

estudos e pesquisas

Nº 76 - maio de 2015

A saúde do trabalhador no processo de negociação coletiva no Brasil

DI ESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

SUMÁRIO

- 1 Introdução**
- 2 Saúde do Trabalhador no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE)**
 - 2.1 *O painel analisado*
 - 2.2 *Análise das cláusulas negociadas*
 - 2.3 *Os determinantes do processo saúde-doença: para além da negociação dos riscos físicos*
 - 2.4 *Inovações tecnológicas e organizacionais*
 - 2.5 *Intensidade do trabalho*
 - 2.6 *Ritmo de trabalho*
 - 2.7 *Violência, assédio moral organizacional e assédio sexual*
 - 2.8 *Estresse no trabalho*
 - 2.9 *Dependência*
 - 2.10 *Qualidade de vida no trabalho*
 - 2.11 *Espaços de lazer*
- 3 Cláusulas de Saúde e Segurança: riscos físicos no trabalho**
 - 3.1 *Saúde e segurança no trabalho*
 - Equipamentos de segurança e ferramentas de trabalho*
 - Uniformes*
 - Prevenção de acidentes e doenças do trabalho*
 - Profissionais de saúde*
 - Exame médico*
 - Riscos físicos*
 - 3.2 *Condições do local de trabalho e maquinário*
 - Condições do local de trabalho*
 - Insalubridade*
 - Periculosidade*
 - Manutenção de máquinas e equipamentos*
 - 3.3 *Acidentes de trabalho*
 - Informação sobre acidentes e/ou doenças do trabalho*
 - Primeiros socorros*
 - Acompanhamento de acidentados e/ou portadores de doença profissional*
 - Readaptação acidentado e/ou portador de doença profissional*
 - Auxílio doença*
 - 3.4 *Participação do trabalhador*
 - Cipa*
 - Comissões de saúde*
 - Participação*
 - Acesso ao local de trabalho*
 - 3.5 *Doenças Não Profissionais*
 - Assistência médica*

- Estabilidade doenças não profissionais*
- 3.6 Garantias para as Mulheres
Adaptação da função da gestante
Jornada da mulher
Licença remunerada
Licença não remunerada
Violência doméstica
Lei Maria da Penha
- 3.7 Garantias para Trabalhadores com Deficiência
Acessibilidade
Contratação de estudantes com deficiência
- 4 Saúde do Trabalhador no Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)**
- 4.1 As greves no Brasil durante o triênio 2010-2012
Greves e horas paradas
Caráter das reivindicações
- 4.2 A saúde do trabalhador como tema das reivindicações das greves
Greves e horas paradas por esfera
Atividade econômica e nível administrativo
Caráter das reivindicações
Principais reivindicações e construção do tema saúde do trabalhador
- 5 Conclusão**
- 6 Referências Bibliográficas**
- 7 Anexo**

1. Introdução

Este estudo apresenta pesquisa inédita elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, com o objetivo de analisar o conteúdo das cláusulas negociadas e das reivindicações de greves que abordam o tema saúde do trabalhador. As informações foram coletadas de dois bancos de dados do Departamento, o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC e o Sistema de Acompanhamento de Greves - SAG.

O DIEESE realiza assessoria, pesquisa e formação sobre saúde do trabalhador desde 2008, por demanda da direção sindical, o que resultou em processo sistemático de incorporação do tema às atividades realizadas pela entidade.

Em 2010, o Fórum Nacional das Centrais Sindicais sobre Saúde do Trabalhador - FNCSSST se formou a partir da pesquisa-formação realizada pelo DIEESE. Esse Fórum, composto por seis centrais sindicais, DIEESE e Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho - Diesat, realiza reuniões periódicas desde 2013.

No mesmo ano, em projeto com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, foi possível criar a Linha de Pesquisa em Saúde do Trabalhador da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho, com a premissa de produzir novos conhecimentos sobre a relação entre o trabalho e o processo de saúde e adoecimento, a partir de estudos qualitativos e quantitativos.

Entre as atividades já desenvolvidas e em elaboração estão a análise e sistematização de pesquisas internacionais sobre condições de trabalho e saúde do trabalhador; a elaboração de um anuário de saúde, com informações nacionais; e a realização de um seminário internacional sobre *Saúde, Trabalho e Ação Sindical*, em 2015.

Ainda dentro da Linha de Pesquisa em Saúde do Trabalhador, em novembro de 2014, a Escola DIEESE realizou um curso de extensão, com a participação de dirigentes sindicais e técnicos da instituição. Também está em elaboração, na Pesquisa de Emprego e Desemprego PED-DIEESE, um bloco temático com questões específicas sobre saúde do trabalhador.

Além de várias participações e experiências em atividades sindicais e acadêmicas, destaca-se o envolvimento de técnicos do DIEESE na organização, realização e análise

da pesquisa sobre o perfil dos participantes da IV Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores e Trabalhadoras, realizada em dezembro de 2014, em Brasília.

A produção e a realização desse conjunto de atividades levaram o DIEESE a criar o programa “Saúde, Trabalho e Ação Sindical”. Para a construção desse programa foi necessário definir a maneira como o DIEESE iria abordar a temática da saúde do trabalhador. Isto é, a partir de qual concepção de saúde? De qual compreensão da relação entre saúde e doença? De qual olhar para a relação entre trabalho e saúde? Como contribuir para a ação sindical nos mais diversos espaços de atuação? Quais as informações necessárias?

Ao final, a principal ideia resultante dessa construção é que a possibilidade de a ação sindical intervir, efetivamente, nos determinantes do adoecimento está relacionada, diretamente, à sua capacidade em intervir no trabalho, ou seja, na organização do local de trabalho. Mas, o que significa intervir no trabalho? Significa agir em relação às suas diversas dimensões: condições organizacionais e físicas do trabalho; situações de trabalho; relações de trabalho; formas de gestão; ambiente de trabalho, entre outros. Significa ainda compreender estas dimensões em diálogo com os valores da sociedade e com o momento histórico (DIEESE, 2013). É ainda compreender como os trabalhadores vivenciam o trabalho (DAL ROSSO, 2008).

É a partir dessa concepção da relação entre saúde e trabalho que foram analisadas as cláusulas dos acordos e convenções coletivas contidas no SACC e as reivindicações das greves que fazem parte do SAG. Uma abordagem ampliada e que não se restringe aos riscos físicos presentes nos locais de trabalho, incorporando os diversos determinantes do processo saúde-doença. Assim, serão apresentados os temas tradicionalmente tratados em relação à saúde do trabalhador, como adicionais de insalubridade e periculosidade, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Cipa, auxílio-doença, Equipamentos de Proteção Individual - EPIs, Equipamentos de proteção coletiva - EPCs e uniformes, mas também serão analisadas outras dimensões do trabalho, como os aspectos organizacionais e gerenciais que têm impactos significativos nas relações. Para isso, serão consideradas também questões que abordam a intensidade do trabalho, violência no trabalho, assédio organizacional, ritmo intenso de trabalho e demais circunstâncias que afetam os trabalhadores do ponto de vista físico, mental e emocional.

2. Saúde do trabalhador no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE)

A análise da negociação coletiva das cláusulas relativas à saúde do trabalhador teve por base os acordos coletivos, convenções coletivas e sentenças normativas registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE).

O SACC-DIEESE é um sistema desenvolvido pelo Departamento para registro das informações contidas nos documentos resultantes dos processos de negociação coletiva de trabalho (acordos coletivos, convenções coletivas e termos aditivos) e nos documentos resultantes de acordos judiciais ou julgamentos de dissídios coletivos (sentenças normativas) no âmbito da Justiça do Trabalho, das principais categorias profissionais brasileiras.

Entre 1993 e 2002, o sistema registrou documentos produzidos por 94 unidades de negociação¹, que abrangiam os trabalhadores de cerca de 30 categorias profissionais da esfera privada nos setores da indústria, do comércio e dos serviços. Estavam cobertos pelo painel do SACC-DIEESE os trabalhadores de 14 unidades da Federação em quatro regiões geográficas.

A partir de 2010, o SACC-DIEESE passou a registrar mais cinco unidades de negociação do estado do Amazonas, antes pouco representado, chegando ao total de 225 unidades de negociação - tamanho atual do painel (Anexo I) do sistema².

A constituição do painel procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, de forma a permitir a difusão das principais garantias contratuais resultantes desses processos. Isso foi possível graças à estrutura

1 Por unidade de negociação entende-se cada núcleo de negociação coletiva formado por representantes patronais e de trabalhadores que pretende resultar em documento(s) formalizado(s) com regulamentações sobre condições de remuneração e trabalho. A título de exemplo, tome-se o caso do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo. Este sindicato negocia em torno de nove convenções coletivas de trabalho ao ano, além de acordos coletivos assinados diretamente com empresas do setor. Cada convenção coletiva regulamenta as condições de remuneração e trabalho dos empregados de um determinado segmento do Comércio, uma vez que são negociados, cada qual, com uma entidade patronal representante de um segmento do setor. Pode-se dizer, portanto, que o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo participa de nove unidades de negociação, além daquelas que resultam em acordos coletivos (negociados diretamente com empresas).

2 A soma de unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE totaliza 225 porque, ao longo dos anos, quatro unidades de negociação acompanhadas pelo Sistema deixaram de existir. A relação encontra-se no anexo ao final do texto.

nacional do DIEESE, presente em todas as regiões geográficas do território brasileiro e em entidades sindicais representativas de trabalhadores dos mais diversos setores da economia (Anexo I).

No SACC-DIEESE, todas as cláusulas constantes de um documento são cadastradas segundo um modelo próprio de classificação, organizado em três níveis: temas, grupos e tipos de cláusula. Esse modelo permite a comparação dos documentos de categorias profissionais diferentes, dado que cláusulas de conteúdos semelhantes são registradas sob um mesmo título (tipos de cláusulas) e organizadas, segundo afinidade de conteúdo, em grupos e temas de cláusulas. Os temas que organizam a tipologia de cláusulas do SACC-DIEESE estão explicitados no Anexo II.

O SACC-DIEESE prevê ainda um segundo recurso de identificação dos conteúdos das cláusulas, que são as palavras-chave. No sistema, estão previstas cerca de 100 palavras-chave sobre os mais diversos assuntos – sejam eles atinentes a questões transversais (aquelas presentes nos mais diversos temas, grupos e tipos de cláusulas), como “mulher” e “negro”, para cláusulas que versam sobre garantias relativas a gênero e raça, ou sobre formas de aplicação de uma garantia, como “parcelamento”, “antecipação” e “adiamento”, entre outras possibilidades que o recurso a palavras-chave permite.

2.1 Painel analisado

Para a análise das cláusulas sobre saúde do trabalhador serão considerados todos os documentos registrados no SACC-DIEESE para os anos de 2010 a 2012 (Anexo III). No período, o número de unidades de negociação com documentos registrados varia uma vez que nem sempre as categorias profissionais, acompanhadas pelo sistema, conseguem chegar a acordo e produzir um contrato coletivo.

Em média são registradas no SACC-DIEESE cerca de 16 mil cláusulas ao ano, número que pode variar de acordo com a quantidade de documentos registrados. No período de 2010 a 2012, foram registradas 46.806 cláusulas. Destas, 9.492 referiam-se a questões relativas à saúde do trabalhador. Na média, cláusulas sobre saúde representam aproximadamente 20% do total de cláusulas registradas no SACC-DIEESE por ano.

Este estudo não apresentará uma análise de todas as cláusulas de saúde presentes no SACC-DIEESE, pois o objetivo é assinalar as garantias mais importantes que constam

nos documentos, chamando a atenção para os principais avanços observados. O estudo traz, portanto, uma abordagem qualitativa da negociação coletiva de cláusula de saúde, o que não impedirá a apresentação de dados quantitativos sobre o material pesquisado (Anexos). Para tal, também será realizada uma comparação com a legislação brasileira, quando for o caso.

É importante mencionar que os documentos analisados são compostos por contratos coletivos selecionados e não constituem, portanto, uma amostra estatística. Isso significa que os resultados desse estudo não são passíveis de generalização para o universo de trabalhadores do Brasil. Entretanto, apresentam referências do que tem sido conquistado nas negociações coletivas no país (GEBRIM, COSTA e BENEVIDES, 2011).

2.2 Análise das cláusulas negociadas

A negociação coletiva é uma etapa essencial para a construção ou ampliação de direitos dos trabalhadores homens e mulheres. Apesar dos avanços conquistados nos últimos anos, as cláusulas relativas à saúde do trabalhador conquistadas nas negociações coletivas ainda são pouco desenvolvidas, muitas vezes tratando do tema de forma desarticulada, sem uma preocupação global com os fatores determinantes no processo saúde-doença. Muitas vezes, por sinal, as garantias presentes nos documentos são reproduções de garantias já determinadas por lei. Por um lado, essa constatação demonstra o quanto ainda é preciso avançar e, ao mesmo tempo, evidencia o quanto é difícil negociar sobre este tema, dada a sua relação direta com a forma de organizar e gerir o trabalho. Ou seja, a possibilidade de intervir no processo saúde-doença está diretamente relacionada à capacidade de intervenção no trabalho.

Nesta seção, serão analisadas as principais garantias presentes nos contratos coletivos registrados no SACC-DIEESE relativas à saúde do trabalhador. Elas foram agrupadas segundo afinidades de temas. Além de um resumo das cláusulas, será apresentada uma breve explicação sobre os direitos assegurados ao trabalhador pela legislação brasileira.

Na primeira parte serão tratadas as cláusulas que ampliam o enfoque da saúde do trabalhador nas negociações, incluindo temas que consideram os determinantes do adoecimento do trabalhador, portanto, mais vinculadas à organização, às condições de trabalho, às relações de trabalho e à forma de gestão. Isto é, são cláusulas que abordam

elementos muitas vezes “invisíveis” ou “invisibilizados” no local de trabalho, como a intensificação e ritmo do trabalho, assédio moral e fatores psicossociais, que em alguns casos resultam em doenças crônicas, dificilmente relacionadas ao trabalho, dada a complexidade de diagnóstico e subjetividade que permeiam esses casos.

Na segunda parte desta seção, serão analisadas as cláusulas com o enfoque sobre Saúde que pode ser denominada como “tradicional”, que abrange a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho e os procedimentos a serem tomados em caso de acidentes. Esta dimensão “tradicional” da saúde do trabalhador normalmente restringe o seu olhar ao ambiente físico de trabalho e enfatiza muito as consequências do adoecimento e dos acidentes de trabalho.

2.3. Os determinantes do processo saúde-doença: para além da negociação dos riscos físicos

Nas negociações coletivas de trabalho, o tema da saúde ainda é abordado, majoritariamente, pelo aspecto das ameaças físicas à saúde do trabalhador, com destaque para as cláusulas que tratam de questões muito básicas, como água potável, uniformes, EPIs, primeiros socorros e manutenção de máquinas. Também foi observado que são muito frequentes cláusulas que tratam das consequências do adoecimento e dos acidentes de trabalho, além dos diferentes tipos de adicionais. Por outro lado, questões como o acesso à informação e participação efetiva dos trabalhadores foi pouco observada.

A partir da concepção do trabalho como determinante no processo saúde-doença (CARDOSO, 2014), a análise realizada no item a seguir tem a intenção de verificar se o processo de negociação coletiva também prevê formas de intervenção nos determinantes e nas causas do processo de adoecimento. Neste caso, o trabalho é considerado nas suas diversas dimensões como a organização, a gestão, as relações de trabalho, bem como as condições de trabalho.

Assim, as cláusulas que serão apresentadas a seguir fazem parte de uma abordagem das garantias à saúde, em que o adoecimento passa a ser visto não como consequência exclusiva de um fator traumático como acidente, por exemplo, mas também como o resultado de um processo relacionado à forma como o trabalho é organizado e gerido. Os grupos abordam as seguintes questões:

- Introdução de novas tecnologias no local de trabalho;
- Intensidade do trabalho;
- Ritmo de trabalho;
- Assédio moral organizacional;
- Assédio sexual;
- Violência física;
- Estresse;
- Dependência química.

Comparativamente, pode-se observar que ainda são poucas as cláusulas que abordam essas questões, o que mostra que este é um tema ainda pouco discutido nas mesas de negociação.

2.4 Inovações tecnológicas e organizacionais

A introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho traz consigo diversas mudanças na relação do trabalhador com a função até então desempenhada, assim como na relação entre os trabalhadores e entre estes e as gerências. Através do SACC-DIEESE é possível observar como os trabalhadores e as empresas negociam, ou não, para se adaptar ou intervir nessa nova realidade.

As cláusulas que tratam do assunto são classificadas como *inovações tecnológicas e organizacionais*. A legislação não define como as empresas devem lidar com esse processo e, muito menos, as formas como os trabalhadores e seus representantes podem intervir nas mudanças técnico-organizacionais definidas e implantadas pelas empresas. Nos poucos contratos coletivos que abordam esse tema, é determinado que, no caso da introdução de uma nova tecnologia por parte da empresa, esta deve qualificar seus trabalhadores para operá-la. Nos casos em que há extinção de vagas, as cláusulas garantem que os trabalhadores sejam remanejados para outras áreas, evitando assim que sejam demitidos.

