



# MERCADO DE TRABALHO E IGUALDADE RACIAL

## Subsídios para a negociação coletiva





# DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT

## Gestão 2009-2012

### **Presidente**

Artur Henrique da Silva Santos

### **Secretário-Geral**

Quintino Marques Severo

### **Secretário de Administração e Finanças**

Vagner Freitas de Moraes

### **Secretária de Combate ao Racismo**

Maria Júlia Reis Nogueira

### **Secretária de Comunicação**

Rosane Bertotti

### **Secretário de Formação**

José Celestino Lourenço (Tino)

### **Secretária da Juventude**

Rosana Sousa de Deus

### **Secretária de Meio Ambiente**

Carmen Helena Ferreira Foro

### **Secretária da Mulher Trabalhadora**

Rosane da Silva

### **Secretário de Organização e Política Sindical**

Jacy Afonso de Melo

### **Secretário de Políticas Sociais**

Expedito Solaney Pereira de Magalhães

### **Secretário de Relações Internacionais**

João Antônio Felício

### **Secretário de Relações do Trabalho**

Manoel Messias Melo

### **Secretária da Saúde do Trabalhador**

Junéia Martins Batista

### **Diretores(as) Executivos(as)**

Antônio Lisboa Amâncio do Vale

Aparecido Donizeti da Silva

Dary Beck Filho

Elisângela dos Santos Araújo

Jasseir Alves Fernandes

Julio Turra Filho

Pedro Armengol de Souza

Rogério Batista Pantoja

Shakespeare Martins de Jesus

Valeir Ertle

### **Conselho Fiscal**

Joice Belmira da Silva

Pedro de Almeida dos Anjos

Waldir Maurício da Costa Filho

### **Suplentes**

Marlene Terezinha Ruza

Rubens Graciano

Sérgio Irineu Bolzan



# SECRETÁRIOS/AS ESTADUAIS DE COMBATE AO RACISMO DA CUT

## Gestão 2009-2012

### **ACRE**

Elmira Oliveira de Farias

### **ALAGOAS**

José Cícero da Silva

### **AMAPÁ**

Luiz Afonso de Souza Rodrigues

### **AMAZONAS**

José Eudócio dos Santos

### **BAHIA**

Pedro Batista Barbosa Filho (PEU)

### **CEARÁ**

Raimundo Muniz Mendes

### **DISTRITO FEDERAL**

Jorge Luiz Prates

### **ESPÍRITO SANTO**

Clemilde Cortes Pereira

### **GOIÁS**

Ieda Leal de Souza

### **MARANHÃO**

Cleinaldo Castro Lopes

### **MATO GROSSO**

Adilson Taques Martins

### **MATO GROSSO DO SUL**

Ana Maria Rodrigues de Moraes

### **MINAS GERAIS**

Balbino Cosme de Siqueira Neto

### **PARÁ**

Waldir de Souza Nascimento

### **PARAÍBA**

Idevaldo Barbosa de Araujo

### **PARANÁ**

Murilo Cesar Erhig

### **PERNAMBUCO**

Marineide de Souza Correia

### **PIAUI**

Carlos Augusto de Oliveira Guimarães

### **RIO DE JANEIRO**

Glória Maria Alves Ramos

### **RIO GRANDE DO NORTE**

Zacarias Anselmo da Silva

### **RIO GRANDE DO SUL**

Angélica Maria Sewald do Nascimento

### **RONDÔNIA**

Manoel Almeida Santana

### **RORAIMA**

Francisco das Chagas Barbosa

### **SANTA CATARINA**

Maria das Graças Gomes Albert

### **SÃO PAULO**

Rosana Aparecida da Silva

### **SERGIPE**

José Carlos Ferreira de Andrade

### **TOCANTINS**

Carlos de Lima Furtado



# ÍNDICE

<b>Apresentação .....</b>	<b>5</b>
<b>A Mulher negra e a luta por igualdade de direitos e oportunidades .....</b>	<b>6</b>
Artur Henrique, presidente da CUT	
<b>Retrato da desigualdade de raça nos mercados de trabalho metropolitanos - Brasil 2012</b>	
DIEESE-CUT Nacional .....	8
• A população negra e o movimento recente dos mercados de trabalho metropolitanos .....	9
• Rendimento dos negros é inferior ao dos não negros .....	14
• Algumas conclusões .....	19
<b>Negociação coletiva do tema “não discriminação racial” – DIEESE-CUT Nacional .....</b>	<b>20</b>
a) Conteúdo das cláusulas .....	21
• Igualdade de oportunidades e não discriminação .....	21
• Isonomia salarial .....	22
• Comissões de promoção ou formas de averiguação de denúncia .....	22
• Ações afirmativas e políticas de promoção da igualdade .....	23
• Saúde .....	23
b) Considerações .....	24
c) Cláusulas selecionadas – 2007 .....	25
d) Cláusulas selecionadas – 2008 .....	29
e) Cláusulas selecionadas – 2009 .....	32
f) Cláusulas selecionadas – 2010 .....	36
<b>Experiências</b>	
• Temática racial na pauta da CUT .....	39
• Lançamento da cartilha “Igualdade faz a Diferença” na Ilha de Gorée, no Senegal .....	42
• Pelo direito das/os empregadas/os domésticas/os: ratificação da Convenção 189 da OIT já! ....	45
• A experiência da categoria bancária em mesa de negociação e a questão racial .....	47
• CUT e a luta pela igualdade racial .....	53
• INSPIR: importante ferramenta de luta .....	54
<b>Ficha Técnica .....</b>	<b>56</b>





# Apresentação



A atuação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) sempre foi pautada nas reivindicações e anseios da classe trabalhadora, assumindo papel relevante no debate sobre a questão racial no mundo do trabalho.

A presente publicação é mais uma ferramenta a ser utilizada no combate ao racismo, às desigualdades raciais e ao preconceito ainda presentes na sociedade brasileira.

Este material é fruto de um trabalho coletivo, elaborado a partir das contribuições das Secretarias Estaduais de Combate ao Racismo e dos Ramos, por meio de oficinas e seminários que resultaram em propostas de ações construídas com respeito às diferentes visões e ao processo democrático, sempre presentes na forma CUTista de atuar.

A participação do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) foi fundamental para elaboração de um diagnóstico preciso sobre a realidade da discriminação e subalternidade que, infelizmente, ainda são reservadas aos negros e negras no mundo do trabalho.

Entendemos que a ação sindical deve ser fundamentada no conhecimento da realidade e informações embasadas em estudos sobre o tema. Portanto, a apropriação da temática racial nos dá a oportunidade de fazer com que a luta contra a discriminação possa ser enfrentada com a firmeza necessária para vencermos o racismo.

Que esta publicação sirva como subsídios para nossos/as dirigentes e militantes à luta contra o racismo no mundo do trabalho – e na vida –, para o combate a toda e qualquer forma de discriminação e para a Promoção da Igualdade Racial.

Boa leitura a todas e todos.

Somos fortes, somos CUT!

**Artur Henrique da Silva Santos**

*Presidente Nacional da CUT*

**Quintino Severo**

*Secretário Geral*

**Maria Júlia Reis Nogueira**

*Secretária de Combate ao Racismo*





# A mulher negra e a luta por igualdade de direitos e oportunidades

Artur Henrique da Silva Santos  
*Presidente Nacional da CUT*

**H**umilhação e sofrimento foram durante muitos séculos as palavras com as quais milhões de mulheres, independentemente da cor ou da raça, tiveram mais intimidade em todo o mundo. Com muita determinação e coragem, elas começaram a desvendar os segredos de um termo com o qual passariam a conviver para sempre: luta. Os anos se passaram e todas conhecem bem o significado de expressões como

liberdade e conquistas.

Aos poucos, e com muita dificuldade, a mulher vem conquistando seu espaço e seus direitos na sociedade. Mas, essas conquistas têm sido muito mais penosas e morosas para as mulheres negras. Elas ainda precisam lutar muito contra a discriminação; por mais oportunidades e direitos, sejam por melhores condições de trabalho e renda; direito à saúde, à educação, enfim, direito de exercer plenamente sua cidadania.





Apesar de o Brasil ser o país de maior população negra fora da África, a mulher negra ainda é submetida a constrangimentos, humilhações e a empregos desvalorizados e mal pagos. Segundo o Censo de 2010 do IBGE, o rendimento médio da mulher branca (R\$ 1.245,00) é 80% maior do que o das mulheres negras (R\$ 691,00). O percentual de mulheres negras que ganham até um salário mínimo é 51% maior do que o de mulheres brancas.

É preciso reconhecer os avanços conquistados nos últimos nove anos em termos de criação de políticas públicas e sociais que contribuíram muito para reduzir as desigualdades no país. O que não podemos ignorar é que muito ainda precisa ser feito para reduzir a discriminação à mulher negra, especialmente no mercado de trabalho.

A luta da CUT é e sempre foi por democracia plena para toda a classe trabalhadora, seja para brancas/os, negras/os, pardas/os, amarelas/os ou indígenas. Nossa luta é por

igualdade de direitos e de oportunidades, e isto não tem qualquer relação com raça ou sexo.

Não podemos aceitar de braços cruzados que, em pleno século XXI, a mulher negra seja vítima de discriminação de gênero e raça, nem que receba salários de cerca de 66% menores do que os dos homens não negros. É preciso combater essas injustiças e lutar por mais oportunidades.

Um bom momento para fortalecer a nossa luta é o dia 25 de julho, data que a ONU (Organização das Nações Unidas) definiu como Dia Internacional da Mulher Negra na América Latina e Caribe. Esta data pode se transformar em um marco institucional de luta e de resistência da mulher negra brasileira. Foi com muita determinação que as mulheres conquistaram avanços e deixaram de ser “pessoas de segunda categoria”, que sequer podiam votar. Está mais do que na hora de acabar com esta classificação também no caso das mulheres negras. ■





# Retrato da desigualdade de raça nos mercados de trabalho metropolitanos

- Brasil 2012

**Adriana Marcolino**  
Socióloga, é assessora técnica da  
subseção DIEESE-CUT Nacional

**Leandro Horie**  
Economista, é assessor técnico da  
subseção DIEESE-CUT Nacional

**Patrícia Pelatieri**  
Economista, é assessora técnica da  
subseção DIEESE-CUT Nacional



A melhora contínua verificada no mercado de trabalho no Brasil a partir de 2004 não gerou benefícios uniformes se analisados em relação às características pessoais dos trabalhadores, como grau de instrução, faixa etária, gênero e raça. Com isso, apesar dos movimentos favoráveis, não se pode presumir que essa melhora foi equânime e/ou na mesma intensidade para todos.

De fato, alguns grupos de trabalhadores se beneficiaram mais fortemente desse movimento, como homens, aqueles com idade entre 18 a 29 anos e com ensino médio completo como grau de instrução predominante, segundo as vagas formais geradas recentemente (CAGED-MTE). Afora a diferenciação por características pessoais diversas, que envolve o tipo de emprego que vem sendo gerado e o perfil de trabalhador que sai da condição de desempregado, uma ainda permanece como marcante, devido às particularidades que a envolve: a questão dos

negros e sua inserção no mercado de trabalho em relação aos não negros.

