMIG	Minas Gerais	2
Eletricitários ITAIPU	Foz do Iguaçu/PR	5
Extrativa VALE DO RIO DOCE	Nacional	2
Gráficos-SP	São Paulo	1
Jornalistas	Belo Horizonte/MG	4
Jornalistas	São Paulo/SP	5
Metalúrgicos	Belo Horizonte/MG	4
Metalúrgicos	Jaraguá do Sul/SC	3
Metalúrgicos Máquinas Agrícolas	Rio Grande Do Sul	4
Petroquímicos	Triunfo/RS	2
Plásticos	Bahia	5
Plásticos	Manaus-AM	1
Processamento de Dados PRODEPA	Pará	6
Processamento de Dados SERPRO	Nacional	5
Purificação e Distribuição de Água CAERN	Rio Grande Do Norte	4
Purificação e Distribuição de Água CEDAE	Rio de Janeiro	2
Purificação e Distribuição de Água COSANPA	Pará	5
Químicos	ABC e São Paulo/SP	5
Químicos Tintas e Vernizes	Rio de Janeiro/RJ	5
Rurais Cana	Pernambuco	5
Rurais Hortifruticultura	Juazeiro/BA	4
Serviços de Saúde	Porto Alegre/RS	4
Telefônicos Instalação	São Paulo	3
Telefônicos TIM SUL CELULAR	Paraná	2
Telemarketing	São Paulo	4
Telemarketing ASK	Paraná	1
Telemarketing BRASIL TELECOM	Paraná	6
Têxteis	Paulista e Igarassu/PE	5
Transporte CBTU	Nacional	6
Vidreiros	São Paulo	2
<b>Total</b>		<b>140</b>

Fonte: Elaborado pelo autor