Há ainda cláusulas pontuais que determinam que as novas tecnologias que trouxerem alterações substanciais serão apresentadas primeiramente aos sindicatos e às Cipas, indicando seus objetivos, avanços e ganhos sociais para a categoria abrangida. Essa é uma questão muito importante, ou seja, é preciso conhecer o que será alterado

antes da sua implantação, de forma a evitar consequências negativas para os trabalhadores. Isto porque, a implantação de uma nova tecnologia pode levar, muitas vezes, ao aumento do ritmo ou da intensidade do trabalho, por exemplo. Além disso, as mudanças constantes também são fonte de adoecimento no trabalho (CARDOSO, 2013).

Entre os documentos constantes no SACC, há unidades de negociação que garantem estabilidade de dois meses para os funcionários não aproveitados pelo setor que adotar alguma novidade tecnológica. Outro instrumento normativo, que abrange os trabalhadores do transporte, orienta que as empresas se comprometam a não dispensar os cobradores que integram os seus quadros funcionais quando forem instaladas catracas eletrônicas em seus veículos.

Petrobras

Cláusula nº 159 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS

(...)

§ Único - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação aos Sindicatos e as CIPAs, cujas bases forem abrangidas, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

Jornalistas - CE

Cláusula nº 030 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

NOVAS TECNOLOGIAS

As empresas que pretendem incorporar novas tecnologias obrigam-se a avisar ao Sindicato Profissional com 06 meses de antecedência e a manter os empregados do setor informados dos projetos em andamento.

§ 1º - As empresas deverão oferecer aos empregados do setor, onde se implantarem tais sistemas, a oportunidade de sua adaptação às novas técnicas e equipamentos, mediante aprendizagem e cursos externos, realizados dentro da jornada de trabalho, custeados pela empresa.

§ 2º - A reciclagem dos funcionários do setor deverá ocorrer até 02 meses antes da implantação dos novos equipamentos.

§ 3º - Para a realização da reciclagem, os funcionários serão liberados sem prejuízo de salários e vantagens.

§ 4º - A partir da incorporação de novas tecnologias, fica garantida a estabilidade de 02 meses para os funcionários não aproveitados no setor modificado.

(...)

Transporte Coletivo Urbano de Passageiros - Aracaju/SE
Cláusula nº 038 - vigência: 01/03/2012 a 28/02/2013

DA IMPLANTAÇÃO DE CATRACAS ELETRÔNICAS

As empresas signatárias do presente instrumento, se comprometem a não dispensar os cobradores que integram os seus quadros funcionais, quando efetivarem a instalação de catracas eletrônicas em seus veículos, substituindo-os por agentes de passagens, fiscais de catracas ou empregado sob qualquer outro título, com o pagamento de salários inferiores ao piso salarial vigente para os cobradores.

2.5. Intensidade do trabalho

Diversas análises sobre o trabalho no mundo contemporâneo têm discutido a questão da intensificação do trabalho e seus impactos para a saúde dos trabalhadores (DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2013). Tal intensificação resulta de diversas alterações que estão sendo realizadas no local de trabalho relacionadas às novas tecnologias e a organização e gestão do trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2001; ASKENAZY, 2006,). De acordo com Fernex (1998, p. 13), a intensidade está relacionada à "carga total de trabalho por unidade de tempo", sendo que a noção de carga de trabalho tem o significado de dispêndio de energia física, mas, também, de energia emocional, mental e psicológica, "necessário à produção, pelo trabalhador, de certa quantidade de produtos, em condições reais da sua atividade".

Apesar da sua importância, esse tema ainda é pouco abordado tanto na academia quanto nas negociações de trabalho, mesmo sendo constatada sua influência direta no processo saúde-doença. Como pode ser observado, o tema apareceu apenas em uma cláusula recomendando apenas mudanças na organização física do trabalho com o objetivo de minimizar os impactos dos movimentos repetitivos da função, não considerando a organização do processo de trabalho como um determinante:

Purificação e Distribuição de Água CASAN

Cláusula nº 010 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

PREVENÇÃO DAS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS

A Empresa elaborará uma política de antecipação de riscos relativa ao trabalho, que implique em esforços repetitivos (LER/DORT). Esta política será desenvolvida atendendo ao manejo clínico, ocupacional e institucional, observando o que dispõe o Ministério da Previdência Social.

(...)

§ 2º - Será promovida a adequação, sempre que possível, do mobiliário, máquinas, dispositivos, equipamentos e ferramentas às características fisiológicas do trabalhador, de modo a reduzir a intensidade dos esforços aplicados e corrigir os movimentos repetitivos, tais como: desvio de punho (radicais ou ulnares) punho de flexão ou extensão, pronação ou supinação, abdução ou rotação de ombro, flexão, extensão e rotação do pescoço, isolada ou combinadamente.

§ 3º - Estas adequações e outras, devem observar os resultados das Análises Ergonômicas do Trabalho, realizadas de acordo com a NR – 17 – e segundo modelo estabelecido pela DRT/MTB.

2.6 Ritmo de trabalho

O ritmo de trabalho, cada vez mais acelerado por conta da polivalência como característica indispensável dos trabalhadores, é um tema pouco presente nos acordos e convenções coletivas analisadas. Em uma das cláusulas, foram reproduzidas as recomendações contidas na Norma Regulamentadora nº 17, indicando que “*a cada 50 minutos de trabalho, 10 sejam de descanso para os trabalhadores que executam atividades sujeitas a movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores e coluna*”. O diferencial da referida cláusula é a garantia de que o intervalo não acarrete sobrecarga de trabalho ou ritmo de trabalho. Outra garantia encontrada foi sobre as modificações na execução e organização do trabalho, visando a diminuição e sobrecarga muscular gerada por gestos e esforços repetitivos, reduzindo o ritmo de trabalho e as exigências de tempo, diversificando as tarefas:

Bancários CEF

Cláusula nº 031 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

INTERVALO PARA DESCANSO

Todos os empregados que exerçam atividades de entrada de dados, sujeitas a movimentos ou esforços repetitivos dos membros superiores e coluna vertebral farão uma pausa de 10 minutos a cada 50 trabalhados, conforme NR17, que deverá ser realizada fora do posto de trabalho, na própria unidade de lotação, sem que ocorra aumento de ritmo ou carga de trabalho em razão dessas pausas.

Purificação e Distribuição de Água Casan

Cláusula nº 010 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

PREVENÇÃO DAS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS

A Empresa elaborará uma política de antecipação de riscos relativa ao trabalho, que implique esforços repetitivos (LER/DORT). Esta política será desenvolvida atendendo ao manejo clínico, ocupacional e institucional, observando o que dispõe o Ministério da Previdência Social.

§ 1º - Serão processadas modificações na execução e organização do trabalho, visando a diminuição e sobrecarga muscular gerada por gestos e esforços repetitivos, reduzindo o ritmo de trabalho e as exigências de tempo, diversificando as tarefas.

(...)

2.7 Assédio moral/organizacional e assédio sexual

A **violência** é reconhecida como um problema de saúde pública pela Organização Mundial da Saúde, estando presente em diversas situações do trabalho e tendo como consequência inúmeras formas de adoecimento. De acordo com Seligmann-Silva (2012) os trabalhadores podem estar expostos à:

“violência física, à violência psicológica, à violência sexual e, ainda, à violência constituída pela negligência referente à preservação da saúde e da vida. A violência que atinge a dignidade através do assédio moral e de outras formas conduz, em geral, à vulneralização da saúde mental quando inexistem suportes afetivos e sociais”.

Além disso, a sobrecarga do trabalho também é considerada um tipo de violência contra o trabalhador. No material analisado, as cláusulas de *assédio moral/ organizacional e assédio sexual* trazem, em seu conteúdo, o compromisso de as empresas realizarem campanhas de prevenção e orientarem seus funcionários a não reproduzirem práticas que sejam enquadradas como tal. Um instrumento normativo se propõe a instituir comissões de ética com o intuito de analisar denúncias realizadas pelos trabalhadores, sendo seu diferencial descrever o que vem a ser o assédio no local de trabalho.

Atualmente não há legislação federal que coíba tal prática, porém, há projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional e algumas disposições municipais e estaduais protegem os funcionários públicos desse mal.

A Constituição Federal determina em seu Art. 5, inciso X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Na CLT, o art. 483 determina que o empregado possa pleitear indenização, entre outras circunstâncias, quando for tratado de forma ríspida por seus superiores.

Em relação ao assédio sexual, o mesmo também pode ser julgado pelo Art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Código Penal Brasileiro, que penaliza com detenção de um a dois anos o indivíduo que constrange outrem com o intuito de obter favores sexuais.

As cláusulas selecionadas do SACC-DIEESE que merecem destaque também garantem apuração de casos de assédio realizados por clientes. As cláusulas são as seguintes:

Plásticos - BA

Cláusula nº 052 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

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.

Jornalistas - Belo Horizonte/MG

Cláusula nº 030 - vigência: 01/04/2012 a 31/03/2013

ASSÉDIO MORAL

Cada Empresa deverá, dentro do prazo de 30 dias, contados da data da assinatura da presente CCT, constituir uma Comissão de Ética, a ser composta no máximo por 04 pessoas, sendo 02 por ela indicadas e as outras 02 indicadas pelo sindicato profissional e que terá por objetivo apurar denúncias de assédio moral que venham a surgir dentro das redações. A Comissão, uma vez constituída, elaborará um Regimento Interno para suas atividades.

§ Único - Por assédio em um local de trabalho entende-se toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Processamento de Dados Serpro

Cláusula nº 026 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

A Empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate a discriminação, ao assédio moral e sexual(...)

:§ 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.

(...)

A negociação Coletiva dos Bancários garante a não divulgação de ranking individual, assim como a cobrança de resultados via SMS:

Bancários

Cláusula nº 036 - vigência: 01/09/2013 a 31/08/2014

MONITORAMENTO DE RESULTADOS

*No monitoramento de resultados, os bancos não exporão, publicamente, o **ranking** individual de seus empregados.*

§ Único: *É vedada a cobrança de cumprimento de resultados por **textos** (SMS), pelo gestor, no telefone particular do empregado.*

A questão da violência física está presente em apenas um acordo que abrange os *Professores - PE*, em que os empregadores se comprometem a prevenir conduta violenta dos discentes, dos pais ou responsáveis, como pode ser visto a seguir.

Professores - PE

Cláusula nº 024 - vigência: 01/04/2012 a 31/03/2013

DA CONDUTA DENTRO DO AMBIENTE ESCOLAR

Os estabelecimentos de ensino, por suas direções e professores, dentro das suas prerrogativas legais, deverão atuar no sentido de prevenir condutas dos discentes, de pais, responsáveis ou representantes, configuradoras de violência física, psicológica ou moral.

2.8 Estresse no trabalho

O estresse tem sido apontado como a causa de 50% a 60% das jornadas de trabalho perdidas (OIT, 2009), gerando fortes impactos para as empresas, mas, sobretudo, para os trabalhadores e seus familiares. A OIT (2009) adverte ainda sobre um aumento geral das doenças mentais devido à tensão no local de trabalho em diversos países. Por sua vez, no mesmo estudo é frisado que esse aumento do estresse e das doenças a ele relacionadas tem diversas causas como a sobrecarga de informações, a intensificação do trabalho, o aumento da pressão sobre o tempo e ritmo de trabalho, maiores exigências de mobilidade e flexibilidade, demanda por grande disponibilidade, bem como a crescente insegurança no trabalho.

Além disso, como ressaltado por Seligmann-Silva (2013), a intensificação do controle e a diminuição da autonomia dos trabalhadores exacerbam o estresse e contribuem para o aumento das doenças e dos acidentes de trabalho.

Quando se analisam os documentos presentes no SACC, pode-se observar que o tema do estresse está praticamente ausente. Na única cláusula que trata do tema, o foco não é o trabalho, ou seja, como ele é organizado e/ou como as relações são estabelecidas, mas somente a dimensão do ambiente físico. Apesar de as mudanças físicas, dependendo do caso, colaborarem para melhores condições de trabalho, é importante lembrar que parte dos problemas que estressam os trabalhadores advém da forma como o trabalho é gerido, como ele é organizado e como se dão as relações com os outros trabalhadores.

Por exemplo, como são determinadas as metas de trabalho, se o trabalhador dispõe de instrumentos adequados para desempenhar suas funções, se tem tempo suficiente para realizar seu trabalho, se há ou não pressão dos colegas de trabalho para realização das tarefas e outras situações que podem provocar doenças nos trabalhadores e que poderiam ser evitadas com mudanças na forma como o trabalho é realizado.

A cláusula que trata do estresse não assegura garantias que combatam as situações mencionadas anteriormente, mas, ainda assim, é importante demonstrar o que existe sobre a temática para aperfeiçoamento em negociações futuras:

Processamento de Dados - PE

Cláusula nº 053 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

REDUÇÃO DE STRESS

I. Recomenda-se a adoção das seguintes medidas para reduzir o estresse:

II. Música ambiente;

III. Plantas nos locais de digitação;

IV. Posicionamento do equipamento, possibilitando maior integração;

V. Reunião com frequência nos setores, para discussão dos problemas de cada equipe;

VI. Cores neutras, destacando-se a recomendação pelo verde e evitando-se o branco, o cinza e o preto;

VII. Adoção de exames de saúde periódicos que levem em conta fatores específicos da função exercida pelo trabalhador, com o objetivo de diagnosticar, previamente, doenças profissionais;

VIII. Proibição do ato de fumar no ambiente de digitação.

2.9 Dependência

As cláusulas sobre *dependência* definem programas de recuperação dos empregados alcoólatras, tabagistas, dependentes químicos, e tratam também de outros temas. Em nenhuma delas está prevista a possibilidade de discussão sobre a relação entre o trabalho e os diferentes tipos de dependência.

Metroviários - São Paulo/SP

Cláusula nº 035 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

O METRÔ, em conjunto com 01 representante indicado pelo SINDICATO dará prosseguimento ao Programa de Apoio aos Dependentes Químicos já implantado na Companhia.

1 - A reunião do grupo de apoio aos dependentes químicos terá a duração de 02 horas.

2 - O Metrô estenderá aos trabalhadores do turno noturno as mesmas garantias e tratamento dispensado aos trabalhadores do turno diurno.

CORREIOS

Cláusula nº 057 - Exame Médico - vigência: 01/08/2012 a 31/07/2013

SAÚDE DO EMPREGADO

(...)

§ 7º - A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

(...)

2.10 Qualidade de vida no trabalho

A verdadeira qualidade de vida no trabalho é o resultado de um trabalho de qualidade em todas as suas dimensões, abrangendo a organização e a gestão do trabalho, as relações entre os trabalhadores e entre a gerência e os trabalhadores, as condições no trabalho, a remuneração adequada, não discriminação, a autonomia e a possibilidade de participação e intervenção no trabalho, além, é claro, de um ambiente saudável de trabalho. Ou seja, tudo que signifique Trabalho Decente.

No entanto, as poucas cláusulas classificadas como *qualidade de vida* dispõem sobre práticas e programas que estimulam hábitos saudáveis nos trabalhadores. Ou seja, saem da dimensão coletiva e social para focar no aspecto individual. Ainda assim, os programas negociados visam disseminar informações sobre alimentação saudável, estimular a prática de esportes e harmonizar as relações interpessoais no local de trabalho.

Petrobras

Cláusula nº 121 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

Qualidade de Vida

A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações.

Purificação e Distribuição de Água Cosanpa

Cláusula nº 048 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

DO COMITÊ DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Fica mantido o trabalho do Comitê do Meio Ambiente do Trabalho, composto por 3 representantes do STIUPA e 3 da Empresa, com o objetivo de elaborar um Programa de Preservação, Conscientização e Melhorias do Ambiente no Trabalho, procurando objetivar a melhoria nas relações interpessoais, no espaço físico de suas dependências, visando reduzir as condições adversas às atividades sociais e econômicas, existentes nos locais de trabalho relativos a qualidade de vida dos trabalhadores e a preservação / manutenção do patrimônio da Empresa.

(...)

Purificação e Distribuição de Água Caesb

Cláusula nº 031 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014

DA MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA

(...)

§ Único – A Empresa, visando à melhoria da qualidade de vida e ao bem-estar dos seus empregados, compromete-se, na medida do possível, fazer a lotação dos mesmos em localidades próximas de suas residências, observando-se a necessidade do serviço.

Uma unidade de negociação garante, ainda, o aprimoramento do programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico da empresa:

Petrobras

Cláusula nº 119 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

SUPERVISÃO DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO

A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Petrobras é responsável pelo fornecimento da alimentação.

(...)

§ 2º - A Companhia se compromete a aprimorar o programa de alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

§3º - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das Unidades em que esse serviço é oferecido pela Companhia.

2.11 Espaços de lazer

Ainda dentro dessa temática, foram localizadas duas cláusulas que tratam do tema ***espaços de lazer*** no local de trabalho. A área de lazer referida na convenção coletiva dos *Trabalhadores da construção civil-BA*, garante acesso a livros, jogos e eventos promovidos pela empresa; local para os mesmos guardarem suas bicicletas quando as utilizarem para deslocamento até a empresa, entre outras garantias.