A despeito dos avanços na legislação do Brasil, no que diz respeito ao combate à discriminação racial, é conhecida por todos os preconceitos relacionados à raça/cor, na sociedade em geral e no mercado de trabalho em particular. A diferenciação por raça ainda permanece como uma das mais frequentes formas de exclusão social em prática no país.

Diante deste quadro de discriminação, não nos é estranho verificar que a precariedade dos vínculos de trabalho, refletidas em salários menores, taxas de desemprego maiores e pior inserção ocupacional, são mais características para os negros do que para os não negros. A análise da evolução deste quadro nos últimos anos, que é um dos principais fatores impeditivos a uma distribuição mais equânime da renda nacional, torna-se fundamental, como instrumento de combate a esta forte assimetria do mercado de trabalho.

## A população negra e o movimento recente dos mercados de trabalho metropolitanos

Entre 2009 e 2010, as regiões metropolitanas analisadas pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE/Seade apontam um aumento da participação da população negra no mercado de trabalho, em especial para os homens, além de uma redução geral das taxas de desemprego. Isto foi fruto principalmente do aquecimento do mercado de trabalho derivado do crescimento econômico verificado no ano, de 7,5%.

A distribuição dos ocupados em relação à condição de atividade, considerando negros

e não negros, se difere em dois aspectos: em relação à distribuição entre população economicamente ativa (PEA) e inatividade, os homens não negros possuem contingente menor de inativos em relação aos homens negros, sendo que esta diferença, porém, caiu no ano de 2010, de 2,3% e caiu para 1,5%. Outra diferença, de caráter mais estrutural, diz respeito ao contingente de desocupados, onde os negros possuem maior participação de desocupados em relação aos não negros, com a diferença se mantendo relativamente estáveis entre 2009 e 2010.

**TABELA 1**

Distribuição da População em Idade Ativa, População Economicamente Ativa, Ocupados, Desocupados e inativos, por raça/cor e sexo, Regiões Metropolitanas (1), 2009-2010.

Condição de Atividade	Total	Negra			Não-negra		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
População em Idade Ativa (10 Anos e Mais)	<b>100,0</b>						
População Economicamente Ativa	60,7	60,3	53,6	67,8	61,1	53,4	70,1
Ocupados	52,2	50,5	43,3	58,7	53,7	45,8	63,0
Desempregados	8,5	9,7	10,3	9,1	7,4	7,6	7,1
Inativos	39,3	39,7	46,4	32,2	38,9	46,6	29,9
<b>2010</b>							
População em Idade Ativa (10 Anos e Mais)	<b>100,0</b>						
População Economicamente Ativa	60,6	60,4	53,3	68,2	60,8	53,1	69,7
Ocupados	53,4	52,0	44,3	60,6	54,6	46,4	64,1
Desempregados	7,2	8,4	9,0	7,6	6,2	6,7	5,6
Inativos	39,4	39,6	46,7	31,8	39,2	46,9	30,3

Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não-negra = brancos e amarelos.

(1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

A análise da taxa de desemprego em relação à raça/cor e gênero nos dá a primeira indicação da existência de diferenças de inserção. A taxa de desemprego geral, de negros e de não negros, que em 2009 foi de respectivamente 14,0%, 16,2% e 12,0%, caiu em 2010 para 11,9%, 13,8% e 10,2%, ou seja, todas em trajetória de queda. Porém, a taxa dos negros ainda permanece superior à taxa de desemprego dos não negros, tanto no desemprego aberto, como no oculto. Para as mulheres negras a precariedade de inserção

no mercado de trabalho é ainda mais evidente: no ano de 2010, por exemplo, para estas trabalhadoras a taxa de desemprego total foi de 16,9%, mais que o dobro da verificada para os homens não negros, de 8,1%, indicando que além de uma discriminação de raça, também existe a de gênero.

Há de se salientar também que, para as trabalhadoras negras, as taxas de desemprego aberto, e principalmente o oculto, são muito superiores às demais, inclusive homens negros e mulheres não negras.



**TABELA 2**

Taxas de desemprego por Raça/cor, segundo tipo de desemprego, Regiões Metropolitanas (1), 2009-2010, em %.

Tipo de Desemprego	Total	Negros			Não-Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
<b>Total</b>	<b>14,0</b>	<b>16,2</b>	<b>19,2</b>	<b>13,4</b>	<b>12,0</b>	<b>14,2</b>	<b>10,1</b>
Aberto	9,7	10,6	13,4	8,1	8,9	11,0	7,0
Oculto	4,3	5,6	5,8	5,3	3,1	3,2	3,0
Pelo Trabalho Precário	2,8	3,6	3,0	4,2	2,0	1,6	2,4
Pelo Desalento	1,5	1,9	2,8	1,1	1,1	1,6	(2)
<b>2010</b>							
<b>Total</b>	<b>11,9</b>	<b>13,8</b>	<b>16,9</b>	<b>11,2</b>	<b>10,2</b>	<b>12,5</b>	<b>8,1</b>
Aberto	8,5	9,4	12,1	7,0	7,7	9,9	5,7
Oculto	3,4	4,5	4,8	4,1	2,5	2,6	2,3
Pelo Trabalho Precário	2,3	2,9	2,5	3,3	1,6	1,4	1,8
Pelo Desalento	1,1	1,5	2,3	(2)	0,9	1,2	(2)

Fonte: Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Convênio Dieese/Seade e MTE-FAT

Nota: Raça/cor negra=negros e pardos; raça/cor não-negra=brancos e amarelos.

(1) Corresponderem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Outra diferença de inserção no mercado de trabalho entre negros e não negros diz respeito à posição na ocupação: a taxa de assalariamento dos negros é inferior a dos não negros porque esta taxa, especificamente para as mulheres negras, é muito baixa, e o contingente de autônomos é maior para os negros (em geral) em relação aos não negros, inserções ocupacionais mais precárias que o trabalho assalariado ou no setor público.

O fato de as mulheres negras possuírem uma taxa de assalariamento baixa ocorre principalmente porque em comparação aos outros ocupados, a importância do emprego doméstico neste grupo de ocupados é muito superior aos demais (apesar de queda entre 2009 a 2010), em relação à média de negros e não negros, ou mesmo em relação às mulheres não negras, na qual a taxa das trabalhadoras negras era quase o dobro no ano de 2010. Entretanto, é importante salientar que para este grupo de trabalhadoras negras, o período

entre 2009 a 2010 mostrou crescimento do emprego assalariado e queda da importância do emprego doméstico, e, para os negros em geral, além do crescimento do emprego assalariado ter sido acima do verificado para os não negros, caiu a proporção de ocupados sem carteira de trabalho assinada e dos autônomos.



**TABELA 3**

Distribuição dos Ocupados, por Raça/Cor e Sexo, segundo Posição na Ocupação, Regiões Metropolitanas (1), 2009-2010, em %.

Posição na Ocupação	Total	Negros			Não-Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
<b>Total de Ocupados</b>	<b>100,0</b>						
Total de Assalariados (2)	66,4	64,6	56,4	71,3	68,0	66,0	69,7
Setor Privado	55,6	54,5	44,7	62,6	56,7	51,7	60,8
Com Carteira	45,1	43,7	35,5	50,4	46,4	42,4	49,8
Sem Carteira	10,5	10,8	9,2	12,1	10,3	9,3	11,0
Setor Público	10,8	10,1	11,7	8,7	11,4	14,3	8,9
Autônomos	18,6	20,5	17,7	22,8	16,9	14,3	19,2
Empregados Domésticos	7,9	10,6	22,2	(4)	5,6	11,7	(4)
Demais Posições (3)	7,1	4,4	3,7	4,9	9,4	8,0	10,6
<b>2010</b>							
<b>Total de Ocupados</b>	<b>100,0</b>						
Total de Assalariados (2)	67,9	66,6	59,1	72,8	68,9	66,8	70,7
Setor Privado	57,1	56,5	47,1	64,2	57,6	52,7	61,7
Com Carteira	47,1	46,3	38,3	52,9	47,8	43,7	51,1
Sem Carteira	10,0	10,2	8,9	11,3	9,9	9,0	10,6
Setor Público	10,8	10,1	11,9	8,6	11,3	14,1	9,0
Autônomos	17,7	19,2	16,7	21,3	16,5	14,1	18,4
Empregados Domésticos	7,3	9,6	20,3	(4)	5,3	11,1	(4)
Demais Posições (3)	7,1	4,5	3,9	5,0	9,3	8,0	10,4

Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não-negra = brancos e amarelos.

(1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

(2) Inclui os assalariados que não sabem a qual setor pertence.

(3) Inclui empregadores, profissionais universitários autônomos, donos de negócio familiar, etc.

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Quando as questões de raça/cor são analisadas segundo setores de atividade econômica, as diferenças de inserção entre os grupos de ocupados são, que para os negros, a indústria e os serviços possuem peso menor no emprego do que para os não negros. Por outro lado, a proporção de negros

na construção civil e nos serviços domésticos é superior em relação aos não negros, sendo que o primeiro com grande peso dos homens negros e no emprego doméstico para as mulheres negras.

As principais modificações desta





distribuição setorial entre os anos de 2009 e 2010 foram: considerando somente os ocupados negros e não negros, houve crescimento do emprego para negros no setor de serviços e queda na participação dos serviços domésticos. Considerando também a variável gênero, para as mulheres negras houve crescimento do emprego na indústria e nos serviços e queda nos serviços domésticos; para os homens negros houve queda no emprego nos serviços e no comércio e crescimento na construção civil.



**TABELA 4**

Distribuição dos Ocupados, por Raça/Cor e Sexo, segundo Setores de Atividade Econômica, Regiões Metropolitanas (1), 2009-2010, em %.

Setor de Atividade	Total	Negros			Não-Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
<b>Total</b>	<b>100,0</b>						
Indústria	15,0	13,2	9,6	16,2	16,5	12,6	19,7
Comércio	16,3	16,3	15,7	16,8	16,4	16,1	16,5
Serviços	53,8	51,1	51,3	50,9	56,2	58,4	54,3
Construção Civil	6,2	7,8	(3)	13,9	4,8	(3)	8,2
Serviços Domésticos	7,9	10,6	22,2	(3)	5,6	11,7	(3)
Outros (2)	0,8	1,0	(3)	1,3	(3)	(3)	(3)
<b>2010</b>							
<b>Total</b>	<b>100,0</b>						
Indústria	15,4	13,6	10,2	16,5	16,9	12,5	20,5
Comércio	16,4	16,2	15,9	16,5	16,5	17,0	16,2
Serviços	53,7	51,3	52,2	50,5	55,7	58,2	53,6
Construção Civil	6,4	8,2	(3)	14,5	5,0	(3)	8,5
Serviços Domésticos	7,3	9,6	20,3	(3)	5,3	11,1	(3)
Outros (2)	0,8	1,1	(3)	1,2	0,6	(3)	(3)

Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não-negra = brancos e amarelos.