Construção Civil – Candeias/BA

Cláusula nº 041 - vigência: 01/01/2012 a 31/12/2012

LOCAL DE LAZER

As empresas manterão nas obras, local adequado para o lazer dos empregados nos horários de descanso, colocando à disposição dos mesmos, gratuitamente, jogos, livros e promovendo outros tipos de eventos.

§ Único: A empresa concederá, a seu critério, o material esportivo quando seus trabalhadores inscritos participarem do campeonato laboral e das olimpíadas do SINDUSCON, desde que o trabalhador

solicite formalmente, por escrito, comprovando a sua inscrição perante a entidade promotora.

Borracha - SP

Cláusula nº 060 - vigência: 01/06/2012 a 31/05/2013

DA GUARDA DAS BICICLETAS

As empresas manterão locais destinados à guarda de bicicletas dos empregados que delas se utilizarem como meio de transporte para o emprego.

3. Cláusulas de saúde e segurança: riscos físicos no trabalho

A seguir serão apresentadas cláusulas, presentes na maioria das negociações analisadas, que abordam disposições a respeito das ameaças físicas presentes no local de trabalho, sem levar em consideração a organização como um dos determinantes de doenças ou acidentes.

3.1 Saúde e segurança no trabalho

Este grupo contém cláusulas que procuram prevenir a ocorrência de acidentes vinculados ao trabalho, como treinamento para prevenção de ocorrências, comissões de saúde, fornecimento de equipamentos de segurança e uniforme.

As cláusulas denominadas ***equipamentos de segurança e ferramentas de trabalho*** dizem respeito à obrigação de fornecimento gratuito, por parte da empresa, dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e ferramentas de trabalho necessárias para o desempenho seguro das funções, tais como: óculos, luvas, capacetes, filtro solar, entre outros.

A legislação sobre equipamentos de segurança e ferramentas de trabalho determina gratuidade no fornecimento dos utensílios para os empregados, reforça ainda que os mesmos devem estar em bom estado e adequados ao risco no ambiente de trabalho em questão. Além disso, a legislação pune o empregador quando é verificada a não utilização dos equipamentos determinados por lei.

Entre as melhores cláusulas do SACC-DIEESE destacam-se aquelas que citam equipamentos de segurança específicos como o fornecimento de óculos corretivos de

segurança, caso o trabalhador tenha deficiência visual, equipamentos de proteção impermeáveis e filtro solar:

Construção Civil – PE

Cláusula nº 053 - vigência: 01/10/2012 a 30/09/2013

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA - RISCO DE VIDA

(...)

e) quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança;

Purificação e Distribuição de Água Caesb

Cláusula nº 032 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014

DAS ROUPAS PROFISSIONAIS E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

(...)

§ 1º - A Empresa fornecerá, como EPI, filtro solar conforme especificação e critérios que serão definidos pela área de Medicina e Segurança do Trabalho, através de norma interna da Companhia.

Transporte Rodoviário de Cargas - PR

Cláusula nº 030 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014

TRABALHO EM DIAS DE CHUVA

No caso de trabalho em dias de chuva, em que o empregado estiver em áreas externas, sem proteção, ser-lhe-ão fornecidos por conta das empresas, equipamentos de proteção impermeáveis.

Assim como os equipamentos de segurança, é garantido por lei que, caso seja obrigatório o uso de **uniformes** pelos trabalhadores, estes devem ser distribuídos gratuitamente, mesmo que não esteja determinada uma quantidade mínima de uniformes por período de tempo definido. No SACC-DIEESE, algumas unidades determinam que outros acessórios exigidos pelas empresas para uso dos trabalhadores também não devem ter ônus para os mesmos, como mostram os exemplos a seguir:

Extrativa Arcelormittal - MG

Cláusula nº 027 - vigência: 01/11/2012 a 31/01/2013

FORNECIMENTO DE UNIFORME, CAPA DE CHUVA, GARRAFA TÉRMICA E BOTINA

A ARCELORMITTAL BIOENERGIA LTDA fornecerá gratuitamente aos seus empregados, durante a vigência do presente acordo:

Administrativos: 03 uniformes compostos de 01 calça e 01 camisa mais 01 botina, entregues no ato da admissão.

Operacionais: 03 uniformes compostos de 01 calça e 01 camisa, 02 botinas, 01 capa de chuva e 01 garrafa térmica, entregues no ato da admissão.

(...)

Empregados da brigada de incêndio: 04 uniformes, sendo 01 a cada 03 meses.

Empregados que recebem e trabalham de macacão: 02 uniformes, sendo 01 a cada 06 meses.

Operadores de motosserra: 03 camisas sendo 01 a cada 04 meses e 01 calça junto com a 1ª camisa.

Demais empregados: 03 uniformes, sendo 01 a cada 04 meses.

Para os empregados que trabalham na função de ronda de formiga, uma das camisas será de manga comprida.

Para todos os empregados:

A empresa continuará substituindo gratuitamente capa de chuva, garrafa térmica e botina mediante a devolução do material sem condições de utilização.

Calçados - Novo Hamburgo/RS

Cláusula nº 034 - vigência: 01/08/2012 a 31/07/2013

VESTUÁRIOS E ARMÁRIOS INDIVIDUAIS / UNIFORMES / FERRAMENTAS / USO DE CALÇADOS

1.1 - A cada vez serão fornecidos 2 uniformes ao ano, sendo que às empregadas gestantes serão fornecidos uniformes adequados e compatíveis.

2 - Considerado a natureza leve do trabalho desenvolvido nas indústrias de calçado, a insignificante incidência de acidentes de trabalho com lesões nos pés dos trabalhadores, a recomendação médica quanto ao uso de calçados abertos nos dias quentes (para evitar dermatites, inchaços e desconforto generalizado aos trabalhadores), assim como as reiteradas solicitações de empregados, dirigidas ao

Sindicato dos Trabalhadores, no sentido de lhes ser permitido o uso desses calçados, os convenentes resolvem instituir essa faculdade aos trabalhadores, permitindo o uso de calçados abertos nos recintos industriais das respectivas empregadoras durante a jornada de trabalho.

Além das garantias acima mencionadas, a unidade de negociação de *Calçados - Novo Hamburgo/RS* determina que os uniformes distribuídos sejam adequados às condições funcionais e climáticas, respeitando as peculiaridades de gênero. Já o acordo que abrange os trabalhadores da *Petrobras* se compromete a lavar e higienizar os uniformes visando a não propagação de contaminação dos agentes químicos manipulados pelos trabalhadores.

Petrobras

Cláusula nº 129 - Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

(...)

§ 7º - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados nos segmentos operacionais.

As cláusulas classificadas como ***prevenção de acidentes e doenças do trabalho*** abordam medidas preventivas com a intenção de que os trabalhadores não sofram acidentes ou adoeçam. Uma das principais garantias presente nas cláusulas analisadas tratam de treinamento para utilização de EPIs e como o trabalhador deve executar suas funções de maneira segura. É importante mencionar que a execução do trabalho de maneira segura só é possível se levado em consideração as condições reais em que o trabalho é desenvolvido, considerando as peculiaridades de cada trabalhador e de cada local de trabalho. Vale lembrar que, embora importante, nem sempre “o trabalhador pode executar suas funções de maneira segura”, dada a pressão corporativa para o cumprimento das metas. Aqui também o argumento muitas vezes dá margem à culpabilização do trabalhador pelas chefias imediatas e pelos empregadores.

Entre as cláusulas selecionadas são encontradas garantias que permitem fiscalização do local de trabalho pelas autoridades competentes e o direito de recusa do trabalhador que identifique situações de risco iminente, como determina a Norma

Regulamentadora nº 9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais). Destacam-se, ainda, a elaboração de Mapas de Risco, a criação de programas e campanhas de prevenção e medidas articuladas com os Sindicatos, Cipa e o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT.

Pode-se observar que a unidade de Negociação *Plásticos – BA* garante a substituição de substâncias cancerígenas como o benzeno nas operações em que for possível a utilização de outro solvente e os trabalhadores da *Petrobras* têm, em seu acordo, a garantia de que a empresa não vinculará concessão de vantagens à redução de acidentes. Essa é uma discussão muito importante, ou seja, a não vinculação de nenhuma vantagem financeira à redução de acidentes pois isto pode pressionar os trabalhadores a esconderem pequenos acidentes. Além disso, como já dito anteriormente, a real possibilidade de redução de acidentes está vinculada a rediscussão sobre as formas de organização e gestão do trabalho.

Nas cláusulas também se nota a existência de disposições que culpabilizam o trabalhador que utiliza o equipamento de forma “indevida”. Em relação à punição, é preciso lembrar que culpar o trabalhador que se acidenta ou adoce não garante a eliminação de novos episódios, pois o problema, de uma forma geral, é fruto da organização do trabalho definida pela empresa.

Alguns exemplos de cláusulas sobre prevenção presentes no SACC-DIEESE:

Comércio GLP – SP

Cláusula nº 055 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

MEDIDAS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

55.7 - Até o 5º dia de trabalho do empregado admitido, as Empresas procederão o seu treinamento com EPI necessário ao exercício das suas atribuições, bem como dar-lhe-á conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria Empresa.

Petrobras

Cláusula nº 137 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

MONITORAMENTO AMBIENTAL E BIOLÓGICO

(...)

§ 2º - A Companhia convidará os sindicatos para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá à disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativos à sua área de trabalho.

Petrobras

Cláusula nº 129 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

(...)

§ 1º - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

§ 2º - A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via magnética e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Unidade.

§ 3º - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

(...)

§ 8º - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes.

(...)

Petrobras

Cláusula nº 126 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

REALIZAÇÃO DE PALESTRAS SOBRE RISCOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

A Companhia manterá, em articulação com as CIPAs, os Sindicatos e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos 2 vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

Plásticos - BA

Cláusula nº 032 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

SUBSTITUIÇÃO DE PRODUTOS CANCERÍGENOS E CONTROLE DO BENZENO

As empresas abrangidas por esta convenção se comprometem a manter exposto em local de visível acesso aos trabalhadores, análise química de composição de solventes orgânicos, thiners, ou outros produtos orgânicos que possam conter benzeno, para que se possa cumprir o disposto na Portaria interministerial de nº 3 de 28 de abril de 1972. Havendo incidentes de natureza grave, as empresas se comprometem em dar ciência ao Sindicato e a CIPA.

§ Único – As empresas substituirão o benzeno em todo os processos e plantas, em que esta medida seja tecnicamente viável. Esta medida será adotada para todas as substâncias cancerígenas.

Alimentação Avícolas – PR

Cláusula nº 073 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

PREVENÇÃO DE ACIDENTES, DOENÇAS PROFISSIONAIS E TREINAMENTO

As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres e perigosas sobre os riscos à saúde dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho, orientando-os adequadamente sobre as precauções que devam ser tomadas.

§ Único - Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado, será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como das atividades.

Purificação e Distribuição de Água Cedae

Cláusula nº 028 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014

SEGURANÇA NO TRABALHO

A Companhia manterá projeto específico de Segurança do Trabalho, inclusive com a manutenção do registro do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT.

§ 1º - A Companhia continuará reformando as suas instalações e ambiente de trabalho, tanto das áreas operacionais quanto

administrativas, de forma a oferecer os padrões necessários de conforto, higiene e segurança aos seus empregados.

§ 2º - A Companhia se compromete a cumprir as deliberações do comitê Permanente de Prevenção de Acidente do Trabalho, que terá em sua composição 1 representante do SINTSAMA-RJ, STIPDAENIT, STAECNON, SENGE e SINAERJ.

§ 3º - A Empresa se compromete a continuar elaborando os Mapas de Riscos de todos os setores da Companhia.

§ 4º - A Empresa se compromete a informar aos Sindicatos, respeitadas as suas bases territoriais, os acidentes de trabalho ocorridos.

§ 5º - O Comitê Permanente de Prevenção de Acidente do Trabalho estabelecerá calendário de reuniões quinzenais.

Construção Civil - PE

Cláusula nº 053 - vigência: 01/10/2012 a 30/09/2013

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA - RISCO DE VIDA

(...)

6 - Não será considerada indisciplina ou falta do empregado, nem motivo de punição ou justa causa, a recusa de executar tarefa ou trabalho onde não estejam garantidas as Normas de Segurança e Higiene do Trabalho (falta de equipamentos, de higiene e de segurança individual e/ou coletiva no trabalho), que impliquem em perigo iminente à vida do trabalhador, o que se configura nos seguintes casos: falta de bandejas; falta de proteção em poço de elevador, existência de chave-de-faca para ligar equipamentos; falta da proteção de serra, cabo de aço danificado e/ou sem manutenção; andaime sem fixação; inexistência de tela de proteção de guincho, balança sem proteção lateral e/ou sem cabo auxiliar protetor; balança com madeiramento podre (estragado), guincho de material sem proteção e/ou freio de emergência; guincho de pessoal sem freios de emergência; proteção de foguete (quando instalado em balança); laje de edifícios sem proteção lateral (guarda-corpo); abertura em lajes superiores, sem proteção, com diâmetro superior a 30 centímetros; fio descoberto; guincho sem apoio inferior de borracha (pneu); falta de cinto de segurança em atividades realizadas acima de 02 metros da altura do piso; guincho de material carregando pessoal; contaminação pelo contato direto com elementos orgânicos infectocontagiosos; falta de treinamento de pessoal, conforme NR-18; e falta de treinamento específico para trabalho em altura, conforme NR-35.

7 - As Empresas se comprometem a implantar infraestrutura de apoio às condições de segurança, higiene e medicina do trabalho na etapa inicial dos serviços da obra.

As cláusulas classificadas como **profissionais de saúde**, dizem respeito à contratação de profissionais especializados em medicina do trabalho de diversos segmentos para melhor orientar os trabalhadores no desempenho de suas funções. As cláusulas do SACC-DIEESE sobre esse tema abordam algumas garantias sem incluir, entretanto, a possibilidade de o médico sugerir mudanças na organização do trabalho para a efetiva redução dos riscos para os trabalhadores:

Metalúrgicos - (XIX-10) - ABC/SP

Cláusula nº 037 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

MEDIDAS DE PROTEÇÃO

(...)

e) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

Petrobras

Cláusula nº 122 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 Médico do Trabalho e/ou 1 Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

(...)

Cláusula nº 111 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

AVALIAÇÃO NUTRICIONAL

A Companhia manterá e custeará a Avaliação Nutricional Periódica dos seus empregados, garantindo posterior acompanhamento com nutricionista, desde que recomendado por solicitação médica, com custeio e participação definidos pela AMS.

As disposições sobre **exame médico** informam os respectivos exames custeados pelas empresas a serem realizados pelos trabalhadores, como exames demissionais e

admissionais, avaliação e acompanhamento dos trabalhadores licenciados e exame periódico para aqueles que trabalham em locais insalubres. Estes exames são garantidos na legislação, inclusive exames de retorno ao trabalho e de mudança de função. Além dos exames garantidos por lei, algumas negociações vão além e estipulam que as empresas arquem com outros tipos de exames. Nas cláusulas selecionadas encontra-se ainda a garantia de realização de exames para prevenção de câncer de mama, uterino, próstata e de pele, além de exames odontológicos para os funcionários prestes a se aposentar e, aos trabalhadores negros, a indicação para exames de anemia falciforme e prevenção à hipertensão arterial, já que estes trabalhadores são biologicamente mais propensos a sofrerem de pressão alta:

CORREIOS

Vigência: 01/08/2012 a 31/07/2013

SAÚDE DO EMPREGADO

(...)

§ 2º - De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos , (“*sic*”) periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol, e anemia falciforme, para os empregados afrodescendentes.

§ 3º - A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente.

(...)

Construção Civil – SE

Cláusula nº 025 - vigência: 01/03/2012 a 28/02/2013

DO EXAME PARA PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

As empresas deverão realizar exames periódicos, para prevenção do câncer de próstata, para os trabalhadores a partir de 45 anos completos.

Metalúrgicos (XIX-10) - São Paulo/SP

Cláusula nº 030 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

(...)

b) As empresas que empregam mão de obra feminina proporcionarão às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo de câncer, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

Petrobras

Cláusula nº 126 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

EXAMES MÉDICO-ODONTOLÓGICOS PARA APOSENTADORIA

A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião da aposentadoria, observada a orientação da Unidade de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

No acordo dos Metroviários/SP foi conquistado ainda, o pagamento de outros tipos de exames para os trabalhadores que solicitarem:

Metroviários - São Paulo/SP

Cláusula nº 052 - Exame Médico - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

2.10 – Exames Médicos Específicos:

O METRÔ custeará o valor do custeio participativo total do empregado a cada 12 meses, uma consulta ginecológica para as mulheres, independentemente da idade, bem como os exames de colposcopia, colpocitologia, mamografia e/ou ultrassonografia de mama. Para os homens com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurada uma consulta médica urológica a cada 12 (doze) meses, assim como a realização do exame antígeno prostático específico (PSA).

O acordo coletivo dos *Eletricitários da Cemig* garante que o trabalhador tenha acesso ao resultado dos exames realizados, assim como seja informado sobre a situação de saúde quando tiver interesse.

Eletricitários Cemig

Cláusula nº 051 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

INVENTÁRIO MÉDICO DE SAÚDE

A Empresa compromete-se a fornecer, aos empregados que o solicitarem, laudo comparativo entre o Inventário Médico de Saúde e os demais exames que vierem a ser solicitados pelo Serviço Médico da Empresa.

§ Único - A Empresa concorda que o empregado portador de doença crônica passível de aposentadoria cujo Pedido de Aposentadoria Especial tenha sido negado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, solicite, à sua gerência imediata, o Inventário Especial de Saúde a ser realizado pelo Serviço Médico da Empresa.

a) Concluído o Inventário Especial de Saúde, o empregado terá acesso aos resultados dos exames realizados e, também, às informações sobre sua situação de saúde.

b) Caso a gerência imediata e/ou o empregado julgar necessário, um segundo Inventário Especial de Saúde será realizado pelo Serviço Médico da Empresa.

As cláusulas denominadas ***riscos físicos*** dispõem sobre a adequação de mobiliário, ginástica laboral, equipamentos em condições adequadas e levantamento do absenteísmo para adoção de medidas. A Norma Regulamentadora nº 17 estabelece parâmetros a serem adotados pelas empresas e é a maior referência dos acordos e convenções para esse quesito. Algumas das cláusulas presentes no SACC-DIEESE sobre o tema são as seguintes:

Telemarketing Brasil Telecom - PR

Cláusula nº 050 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014

DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A EMPRESA garantirá equipamentos/local de trabalho em condições ergonômicas a todos os seus empregados, resolvendo os problemas existentes apontados justificadamente no prazo de 30 dias da assinatura deste acordo.

Jornalistas- Belo Horizonte/MG

Cláusula nº 025 - vigência: 01/04/2012 a 31/03/2013

SAÚDE DO JORNALISTA

As empresas se comprometem a elaborar o "MAPA DE RISCO" a que se refere a Norma Regulamentadora, bem como a um levantamento das condições ergonômicas em suas dependências e ritmo de trabalho de seus empregados.

§ Único - Ao efetivar o levantamento estipulado no "caput", todas as condições ergonômicas incorretas deverão ser objeto de avaliação e correção, conforme regência da NR-17.

3.2 Condições do local de trabalho e maquinário

Este grupo contém cláusulas relativas à estrutura física do local de trabalho, como: condições de higiene, pagamentos dos adicionais de periculosidade e insalubridade, e manutenção de máquinas e equipamentos.

As cláusulas classificadas como ***condições do local de trabalho***, incluem em seu conteúdo, orientações sobre as condições mínimas e básicas para a realização do trabalho abrangendo regras de higiene, sanitários, locais apropriados para refeição e bebedouros de acordo com as determinações da Norma Regulamentadora nº 24 (Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho).

As cláusulas também dão conta da disponibilização de assentos de descanso para o trabalhador que executa sua função em pé durante as pausas (NR-17). Nos acordos e convenções coletivas do SACC-DIEESE, o empregador também deve manter no estabelecimento o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade desenvolvida (NR-24).

Pode-se perceber que se tratam, realmente, de questões básicas para o bem-estar do trabalhador como, por exemplo, a cláusula presente na convenção coletiva dos *Metalúrgicos - BA*, que determina que a água potável oferecida aos trabalhadores seja submetida trimestralmente à análise bacteriológica:

Comércio Lojista – Recife/PE

Cláusula nº 056 - vigência: 01/07/2012 a 30/06/2013

CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

Os EMPREGADORES, além de outras regras de segurança legalmente previstas, observarão, especialmente, as seguintes:

1 - Os locais onde se encontrarem instalações sanitárias deverão ser submetidos a processo permanente de higienização, de sorte que sejam mantidos limpos e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho;

2 - Os vasos sanitários deverão ser sifonados e possuir caixa de descarga automática externa de ferro fundido, material plástico ou fibro-cimento;

3 - Não serão permitidos aparelhos sanitários que apresentam defeitos ou soluções de continuidade que possam acarretar infiltrações ou acidentes;

4 - Os gabinetes sanitários deverão:

- a) ser instalados em compartimentos individuais, separados;*
- b) ser ventilados para o exterior;*
- c) ter paredes divisórias com altura mínima de 2,10m e seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,15m acima do pavimento;*
- d) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento;*
- e) ser mantidos em estado de asseio e higiene e*
- f) possuir recipientes com tampa, para guarda de papéis servidos, quando não ligados diretamente a rede ou quando sejam destinados às mulheres.*

5 - Água potável, em condições higiênicas, fornecida, de forma gratuita, por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios e o uso de copos coletivos.

Construção Civil – Candeias/ BA

Cláusula nº 045 - vigência: 01/05/2012 a 31/12/2013

INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

As Empresas manterão em funcionamento, sanitários masculinos e femininos nos canteiros de obras que deverão ser constituídos de lavatórios, vasos sanitários, mictórios, chuveiros, vestiários, devendo observar as normas de higiene.

§ 1º - As empresas manterão, nas obras, para uso dos seus empregados, os seguintes materiais de higiene: sabão, papel higiênico e, quando necessário, desengraxante.

§ 2º - As empresas manterão instalações sanitárias respeitando o código de obras do município e a NR-18.

Metalúrgicos - BA

Cláusula nº 060 - vigência: 01/07/2012 a 30/06/2013

ÁGUA POTÁVEL - ANÁLISE TRIMESTRAL

A água potável oferecida aos trabalhadores, será submetida trimestralmente a análise bacteriológica, cujo laudo será enviado ao Sindicato Patronal que por sua vez o enviará ao Sindicato Profissional.

Para os trabalhadores que desempenham suas atividades laborais em locais considerados insalubres, é garantido por lei o adicional de insalubridade. As cláusulas presentes no SACC-DIEESE que tratam do adicional são classificadas como ***insalubridade*** e versam sobre valor e critérios de pagamento do adicional, adoção de medidas de controle da insalubridade e para os trabalhadores que percebem o adicional de insalubridade, a realização de exames periódicos para o diagnóstico das moléstias a que estão expostos.

A legislação estabelece que o exercício de trabalho em condições insalubres acima dos limites de tolerância (concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará danos à saúde do trabalhador, durante a vida laboral) estabelecidos pelo MTE, assegura a percepção de adicional que varia de 10%, 20% e 40% do salário mínimo, de acordo com o grau (máximo, médio e mínimo) (“*sic*”) estabelecido pela (NR – 15 – Insalubridade). Entre as cláusulas selecionadas do SACC-DIEESE, destacam-se:

Bancários - BB

Cláusula nº 009 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

(...)

§ 2º – Os exames periódicos de saúde dos funcionários que percebam Adicional de Insalubridade ou que trabalhem em local perigoso estarão também direcionados para o diagnóstico das moléstias a cujo risco encontrem-se submetidos.

§ 3º – O recebimento pelo funcionário do Adicional previsto na legislação, de que trata a presente cláusula, não desobriga o BANCO de buscar soluções para as causas geradoras da insalubridade/periculosidade.

Eletricitários - Cemig

Cláusula nº 033 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

INFORMAÇÕES SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO

A CEMIG concorda em fornecer - por escrito e individualmente - aos empregados que trabalham em áreas insalubres ou em áreas onde comprovadamente existam fatores de risco que possam interferir em sua saúde, informações a respeito desses fatores presentes em seu ambiente de trabalho, quantificando-as quando necessário e possível.

Outro tipo de cláusula deste grupo é classificado como ***periculosidade***. Diferente da forma como é calculada a insalubridade, a legislação sobre periculosidade estipula ao trabalhador um adicional fixo de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). As cláusulas presentes no SACC-DIEESE informam quais atividades na empresa são consideradas de risco e o valor do adicional a ser pago aos trabalhadores que desempenham tais funções.

Algumas cláusulas selecionadas vão além da questão monetária e se comprometem a orientar os trabalhadores que atuam em áreas perigosas a adotar medidas que minimizem o risco nos locais de trabalho e que os mesmos sejam submetidos a exames periódicos para monitoramento de sua saúde:

Eletricitários Furnas

Cláusula nº 003 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

MANUTENÇÃO DE DIREITOS ADQUIRIDOS

(...)

13.3 - READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Nos casos de Readaptação Profissional, o Adicional de Periculosidade percebido pelo empregado no momento de seu afastamento será pago à razão de 50% no primeiro ano, 25% no segundo ano, e 12,5% no terceiro ano.

(...)

Ainda sobre os adicionais de insalubridade e periculosidade, nas reivindicações de greve, temática abordada mais detalhadamente no capítulo seguinte, os dois adicionais estão entre as reivindicações mais presentes do grupo *local de trabalho* ao longo do período analisado. Apesar de ser uma garantia legal, os adicionais, como prioridade nas pautas de negociações coletivas, naturalizam a exposição dos trabalhadores aos riscos existentes no local de trabalho, tornando-se moeda de troca de doenças e/ou acidentes de trabalho irreversíveis em alguns casos.

Em se tratando da *manutenção de máquinas e equipamentos*, a Norma Regulamentadora nº 12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos), entre outras determinações, propõe aos trabalhadores que realizam a manutenção dos equipamentos de trabalho, além do treinamento específico para sua atividade, sejam submetidos à capacitação inicial e de forma continuada, com o objetivo de mantê-los familiarizados com os princípios de medidas de proteção coletiva, medidas administrativas ou de organização do trabalho e medidas de proteção individual.

No SACC-DIEESE, as cláusulas geralmente determinam manutenção periódica dos equipamentos a serem utilizados pelos trabalhadores. Mais uma vez, pode-se notar que se trata de questões realmente básicas para a realização do trabalho e que nem precisariam ser objeto de negociação coletiva. Entre as cláusulas selecionadas, uma delas obriga que a manutenção seja executada por profissionais capacitados. No acordo dos *Metalúrgicos de Manaus*, as prensas devem ser dotadas de dispositivos que impeçam acidentes de trabalho:

Construção Civil Mármore - ES

Cláusula nº 028 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2014

INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

Em atenção ao disposto no item 1.7, "b", da NR-1, aprovada pela Portaria 3.214, de 08/06/1978, as empresas deverão comunicar por escrito aos trabalhadores que os serviços de manutenção, ampliação ou reparos em instalações elétricas só poderão ser executados pelas pessoas expressamente designadas para tais serviços.

Metalúrgicos Eletroeletrônicos – Manaus/AM
Cláusula nº 049 - vigência: 01/08/2011 a 31/07/2013

PREVENÇÃO DE ACIDENTE COM PRENSA

As prensas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam estas máquinas.

3.3 Acidentes de trabalho

As cláusulas deste grupo tratam dos direitos, garantias e procedimentos que devem ser adotados em relação ao trabalhador já acidentado, como primeiros socorros, e providências que competem à empresa durante um possível afastamento, como acompanhamento do acidentado e auxílio doença. Também fazem parte, as cláusulas sobre o retorno do trabalhador acidentado à empresa, no que se refere a sua readaptação ao trabalho.

Define-se como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho (MPAS, 2012).

Os trabalhadores quando se acidentam ou adoecem por conta de sua atividade laboral são obrigados a receber da empresa, até 24 horas após o evento, a Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT). Caso a empresa não faça, a legislação ainda prevê que “o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu, ou ainda, qualquer autoridade pública comunique o acidente à Previdência Social, além de estipular multa que varia de acordo com o salário de contribuição (Artigo 22 da Lei 8213/1991).

Entretanto, muitas vezes a CAT só é preenchida nos casos em que o trabalhador se acidenta gravemente ou deve se ausentar do trabalho por mais de 15 dias. Isso faz com que os bancos de dados que armazenam essas informações não mostrem a real dimensão dos acidentes e doenças que afetam os trabalhadores brasileiros, prejudicando análises mais aprofundadas sobre o assunto e a implantação de políticas públicas efetivas para diminuir o número de acidentes.

As cláusulas denominadas *informação sobre acidentes e/ou doenças do trabalho*, além de determinarem o previsto em lei, ainda orientam as empresas a enviarem mensalmente as estatísticas mensais referentes a Acidentes com Perda de Tempo (CPT) e Acidentes sem Perda de Tempo (SPT). Determinam ainda a necessidade de disponibilizar informação ao dirigente sindical sobre o local de acidente fatal quando o fato ocorrer nas dependências da empresa, enviar à Cipa cópias das CATs emitidas e assegurar à entidade sindical o direito de acesso às informações sobre condições de saúde, relações de trabalho e outros assuntos de interesse dos trabalhadores.

De fato, o acesso à informação é essencial para a intervenção sindical nos determinantes do processo saúde-doença, possibilitando o conhecimento e a compreensão dos locais, das funções, das organizações ou dos momentos do trabalho mais propensos a gerar danos à saúde do trabalhador.

Seguem alguns exemplos:

Comércio GLP – SP

Cláusula nº 058 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As Empresas encaminharão ao Sindicato, no prazo de 72 horas, uma cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), de cada sinistro.

Fica a empresa obrigada a fornecer ao empregado acidentado, logo após a ocorrência do sinistro, a comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).

Fumageiros Souza Cruz – RS

Cláusula nº 035 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

DA REMESSA DE DOCUMENTOS

A EMPRESA enviará mensalmente ao SINDICATO cópias das CAT (Comunicações de Acidente de Trabalho), cópia do documento representativo de Empregados Admitidos e Demitidos, bem como o número de acidentes de trabalho, nos meses de Outubro, Janeiro, Abril e Julho, para fins estatísticos.

Quanto aos **Primeiros Socorros**, as cláusulas que abordam o assunto asseguram o determinado na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, que dispõe sobre os procedimentos para atendimento inicial dos acidentados e como transportá-los. As cláusulas também determinam treinamento e reciclagem em primeiros socorros aos trabalhadores que atuem como socorristas. Em uma negociação foi encontrada a garantia de que as empresas com mais de 200 empregados tenham um médico no local de trabalho cuja carga horária mínima seja de 10 horas semanais:

Plásticos - BA

Cláusula nº 038 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

Durante a jornada de trabalho as empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características da atividade desenvolvida.

§ 1º - O material de primeiros socorros deverá estar em local adequado para este fim, sob a responsabilidade de uma pessoa treinada para prestar os primeiros socorros.

§ 2º - As empresas que tenham acima de 200 empregados se comprometem ter assistência de um médico cuja carga horária mínima será de 10 horas semanais.

Têxteis- Paulista e Igarassu/PE

Cláusula nº 049 - vigência: 01/07/2012 a 30/06/2013

DO TRANSPORTE PARA ACIDENTADOS E ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

(...)

§ 1º - As empresas garantirão treinamento de pelo menos um funcionário por turno de trabalho, visando o atendimento de primeiros socorros.

(...)

As cláusulas denominadas de ***acompanhamento de acidentados e/ou portadores de doença profissional***, são assim discriminadas quando incluem em seu conteúdo os deveres das empresas quando um trabalhador se acidenta ou é acometido por alguma enfermidade profissional. O Artigo 169 da CLT estabelece a obrigatoriedade de

encaminhamento do trabalhador que tenha sofrido acidente de trabalho ou haja suspeita que o mesmo tenha adquirido uma doença de trabalho ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS. Se um trabalhador sofre acidente entre sua casa e o trabalho, denominado acidente de trajeto, também tem direito à CAT. O empregado acidentado tem 12 meses de estabilidade após retorno ao trabalho (MPAS, 2012).

Os contratos coletivos presentes no SACC-DIEESE determinam, além das obrigatoriedades legais, que em caso de doenças a empresa é responsável por fornecer o transporte necessário para os trabalhadores afetados e seus familiares que residem em lugares carentes e que a empresa arque com alimentação. Em alguns casos as empresas também se comprometem a financiar medicamentos e acompanhamento assistencial. Ou seja, se é o trabalho que adocece o trabalhador, nada mais evidente que seja a empresa a prestar os primeiros socorros e a arcar, ao menos com parte dos custos gerados pelo adoecimento para o trabalhador e sua família.

Finalmente, vale ressaltar que, de uma forma geral, o foco dessas cláusulas refere-se apenas ao adoecimento “físico”. A questão da saúde mental foi mencionada em apenas dois acordos coletivos que determinam amparo ao trabalhador acometido por algum transtorno mental em decorrência do trabalho. Isto mesmo num contexto onde diversas organizações nacionais e internacionais estejam apontando para o aumento do adoecimento mental vinculado ao trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2012 e OIT, 2012). Tal contexto coloca como desafio para as organizações sindicais, a melhor compreensão do processo de adoecimento mental relacionado ao trabalho e a necessidade de sua inclusão na negociação coletiva, assim como na construção de políticas públicas.

Metroviários - São Paulo/SP

Cláusula nº 052 - Exame Médico - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

(...)

52.4 - SAÚDE MENTAL

O METRO manterá um programa específico para tratamento dos os vitimados por ocorrência de assalto nas bilheterias durante o trabalho. O Sindicato poderá enviar propostas e sugestões para o aperfeiçoamento do programa de prevenção de saúde mental, as quais serão analisadas pelo METRO.

(...)

CORREIOS

Cláusula nº 057 - vigência: 01/08/2012 a 31/07/2013

SAÚDE DO EMPREGADO

(...)