(1) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

(2) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal e outras atividades não classificadas.

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.





## Rendimento dos negros é inferior ao dos não negros, mesmo com jornadas de trabalho semelhantes

Uma das principais consequências da maior precariedade de inserção dos negros em relação aos não negros no mercado de trabalho está relacionada aos rendimentos derivados no trabalho. Mesmo com todas as medidas de combate à discriminação racial no ambiente de trabalho, é nos salários que esta discriminação torna-se mais visível. E esta diferenciação salarial, desfavorável aos ocupados negros e em especial às mulheres negras, independe de posição na ocupação ou setor de atividade econômica de atuação.

De 2009 a 2010 houve uma pequena redução da diferença de rendimentos do trabalho entre os negros e não negros, devido principalmente à evolução dos rendimentos dos negros nos serviços, construção civil e serviços domésticos, acima do verificado para os não negros. Este movimento serviu para amenizar o movimento contrário observado na

indústria, ou seja, o fato de que neste setor o crescimento dos rendimentos dos negros foi inferior ao dos não negros.

No entanto, esta diminuição da diferença de rendimentos de negros e não negros se deve mais ao papel da política de valorização do salário mínimo e menos pela dinâmica do mercado de trabalho. Isto porque o principal motivo da queda da diferença se deveu ao comportamento do rendimento das mulheres negras, que foi o que mais cresceu; como este grupo de ocupadas possui peso relevante por sua ocupação no serviço doméstico (que geralmente paga um salário mínimo nacional), o aumento real (acima da inflação) de seu valor em 6,02% gerou um impacto direto no crescimento da renda destas trabalhadoras, muito acima dos outros, onde o impacto da valorização do salário mínimo é menor porque o peso do emprego doméstico é inferior.

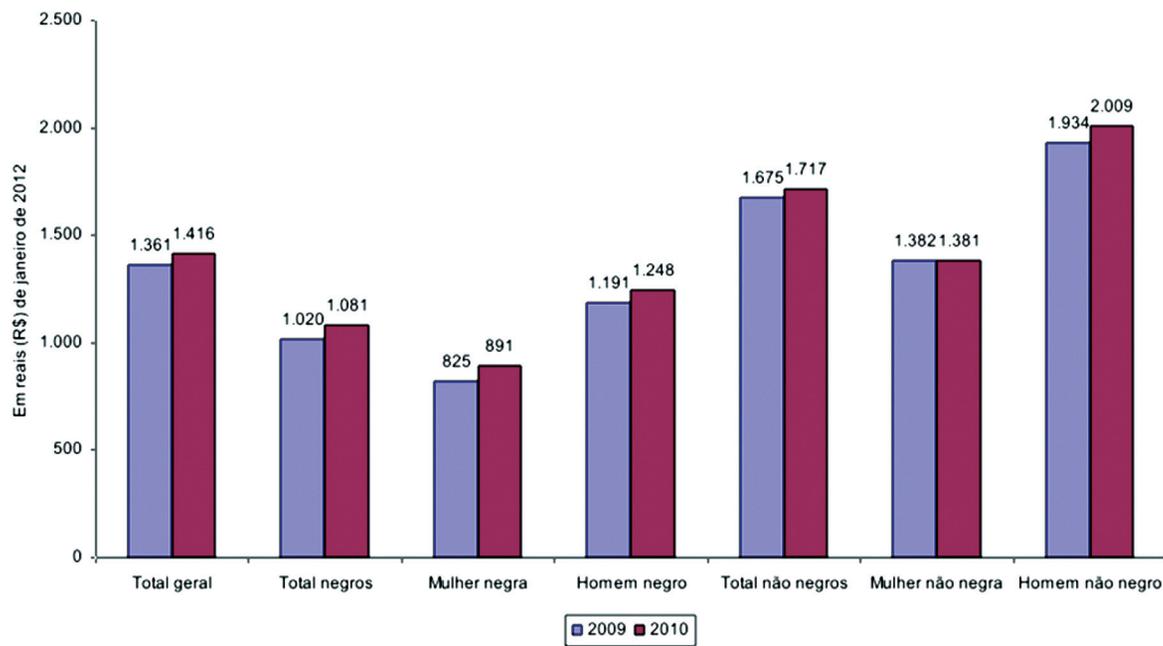
Com isso, quando observada a variável gênero, embora se mantenha uma diferença alarmante, houve uma pequena melhora na comparação entre as mulheres negras (os menores) e os homens não negros (os maiores): enquanto o rendimento médio das mulheres negras representava 42,7% dos homens não negros em 2009, esta porcentagem cresceu para 44,4% em 2010, muito devido ao comportamento dos rendimentos nos serviços domésticos e na indústria, onde o crescimento dos rendimentos das mulheres negras foi maior do que dos homens não negros, devido principalmente ao efeito do salário mínimo nos serviços domésticos.





### Gráfico 1

Rendimento Médio Real (1) dos Ocupados (2) no Trabalho Principal, por Raça/Cor e Sexo, Regiões Metropolitanas (1), 2009-2010, em reais (R\$) de janeiro de 2012



Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.  
Elaboração: Subseção DIEESE/CUT - Nacional.



**TABELA 5**

Rendimento Médio Real (1) dos Ocupados (2) no Trabalho Principal, por Raça/Cor e Sexo, segundo Setores de Atividade Econômica, Regiões Metropolitanas (3), 2009-2010, em reais (R\$) de janeiro de 2012.

Setor de Atividade	Total	Negros			Não-Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
<b>Total (4)</b>	<b>1.361</b>	<b>1.020</b>	<b>825</b>	<b>1.191</b>	<b>1.675</b>	<b>1.382</b>	<b>1.934</b>
Indústria	1.434	1.066	793	1.209	1.699	1.262	1.946
Comércio	1.064	843	683	969	1.268	1.039	1.461
Serviços	1.598	1.203	1.023	1.359	1.930	1.675	2.168
Construção Civil	1.122	915	(5)	911	1.422	(5)	1.371
Serviços Domésticos	563	531	523	(5)	616	593	(5)
<b>2010</b>							
<b>Total (4)</b>	<b>1.416</b>	<b>1.081</b>	<b>891</b>	<b>1.248</b>	<b>1.717</b>	<b>1.381</b>	<b>2.009</b>
Indústria	1.476	1.080	815	1.225	1.761	1.294	2.004
Comércio	1.129	902	746	1.028	1.328	1.054	1.569
Serviços	1.647	1.267	1.089	1.426	1.961	1.654	2.251
Construção Civil	1.209	1.005	(5)	997	1.496	(5)	1.459
Serviços Domésticos	602	578	572	(5)	640	625	(5)

Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não-negra = brancos e amarelos.

(1) Inflatores utilizados: IPCA/BH/IPEAD; INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP.

(2) Exclui os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

(3) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

(4) Inclui os demais setores de atividade.

(5) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

O menor rendimento médio do trabalho dos negros em relação aos não negros também fica evidente quando comparado à posição na ocupação. Apesar de ainda relevante, esta diferença apresentou redução entre 2009 e 2010, principalmente no setor público, para os empregados do setor privado (em especial com carteira de trabalho) e nos serviços domésticos, onde a diferença de rendimentos entre negros e não negros se reduziu; somente no emprego sem carteira

é que cresceu a diferença entre negros e não negros. No geral, nos anos de 2009 e 2010, enquanto o rendimento médio real cresceu 4,0%, dos negros este crescimento foi de 6,0% e dos não negros foi de 2,5%. O fator responsável por este crescimento foi principalmente a evolução dos rendimentos dos ocupados negros no emprego doméstico, como autônomos e com carteira no setor privado, que cresceram acima da média geral e do verificado para os não negros.

Na variável gênero, a comparação entre ocupadas negras (os menores rendimentos) e os ocupados não negros (os com maiores rendimentos), houve um considerável crescimento nos rendimentos do trabalho das mulheres negras, acima do verificado para os homens não negros e que permitiu

que a diferença de rendimento entre ambos diminuísse. A maior parte da explicação para a redução da diferença vem do aumento dos rendimentos médios dos autônomos e no emprego doméstico para as mulheres negras, onde estas trabalhadoras estão em maior proporção e onde houve crescimento dos rendimentos acima da média geral.

**TABELA 6**

**Rendimento Médio Real (1) dos Ocupados (2) no Trabalho Principal, por Raça/Cor e Sexo, segundo posição na ocupação, Regiões Metropolitanas (3), 2009-2010, em reais (R\$) de janeiro de 2012.**

Posição na Ocupação	Total	Negros			Não-Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
<b>Total de Ocupados</b>	<b>1.361</b>	<b>1.020</b>	<b>825</b>	<b>1.191</b>	<b>1.675</b>	<b>1.382</b>	<b>1.934</b>
Total de Assalariados (4)	1.451	1.137	1.026	1.212	1.722	1.547	1.864
Setor Privado	1.244	956	812	1.042	1.496	1.279	1.654
Com Carteira	1.322	1.017	869	1.105	1.585	1.360	1.749
Sem Carteira	899	693	582	765	1.090	908	1.223
Setor Público	2.540	2.143	1.852	2.484	2.856	2.523	3.319
Autônomos	954	738	486	915	1.193	840	1.435
Empregados Domésticos	563	531	523	(6)	616	593	(6)
Demais Posições (5)	3.116	2.399	(6)	(6)	3.389	(6)	3.739
<b>2010</b>							
<b>Total de Ocupados</b>	<b>1.416</b>	<b>1.081</b>	<b>891</b>	<b>1.248</b>	<b>1.717</b>	<b>1.381</b>	<b>2.009</b>
Total de Assalariados (4)	1.482	1.185	1.071	1.263	1.737	1.523	1.909
Setor Privado	1.276	1.002	866	1.088	1.514	1.273	1.689
Com Carteira	1.338	1.059	921	1.144	1.579	1.335	1.755
Sem Carteira	972	731	624	805	1.192	960	1.358
Setor Público	2.596	2.230	1.901	2.626	2.883	2.461	3.449
Autônomos	1.013	794	534	977	1.238	826	1.523
Empregados Domésticos	602	578	572	(6)	640	625	(6)
Demais Posições (5)	3.232	2.378	(6)	(6)	3.566	(6)	4.000

Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não-negra = brancos e amarelos.

(1) Inflatores utilizados: IPCA/BH/IPEAD; INPC-DF/IBGE; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE/RS; INPC-RMR/IBGE/PE; IPC-SEI/BA; ICV-DIEESE/SP.

(2) Exclui os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

(3) Corresponde ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

(4) Inclui os assalariados que não sabem a qual setor pertencem.

(5) Inclui empregadores, profissionais universitários autônomos, donos de negócio familiar, etc.

(6) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

As diferenças de renda entre negros e não negros poderiam ser atribuídas a diferenças de jornada de trabalho. Os dados, no entanto, demonstram que a jornada de trabalho dos negros é a mesma que a dos não negros, quando observados os dados gerais. Se

desagregados por setores de atividade econômica, este argumento cai por terra, pois em 2010, a jornada de trabalho dos negros era superior a dos ocupados não negros na indústria, na construção civil e nos serviços domésticos, sendo igual nas demais.

**TABELA 7**

Horas Semanais Médias Trabalhadas pelos Ocupados (1) no Trabalho Principal, por Raça/Cor e sexo, segundo setores de atividade econômica, Regiões Metropolitanas (2), 2009-2010, em horas trabalhadas por semana.

Setor de Atividade	Total	Negros			Não-Negros		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
<b>2009</b>							
<b>Ocupados (3)</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>44</b>
Indústria	43	43	41	44	42	40	43
Comércio	46	46	43	49	46	44	48
Serviços	41	42	39	44	41	38	43
Construção Civil	43	43	(4)	43	42	(4)	43
Serviços Domésticos	38	39	38	(4)	37	36	(4)
<b>2010</b>							
<b>Ocupados (3)</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>44</b>
Indústria	43	43	42	44	42	41	43
Comércio	46	46	43	48	46	43	48
Serviços	41	41	39	44	41	38	43
Construção Civil	43	43	(4)	43	42	(4)	43
Serviços Domésticos	38	39	38	(4)	36	36	(4)

Fonte: Convênio Dieese-Seade. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Nota: Raça/cor negra = pretos e pardos; raça/cor não-negra = brancos e amarelos.

(1) Exclusive os que não trabalharam na semana.

(2) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

(3) Inclusive os demais setores de atividade.

(4) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.



## Algumas conclusões

Nesta análise pretendeu-se salientar alguns aspectos conjunturais da inserção de negros e não negros nos mercados de trabalho metropolitanos. Como observado, ela é mais precária porque as formas de trabalho assalariado e no setor público (mais estruturadas) são menos representativas para os negros em relação aos não negros. As taxas de desemprego são maiores e as diferenças de rendimentos também são visíveis, desfavoráveis aos negros.

Podemos afirmar que houve alterações deste quadro nos anos analisados (2009 e 2010), em alguns aspectos.

A redução da taxa de desemprego para os negros seguiu o movimento geral dos mercados de trabalho metropolitanos, não havendo diminuições significativas das diferenças entre negros e não negros.

Em relação à posição na ocupação, houve crescimento do trabalho assalariado e queda do autônomo e dos serviços domésticos para os negros. Estes últimos, no entanto, continuam representativos, concentrando 28,8% do total de ocupados negros em 2010, sendo que para mulheres negras este percentual foi de 37,0% no mesmo ano, com o emprego doméstico respondendo por 20,3%.

De certa forma, esta maior dependência das mulheres negras em relação ao emprego doméstico ajuda a explicar porque este grupo de ocupadas teve crescimento de seus rendimentos superior à média geral, auxiliando na redução das diferenças de rendimentos reais entre os ocupados negros e os não negros (aqui considerados em sua totalidade): os efeitos do aumento do salário mínimo, neste caso, auxiliaram sobremaneira a elevação da renda no emprego doméstico e, em menor escala, nos rendimentos da construção civil,

importante entre os homens negros.

A permanência de rendimentos do trabalho, inferiores dos negros em relação aos não negros, não é explicada simplesmente pela atuação em setores de atividade, nem pela posição na ocupação e nem pela jornada de trabalho, que para os negros é igual ou em certas atividades econômicas, superior. Grande parte das diferenças de inserção no mercado de trabalho entre negros e não negros se dá pelas condições sociais mais adversas, nas quais os primeiros se situam, mas principalmente, pela existência de preconceito, sentido pelo grupo como um todo, especialmente, pelas mulheres negras.

A igualdade de oportunidades segundo raça/cor no mercado de trabalho ainda necessita de políticas públicas mais incisivas, tanto com o objetivo de coibir a discriminação racial como de inclusão social, já que, pelo menos até agora, a dinâmica do mercado de trabalho não se mostrou suficiente para reverter a grande diferenciação entre negros e não negros, em especial, nos rendimentos e nas taxas de desempregos, ambos sempre desfavoráveis aos trabalhadores negros, independente do critério de corte. ■





# Negociação coletiva do tema “Não discriminação Racial”

**E**sse texto reúne alguns elementos principais sobre a temática da “Não Discriminação Racial” nas negociações coletivas no Brasil. A análise foi realizada a partir da seleção

de cláusulas sobre o tema nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho disponíveis no SACC-DIEESE (Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletiva do DIEESE) dos anos de 2007, 2008, 2009 e 2010.

**Adriana Marcolino**

*Socióloga, é assessora técnica da subseção DIEESE-CUT Nacional*

**Leandro Horie**

*Economista, é assessor técnico da subseção DIEESE-CUT Nacional*

**Patrícia Pelatieri**

*Economista, é assessora técnica da subseção DIEESE-CUT Nacional*

Considerando as cláusulas que diretamente prevêm regulação sobre temas da “Não Discriminação Racial” temos:

Itens	2007	2008	2009	2010
Número de cláusulas	28 cláusulas	21 cláusulas	24 cláusulas	18 cláusulas
Número de estados	BA, RS, MG, SP, SC, PR, RJ, Nacional	BA, RS, MG, SP, SC, RJ, Nacional	BA, RS, MG, SP, SC, Nacional	BA, RS, MG, SP, SC, RJ, PR, DF, AM, Nacional,
Número de ramos	Comerciários, Construção Civil e Mobiliário, Metalúrgicos, Químicos, Urbanitários, Comunicação, Rurais, Saúde, Processamento de Dados, Transportes	Comerciários, Construção Civil e Mobiliário, Metalúrgicos, Químicos, Urbanitários, Comunicação, Rurais, Saúde, Processamento de Dados, Transportes	Comerciários, Construção Civil e Mobiliário, Metalúrgicos, Químicos, Urbanitários, Saúde, Processamento de Dados, Transportes	Comerciários, Construção Civil, Urbanitários, Jornalistas, Metalúrgicos, Químicos, Processamento de Dados, Transportes
Setor Privado	19 cláusulas	12 cláusulas	16 cláusulas	13 cláusulas
Setor Público	9 cláusulas	9 cláusulas	12 cláusulas	5 cláusulas

Fonte: SACC/DIEESE 2007, 2008, 2009 e 2010. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2010.

Nota: o número de cláusulas não tem valor amostral. O número de cláusulas pode decorrer do fato do Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho não ter sido inserida no Banco de Dados no ano em questão, isso pode ocorrer se o Sindicato não disponibilizar o documento. Utilizamos para esse quadro as cláusulas que trazem termos diretamente relacionados: cor, raça, racial, etnia, étnico/a, negros, afro-descendentes. Outras cláusulas “gerais” sobre não discriminação ou diversidade não foram consideradas, a opção foi por cláusulas que citam diretamente o tema. Por “nacional” em número de estados, consideramos as empresas públicas nacionais que possuem unidades em mais de um estado.

## Conteúdo das cláusulas

A sistematização das cláusulas disponíveis e o resumo de seu conteúdo permitem agrupá-las em cinco subtemas principais. Optou-se por manter o resumo do conteúdo de todos os textos, desde que tenham termos e condições distintas.

### Igualdade de oportunidade e Não discriminação

- Igualdade de tratamento dos empregados,

sem distinção de raça.

- A empresa reitera compromisso presente em seu código de ética de não discriminação e igualdade de oportunidades, de respeitar e promover a não discriminação por razão de raça.
- As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza no que se refere à raça.
- Não discriminação de raça no processo de seleção.



- As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas à cor para preenchimento de cargos.
- As empresas se comprometem em despender esforços para que novas contratações observem a igualdade de oportunidade para jovens, maiores de 40 anos, independente do sexo, origem étnica ou religião.
- Garantia de igualdade de oportunidade no acesso ao emprego, ou à manutenção do emprego por motivo de raça ou cor.
- Proteger e incentivar a igualdade de oportunidades em relação ao emprego e sua permanência, independente de raça ou cor, recomendando aos empregados que se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão e durante sua contratualidade, nos termos da declaração Universal dos Direitos Humanos, da Convenção nº 111 da OIT e da Constituição Federal de 1988.
- Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos, sem discriminar qualquer empregado em razão da raça e cor.
- Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação à cor e raça.
- As empresas se comprometem com a igualdade de oportunidades entre os candidatos a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa.
- No processo de seleção, as empresas se comprometem a não discriminar qualquer candidato em razão da cor/raça.
- Atendida a binacionalidade da Entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a igualdade de tratamento entre os empregados da ITAPU, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião,

estado civil, nem preferências políticas ou sindicais, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.

### Isonomia salarial

- Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de cor.
- A diferença de raça não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.
- Salário igual para trabalho igual sem distinção de cor e raça.
- A todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário sem distinção de raça.

### Comissões de promoção ou formas de averiguação de denúncia

- Comissão permanente para desenvolver campanhas de conscientização e orientação sobre temas como raça, visando prevenir atos e postura discriminatórios no ambiente de trabalho e na sociedade.
- A empresa continuará a implementar políticas de orientação contra a discriminação racial. A empresa apurará os casos de discriminação racial ocorridos no seu âmbito e também os praticados contra seus empregados no cumprimento de suas atividades, sempre que a ela forem denunciados pelo funcionário, por escrito, para o setor de Gestão das Relações Sindicais e do Trabalho.
- Não será permitida qualquer discriminação de raça no ambiente de trabalho, com igualdade de oportunidades. Também





continuará assegurando a efetividade do seu código de ética e a autonomia do Comitê de Ética, para analisar casos que forem submetidos à sua apreciação.

### Ações afirmativas e políticas de promoção da igualdade

- A empresa envidará esforços para que nos próximos concursos sejam estabelecidas políticas de ação afirmativa que contemplem a questão racial.
- As empresas se comprometem a realizar campanhas de conscientização e orientação destinada aos empregados e gerentes sobre discriminação de raça.
- A empresa irá realizar seminário sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião e ideologia. O conteúdo será definido por uma comissão formada pela empresa e pelo sindicato.
- A empresa irá realizar censo para determinar a composição do seu quadro de funcionários. Os sindicatos terão acesso às informações.
- A empresa concederá, em caso de empate no processo seletivo interno para

cargos de confiança, 2 pontos ao total obtido pelos candidatos negros ou do sexo feminino.

- Nos concursos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminação racial, conforme previsto na constituição de 88.
- A empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial.
- A empresa irá colaborar com o sindicato para a realização de atividades de discussão sobre temas como assédio moral, campanhas antitabagismo, dependência química, inovações tecnológicas, racismo, homofobia, dentre outros.

### Saúde

- A empresa realizará periodicamente exames de anemia falciforme para empregados afrodescendentes.
- A empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial, com atenção para empregados afrodescendentes.





## Considerações

No subtema de Igualdade de oportunidades e não discriminação os conteúdos são relacionados à igualdade de tratamento, garantia de acesso ao emprego, manutenção do emprego e promoção a cargos e funções dentro da empresa, sempre observando o critério da não discriminação racial.

O subtema da Isonomia salarial apresenta como conteúdo a garantia de salário igual para trabalho igual.