§ 4º - Por indicação profissional e autorização de médico da ECT, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Correios Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.

(...)

Alguns exemplos de outras cláusulas sobre acompanhamento de acidentados no SACC-DIEESE:

Extrativa Arcelormittal - MG

Cláusula nº 011 - vigência: 01/11/2012 a 31/01/2013

TRANSPORTE DE DOENTES

Na vigência do presente acordo, a ARCELORMITTAL ENERGIA LTDA. concederá, gratuitamente, em casos de doenças, condução para os seus empregados e respectivos dependentes, que residam em locais carentes de assistência médico-hospitalar, obedecidas as normas internas sobre o assunto.

No caso de acidentados do trabalho, a ARCELORMITTAL ENERGIA LTDA. arcará com todas as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, conforme suas normas internas sobre o assunto.

(...)

Têxteis- Paulista e Igarassu/PE

Cláusula nº 049 - vigência: 01/07/2012 a 30/06/2013

DO TRANSPORTE PARA ACIDENTADOS E ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As Empresas acordantes asseguram atendimento rápido nos casos de acidente de trabalho ou mal súbito ocorrido no ambiente de trabalho, garantindo, quando o caso exigir, o transporte imediato ao serviço

médico adequado à gravidade do evento, realizando comunicação imediata à família do empregado acidentado.

(...)

§ 2º - Nos deslocamentos para tratamento fisioterápico resultante de acidente de trabalho, as empresas acordantes e o Sindicato dos Trabalhadores transportarão o acidentado sem qualquer ônus para o mesmo, em condução própria ou transporte coletivo, conforme a sua capacidade de locomoção, por período de 90 dias, a contar da data do início do tratamento fisioterápico, sendo o deslocamento inicial pela empresa, ou seja, nos primeiros 45 dias e em seguida pelo Sindicato dos Trabalhadores.

Rurais Cana Nova Produtiva - PR

Cláusula nº 033 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

TRANSPORTE AO HOSPITAL, COMPLEMENTO DE PAGAMENTO

(...)

§ Único - Ao trabalhador acidentado que necessitar de medicamento de acordo com receita médica, a empresa se obriga a fornecer ao mesmo, gratuitamente, ou medicamentos necessários, e também providenciará o acompanhamento assistencial ao mesmo.

Metroviários São Paulo/SP

Cláusula nº 052 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO

(...)

4 - Saúde Mental:

O METRÔ manterá um programa específico para tratamento dos empregados vitimados por ocorrência de assalto nas bilheterias durante o trabalho. O SINDICATO poderá enviar propostas e sugestões para o aperfeiçoamento do programa de prevenção de saúde mental, as quais serão analisadas pelo METRÔ.

Readaptação de acidentado e/ou portador de doença profissional é outro tipo de cláusula presente nos acordos e convenções coletivas e três unidades de negociação analisadas determinam que os adicionais continuem a ser pago aos trabalhadores

acidentados e/ou portadores de doenças profissionais quando afastados de suas funções. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT determina pagamento dos adicionais apenas quando da volta do acidentado. As despesas decorrentes de readaptação, inclusive deslocamento dos empregados de sua sede de trabalho para o local de readaptação terão que ser arcados pela empresa, assim como consta na Lei nº 6.367 de 19/10/1976 no Art. 10.

Petrobras

Cláusula nº 033 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

REMUNERAÇÃO DE READAPTADO

A Companhia continuará praticando, conforme instrução interna, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

Transporte CBTU

Cláusula nº 055 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

READAPTAÇÃO FUNCIONAL

A CBTU manterá a atual política para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, readaptando-o em cargo previsto no PES 2010 compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas as disposições da legislação.

(...)

§ 2º - Os empregados que se encontram em processo de readaptação terão garantida a assistência do Sindicato.

§ 3º - A Empresa entregará o Certificado de Reabilitação Profissional, emitido pelo INSS, aos empregados submetidos ao processo de readaptação.

§ 4º - As despesas decorrentes de readaptação, inclusive deslocamentos dos empregados de sua sede de trabalho para o local de readaptação, serão cobertos pela Empresa.

O *auxílio doença*³ é um benefício concedido aos trabalhadores que se acidentam no trabalho ou adquirem uma doença que o incapacite de realizar suas atividades laborais (MPAS, 2012). A legislação compreende que o empregador arque com os primeiros 15 dias de afastamento, após esse prazo, o segurado passa a receber o benefício pelo INSS. Com isso, o valor do auxílio passa a ser uma porcentagem do salário recebido anteriormente.

Nas negociações analisadas para o presente estudo, as empresas arcam com a diferença para que o trabalhador permaneça com a mesma remuneração, levando em conta o período negociado em acordo, que varia do 16º ao 545º dia de afastamento. Esta questão é realmente muito importante, pois, no momento em que o trabalhador mais precisa de recursos é quando, pela legislação, ele tem uma redução na sua remuneração.

3.4 Participação do trabalhador

Estão agrupadas nesta seção as cláusulas que abordam os direitos e deveres em relação à participação dos trabalhadores e do sindicato em questões que envolvem sua saúde no local de trabalho. Geralmente, a participação no local de trabalho é intermediada pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - Cipas, comissões de fábrica, comissões de saúde ou ainda pelo envolvimento do sindicato na apuração de acidentes de trabalho.

As cláusulas que tratam da Cipa dispõem sobre os critérios e normas para sua instalação e funcionamento, a estabilidade de seus membros, assim como deveres e obrigações dos representantes eleitos. De acordo com a legislação, os membros da Cipa não podem ser demitidos arbitrariamente, a não ser por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro e contam com estabilidade de um ano após o mandato (Norma Regulamentadora nº 5 - NR - 5). Ainda assim, os dois direitos mencionados nem sempre são respeitados e com frequência são motivos de reivindicação nas pautas de greve ligadas às Cipa analisadas na terceira parte do presente estudo. As disposições da NR-5 garantem ainda mandato com duração de um ano, sendo permitida uma reeleição; curso de treinamento obrigatório e eleições para escolha dos representantes no prazo mínimo de 60 dias antes do término do mandato em curso. Em relação ao treinamento fornecido aos

³ O auxílio-doença acidentário é devido somente ao empregado (exceto o doméstico), trabalhador avulso e segurado especial (MPAS, 2012).

cipeiros, o contrato dos *Metalúrgicos – BA* garante treinamento oferecido pelo sindicato laboral para o representante dos trabalhadores. Abaixo segue cláusula selecionada que abrange a Norma Regulamentadora n. 5 e outras garantias sobre a Cipa:

Metalúrgicos - BA

Cláusula nº 053 - vigência: 01/07/2012 a 30/06/2013

CIPA

(...)

d) O respectivo edital de convocação terá sua cópia enviada ao Sindicato Profissional até 5 dias após a publicação interna do mesmo;

(...)

j) Os empregados inscritos terão estabilidade até a data da eleição nos termos da Lei. (...)

q) O treinamento dos cipistas é obrigatório, inclusive para os reeleitos e deverá ser realizado nos primeiros 20 dias de posse dos mesmos;

r) Durante a gestão da CIPA e pelo prazo deste Acordo, um dos titulares da representação dos empregados, deverá participar de curso ministrado pelo Sindicato Laboral.

(...)

s) A CIPA participará de todas as análises de acidentes na empresa e no trajeto (casa-trabalho-casa);

t) A CIPA se reunirá em local próprio ordinariamente e preferencialmente com todos os seus membros, os quais serão liberados do trabalho para participarem da reunião;

A constituição de ***comissões de saúde*** para tratar de questões relativas à prevenção de acidentes, doenças e outros assuntos que abrangem a saúde do trabalhador também está presente no SACC-DIEESE. As cláusulas tratam da constituição de comissões paritárias, que a partir de reuniões ordinárias, deliberem sobre problemas relacionados à saúde no local de trabalho.

As cláusulas denominadas *participação*, no geral, tratam da participação dos representantes sindicais dos trabalhadores nas Comissões Paritárias que discutem problemas resultantes das relações de trabalho. A cláusula selecionada presente na Convenção dos *Comerciários de Caxias do Sul* determina o acompanhamento do funcionamento dos estabelecimentos comerciais, assim como o cumprimento da Convenção:

Comércio Varejista - Caxias do Sul/RS

Cláusula nº 015 - Comissão Paritária - vigência: 01/07/2012 a 30/06/2013

COMISSÃO PARITÁRIA

Será composta Comissão Paritária com a participação de representantes dos dois sindicatos convenientes com as seguintes atribuições:

- a) Acompanhamento do funcionamento dos estabelecimentos comerciais;*
- b) Zelar pelo fiel cumprimento das normas contidas na presente convenção;*
- c) Exigir do empregador ou empregado que estiver descumprindo a norma ajustada que seja a infração imediatamente sanada;*
- d) Autorizar a imposição de multas e verificar seu efetivo pagamento.*

§ Único - As empresas representadas pelo sindicato econômico, e que se utilizarem desta convenção, ficam obrigadas a franquiar à comissão paritária a documentação referente aos empregados que tiverem prestando serviço nos domingos e feriado, bem como, a compensação da folga e pagamento do prêmio.

O Acordo de *Alimentação - BA*, ao mencionar a formação de uma Comissão Mista, indica a participação de profissionais e/ou entidades especializadas em higiene, segurança e medicina do trabalho para elaboração de laudo técnico visando detectar áreas insalubres e de risco para os trabalhadores:

Alimentação J. MACEDO – BA

Cláusula nº 036 - Comissão Paritária - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

CONDIÇÕES DE TRABALHO

O Sindicato e a Empresa se comprometem a estudar, dentro dos próximos 60 dias, a viabilidade de formação de uma Comissão Mista para tratar das questões relacionadas às Condições de Trabalho dos Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º - Esta Comissão será composta por Dirigentes Sindicais indicados pelo Sindicato e por Representantes indicados pela Empresa, em igual proporção.

§ 2º - Para fundamentação técnica dos assuntos a serem tratados, tanto a Empresa quanto o Sindicato contratarão / indicarão profissionais e/ou entidades especializadas em Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho que deverão desfrutar de prestígio e reconhecimento pela competência técnica nos trabalhos já realizados. As indicações / contratações deverão ser analisadas e aceitas por consenso entre o Sindicato e Empresa para assegurar a total confiabilidade no processo.

§ 3º - Os assuntos a serem tratados pela Comissão Mista serão priorizados por consenso entre as partes, que deverá enfatizar, sempre que possível, o aspecto preventivo.

Como primeiro assunto escolhido para ser tratado é a realização de um Laudo sobre Insalubridade e Periculosidade, a nível geral e a nível de cada função, que deverá ser validado em conjunto pelo Sindicato e pela Empresa. Juntamente com este Laudo será feito um programa de ação visando a Educação e Conscientização dos Empregados sobre o tema, bem como ações corretivas possíveis e viáveis para a eliminação ou minimização dos agentes de risco.

Como observado acima, a participação dos trabalhadores e seus representantes nos locais de trabalho é ainda muito limitada, tanto nas negociações como na legislação. Claro que é uma questão política, de interesses diversos dos trabalhadores e dos empresários. Mas essa incipiente possibilidade de participação dificulta que as contribuições dos trabalhadores sejam transmitidas às instâncias que organizam o trabalho e diminuem a possibilidade de troca de conhecimento entre os trabalhadores e os gestores, reduzindo a capacidade de intervenção certa e efetiva, não eliminando os verdadeiros determinantes do processo saúde-doença no local de trabalho.

Acesso ao local de trabalho trata da garantia de dirigentes sindicais e/ou médicos do sindicato acessarem o local de trabalho. A Norma Regulamentadora nº1 (Disposições gerais), determina que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. Apesar disso, há grande resistência das empresas em cumprir tal disposição. Isso também se reflete no fato de ter sido encontrada apenas uma cláusula no SACC-DIEESE que garante o acesso dos dirigentes sindicais nas áreas em que ocorreram acidentes de trabalho mantendo as características do local, além de garantir a participação dos mesmos na apuração dos casos. Assim como a questão do “Acesso à Informação”, o “Acesso ao Local de Trabalho” é essencial para que os representantes dos trabalhadores possam conhecer, acompanhar e intervir no processo de saúde-adoecimento dos trabalhadores.

Petrobras

Cláusula nº 118 - vigência: 01/09/2011 a 31/08/2013

Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes

Permitir acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante do sindicato empregado Petrobras na apuração de acidentes e incidentes.

§1º - Sempre que houver participação do representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constitui deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório ao respectivo Sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

§2º - A Companhia assegura aos Sindicatos a manutenção das características do local do acidente classe 04, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

3.5 Doenças não profissionais

Este grupo prevê cláusulas que abordam o tratamento das doenças não vinculadas ao trabalho.

As cláusulas sobre ***assistência médica*** estão presentes em grande parte dos acordos e convenções coletivas e costumam tratar das regras dos planos de saúde contratados pelas empresas e o desconto pago pelo trabalhador pela utilização dos

serviços. Entre as cláusulas analisadas para este estudo foram encontradas garantias como a cobertura de implante dentário e cobertura de 100% do custo com lentes de vidro, caso o trabalhador necessite.

Uma cláusula apresentada determina que, no caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do trabalhador portador do vírus HIV, a empresa determina a obtenção de medicamentos para tratamento e autorização para realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano de Saúde contratado pela empresa, que, em alguns casos, cobrem consultas odontológicas, com psicólogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, serviços sociais e medicina alternativa:

Bancários CEF

Cláusula nº 024 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

A Empresa 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 Empresa nos limites e forma estabelecidos nesta cláusula, constantes dos manuais normativos da Empresa.

§ 1º - Fica garantido ao empregado que se aposentou ou que venha a se aposentar pela previdência oficial, ambos em efetivo exercício na Empresa e respectivos dependentes, o direito à manutenção do benefício plano.

(...)

§ 13º - A Empresa desenvolverá, com recursos próprios, campanhas objetivando zelar e promover a saúde do conjunto de seus empregados.

(...)

§ 17º - Serão reembolsados 50 medicamentos especiais de uso contínuo, com custeio do Plano de Saúde, por regras, normas e limites financeiros definidos anualmente pela Empresa, desde que não custeados ou oferecidos sem ônus pela rede pública de Saúde, cujos percentuais de reembolso serão de 50%, 80% e 100%, conforme patologia e posologia definidas em relatório médico, para beneficiários do plano e seus dependentes devidamente habilitados ao reembolso.

Processamento de Dados - PE

Cláusula nº 022 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

AUXÍLIO LENTE

As Empresas reembolsarão aos seus empregados o valor correspondente a 100% das despesas com a aquisição de lentes de vidro ou resina comuns para óculos, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.

§ 1º - O presente auxílio se limita a um par de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos.

§ 2º - O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 06 meses, a partir da solicitação anterior de reembolso e, ainda, quando tenha havido, comprovadamente, alteração de grau dos óculos.

Cláusulas referentes à assistência médica geralmente orientam o acesso dos trabalhadores aos serviços e condições determinadas pelos planos de saúde que as empresas contratam, desconsiderando importantes ações previstas pelo Estado, intermediadas pelo Sistema Único de Saúde - SUS.

Assim como a Constituição Federal de 1988, a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/90), regulamentadora do SUS, considera o trabalho como importante determinante no processo saúde-doença, e o artigo 6º da referida Lei determina que as ações referentes à saúde do trabalhador sigam os princípios gerais do SUS, em especial para os trabalhadores acidentados ou portadores de doenças profissionais (Ministério da Saúde, 2002).

Nenhuma das cláusulas presentes no SACC-DIEESE no período 2011-2012 faz referência a Programas e/ou Centros de Referência de Saúde do Trabalhador, aliados importantes no desenvolvimento e implantação de políticas públicas em saúde do trabalhador.

Estabilidade doenças não profissionais é outro tipo de cláusula presente no SACC-DIEESE. Por um lado, não há dispositivo legal que garanta a estabilidade nesses casos e, por outro, são muito raras as negociações que resultam nessa garantia. A principal conquista observada foi a estabilidade do empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS). No caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, o Acordo de *Processamento de Dados*

da Prodepa determina o remanejamento do trabalhador para outro posto de trabalho. A cláusula garante ainda a manutenção de convênios ou ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento e autorização para realização de todos os exames necessários para o tratamento:

Processamento de Dados PRODEPA

Cláusula nº 045 - vigência: 01/06/2012 a 31/05/2014

EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV

Em caso de recomendação médica ou por solicitação e interesse do empregado portador do vírus HIV, observado o sigilo médico, a Empresa promoverá o seu remanejamento para outro posto de trabalho que o ajude a preservar o seu estado de saúde, vedada a sua dispensada sem justa causa.

§ Único - A Empresa manterá convênios ou ações junto a entidades públicas, visando facilitar a obtenção de medicamentos para tratamento do empregado de que trata esta cláusula e autorizará a realização de todos os exames necessários ao tratamento, observando-se as regras do Plano de Saúde.

3.6 Garantias para as mulheres

As cláusulas presentes no SACC-DIEESE que contêm garantias específicas para as mulheres vão desde a concessão de uniformes que se adaptem às condições femininas e realização de exames de câncer, ambas mencionadas anteriormente, até conquistas que dizem respeito à maternidade.