No subtema Comissões de promoção ou formas de averiguação de denúncia as comissões são propostas para desenvolver campanhas de conscientização ou ainda para averiguar denúncias de discriminação dentro da empresa.

Em Ações afirmativas e políticas de promoção da igualdade tem-se um número maior de ações, como critérios nos concursos públicos que garantam o acesso da população negra à empresa, a realização de censo interno, campanhas de conscientização e prevenção e pontuação extra para trabalhadores negros da empresa em provas internas para promoção de cargos.

Por fim, o subtema Saúde aparece apenas em uma empresa, com garantias específicas aos afrodescendentes e doenças mais recorrentes sobre essa população, como anemia falciforme.

As negociações de 2010 focam os temas da Igualdade de oportunidade e Não-discriminação (10 cláusulas), Isonomia salarial (3 cláusulas) e Ações afirmativas e políticas de promoção da igualdade (5 cláusulas). Os temas Comissões de promoção ou formas de averiguação e denúncia e Saúde não

aparecem nas cláusulas selecionadas a partir do SACC/DIEESE.

O resultado das negociações coletivas no Brasil demonstra que o tema ainda é tratado de forma pouco recorrente e também de forma mais genérica, sem garantias mais concretas ou formas de fiscalizar sua efetividade. No ano de 2010, houve uma redução de 35% no número de cláusulas negociadas em relação a 2007. Não aparecem mais as cláusulas de Comissões de promoção ou Formas de averiguação de denúncias, que apareceram nos anos anteriores também analisados.

Por outro lado, há de se considerar que esse é um tema relativamente novo nas pautas de negociação e, portanto, tem muito para se desenvolver.

O que causa um certo estranhamento é que o número de cláusulas vem diminuindo, ao invés de aumentar. É claro que as ações sobre o tema podem existir mesmo sem existência de cláusulas nos Acordos e Convenções Coletivas, mas esse é um espaço de regulação importante para os direitos dos trabalhadores.

Esse quadro demonstra também a necessidade de promoção do tema e de estratégias para sua negociação por parte das entidades sindicais, para que seja apresentado em todas as pautas e priorizado no momento da negociação fortalecendo o debate em todos os níveis.

O positivo é que, embora em poucos instrumentos, já aparecem formas mais concretas de enfrentamento da discriminação racial no ambiente de trabalho: cláusulas que apresentam políticas e campanhas que procuram construir um ambiente de não discriminação e que colocam em debate a questão racial no ambiente de trabalho.



# Anexo 1 – Cláusulas Seleccionadas – 2007

## **JORNADA DO COMERCIÁRIO**

A jornada normal dos comerciários permanecerá em 44 horas semanais, ou 08 horas por dia, permitindo-se a compensação da duração diária do trabalho, obedecidas as exigências e formalidades legais e os seguintes itens:

§ 5º - As Entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidade para todos no acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, independente de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou situação familiar.

## **Comércio Supermercados - Salvador/BA** **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos, no acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar.

## **Comércio Varejista - Caxias do Sul/RS** **PROIBIÇÃO DE DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS POR SEXO, IDADE, COR OU ESTADO CIVIL**

Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

## **Construção e Mobiliário - BA** **DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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

§ Único - Ficam vedadas as seguintes práticas discriminatórias: A exigência de teste, exame, perícia, laudo atestado ou

qualquer outro tipo de procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. A adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética.

## **Metalúrgicos - Belo Horizonte/MG** **GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

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

## **Metalúrgicos - Belo Horizonte/MG** **PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

§ Único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

## **Metalúrgicos Montadoras - ABC/SP** **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em continuar a despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada a igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religião.

## **Metalúrgicos Montadoras - ABC/SP** **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça,



religião, orientação sexual ou nacionalidade.

### **Metalúrgicos (XIX-10) - ABC/SP**

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

### **Metalúrgicos (XIX-III) - ABC/SP**

#### **IGUALDADE DE CONDIÇÕES E DE OPORTUNIDADES**

Nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

### **Metalúrgicos (XIX-III) - ABC/SP**

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

### **Metalúrgicos (XIX-III) - São Paulo/SP**

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

### **Plásticos - BA**

#### **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, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão como para preenchimentos de cargos.

### **Químicos - SP**

#### **TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

### **Gráficos - SP**

#### **PROTEÇÃO À IGUALDADE**

As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza, em especial as que se referem à raça, crença religiosa ou sexo.

### **Eletricitários CELESC**

#### **ORIENTAÇÃO QUANTO A COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Celesc Distribuição constituirá com a participação dos sindicatos, da área de responsabilidade social, de recursos humanos e jurídica uma comissão permanente, sob a coordenação da Diretoria Jurídica-Institucional, que terá como objetivo desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos





empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião e ideologia, visando prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

## Eletricitários CELESC

### CONCURSO PÚBLICO

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

§ Único: Aos portadores de necessidades especiais a Celesc Distribuição obedecerá aos critérios definidos no Decreto Federal nº 3.298, de 20.12.

## Eletricitários COELBA

### ASSÉDIO MORAL / IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A COELBA reitera o seu compromisso de cumprir o quanto disposto no seu Código de Ética, especificamente a cláusula a seguir transcrita:

“Princípio de não discriminação e igualdade de oportunidades:

“A COELBA respeita e promove a não discriminação por razão de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais.

“A COELBA rechaça qualquer manifestação de perseguição - física, sexual, psicológica, moral ou outra - e de abuso de autoridade no trabalho ou quaisquer outras condutas que gerem um ambiente intimidativo ou ofensivo aos direitos pessoais de seus profissionais”.

## Eletricitários ELETROBRÁS

### ORIENTAÇÃO QUANTO A COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos,

comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

## Eletricitários ITAIPU

### ISONOMIA

Atendida a binacionalidade da Entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a igualdade de tratamento entre os empregados da ITAIPU, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião, estado civil, nem preferências políticas ou sindicais, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.

§ Único - A política de recursos humanos aplicada aos empregados contratados pela ITAIPU no Brasil deverá buscar a igualdade de tratamento com relação aos empregados contratados no Paraguai, observando o disposto nos artigos 2º, 5º e 6º do Protocolo Sobre Relações do Trabalho e Previdência Social.

## Eletricitários LIGHT

### CENSO RACIAL, ETNIA E COR

A Light, durante a vigência desse Acordo, realizará censo para determinar a composição racial, étnica e de cor dos seus empregados. Os Sindicatos terão acesso aos resultados do levantamento.

§ Único - A resposta à pesquisa será opcional e o formulário de pesquisa elencará raça, etnia e cor definidas pelo IBGE para que os empregados declarem à qual pertencem. As informações serão lançadas no sistema de cadastro das empresas que passará, a partir de agora a pedir que os empregados, durante o processo admissional, façam a auto-declaração, de forma a manter o cadastro atualizado.





**Observação:** A presente cláusula torna a referida pesquisa consolidada, passando a ser realizada pela empresa. A cláusula do acordo anterior sobre esse tema dizia que a pesquisa era facultativa e deveria ser feita pelos sindicatos, cabendo à empresa apenas um apoio. No § Único foi incluída a regulamentação que a pesquisa seguirá a mesma metodologia do IBGE. Também foi firmado que no ato da admissão o empregado, opcionalmente, faça a autodeclaração, mantendo o referido cadastro atualizado.

## Purificação e Distribuição de Água CEDAE

### COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

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

## Rurais Cana - SP

### NÃO DISCRIMINAÇÃO

Proibição de diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios da admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

## CORREIOS

### DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

§ 2º - A denúncia aqui referida deverá ser

dirigida, pelo próprio empregado, por escrito à área de gestão das Relações Sindicais e do Trabalho, para análise e encaminhamento.

## CORREIOS

### SAÚDE DO EMPREGADO

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

§ 1º - A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR 17, para prevenção de LER/DORT.

§ 2º - De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos exames periódicos os de câncer de mama, câncer uterino, 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 afro-descendentes.

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

§ 4º - Por indicação médica 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 CorreiosSaúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.

§ 5º - A Empresa compromete-se a entregar ao empregado, quando por ele solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.

§ 6º - Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e higiene do trabalho.





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

§ 8º – A ECT, com o apoio da FENTECT e das entidades sindicais, continuará incentivando a participação dos empregados no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção de LER/DORT e outras doenças.

### Processamento de Dados - SP

#### **EQÜIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no Artigo 461 da CLT, e nas Convenções 100 e 111 da OIT.

### Enfermeiros - Porto Alegre/RS

#### **VEDAÇÃO DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA**

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor estado civil, religião e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante sua contratualidade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção nº 111 da OIT e CF/88.

### Transporte Coletivo Urbano de Passageiros - Salvador/BA

#### **SELEÇÃO DE EMPREGADOS**

No seu processo de seleção as empresas comprometem-se em não discriminar qualquer candidato em razão da idade, religião, raça e sexo, nem aqueles que tenham trabalhado no sistema de transporte urbano, intermunicipal e fretamento, obedecidos os critérios de seleção.

## Anexo 2 – Cláusulas Selecionadas – 2008

### Comércio Lojista - Salvador/BA

#### **JORNADA DO COMERCIÁRIO**

§ 5º - As Entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidade para todos no acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, independente de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou situação familiar.

### Comércio Supermercados - Salvador/BA

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos, no acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção, independente do sexo, origem,

raça, cor, estado civil, religião e situação familiar.

### Comércio Varejista - Caxias do Sul/RS

#### **PROIBIÇÃO DE DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS POR SEXO, IDADE, COR OU ESTADO CIVIL**

Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### Construção e Mobiliário - BA

#### **DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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



§ Único - Ficam vedadas as seguintes práticas discriminatórias: A exigência de teste, exame, perícia, laudo atestado ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. A adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética.

### **Metalúrgicos - Belo Horizonte/MG**

#### **GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

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

### **Metalúrgicos - Belo Horizonte/MG**

#### **PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

§ Único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

### **Metalúrgicos (XIX-10) - ABC/SP**

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despende todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

### **Plásticos - BA**

#### **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.

### **Químicos - SP**

#### **TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL**

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

### **Gráficos - SP**

#### **PROTEÇÃO À IGUALDADE**

As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza, em especial as que se referem à raça, crença religiosa ou sexo.

### **Eletricitários CELESC**

#### **ORIENTAÇÃO QUANTO A COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Celesc Distribuição constituirá com a participação dos sindicatos, da área de responsabilidade social, de recursos humanos e jurídica uma comissão permanente, sob a coordenação da Diretoria Jurídica-Institucional, que terá como objetivo desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião e ideologia, visando prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes





de trabalho e na sociedade de forma geral.

## Eletricitários CELESC

### CONCURSO PÚBLICO

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

§ Único: Aos portadores de necessidades especiais a Celesc Distribuição obedecerá aos critérios definidos no Decreto Federal nº 3.298, de 20.12.

## Eletricitários COELBA

### ASSÉDIO MORAL / IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A COELBA reitera o seu compromisso de cumprir o quanto disposto no seu Código de Ética, especificamente a cláusula a seguir transcrita:

“Princípio de não discriminação e igualdade de oportunidades:

“A COELBA respeita e promove a não discriminação por razão de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais.

“A COELBA rechaça qualquer manifestação de perseguição - física, sexual, psicológica, moral ou outra - e de abuso de autoridade no trabalho ou quaisquer outras condutas que gerem um ambiente intimidativo ou ofensivo aos direitos pessoais de seus profissionais”.

## Eletricitários ELETROBRÁS

### ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras

formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

## Purificação e Distribuição de Água CEDAE

### COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

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

## Purificação e Distribuição de Água COPASA

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

A COPASA MG ressalta seu firme propósito de manter sua política permanente de valorização do emprego, não praticando qualquer forma de demissão em massa.

§ Único - Por mútuo acordo entre as partes, a COPASA MG concederá, em caso de empate no Processo Seletivo Interno para Cargos de Confiança, 2 pontos ao total obtido pelo(s) candidato(s) do sexo feminino ou negro.

## CORREIOS

### DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

§ 2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito



à área de gestão das Relações Sindicais e do Trabalho, para análise e encaminhamento.

## CORREIOS

### SAÚDE DO EMPREGADO

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

§ 2º – De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos exames periódicos os de câncer de mama, câncer uterino, 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 afro-descendentes.

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

## Processamento de Dados DATAPREV

### DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E RACIAL E ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

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

a) promover por meio dos órgãos de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, palestras e debates nos locais de trabalho;

b) Publicar ou divulgar obras específicas;

c) Realizar Oficinas com especialistas da área;

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

§ 2º - As denúncias de discriminação social e racial, assédio moral e sexual serão analisadas pela Comissão de Ética e pelo órgão responsável por Qualidade de Vida.

## Processamento de Dados - SP

### EQÜIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no Artigo 461 da CLT, e nas Convenções 100 e 111 da OIT.

## Transporte Coletivo Urbano de Passageiros - Salvador/BA

### SELEÇÃO DE EMPREGADOS

No seu processo de seleção as empresas comprometem-se em não discriminar qualquer candidato em razão da idade, religião, raça e sexo, nem aqueles que tenham trabalhado no sistema de transporte urbano, intermunicipal e fretamento, obedecidos os critérios de seleção.

# Anexo 3 – Cláusulas Seleccionadas – 2009

## Comércio Lojista - Salvador/BA

§ 5º - As Entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidade para todos no acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, independente de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou situação familiar.

## Comércio Supermercados - Salvador/BA

### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos, no acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção, independente do sexo, origem,





raça, cor, estado civil, religião e situação familiar.

### Comércio Varejista - Caxias do Sul/RS

#### **PROIBIÇÃO DE DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS POR SEXO, IDADE, COR OU ESTADO CIVIL**

Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### Construção e Mobiliário - BA

#### **DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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

§ Único - Ficam vedadas as seguintes práticas discriminatórias: A exigência de teste, exame, perícia, laudo atestado ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. A adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigamento à esterilização genética.

### Metalúrgicos - Belo Horizonte/MG

#### **GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

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

### Metalúrgicos - Belo Horizonte/MG

#### **PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

§ Único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

### Metalúrgicos Montadoras - ABC/SP

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em continuar a despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada a igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religião.

### Metalúrgicos Montadoras - ABC/SP

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade.

### Metalúrgicos (XIX-10) - ABC/SP

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

### Metalúrgicos (XIX-III) - ABC/SP

#### **DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

### Metalúrgicos (XIX-III) - ABC/SP

#### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho,



formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

## Plásticos - BA

### 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.

## Gráficos - SP

### PROTEÇÃO À IGUALDADE

As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza, em especial as que se referem à raça, crença religiosa ou sexo.

## Eletricitários CELESC

### ORIENTAÇÃO QUANTO A COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

A Celesc Distribuição constituirá com a participação dos sindicatos, da área de responsabilidade social, de recursos humanos e jurídica uma comissão permanente, sob a coordenação da Diretoria Jurídica-Institucional, que terá como objetivo desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião e ideologia, visando prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes

de trabalho e na sociedade de forma geral.

## Eletricitários CELESC

### CONCURSO PÚBLICO

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

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

Observação: \* FOI ACRESCENTADA A Lei Estadual nº 12.870.

## Eletricitários COELBA

### ASSÉDIO MORAL / IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A COELBA garante que não será permitida qualquer discriminação no ambiente de trabalho e que todos os seus colaboradores terão igual oportunidade, sem discriminação, por razão de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais.

Também continuará assegurando a efetividade do seu código ética e a autonomia do Comitê de Ética, para analisar os casos que forem submetidos à sua apreciação.

## Eletricitários ELETROBRÁS

### ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização





e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

## CORREIOS

### CONCURSO PÚBLICO

A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% das vagas destinadas aos deficientes físicos.

## CORREIOS

### DISCRIMINAÇÃO RACIAL

A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.

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

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

## CORREIOS

### SAÚDE DO EMPREGADO

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

§ 2º – De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos 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 afro-descendentes.

## Processamento de Dados - SP

### EQÜIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no Artigo 461 da CLT, e nas Convenções 100 e 111 da OIT.

## Enfermeiros - Porto Alegre/RS

### VEDAÇÃO DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante sua contratualidade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção nº 111 da OIT e CF/88.

## Transporte Coletivo Urbano de Passageiros - Salvador/BA

### SELEÇÃO DE EMPREGADOS

No seu processo de seleção as empresas comprometem-se em não discriminar qualquer candidato em razão da idade, religião, raça e sexo, nem aqueles que tenham trabalhado no sistema de transporte urbano, intermunicipal e fretamento, obedecidos os critérios de seleção.



## Anexo 4 – Cláusulas Selecionadas – 2010

### 1 - Comércio Lojista - Salvador/BA / Nordeste|BA / 2010 / COMERCIO

As Entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidade para todos no acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, independente de sexo, origem, raça, cor, estado civil ou situação familiar.

### 2 - Comércio Supermercados - Salvador/BA / Nordeste|BA / 2010 / COMERCIO

#### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos, no acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar.

### 3 - Comércio Varejista - Caxias do Sul/RS

#### PROIBIÇÃO DE DIFERENCIAÇÃO DE SALÁRIOS POR SEXO, IDADE, COR OU ESTADO CIVIL

Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### 4 - Construção e Mobiliário - BA / Nordeste|BA / 2010 / INDÚSTRIA

#### DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

§ Único - Ficam vedadas as seguintes práticas discriminatórias: A exigência de teste, exame, perícia, laudo atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. A adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução ou

instigamento à esterilização genética.

### 5 - Eletricitários CELESC / Sul|SC / 2010 / INDÚSTRIA

#### CONCURSO PÚBLICO

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

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

### 6 - Eletricitários ELETROBRÁS / Brasil / 2010 / INDÚSTRIA

#### ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

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

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

Parágrafo Segundo: O conteúdo da programação





do seminário citado no parágrafo anterior, será definido por uma comissão constituída por 4 (quatro) representantes das Empresas e 4 (quatro) representantes dos Sindicatos.

## 7 - Eletricitários ITAIPU

### ISONOMIA

Atendida a binacionalidade da Entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a igualdade de tratamento entre os empregados da ITAIPU, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião, estado civil, nem preferências políticas ou sindicais, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.

§ Único - A política de recursos humanos aplicada aos empregados contratados pela ITAIPU no Brasil deverá buscar a igualdade de tratamento com relação aos empregados contratados no Paraguai, observando o disposto nos artigos 2º, 5º e 6º do Protocolo Sobre Relações do Trabalho e Previdência Social.

## 8 - Jornalistas - DF / Centro-Oeste|DF / 2010 / SERVIÇOS

### CAMPANHAS EDUCATIVAS

O SINTERJ/DF, com a colaboração das empresas, envidará esforços para realizar atividades que envolvam a discussão de temas que abordem a melhoria das relações de trabalho e o desenvolvimento dos jornalistas, bem como campanhas educativas que propiciem reflexões sobre questões atuais, tais como: segurança em coberturas jornalísticas no DF e entorno, assédio moral, campanhas anti-tabagismo, dependência química, inovações tecnológicas, racismo, homofobia, dentre outros.

## 9 - Metalúrgicos (XIX-10) - São Paulo/SP / Sudeste|SP / 2010 / INDÚSTRIA

### DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas

contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

## 10 - Metalúrgicos (XIX-III) - São Paulo/SP / Sudeste|SP / 2010 / INDÚSTRIA

### DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

## 11 - Plásticos - BA

### 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.

## 12 - Processamento de Dados - SP / Sudeste|SP / 2010 / SERVIÇOS

### EQÜIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, no Artigo 461 da CLT, e nas Convenções 100 e 111 da OIT.



### 13 - Purificação e Distribuição de Água CEDAE / Sudeste|RJ / 2010 / INDÚSTRIA

#### COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

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

### 14 - Purificação e Distribuição de Água COPASA / Sudeste|MG / 2010 / INDÚSTRIA

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

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

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

### 15 - Químicos - ABC e São Paulo/SP / Sudeste|SP / 2010 / INDÚSTRIA

#### TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

### 16 - Químicos - ABC e São Paulo/SP

#### PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

a) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

b) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0%.

c) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

d) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção serão considerados como efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

e) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

### 17 - Transporte Coletivo Urbano de Passageiros - Salvador/BA / Nordeste|BA / 2010 / SERVIÇOS

#### SELEÇÃO DE EMPREGADOS

No seu processo de seleção as empresas comprometem-se em não discriminar qualquer candidato em razão da idade, religião, raça e sexo, nem aqueles que tenham trabalhado no sistema de transporte urbano, intermunicipal e fretamento, obedecidos os critérios de seleção.

### 18 - Vigilantes - Manaus/AM

#### DA CONTRATAÇÃO SEM DISCRIMINAÇÃO

As empresas nos momentos de contratação não poderão fazer qualquer tipo de discriminação de sexo, cor, raça, religião, orientação sexual etc., desde que os candidatos preencham os requisitos exigidos por lei, devendo envidar esforços no sentido de buscar a ampliação da demanda por postos de trabalho para vigilante feminino.





# Temática Racial na CUT

A temática racial fez parte da pauta da CUT desde a década de 80. Sempre houve um reconhecimento por parte dos sindicalistas dos problemas de discriminação enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras negros em todas as regiões do país e em todos os segmentos da sociedade.

Dando substância a esta luta, a Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial (CNDR/CUT) foi criada em 1992 com o objetivo de elaborar políticas de combate ao racismo para o movimento sindical, fortalecendo a articulação junto aos demais movimentos e organizações na luta antirracista pela conquista de direitos no Brasil.

Em 1993 realizou-se um Seminário em

Belo Horizonte para discussão e definição de metas na luta contra a discriminação racial no ambiente sindical. No evento, a combinação dos aspectos organizativos, de mobilização e planejamento de ações possibilitou um crescimento extraordinário do programa contra o racismo nas diversas Estaduais da CUT.