As cláusulas denominadas ***adaptação da função da gestante*** dizem respeito ao remanejamento da gestante para funções compatíveis com a condição dela. Esse direito é garantido na CLT, art. 392 § 1º e o § 2º, além da garantia de “*dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares*”. A categoria de *Aeronautas* estabeleceu garantias diferenciadas para as gestantes, como a limitação da quota mensal de horas de voo até seis meses após retorno da licença maternidade, direito a uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares previstas para o restante dos trabalhadores:

Aeronautas

Cláusula nº 021 - vigência: 01/12/2012 a 30/11/2013

DISPENSA DE RESERVA

Até 06 meses após o parto, a aeronauta, se o desejar, ficará dispensada de reserva, sobreaviso e de programação que obrigariam a pernoite fora da base.

§ 1º - Para o cumprimento da concessão acima, se for necessário, a aeronauta poderá durante 06 meses, ser transferida de equipamento, mantida sua antiguidade e condições salariais, não servindo a aeronauta que usar esta faculdade como paradigma para equiparações de salário, nem para os efeitos da cláusula 40 da presente Convenção Coletiva (Igualdade Remuneratória).

(...)

§ 4º - Ainda durante o citado período, a aeronauta terá direito a uma folga semanal a mais do que as folgas regulamentares previstas para a generalidade dos aeronautas, salvo se essa(s) folga(s) impossibilitar(em) a aeronauta de completar sua quota mensal de horas de voo correspondentes ao "SALÁRIO GARANTIA" ou a quota média, no mês, dos aeronautas da empresa que trabalharem no(s) mesmo(s) equipamentos(s), prevalecendo a quota que for a menor das duas.

Garantias relativas à ***jornada da mulher*** determinam a jornada de trabalho especial para empregadas que amamentam, ou ainda, definição de intervalos para amamentação e também jornada flexível para trabalhadores com filhos excepcionais. Na legislação é garantido à trabalhadora que esteja amamentando dois intervalos de meia hora cada um para amamentar o filho de até 6 meses de idade (CLT, Art. 396).

A unidade de negociação que abrange trabalhadores de *Processamento de Dados da Serpro* garante à mãe de bebês com até um ano de idade que esses intervalos sejam maiores: dois intervalos de uma hora para jornada de trabalho de oito horas, dois intervalos de meia hora para jornada de seis horas. O período de um ano poderá ser ampliado quando a saúde do filho exigir, mediante recomendação médica com homologação do médico da empresa:

Processamento de Dados SERPRO

Cláusula nº 004 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho até que este complete 01 ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho de 08 horas, a dois intervalos de uma hora por filho e para jornada de 06 horas, a um intervalo de uma hora. O período de 01 ano poderá ser ampliado quando o exigir a saúde do filho, mediante recomendação médica com homologação do médico da Empresa.

Outras disposições que contemplam questões de gênero ainda são pouco presentes no processo de negociação coletiva. Algumas cláusulas importantes encontradas dizem respeito à **licença remunerada** para empregadas que sofrerem **violência doméstica**, **licença não remunerada** para trabalhadora rural que se ausentar do trabalho por conta do ciclo menstrual e exposição de informativos sobre a **Lei Maria da Penha**. Nenhuma dessas garantias consta na legislação:

Rurais Cana - GO

Cláusula nº 021 - vigência: 20/06/2012 a 19/04/2013

CONDIÇÃO ESPECIAL PARA A TRABALHADORA

Fica assegurado, à empregada rural na lavoura canavieira, o direito de se ausentar do trabalho no período menstrual, considerando-se falta justificada, porém não remunerada. Fica assegurado o pagamento salarial correspondente, desde que fique comprovada, com atestado médico fornecido na forma prevista na Cláusula Trigésima Segunda, sua impossibilidade de comparecimento ao trabalho naquele período.

Bancários BB

Cláusula nº 009 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

(...)

§ 1º – O BANCO garantirá à funcionária gestante que perceba Adicional de Insalubridade o direito de ser deslocada – sem prejuízo da sua remuneração – para outra dependência ou função não insalubre, tão logo notificado da gravidez, podendo retornar à dependência ou função de origem após 6 meses do término da licença-maternidade.

(...)

Processamento de Dados - SP

Cláusula n° 048 - vigência: 01/01/2012 a 31/12/2012

SEMANA DA SAÚDE DA MULHER

Durante o ano, as Empresas, em conjunto com o SINDPD, realizarão a SEMANA DA SAÚDE DA MULHER.

Metalúrgicos (XIX-10) - São Paulo/SP

Cláusula n° 068 - vigência: 01/11/2012 a 31/10/2013

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, 15 dias de licença não remunerada. A concessão dessa licença limitar-se-á a uma única vez por ano e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

Petroquímicos Camaçari/BA

Cláusula n° 049 - vigência: 01/09/2012 a 31/08/2013

LEI MARIA DA PENHA

As empresas se comprometem a divulgar internamente campanhas e informativos sobre o Lei n° 11.340/06, ajudando no processo de conscientização visando coibir a violência contra a mulher.

Para as mulheres que sofrem aborto não criminoso, a CLT garante duas semanas de afastamento remuneradas, caso a trabalhadora apresente atestado médico oficial. As unidades de negociação presentes no SACC-DIEESE também dispõem de garantias que reforçam esse direito e, em alguns casos, concedem estabilidade, que varia de 60 a 180 dias após constatação da gravidez, à trabalhadora:

Rurais Hortifruticultura - Juazeiro/BA

Cláusula n° 030 - Licença Maternidade - vigência: 01/02/2012 a 31/01/2013

REPOUSO EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, a empregada terá um repouso remunerado de 03 semanas, comprovado por médico, na ordem de preferência da Cláusula 31ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo haver a dilatação excepcional desse prazo, mediante recomendação médica, nos termos previstos no § 2º do artigo 392 da CLT.

(...)

Metroviários - São Paulo/SP

Cláusula nº 036 - vigência: 01/05/2012 a 30/04/2013

ESTABILIDADE PARA GESTANTES, MÃES ADOTANTES E PAIS

(...)

36.2 - Será garantido à empregada gestante que tenha sofrido aborto, devidamente comprovado por atestado médico, estabilidade no emprego a partir da concepção, até 180 dias após a interrupção da gravidez.

(...)

3.7 Garantias para trabalhadores com deficiência

Garantias que contemplam trabalhadores com deficiência costumam reproduzir o que consta na Lei 8.213/91 sobre cotas a serem cumpridas pelas empresas e a não discriminação desses trabalhadores. O resultado obtido na pesquisa de cláusulas com garantias que vão além da legislação encontrou duas unidades de negociação que trataram da *acessibilidade* e a *contratação de estudantes com deficiência* por tempo determinado. Abaixo seguem as cláusulas encontradas:

Metalúrgicos – (XIX-10) – São Paulo/ SP

Cláusula nº 057 - vigência: 01/11/2011 a 31/10/2013

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.

Metalúrgicos - ARCELORMITTAL TUBARÃO

Cláusula nº 043 - vigência: 01/10/2012 a 30/09/2013

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA EM FORMAÇÃO NO SENAI

Durante a vigência deste acordo, as empresas 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 empresa.

§ 1º - Durante a vigência do curso, que deverá ser o mesmo do contrato, o valor do salário será de R\$ 953,52. 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.

4. Saúde do Trabalhador no Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Desde sua fundação, o DIEESE tem como preocupação a coleta e a sistematização de informações relativas às negociações coletivas. A partir da década de 1990, aspectos do processo da negociação, como as greves e paralisações - bem como o desfecho dessas mobilizações de trabalhadores, os Acordos e Convenções Coletivas – passaram a ser acompanhados através de sistemas informatizados.

A constituição do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE) teve como principal meta a criação e a consolidação de indicadores capazes de captar características e tendências dos movimentos realizados pelos trabalhadores. Na metodologia desenvolvida pelo DIEESE, foram compatibilizadas as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a elaboração de estatísticas sobre greves com as especificidades do sistema de relações de trabalho brasileiro.

Reunindo informações de greves de trabalhadores realizadas desde 1978, o SAG-DIEESE conta, atualmente, com aproximadamente 30 mil registros. Estas informações são obtidas por meio de notícias veiculadas em jornais impressos ou eletrônicos da grande mídia e da imprensa sindical.

4.1 As greves no Brasil durante o triênio 2010-2012

Greves e horas paradas

Entre 2010 e 2012, o número de greves cadastradas no SAG-DIEESE passou de 445, no primeiro ano deste intervalo, para 554, em 2011, chegando, no ano seguinte, a

873 - aumento de 96%. (Tabela 4). Em relação a outro importante indicador, o número de horas paradas, um desempenho semelhante é registrado: as 44.894 horas não trabalhadas nas greves de 2010 aumentam para 63.332, em 2011, até atingirem 86.864 horas não trabalhadas em 2012 - um crescimento de 93% (Tabela 5).

Porém, do ponto de vista das esferas de atividade econômica - pública ou privada - este aumento é desigualmente distribuído. Enquanto a contabilidade das greves da esfera pública registrou crescimento de 53%, nas greves da esfera privada, chegou a expressivos 162%. Há, inclusive, uma inflexão: as greves da esfera pública, deixam de ser predominantes em relação às da esfera privada, em 2012, diferente do que ocorria em 2010 e 2011.

TABELA 4
Total de greves, por esfera
Brasil - 2010 a 2012

Esfera	2010	2011	2012	Varição 2010-12
	n°	n°	n°	%
Esfera Pública	268	325	409	53
Esfera Privada	176	227	461	162
Total	445	554	873	96

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Em relação às horas paradas, enquanto o crescimento nos números da esfera pública foi de 72%, na esfera privada, esse crescimento chegou a 220%. Ainda assim, a predominância dos números da esfera pública, nesse indicador, manteve-se bastante destacada.

TABELA 5
Total de horas paradas, por esfera
Brasil - 2010 a 2012

Esfera	2010	2011	2012	Variação
	n°	n°	n°	2010-12 %
Esfera Pública	38.077	52.735	65.393	72
Esfera Privada	6.641	10.269	21.229	220
Total	44.894	63.332	86.864	93

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Em alguma medida, esse aumento nos números das greves em geral, mas principalmente das greves da esfera privada, relaciona-se com a situação do mercado de trabalho nos últimos anos. O crescimento do número de ocupados e do emprego formal influencia a disposição e as motivações do trabalhador. A combinação de um ambiente de maior segurança econômica com a percepção de que os ganhos salariais, apesar de expressivos, não são ainda suficientes para dirimir as perdas salariais de anos anteriores, reforçou as mobilizações. Paralelamente, em diversas categorias, houve também a percepção de que más condições do exercício do trabalho - e mesmo a prática do descumprimento à lei - tendem a permanecer como situação cotidiana e persistente, a não ser que sejam objeto de mobilização.

Caráter das reivindicações

A caracterização dos itens das pautas reivindicatórias (Tabela 6) acrescenta a esta interpretação do crescimento da atividade grevista a hipótese de que, especialmente entre as mobilizações da esfera privada, questões ligadas à existência de más condições do exercício do trabalho e de desrespeito a direitos vêm assumido considerável dimensão.

Para cada greve, durante seu cadastramento no SAG-DIEESE, o conjunto de exigências dos trabalhadores é examinado e classificado de acordo com os propósitos entre greves propositivas e greves defensivas:

- **Greves propositivas:** aquelas que propõem novas conquistas ou ampliação daquelas que já estão asseguradas;
- **Greves defensivas:** são as que se caracterizam pela defesa de condições de trabalho vigentes, pelo respeito a condições mínimas de trabalho ou contra o descumprimento de direitos estabelecidos em acordo ou legislação.

De 2010 a 2012, enquanto o número de greves com reivindicações propositivas aumentou 59%, as com reivindicações defensivas cresceram 192%. Esta tendência desenvolve-se a ponto de, em 2012, operar uma inflexão. Se em 2010 e 2011, as greves predominantes foram as de caráter propositivo, em 2012, esta situação se inverteu: as de caráter defensivo é que se sobressaíram.

Entre as greves defensivas da esfera pública, esse crescimento chegou a 147%. Paralelamente, em relação aos números das greves defensivas da esfera privada, esse crescimento chegou a expressivos 239%. Sujeitas a esta tendência, as proporções se alteraram: na esfera pública, as pautas reivindicatórias das greves tornaram-se predominantemente defensivas em 2012; na esfera privada, já em 2011 (em 2012, seria possível falar em um emparelhamento).

TABELA 6
Caráter das Reivindicações das Greves, por Esfera
Brasil - de 2010 a 2012

Esfera	Caráter	2010	2011	2012	Variação
		n°	n°	n°	2010-12
Esfera Pública	Propositivas	224	264	270	21
	Defensivas	117	214	289	147
Esfera Privada	Propositivas	127	159	289	128
	Defensivas	84	227	285	239
Total	Propositivas	352	425	561	59
	Defensivas	202	343	589	192

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Obs.: A soma das parcelas é superior ao total de greves dado que uma mesma paralisação pode conter diversas e distintas motivações

A sobreposição deste indicador qualitativo, o caráter das greves, aos números anteriores, a quantidade de greves e de horas paradas, leva à conclusão de que, no período considerado, a intensificação da ação grevista - sem abandonar o aspecto propositivo, em particular o das reivindicações salariais - passou a enfatizar aspectos defensivos, de luta contra más condições de exercício do trabalho e contra o descumprimento de direitos.

Dito de outro modo, nestes três anos, o aumento no número de greves e paralisações foi acompanhado de uma progressiva complexidade das pautas de reivindicação - que, cada vez mais, combinam itens de caráter propositivo com itens de caráter defensivo.

4.2 A saúde do trabalhador como tema das reivindicações das greves

Greves e horas paradas por esfera

Entre 2010 e 2012, o número de greves que possui, entre as reivindicações, itens classificados no tema saúde do trabalhador⁴ passou de 147, no primeiro ano deste intervalo, para 217, em 2011, chegando, no ano seguinte, a 362 - aumento de 146% (Tabela 7). Neste mesmo período, como já exposto acima, o crescimento do conjunto anual das greves foi de 96%.

TABELA 7
Total de Greves do Tema Saúde do Trabalhador, por Esfera
Brasil - 2010 a 2012

Esfera	2010	2011	2012	Variação
	n°	n°	n°	2010-12
Esfera Pública	65	101	99	52
Esfera Privada	81	114	260	221
Total	147	217	362	146

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Em relação ao número de horas paradas, essa divergência é ainda maior. Enquanto as horas paradas nas greves do tema saúde do trabalhador passaram, ao longo desse intervalo, por um aumento de 165%, o crescimento do conjunto anual foi de 93% (Tabela 8).

Mais acelerado que o crescimento do número de greves (e de horas paradas) do conjunto anual, o crescimento do número das greves (e de horas paradas) classificadas em saúde do trabalhador indica uma abertura, nas pautas reivindicatórias das mobilizações, para esse tipo de questão.

TABELA 8
Total de Horas Paradas nas Greves do Tema Saúde do Trabalhador, por Esfera
Brasil - 2010 a 2012

Esfera	2010	2011	2012	Variação
--------	------	------	------	----------

⁴ O agrupamento das greves que possuem itens relativos às questões de saúde nas pautas reivindicatórias é detalhado adiante, no subcapítulo “Principais reivindicações e construção do tema Saúde do Trabalhador”.

				2010-12
	n°	n°	n°	%
Esfera Pública	8.774	15.743	19.430	121
Esfera Privada	3.342	5.546	12.897	286
Total	12.292	21.617	32.569	165

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Do ponto de vista das esferas econômicas, o aumento do número de greves classificadas no tema saúde do trabalhador distribui-se desigualmente. A esfera pública registra aumento de 52% no crescimento desse tipo de greve - o que significa dizer que, do ponto de vista das reivindicações ligadas à saúde, a pauta reivindicatória das greves na esfera pública praticamente se manteve a mesma, já que o crescimento de greves nessa esfera, nesse mesmo triênio, é de 53%.

Já na esfera privada, o aumento no número das greves classificadas no tema saúde do trabalhador atingiu a expressiva marca de 221%. Em outras palavras, as 81 greves que, em 2010, continham itens relacionados à saúde do trabalhador na pauta de reivindicações, ao longo de três anos, mais que triplicaram - chegando a contabilizar 260 greves em 2012.

Esse aumento substancial, ainda mais pronunciado que o já considerável crescimento das greves na esfera privada (e levando-se em conta a dinâmica mais contida das greves do tema Saúde na esfera pública), sugere que, ao longo desses três anos, importante modificação se operou na pauta reivindicatória das greves da esfera privada: a progressiva incorporação de itens relacionados à saúde do trabalhador.

Em relação às horas paradas, o crescimento nos números das greves da esfera pública relacionadas ao tema saúde é de 121%; na esfera privada, é de 286%.

Atividade econômica e nível administrativo

Na indústria privada, a presença de greves do tema saúde do trabalhador é bastante expressiva, especialmente entre os metalúrgicos e entre os trabalhadores da construção (Tabela 9). No setor de serviços, destacam-se os trabalhadores dos transportes, os de turismo e hospitalidade e os de segurança e vigilância.