Em 1994 foi marcante e histórica a participação da CNCDR no 5º Congresso Nacional da CUT, com o tema ganhando projeção e o coletivo sendo efetivamente ouvido.

A Marcha que reuniu mais de 40 mil pessoas em celebração aos 300 anos da imortalidade de Zumbi dos Palmares, ocorrida em Brasília, em 1995, foi um marco na história de luta do movimento negro brasileiro, e a CUT, por meio





da CNCDR teve um papel fundamental.

A partir desta data a CNCDR passou a organizar Encontros Nacionais de Sindicalistas Antirracismo da CUT, com periodicidade que permitiu um maior e mais intenso acompanhamento das questões específicas do segmento.

Em 2010 foi realizado o 10º CONCUT (Congresso Nacional da CUT “José Olímpio”), quando foi criada a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo (SNCR). Hoje, além da secretaria nacional, todos os estados brasileiros e o Distrito Federal contam nas instâncias da CUT com uma Secretaria de Combate ao Racismo.

Tem sido intensa a atuação da CUT no combate ao racismo a partir das atividades realizadas por suas secretarias estaduais, coordenadas pela secretaria nacional, o que tem potencializado a pressão pela solução dos problemas.

Um exemplo recente de atividade permanente da SNCR, e de sua importância de atuação para além do mundo sindical, foi a intermediação junto às autoridades no caso gravíssimo ocorrido no Maranhão, dos quilombolas que começaram uma greve de fome e ocuparam a sede do INCRA.

Só após o órgão governamental ter se comprometido com as reivindicações do movimento, como a titularização e regularização das terras quilombolas no estado; garantir a segurança aos moradores destas áreas e realizar audiências interministeriais com Direitos Humanos, Promoção da Igualdade Racial, Desenvolvimento Agrário, Justiça, INCRA Nacional e Fundação Cultural Palmares, é que a ação foi suspensa.

A negociação vitoriosa foi mediada pela CUT Maranhão por meio da secretaria estadual de Combate ao Racismo/CUT-MA e pela Secretaria Nacional de Combate ao Racismo.

De volta ao ano de 2009, quando no 10ª CONCUT foi estabelecida a SNCR, realizou-se em novembro a primeira reunião dos secretários estaduais de Combate ao Racismo.

Logo após, no dia 11 de dezembro de 2009, realizou-se uma audiência com o ministro da SEPIIR, Edison Santos. Em seguida, no dia 15 de dezembro, a SNCR participou da reunião com todas as centrais sindicais, quando foi elaborada a Declaração das Centrais Brasileiras em Defesa das Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial.

Já em 2010, participou da Oficina Nacional Tripartite sobre Trabalho Doméstico da OIT em Brasília; da VI Reunião do Plano Diretor Brasil-EUA em Atlanta (USA) e da Conferência Nacional da Classe Trabalhadora em São Paulo.

Em novembro de 2010 a CUT lançou em Brasília a cartilha “Igualdade Faz a Diferença” cujo objetivo foi dar corpo às ações de combate ao racismo. Foi condensado numa mesma publicação o que há de principal na legislação brasileira em termos de combate à discriminação. Além do Estatuto da Igualdade Racial, que passou a vigorar a partir de 20 de outubro de 2010 e é fundamental, foi incluída a Lei Áurea, que nem todos conhecem, além da Lei Federal nº 10.639/03, que instituiu o ensino da história da África no País, e as Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) nº 100 – sobre a igualdade de remuneração – e nº 111 – a respeito da prevenção da discriminação racial.





# Ano Internacional dos Afrodescendentes

A ONU estabeleceu 2011 como o Ano Internacional dos Afrodescendentes. Sabendo da importância desta resolução, a CUT teve a oportunidade de colaborar na coordenação do Encontro Ibero-americano dos Povos Afrodescendente, que reuniu no dia 16 de novembro a sociedade civil e chefes de estados em Salvador, cidade eleita simbolicamente ao final do encontro como a capital dos afrodescendentes.

Celebrando o mês da Consciência Negra, a Secretaria realizou no dia 19 de novembro, em Salvador, mais uma oficina onde se apontou a necessidade de logo no início de 2012 voltar a reunir o Coletivo para pensar e deliberar sobre como será a intervenção nos Congressos Estaduais e Nacional da CUT, no que tange à temática racial.

A atuação da CUT por meio da SNCR

tem sido constante, de forma articulada e conjunta, dialogando e construindo políticas e alternativas ao lado das secretarias estaduais e ramos, o que vem permitindo que as relações étnico/raciais dentro do movimento sindical comecem a se modificar para melhor e resultem em grandes avanços no combate à discriminação racial no mercado de trabalho e na sociedade.

Como uma das principais ações destaca-se a deliberação da 13ª Plenária da CUT de apontar e orientar os sindicatos CUTistas sobre a necessidade de inclusão nas negociações coletivas, cláusulas sociais que visem o combate a discriminação racial.

Por isso, foi fundamental o fato de antes da 13ª Plenária ter ocorrido uma oficina, onde foram apontadas questões que seriam abordadas durante a Plenária.

## Cotas

A CUT participou ativamente das audiências públicas em defesa do sistema de cotas em março de 2010 no Supremo Tribunal Federal (STF). O objetivo destas audiências foi debater e definir as políticas de cotas no ensino superior brasileiro. A CUT sempre deu total apoio ao sistema de cotas afirmativas, principalmente às cotas raciais na educação.

A audiência realizada no dia 3 de março foi aberta pelo ministro Ricardo Lewandovski. Dos debates participaram 38 especialistas de associações, fundações, movimentos sociais

e entidades envolvidas com o tema. Entre os convidados estiveram representantes do Ministério da Educação (MEC), das Secretarias Especiais de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), da Universidade de Brasília (UNB), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Jurista Fábio Konder Comparato.

Para a CUT, a superação das desigualdades socioeconômicas passa pela a implantação de um sistema de cotas eficiente que vise a acelerar um processo de inclusão social.



Foto: Leonardo Severo



Maria Julia Nogueira, na Ilha de Gorée

# Em ato simbólico na Ilha de Gorée, CUT lança cartilha “Igualdade faz a Diferença”

Escrito por:

**Leonardo Severo**

Assessor da SECOM/CUT Nacional

**D**a Ilha de Gorée, a pouco mais de três quilômetros de Dakar, capital do Senegal, saíram entre 15 a 20 milhões de africanos para servir de mão de obra escrava em toda costa oeste dos Estados Unidos, no Brasil e no Haiti. Calcula-se que, destes, seis milhões não tenham desembarcado com vida do outro lado do Atlântico. Ou seja, sequer chegaram ao destino – previamente traçado pelos senhores do mundo de então - cerca de 40% dos seres humanos amontoados

como animais nos muitos navios de bandeira européia. A mesma Europa, por sinal, que hoje dominada pela lógica da exclusão, nega direitos aos trabalhadores migrantes e renega os mais elementares valores humanos.

Durante quase 400 anos, entre os séculos XV e XIX, o local – onde hoje está localizada Dakar, cidade que sediou o Fórum Social Mundial - foi o maior centro de tráfico negreiro para a América. Por ser o ponto localizado mais a oeste do continente africano, era também o



mais próximo para a travessia da carne humana. E dali separados de seus entes queridos, partiram em duplas e com grilhões nos pés, homens, mulheres e crianças. Vidas desfeitas que vitamparam, a suor e sangue, a riqueza das metrópoles. Vidas sugadas pelo açoite em intermináveis jornadas nas plantações, seja de cana de açúcar, algodão ou outro produto qualquer que o interesse do cifrão elegeesse como prioritário.

Classificada como Patrimônio da Humanidade, a Ilha de Gorée voltou à cena do planeta durante o FSM. Não mais como campo de concentração e anúncio de extermínio, não mais como centro de estupro ou aniquilação, mas de irmandade, conagraçamento e solidariedade entre todos os povos, de todas as raças.

No Fórum Social Mundial, que reuniu milhares de pessoas de mais de 120 países, a Central Única dos Trabalhadores, com apoio da Confederação Sindical Internacional (CSI-África) e da CGIL-Itália, transformou a Mansão dos Escravos, circo de horrores construído pelos holandeses em 1776, atualmente transformada em museu, em palco para o lançamento da Cartilha “Igualdade faz a Diferença, Políticas para a Igualdade Racial e Combate à Discriminação”.

Na casa de dois pavimentos, visitada pelo Papa João Paulo II e por Nelson Mandela – que chorou ao ver os estreito buracos onde eram trancafiados os escravos –, a história emana das grossas paredes, faz brotar lágrimas e jorrar rios de reflexão. Ela ganha vida com a lembrança das meninas violentadas, dos jovens rebeldes jogados aos tubarões, das famílias dilaceradas pela separação, das tribos dizimadas, dos homens tratados como gado de engorda pelos senhores a fim de que pudessem enfrentar a dureza do percurso.

A longa e dura viagem até a incertidão era feita em barcos para 250 pessoas, que

abarrojavam 400. Conforme o cálculo do “ajuste fiscal” de então, se previa a perda de 40% da “carga”, que deveria então ser lançada ao mar. A despedida da África era feita na “porta da viagem sem volta”, localizada embaixo da casa, ao centro, onde se pode ver e sentir junto à imensidão do mar, a profundidade da dor dos que por ali passaram.

“Este é um ato cheio de simbolismo, de uma emoção que carrega a intensidade das vidas ceifadas pela escravidão no passado, mas também no presente. Afinal, o neoliberalismo e o neocolonialismo mantém a mesma lógica perversa de exploração, particularmente sobre os países e povos da África”, denunciou Maria Júlia Nogueira, secretária nacional de Combate ao Racismo da CUT, durante a atividade. O assalto das transnacionais aos recursos naturais do continente e a super exploração da mão de obra dos trabalhadores migrantes, com a negação de direitos básicos, alertou Júlia, são algumas das formas em que o passado continua contaminando e amaldiçoando o presente. “Comprometidos com a reparação desta injustiça histórica, temos apoiado as ações do governo brasileiro em benefício do povo africano, fortalecendo a integração e a solidariedade com maior presença do Estado no fomento a iniciativas que contribuam para a melhoria das condições de vida da sua população, como é a ação da Embrapa no continente”, apontou.

Em relação à negritude brasileira, frisou Maria Júlia Nogueira, “a CUT está empenhada em debater e consolidar ações afirmativas que diminuam as desigualdades e potencializem o protagonismo dos negros e negras, o que é essencial para a construção de uma nova realidade e de uma nova sociedade, justa e igualitária”.

A fim de que o debate sobre o continente africano ganhe maior projeção, assim como as bandeiras reivindicadas pelo movimento





negro, a CUT do Estado de São Paulo promoveu em 2011 um Primeiro de Maio focado no tema. Presente ao Fórum, o líder metalúrgico e presidente da CUT-SP, Adi dos Santos Lima, dialogou – e convidou – os sindicalistas africanos para o evento. “Nosso sentimento, reforçado com a visita à Ilha de Gorée, é que a história da África, que tanto nos diz respeito, continua esquecida, adormecida, e é preciso um gesto de despertar. Por isso o nosso objetivo é fazer do Dia do Trabalhador em São Paulo um espaço para diminuir as distâncias que ainda nos separam do povo africano, que está na nossa origem. É hora de valorizar sua contribuição para a construção da nossa identidade. Será uma comemoração que, assim como neste lançamento da nossa cartilha, a classe trabalhadora celebrará a valorização da vida, relembrando as suas raízes”, ressaltou Adi durante o Fórum de 2011.