TABELA 9
Greves do Tema Saúde do Trabalhador nas Empresas Privadas, por Atividade
Brasil - 2010 a 2012

Atividades	2010	2011	2012	Total
Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico	45	30	150	225
Construção e Mobiliário	7	39	43	89
Químicas e Farmacêuticas	2	4	3	9
Urbanas	2	1	6	9
Alimentação	0	2	1	3
Artefatos de Borracha	0	0	3	3
Papel, Papelão e Cortiça	0	1	1	2
Vidros, Cerâmica e Porcelana	0	2	0	2
Extrativas	0	1	0	1
Fiação e Tecelagem	0	0	1	1
Instrumentos Musicais e Brinquedos	0	1	0	1
Gráficas	0	1	0	1
Subtotal Indústria	56	82	208	346
Atacadista e Varejista	0	3	2	5
Minérios e Derivados de Petróleo	1	0	2	3
Práticos de Farmácia	0	0	1	1
Subtotal Comércio	1	3	5	9
Transportes	13	11	23	47
Turismo e Hospitalidade	5	5	6	16
Segurança e Vigilância	2	3	10	15
Ensino Particular	0	3	4	7
Comunicações, Publicidade e Jornalismo	2	1	0	3
Estabelecimentos Bancários	1	0	2	3
Saúde Privada	1	2	0	3
Prestação de Serviços a Terceiros	0	0	1	1
Processamento de Dados	0	1	0	1
Subtotal Serviços	24	27	46	97
Subtotal Rural	0	1	1	2
Total	81	114	260	-

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Nas empresas estatais, as reivindicações do tema saúde do trabalhador estão mais presentes nas mobilizações dos urbanitários, dos bancários e dos trabalhadores dos transportes (Tabela 10).

TABELA 10
Greves do Tema Saúde do Trabalhador nas Empresas Estatais, por Atividade
Brasil - 2010 a 2012

Atividades	2010	2011	2012	Total
Urbanas	8	5	3	16
Multiatividade	0	3	1	4
Químicas e Farmacêuticas	1	0	0	1
Subtotal Indústria	9	8	4	21
Subtotal Comércio	0	0	0	0
Estabelecimentos Bancários	1	1	4	6
Transportes	1	1	3	5
Agentes Autônomos do Comércio	0	1	2	3
Comunicações, Publicidade e Jornalismo	3	0	0	3
Subtotal Serviços	5	3	9	17
Total	14	11	13	38

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Por fim, os servidores públicos municipais são aqueles que mais possuem itens relativos à saúde do trabalhador nas pautas reivindicatórias de greves (Tabela 11). Do ponto de vista da divisão em poderes, destacam-se, em quaisquer níveis administrativos, os servidores dos executivos, principalmente aqueles das redes de educação, de saúde e de segurança pública.

TABELA 11
Greves do Tema Saúde do Trabalhador no Funcionalismo Público, por Atividade
Brasil - 2010 a 2012

Atividades	2010	2011	2012	Total
Fundações e Institutos Federais	0	0	0	0
Poder Executivo Federal	6	5	6	17
Rede Federal de Segurança Pública	0	0	1	1
Rede Pública Federal de Ensino	1	5	3	9
Rede Pública Federal de Saúde	1	0	1	2
Poder Judiciário Federal	0	2	1	3
Poder Legislativo Federal	0	0	0	0
Subtotal Funcionalismo Público Federal	6	7	7	20
Fundações e Institutos Estaduais	1	3	2	6
Poder Executivo Estadual	11	40	24	75
Rede Estadual de Segurança Pública	3	13	7	23
Rede Pública Estadual de Ensino	1	9	5	15
Rede Pública Estadual de Saúde	3	6	11	20
Poder Judiciário Estadual	2	5	1	8
Poder Legislativo Estadual	0	0	0	0
Subtotal Funcionalismo Público Estadual	14	49	27	90
Fundações e Institutos Municipais	0	0	1	1
Poder Executivo Municipal	31	32	50	113
Rede Municipal de Segurança Pública	2	1	1	4
Rede Pública Municipal de Ensino	8	7	22	37
Rede Pública Municipal de Saúde	9	14	14	37
Poder Judiciário Municipal	0	0	0	0
Poder Legislativo Municipal	0	0	0	0
Subtotal Funcionalismo Público Municipal	31	33	51	115
Total	51	90	86	227

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Obs.: a) Nos poderes executivos, a soma dos subitens é inferior ao total, dado que apenas algumas atividades – educação, saúde e segurança – foram desagregadas

Caráter das reivindicações

De 2010 a 2012, observa-se que o número de greves do tema saúde do trabalhador, com reivindicações propositivas, aumentou, mas que o número de greves com reivindicações defensivas cresceu ainda mais. Ainda assim, entre 2010 e 2011, as greves propositivas permaneceram predominantes em relação às defensivas (Tabela 12).

TABELA 12
Caráter das Reivindicações das Greves do Tema Saúde do Trabalhador, por Esfera
Brasil - 2010 a 2012

Esfera	Caráter	2010	2011	2012	Variação
		n°	n°	n°	2010-12
Esfera Pública	Propositivas	58	86	85	47
	Defensivas	39	76	86	121
Esfera Privada	Propositivas	73	100	197	170
	Defensivas	32	63	154	381
Total	Propositivas	132	188	284	115
	Defensivas	72	141	243	238

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Obs.: A soma das parcelas é superior ao total de greves dado que uma mesma paralisação pode conter diversas e distintas motivações

O aumento das greves defensivas da esfera pública chega a 121%. Paralelamente, em relação aos números das greves defensivas da esfera privada, atinge expressivos 381%. Sob esta ênfase, as proporções se alteram.

Na esfera pública, em 2012, as pautas reivindicatórias das greves do tema saúde do trabalhador, em conjunto, tornaram-se praticamente tão defensivas quanto propositivas. Na esfera privada, mesmo que haja ainda, em 2012, predominância propositiva nos itens das pautas, o desempenho dos itens defensivos é impressionante: de 32 casos classificados deste modo em 2010, passou-se a 63 no ano seguinte e, em 2012, a 154 casos.

Mais que o paralelismo observado entre a dinâmica geral do conjunto das greves e a dinâmica específica das greves agrupadas sob o tema da saúde do trabalhador - em especial, o crescimento mais acelerado das greves da esfera privada e a progressiva ênfase defensiva - é possível destacar, nesta análise das mobilizações grevistas entre 2010 e 2012, a existência de transformações em curso.

O descompasso entre os percentuais de crescimento das greves em geral e o crescimento das greves do tema saúde do trabalhador (de 96%, no primeiro caso, e de 146%, no segundo) indica, como já mencionado, uma crescente presença deste tema nas pautas reivindicatórias das greves. Mais especificamente, a comparação entre as esferas de atividade indica que é nas pautas reivindicatórias das greves da empresa privada que essa transformação se realiza com mais intensidade.

A caracterização das reivindicações das greves do tema saúde do trabalhador revela, por fim, que, ainda que as greves deste tipo acompanhem o conjunto, no que diz respeito à ênfase dos aspectos defensivos, as reivindicações propositivas não diminuem, o que sugere, em relação às greves deste tema, a existência de um número crescente de demandas que objetivam melhorias e aperfeiçoamentos.

Principais reivindicações e construção do tema saúde do trabalhador

Para a melhor entender as Tabelas apresentadas a seguir, é importante ressaltar que a organização das reivindicações das greves no SAG-DIEESE obedece a uma classificação em três níveis, do mais abrangente ao mais agregado:

Tema – conjunto de grupos de motivos reunidos por semelhança de características; **Grupo** – conjunto de motivos reunidos por semelhança de características e **Motivo** – reivindicações específicas.

Sob o tema *condições de trabalho*, encontra-se o grupo *segurança e medicina do trabalho*, que reúne os seguintes motivos:

- Acompanhamento de acidentes / doença;
- Cipa;
- Comissão de saúde;
- Condições de higiene;
- Condições de segurança;
- EPI – equipamento de proteção Individual;
- Exame médico;
- Insalubridade;
- Local de trabalho;
- Manutenção de Maquinário;
- Órgão de Seguridade;
- Periculosidade;
- Prevenção de acidentes;
- Primeiros socorros;
- Profissional de saúde e segurança;
- Readaptação do acidentado;
- Uniforme;
- Outros – Segurança e Medicina do Trabalho.

Para a construção de um conceito amplo de saúde do trabalhador, como discutido anteriormente, os itens a seguir foram inseridos:

- Acesso ao local de trabalho
- Adaptação da função da gestante
- Assédio moral/sexual
- Assistência médica
- Deficientes físicos
- Dependência
- Estabilidade doenças não profissionais
- Estresse
- Faltas
- Ferramentas/equipamentos de trabalho
- Horário de trabalho
- Informações sobre acidente
- Intensidade do trabalho
- Jornada mulher
- Espaços de lazer
- Participação
- Penosidade/Turno
- PLR
- Promoção trabalho decente/desenvolvimento sustentável
- Qualidade de vida
- Ritmo de trabalho
- Riscos físicos
- Inovações tecnológicas e organizacionais
- Violência

Cada um dos registros de greves que apresentasse, entre seus motivos, algum desses itens – ou algum dos itens do grupo *segurança e medicina do trabalho* - foi marcado com palavra-chave SAÚDE. Desse modo, foi possível conformar, ao lado dos outros temas de reivindicações do SAG-DIEESE, um novo tema, de caráter transversal.

Na comparação com os temas já estabelecidos na classificação do SAG-DIEESE5, os números do tema saúde do trabalhador revelam crescimento expressivo de 146% - aquém apenas da evolução do tema relações sindicais (Tabela 13).

⁵ A classificação de temas do SAG-DIEESE inclui:

Salário e Remuneração, reivindicações relativas a tipos, valores, prazos e formas de pagamento dos itens remuneratórios, tais como reajustes salariais, pisos salariais, salários indiretos, auxílios, adicionais e gratificações.

Condições de Trabalho, reivindicações referentes à jornada de trabalho – duração, extensão e critérios para a compensação, por exemplo – e à segurança e medicina do trabalho.

Político, reivindicações que tratam de aspectos que extrapolam a relação imediata de trabalho – qualidade dos serviços públicos, legislação trabalhista, participação política, política econômica e reformas administrativas.

De modo geral, o crescimento de cada um desses itens, sempre maior que os 96% do conjunto de greves, aponta, mais uma vez, para a complexidade progressiva das pautas reivindicatórias dos trabalhadores em greve, que, cada vez mais, contêm itens de diferentes temas.

TABELA 13
Greves do Tema Saúde do Trabalhador
Brasil - de 2010 a 2012

Temas	2010	2011	2012	Variação
	n°	n°	n°	%
Condições de Trabalho	153	248	305	99
Político	52	96	114	119
Relações de Trabalho	195	271	400	105
Relações Sindicais	21	41	56	167
Salário e Remuneração	386	490	789	104
Saúde do Trabalhador	147	217	362	146
Total	445	554	873	96

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

Por sua vez, e conforme a organização das reivindicações em níveis no SAG-DIEESE, este novo tema divide-se em grupos (Tabela 14). Das greves que possuem, na pauta de reivindicações, itens relativos à saúde do trabalhador, a maioria traz reivindicações classificadas em *organização sindical*. Também é expressiva a presença, nessas greves, de reivindicações classificadas em *local de trabalho* e em *doenças não profissionais*. Cada um desses grupos será apresentado em detalhe.

Relações de Trabalho, reivindicações que tratam da regulação da relação entre trabalhador e empresa, como contrato de trabalho, critérios para admissão e demissão, situação funcional e normas de pessoal.

Relações Sindicais, reivindicações que tratam da relação entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas, e estabelecem parâmetros e garantias para a ação sindical dos trabalhadores e a negociação coletiva.

TABELA 14
Greves dos Grupos de Reivindicações do Tema Saúde do Trabalhador
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Organização Sindical	57	58	181	296
Local de Trabalho	57	109	126	292
Doenças não Profissionais	30	69	105	204
Fatores de riscos Psicossociais no Trabalho	17	38	43	98
Prevenção de Acidentes	18	29	35	82
Acidentados e Portadores de Doenças Profissionais	8	5	4	17
Específicos	3	2	1	6
Total	147	217	362	726

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

a) Organização sindical

Reivindicações relativas à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) - organização, critérios para a eleição - são as mais comuns não apenas no grupo *organização sindical*, mas em todo o tema saúde do trabalhador (Tabela 15).

De modo muito menos expressivo, aparecem as reivindicações por maior participação dos trabalhadores na gestão da empresa ou administração do órgão público em que atuam. Grande parte dos casos identificados entre 2010 e 2012 referiam-se a demandas dos professores das redes públicas pela realização de eleições para a escolha dos diretores das escolas.

TABELA 15
Greves do Grupo Organização Sindical
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Acesso ao local de trabalho	0	1	3	4
Cipa	54	51	174	279
Comissão de Saúde	0	1	0	1
Participação	3	5	7	15
Total	57	58	181	296

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

b) Local de trabalho

No grupo *local de trabalho* (Tabela 16), destacam-se as reivindicações relativas às condições do local de trabalho: instalação e manutenção de sanitários, bebedouros e armários; locais para alimentação, repouso e trocas de roupas; além do fornecimento de água potável e produtos de higiene.

Em segundo lugar estão as demandas por melhores condições de segurança, não apenas em relação à operação de máquinas e utilização de instrumentos, mas também em relação à possibilidade de exposição a crimes e agressões. É uma demanda recorrente nas pautas reivindicatórias de bancários, vigilantes, trabalhadores dos correios e mesmo servidores públicos, como médicos e professores.

Reivindicações relativas aos valores e critérios para o pagamento dos adicionais de insalubridade ou de periculosidade - ou que demandam medidas de controle dessas condições - também estão presentes com alguma frequência nas pautas dos grevistas.

TABELA 16
Greves do Grupo Local de Trabalho
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Condições de Higiene	4	12	14	30
Condições de Segurança	10	38	35	83
Insalubridade	18	17	42	77
Local de Trabalho	24	55	48	127
Manutenção de Maquinário	4	1	8	13
Periculosidade	9	19	26	54
Total	57	109	126	292

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

c) Doenças não profissionais

As demandas pela contratação de planos de assistência médica (Tabela 17), hospitalar e odontológica destacam-se não apenas no grupo *doenças não profissionais*, mas também como uma das principais reivindicações das greves classificadas no tema saúde do trabalhador.

TABELA 17
Greves do Grupo Doenças não Profissionais
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Assistência Médica	30	69	105	204
Estabilidade Doenças não Profissionais	0	0	0	0
Total	30	69	105	204

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

d) Psicossocial

Dos aspectos psicossociais que se relacionam com o adoecimento dos trabalhadores, a prática de assédio moral ou sexual no trabalho são os mais destacados pelas pautas reivindicatórias (Tabela 18).

Questões, como o horário de trabalho e as condições para o abono ou desconto das faltas vêm a seguir. Outros aspectos, como aqueles relacionados ao ritmo do trabalho, lazer, estresse, alcoolismo, compromissos com qualidade de vida, trabalho decente e desenvolvimento sustentável, estão presentes nas pautas grevistas de modo apenas pontual e descontínuo. Alguns deles nem mesmo chegam a ser mencionados.

TABELA 18
Greves do Grupo Psicossocial
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Dependência	0	0	0	0
Assédio moral / sexual	10	22	34	66
Estresse	0	0	0	0
Faltas	2	3	9	14
Horário de Trabalho	3	8	5	16
Intensidade do trabalho	0	0	0	0
Espaços de Lazer	0	0	1	1
Promoção Trab. Decente / Desenvolvimento Sustentável	0	0	0	0
Qualidade de Vida	0	0	1	1
Ritmo de Trabalho	0	0	2	2
Inovações tecnologias e organizacionais	3	5	1	9
Violência	0	1	0	1
Total	17	38	43	98

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

e) Prevenção de acidentes

O fornecimento de equipamentos de proteção individual (luvas, botas, óculos) e de uniformes é a principal demanda registrada no grupo *prevenção de acidentes*. Demandas relativas ao critério para o recebimento e o valor do adicional de jornada de turno vêm a seguir (Tabela 19).

TABELA 19
Greves do Grupo Prevenção de Acidentes
Brasil - de 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
EPI - Equipamento de Proteção Individual	6	19	22	47
Exame Médico	0	0	0	0
Ferramentas / Equipamentos de Trabalho	2	1	1	4
Penosidade / Turno	2	1	4	7
Prevenção de Acidentes	1	0	3	4
Profissional de Saúde / Segurança	0	1	0	1
Riscos Físicos	0	0	0	0
Uniforme	7	14	10	31
Total	18	29	35	82

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

f) Acidentados e portadores de doenças profissionais

Das reivindicações classificadas neste grupo, a mais frequente é a demanda pelo complemento, pago pelo empregador, do auxílio acidente/doença, bancado pela Previdência Social (Tabela 20).

TABELA 20
Greves do Grupo Acidentados e Portadores de Doenças Profissionais
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Acidente / Doença	7	0	2	9
Acompanhamento de acidentes / doenças	1	2	0	3
Informação sobre acidente	0	0	0	0
Órgão de Seguridade	0	1	1	2
Primeiros Socorros	0	2	1	3
Readaptação do acidentado	0	0	0	0
Total	8	5	4	17

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

g) Específicos

Deve-se mencionar, nas reivindicações específicas, a exigência de que o pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados não seja condicionada por metas ou critérios considerados abusivos pelos trabalhadores (Tabela 21).

TABELA 21
Greves do Grupo Reivindicações Específicas
Brasil - 2010 a 2012

Reivindicações	2010	2011	2012	Total
Adaptação da Função da Gestante / Licença maternidade	0	0	0	0
Deficientes Físicos	0	1	0	1
Jornada Mulher	0	0	0	0
Outras/Saúde	2	0	0	2
PLR	1	2	1	4
Total	3	2	1	6

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves – SAG-DIEESE

5. Conclusão

Ao longo da história, a pressão dos trabalhadores e de seus representantes, seja a partir dos movimentos grevistas ou outras formas de manifestação, influenciaram positivamente o processo de negociação coletiva e de construção de legislações, alterando e melhorando significativamente as condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora.

A cada momento, mudam as formas de organizar e gerenciar o trabalho e novos desafios e problemas são colocados para a negociação e para a construção de políticas públicas. Entre os desafios estão os impactos do trabalho na saúde física e mental do trabalhador.

Se o trabalho é a atividade essencial que caracteriza o ser humano como tal, a depender da forma como essa atividade se realiza, ela pode gerar prazer ou sofrimento. No primeiro caso, além de possibilitar a construção da identidade, de vínculos sociais e de remuneração, a realização do trabalho leva ao desenvolvimento da criatividade humana. Entretanto, o trabalho também pode ser gerador de mal-estar, de sofrimento e de doenças, quando impede a manifestação da criatividade, da autonomia, do convívio social e da solidariedade, incentivando o individualismo, a competição, o medo e gerando fadiga exacerbada.

Diante deste quadro, não são poucos os autores que consideram a atual organização do trabalho como sinônimo de degradação das condições de trabalho (ASKENAZY, 2005; GOLLAC, 2005 E VALEYRE, 2006). Destacam-se ainda novas formas de adoecimento, assim como a manutenção de antigas doenças do trabalho. Além do aumento da violência doméstica, devido ao cansaço, à irritação, ao medo e à ansiedade, há aumento da dependência química e do alcoolismo e das chamadas doenças mentais (SELIGMANN-SILVA, 2012).

Isso posto, o contexto atual coloca novos desafios para a ação sindical. Na pauta de reivindicação deverá estar incorporada a questão do adoecimento mental, para ser negociada com o setor patronal ou governo. Novos desafios somam-se aos anteriores, já que a forma como o capital gere e organiza o trabalho resulta em crescente demanda de energia intelectual e psíquica dos trabalhadores, mas não reduz a demanda por gasto de energia física, ao contrário, as pressões se acumulam (CARDOSO, 2013).

Neste estudo, foi mostrado que há muitas cláusulas que reproduzem o que está previsto em lei e que há poucos avanços. Por outro lado, também foi observado que o número de greves referente à saúde do trabalhador com reivindicações propositivas aumentou, mas

que as reivindicações defensivas cresceram ainda mais. Ainda que entre 2010 e 2011, a propositividade das greves (284 greves) tenha sido predominante em relação à defensividade (243 greves), isso explicita um grande problema. Ou seja, as cláusulas negociadas e a legislação não estão sendo cumpridas pelos empregadores.

No que se refere ao conteúdo do processo de negociação coletiva, as cláusulas para inibir os determinantes do adoecimento e das doenças no trabalho ainda são pouco presentes. Por outro lado, cláusulas que tratam de adicionais de insalubridade e periculosidade muitas vezes aparecem como prioridade no processo negocial.

Ainda sobre o conteúdo dos instrumentos normativos, é necessário não pensar a questão da saúde do trabalhador de forma fragmentada, como se ela fosse separada de outras questões. Por exemplo, como a questão da saúde é incluída na discussão das metas de produção? Como mais uma meta abusiva a ser atingida ou como uma ressalva de que as metas não podem ter impactos negativos para os trabalhadores como aumento do ritmo de trabalho, da intensidade de trabalho, do assédio por parte das coordenações, aumento do estresse?

A negociação coletiva é uma ferramenta de intervenção, com o potencial de obter avanços significativos para a saúde dos trabalhadores, mas, para que isso surta efeito, é preciso que as cláusulas acordadas voltem maior atenção para as causas do adoecimento, utilizando a legislação como base para avanços. O trabalho mudou, assim como as formas de organização e gestão. Dessa forma, o conteúdo do processo de negociação também precisa mudar para dar conta das novas formas de adoecimento que estão surgindo.

Assim, e como já dito na introdução deste estudo, cada vez mais se evidencia a importância da ação sindical articulada com a Cipa, comissões de saúde e demais representações dos trabalhadores para obtenção de conquistas, além do envolvimento com os Cerests, a academia e a participação em fóruns que discutam a temática, possibilitando trocas de experiências e ferramentas que auxiliem a análise e investigação de doenças e acidentes. Ações preventivas dependem ainda da capacidade do estado para fiscalizar os locais de trabalho e da função que os médicos do trabalho exercem. Ou seja, o médico do trabalho pode atuar apenas para medicar o trabalhador doente para que ele volte a trabalhar ou pode ter o papel de mostrar a relação entre o trabalho e a saúde, ou seja, das causas do adoecimento.

Finalmente, há ainda outras ações que podem contribuir para o processo de negociação sobre a saúde do trabalhador. Uma delas é o aprimoramento e a construção de

pesquisas que possam captar a relação entre o trabalho e a saúde, pois, de uma forma geral, observa-se que, no Brasil, predominam informações sobre as doenças dos trabalhadores. É preciso que as pesquisas possam captar como o trabalho está influenciando e determinando o processo saúde-doença. É necessário, ainda, dar voz aos trabalhadores para que eles relatem como vivenciam o trabalho, quais as dimensões que eles sentem que têm impactos sobre a saúde deles, de maneira positiva ou negativa, principalmente no caso de doenças mentais, que, na maior parte das vezes, têm causas multidimensionais, ou seja, resultam da soma de diversos fatores, além de serem menos visíveis.

Referências Bibliográficas

ASSUNÇÃO. Ada Avila; LIMA. Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: MENDES, R. **A patologia do trabalho**. Belo Horizonte: Atheneu, 2002 p. 1767-1789.

ASKENAZY, Philippe. Sur les sources de l'intensification. **Revue économique**, Paris, v. 56, n. 2, p. 217-236, mars 2005.

BOISARD, Pierre *et al.* **Temps e travail**: l'intensité du travail. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail: Dublin. Luxembourg, 2002. 89 p.

BRASIL. **Portaria nº3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm>>. Acesso em: 07 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 – Disposições Gerais**. Aprovada pela Portaria nº 84, de 04 de março de 2009. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 09 dez. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança**. Aprovada pela Portaria nº 33, de 27 de outubro de 1983. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/05/mtb/4.htm>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Redação dada pela Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf>. Acesso em: 30 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Redação dada pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D308E21660130E0819FC102ED/nr_07.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 09 – Programa de Prevenção de Riscos ambientais**. Redação dada pela Portaria SSST n.º 25, de 29 de dezembro de 1994. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf>. Acesso: 01 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos**. Redação dada pela Portaria SIT n.º 197, de 17/12/10. Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D350AC6F801357BCD39D2456A/NR-12%20%28atualizada%202011%29%20II.pdf>>. Acesso: 13 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 15 – Atividades e Operações Insalubres**. Aprovada pela Portaria MTE nº 1.297, de 13 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.htm>>. Acesso em: 09 dez. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 16 – Atividades e operações perigosas**. Redação dada pela Portaria SIT n.º 312, de 23 de março de 2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A35F7884401366032742033EF/NR-16%20%28atualizada%202012%29.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 17 – Ergonomia**. Redação dada pela Portaria MTPS n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção**. Redação dada pela Portaria MTE n.º 644, de 9 de maio de 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814295F16D0142ED4E86CE4DCB/NR-18%20%28atualizada%202013%29%20%28sem%2024%20meses%29.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho**. Redação dada pela Portaria GM nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF2D82F2347F3/nr_24.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde**. Redação dada pela Portaria GM n.º 1.748, de 30 de agosto de 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC8820135161931EE29A3/NR-32%20%28atualizada%202011%29.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 31 maio/06 jun. 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto – lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 maio/04 jun. 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 maio 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 22 maio 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 6.367, de 19 de outubro de 1976**. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6367.htm>. Acesso em: 20 maio 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 12 maio 2014.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 10.224, de 15 de Maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm>. Acesso em: 15 maio 2014.

BUSS, Paulo Marchiori; FILHO, Alberto Pellegrini. A saúde e seus determinantes sociais.

PHYSIS - Revista Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 77-93, 2007.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. **Negociação Coletiva: trajetórias e desafios**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2009. 179 p.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In: SILVEIRA, Marco A.; GARDIM, Nanci; YANO, Sylvia Regina Trindade. (Orgs.) **Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho**. Campinas: CTI (Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer), 2014. 211 p.

_____. Organização e intensificação do tempo de trabalho. **Sociedade e Estado** – Dossiê interacionismo simbólico: gênese, desenvolvimento e seu impacto na sociologia contemporânea. v.28, n.2, p. 351-374, 2013.

_____. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo, Annablume, 2009. 332 p.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo. Boitempo, 2008. 206 p.

DAVEZIES, Philippe. Charge de travail et enjeux de santé. In:COLLOQUE NÉGOCIÉ LA CHARGE DE TRAVAIL ENTRE PERFORMANCE ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL. L'ANACT: Paris, 2001. Não paginado.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 14, n. 54, abr./maio/jun., 1986.

DIEESE. **Projeto de apoio à implantação da escola e do bacharelado de ciências do trabalho**: meta nº 4. Convênio MTE/SPPE/CODEFAT nº. 077/2010 – siconv Nº 755158/2010 – 2013.

DURAND, Jean Pierre. **La chaîne invisible**: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire. Paris: Seuil, 2004.

FERNEX, Alain. Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages. **Etudes et Recherche**, l'ISERES, n. 169, fév., 1998.

FREITAS, Maria Ester. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.41, nº 2, p. 8-19, abr/jun. 2001.

GEBRIM, Vera Lúcia Mattar; COSTA, Luis Ribeiro da; BENEVIDES, Laura Tereza. **Negociação de cláusulas relativas à equidade de gênero e raça 2007-2009**. Brasília: OIT, 2011.

GOLLAC, Michael. L'intensité du travail. **Revue économique**, Paris, v. 56, n. 2, p. 217-236, mars 2005.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde**: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec; 1989.

LEFEVRE, Fernando; LEFEVRE, Ana Maria Cavalcanti. Saúde como negação da negação: uma perspectiva dialética. **PHYSIS - Revista Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 15-28, 2007.

LUZ, Therezinha Madel. *Dicionário de Educação Profissional em saúde*. Fundação Oswaldo Cruz/Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio: Rio de Janeiro, 2009.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cadernos de Atenção Básica**. n. 5. Brasília, 2002. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd03_12.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2012**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 30 maio 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Secretaria Internacional do Trabalho: Brasília, 2009.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo, Cortez, 2012. 622 p.

_____. Psicopatologia no Trabalho: aspectos contemporâneos. In: **SAÚDE mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia, 2013. 675 p.

_____, et al. Saúde do trabalhador no início do século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** - Dossiê: O mundo do trabalho e a saúde mental do trabalhador, São Paulo ed.123, 2011.

VILELA, Rodolfo de Andrade Gouveia; ALMEIDA, Ildeberto Muniz; MENDES, Renata Wey Berti. Da vigilância para a prevenção de acidentes de trabalho: contribuição da ergonomia da atividade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.17 n.10, 2012.

7. Anexo

Anexo I

Distribuição das unidades de negociação que compõem o painel fixo de negociações do SACC-DIEESE, por setor, atividade econômica e região geográfica

Setor / Atividade Econômica	Região Geográfica					Brasil ⁽¹⁾	Total
	N	NE	CO	SE	S		
Comércio	1	7	2	5	6	-	21
Atacadista / Varejista	1	7	2	3	6	-	19
Minérios e Deriv. de Petróleo	-	-	-	2	-	-	2
Indústria	6	22	7	43	32	5	115
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	1	7	1	5	2	-	16
Extrativa	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráfica	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgica	1	1	-	13	7	-	22
Papel	-	1	-	2	1	-	4
Química e Farmacêutica	1	2	-	2	3	1	9
Urbana	3	4	2	7	4	3	23
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
Rural	1	3	1	2	4	-	11
Serviços	8	15	5	24	16	10	78
Bancários	-	-	-	-	-	3	3
Comunicação	-	3	2	9	5	1	20
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento de Dados	1	1	-	2	1	2	7
Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Segurança e Vigilância	1	2	1	1	1	-	6
Transporte	4	3	1	5	2	4	19
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
Total	16	47	15	74	58	15	225

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Nota: (1) Unidades de negociação com abrangência nacional ou inter-regional. Anexo II - Temas presentes no SACC - DIEESE

Anexo II

Temas presentes no SACC - DIEESE

- **Salário e Remuneração**, que reúne as cláusulas que definem os tipos, valores, prazos e formas de pagamento dos itens remuneratórios contidos em um contrato coletivo, tais como reajustes salariais, pisos salariais, salários indiretos, auxílios, adicionais e gratificações.
- **Condições de Trabalho**, que reúne as cláusulas sobre a jornada de trabalho – duração, extensão e critérios para a compensação, por exemplo – e sobre segurança e medicina do trabalho.
- **Relações de Trabalho**, que reúne as cláusulas que regulamentam a relação entre trabalhador e empresa, como contrato de trabalho, critérios para admissão e demissão, situação funcional e normas de pessoal.
- **Relações Sindicais**, que reúne as cláusulas que tratam da relação entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas, e estabelecem parâmetros e garantias para a ação sindical dos trabalhadores e a negociação coletiva.
- **Gestão e Participação**, que reúne as cláusulas que tratam da participação de trabalhadores e entidades sindicais na gestão das empresas ou na formulação de suas políticas.
- **Normas Específicas de Profissão**, que reúne as cláusulas que preveem normas ou garantias exclusivas a determinadas profissões, tais como trabalhadores rurais, professores, jornalistas e marítimos.

ANEXO III

TABELA 2
Número de unidades de negociação com documentos registrados sobre saúde do trabalhador no SACC-DIEESE, por setor e atividade econômica 2010-2012

Setor / Atividade Econômica	U.N. com documentos registrados contendo pelo menos uma cláusula sobre saúde do trabalhador			Painel SACC-DIEESE
	2010	2011	2012	
Comércio	21	21	21	21
Atacadista / Varejista	19	19	19	19
Minérios e Deriv. de Petróleo	2	2	2	2
Indústria	112	114	113	115
Alimentação	12	12	12	12
Artefatos de Borracha	2	3	3	3
Construção e Mobiliário	16	16	16	16
Extrativa	2	2	2	2
Fiação e Tecelagem	11	11	11	11
Gráfica	4	5	4	5
Metalúrgica	22	21	21	22
Papel	4	4	4	4
Química e Farmacêutica	8	9	9	9
Urbana	23	23	23	23
Vestuário	7	7	7	7
Vidros	1	1	1	1
Rural	8	9	9	11
Serviços	73	72	69	78
Bancários	3	3	3	3
Comunicação	19	19	18	20
Educação	7	7	7	7
Processamento de Dados	7	7	6	7
Saúde	5	5	5	5
Segurança e Vigilância	6	6	6	6
Transporte	16	15	15	19
Turismo e Hospitalidade	10	10	9	11
Total	214	216	212	225

Fonte: DIEESE. SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

Rua Aurora, 957 - 1º andar - Centro
01209-001 - São Paulo - SP
PABX: (011) 3821-2199
Fax: (011) 3821-2179

Presidente: Zenaide Honório

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

Vice-presidente: Luis Carlos de Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Secretário Executivo: Antônio de Sousa

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

Diretor Executivo: Alceu Luiz dos Santos

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

Diretor Nacional: Bernardino Jesus de Brito

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

Diretora Executiva: Cibele Granito Santana

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

Diretor Executivo: Josinaldo José de Barros

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

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

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

Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretora Executiva: Raquel Kacelnikas

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

Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

Diretor Executivo: Ângelo Máximo de Oliveira Pinho

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Direção Técnica

Diretor técnico: Clemente Ganz Lúcio

Coordenadora executiva: Patrícia Pelatieri

Coordenadora administrativa e financeira: Rosana de Freitas

Coordenador de educação: Nelson de Chueri Karam

Coordenador de relações sindicais: José Silvestre Prado de Oliveira

Coordenador de atendimento técnico sindical: Airtton Santos

Coordenadora de estudos e desenvolvimento: Ângela Maria Schwengber

Equipe Técnica Responsável

Ana Cláudia Moreira Cardoso

Daniel Ribeiro

Luciana Pena Morgado

Rodrigo Linhares

Apoio Técnico

Henrique Sanchez

Luis Ribeiro da Costa

Mariana Braghini Deus Deu

Revisão e Crítica

Nelson Karam

Ana Yara Paulino