De acordo com o secretário de Políticas Sociais da CUT Nacional, Expedito Solaney, o lançamento da cartilha durante o Fórum Social Mundial dialogou com a necessidade de fazer um contraponto à ideologia reacionária e racista que move a globalização neoliberal, que representa a negação de direitos básicos a expressivas parcelas da população, particularmente no continente africano. Mas também no nosso país, declarou Solaney, “precisamos estar atentos ao combate à desigualdade, que necessita de políticas afirmativas para que a população negra tenha emprego digno e salário justo”. Lembrando que “o sistema capitalista ainda é uma forma de escravidão”, Solaney destacou que é preciso aumentar o nível de organização e consciência da classe trabalhadora para a sua superação.

Solaney lembrou que do ponto de vista mais imediato, a CUT tem estado à frente da luta pela erradicação do trabalho escravo, apoiando as ações do Grupo Móvel do Ministério do Trabalho, que tem libertado

em média 25 mil dos 40 mil trabalhadores e trabalhadoras anualmente submetidos a tão pusilânimes relações. “É necessário ampliar os investimentos para erradicarmos definitivamente esta mazela que ainda existe em nosso país, penalizando brancos e negros, particularmente em estados como o Maranhão e o Piauí”. Para acabar com esta chaga, destacou, “defendemos que o governo federal coloque em pauta, com o máximo de urgência, a PEC 438, expropriando as propriedades rurais onde forem encontrados trabalhadores em condições análogas à de escravidão”. “Não podemos e não vamos permitir que seres humanos sejam tratados como coisas, como objetos descartáveis, como dejetos”, enfatizou.

Como jovem, mulher e negra, Rosana Sousa, secretária nacional de Juventude da CUT falou sobre a emoção de participar da cerimônia na Mansão dos Escravos, contando com o apoio e a solidariedade de companheiros e companheiras de vários países como Bélgica, Canadá, Espanha, Estados Unidos, França e Itália. “É duro falar sobre a intensidade desta sensação. Difícil entender tamanha crueldade contra crianças, jovens e mulheres que eram trocados ou vendidos a preço de nada. Também foi triste ver um local que carrega tanto sofrimento. Mais difícil ainda é pensar no abuso sexual a que eram submetidas as mulheres negras que, infelizmente, continuam carregando o peso da discriminação e do preconceito em nossos países, sendo vistas muitas vezes apenas como objeto de prazer”, acrescentou Rosana.

Também participaram do evento a secretária nacional de Comunicação da CUT, Rosane Bertotti; o secretário de Relações do Trabalho da CUT Nacional, Manoel Messias, lideranças da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social (CNTSS), da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e da Apeoesp. ■





## Experiências

# Pelo direito das/os empregadas/os domésticas/os: ratificação da Convenção 189 da OIT já!



Foto: MPT

**Lideranças CUTistas comemoram conquista histórica durante a 100ª Conferência da OIT!**

**S**e existe uma categoria discriminada, podemos afirmar que é a das/os trabalhadoras/es domésticas/os. É composta em sua maioria por mulheres, negras e de baixa escolaridade, que sofrem com a discriminação social no local de trabalho e da própria legislação brasileira, que nos exclui de diversos direitos trabalhistas assegurados aos demais trabalhadores/as.

A sociedade guarda em seu bojo o resquício do trabalho escravo e despeja em nós, trabalhadoras domésticas, o ranço do que ficou configurado na grande maioria dos lares, que é a relação que ocorria entre casa grande e senzala – comportamento mantido por todas as esferas sociais e em diversas relações trabalhistas -, onde mulheres, negras

e pobres sofrem discriminação justamente por possuírem tais características.

Tratam-nos como se não pudéssemos ter direitos e não merecêssemos respeito. Em muitos casos, somos vítimas de assédio sexual, moral e temos nossos direitos trabalhistas violados. Somos reiteradas vezes desqualificadas pela televisão, em propagandas e em outros meios de comunicação.

Para combatermos a discriminação e garantirmos direitos, precisamos nos organizar como categoria, resgatar nossa autoestima e valorizar o trabalho doméstico. Devemos nos capacitar - fazer cursos de formação profissional e social - para discutirmos questões de gênero, raça e garantir a participação





política nos espaços de poder, por meio de oficinas de empoderamento, campanhas de valorização do trabalho doméstico nos meios de comunicação e punição para os empregadores que violam os direitos da categoria.

Além disso, a ratificação da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é fundamental, como um importante instrumento para mudar a mentalidade da sociedade brasileira e internacional, para que passe a haver a compreensão de que o trabalho doméstico é tão importante quanto qualquer outro, pois, da mesma forma que outras categorias, contribui para a economia mundial e repõe a força de trabalho de outras trabalhadoras dentro de casa.

Depois de participarmos ativamente de duas Conferências da OIT para aprovação da Convenção Internacional sobre o tema, e de trabalharmos conjuntamente para a redação da norma, lutamos pela ratificação da Convenção 189 e da recomendação 201 da OIT, que equipara os direitos das trabalhadoras domésticas aos demais trabalhadores.

No Brasil, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços (Contracs/CUT) – entidade de nível superior de abrangência nacional que defende os direitos das trabalhadoras domésticas – tem uma campanha permanente pela equiparação de direitos. A Contracs participa juntamente com a Central Única dos Trabalhadores e a Fenatrad – Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - da Campanha 12 para 12, com o objetivo de pressionar o governo brasileiro a ratificar a Convenção 189 da OIT.

É bom lembrar que começamos a conquistar alguns direitos em 1936, com a primeira associação de trabalhadoras domésticas do Brasil, criada por Laudelina de Campos Melo. Se isso foi possível naquela época, por que não poderia ser possível agora? A aprovação pela OIT da Convenção 189, no dia 16 de junho, de 2011 em Genebra, na Suíça, foi um grande passo, mas o desafio

está posto: a ratificação da Convenção e sua posterior sanção, para que se efetive como lei em nosso país.

No Brasil, embora as conquistas sejam pequenas e pontuais, não podemos deixar de registrar alguns avanços, como a instituição da primeira Lei Federal 5.859/72 que dispõe sobre a profissão de trabalhador doméstico; a Lei Federal 8.212/91 que garante a seguridade social para o trabalhador doméstico; a Lei 11.324/2006 que altera a contribuição patronal feita à Seguridade Social pelo empregador doméstico além do Decreto 6481/2008, que proíbe o trabalho infantil doméstico até os 18 anos.

A organização da categoria também avançou. Contamos com uma federação nacional, uma confederação Latino-Americana e Caribenha, além dos sindicatos de base em quase todo o país e a representação por meio da Contracs e da CUT. Os avanços e a organização, que já romperam barreiras, hoje firmam parcerias com os movimentos de mulheres, negros e em nível internacional com organismos de renome como a OIT, a ONU Mulher e parcerias fundamentais com governos estaduais e federal em busca de políticas públicas que eliminem a discriminação em relação à categoria.

No entanto, todas as lutas serão em vão se os direitos das trabalhadoras domésticas não forem equiparados aos dos demais trabalhadores. Por isso, é preciso ratificar a Convenção 189. Esta luta é fundamental e urgente e precisa ser feita agora por todo o movimento sindical para acabar de vez com a discriminação às trabalhadoras domésticas.

***Maria Regina Teodoro,***

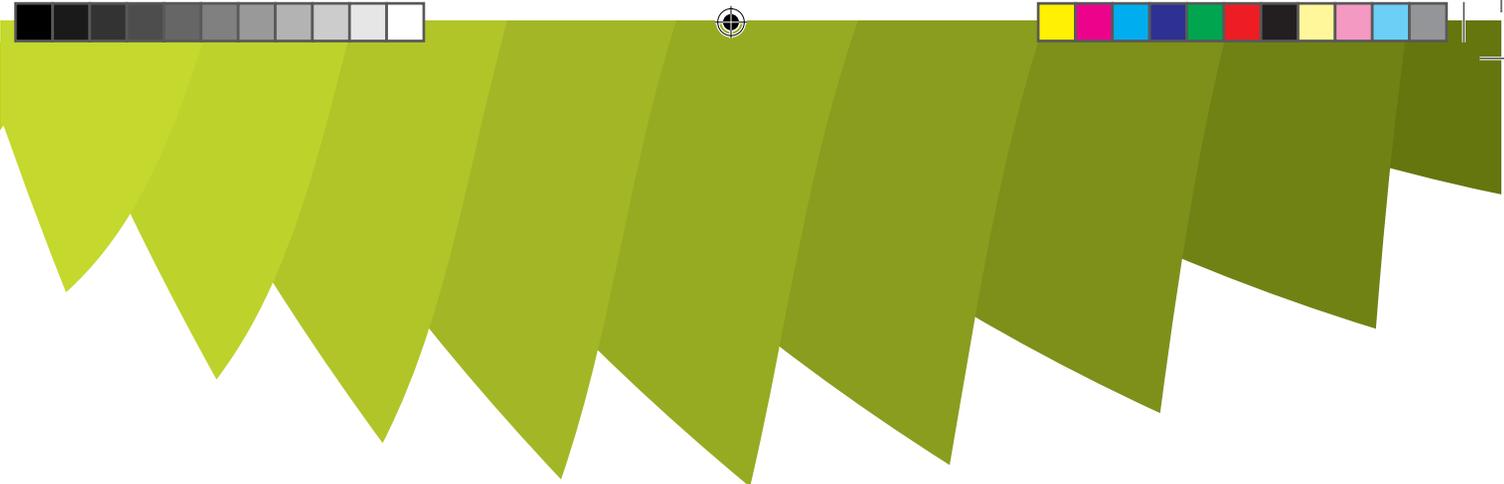
*Secretária de Políticas de Promoção para a Igualdade Racial da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs/CUT)*

e

***Creuza Maria Oliveira,***

*Presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad)*





# A experiência da categoria bancária em mesa de negociação e a questão racial

Escrito por:

**Deise Recoaro,**

Secretária de Políticas Sociais da Contraf/CUT e coordenadora da CGROS – Comissão de Gênero, Raça, Orientação Sexual e Pessoa com Deficiência da Contraf/CUT.

**Júlio Cesar Silva Santos**

Representante do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região na CGROS e membro do Coletivo Estadual de Combate ao Racismo da CUT/SP.

A questão racial na categoria bancária é vista como uma demanda mais externa do que interna, em larga medida devido à pequena presença da população negra nos bancos e, por consequência, a pouca participação de lideranças negras nas direções dos sindicatos. Partindo do pressuposto de que “só quem sente sabe”, a questão racial no movimento sindical bancário, surge com força quando em 1992,

quando a CUT junto ao Coletivo de combate ao racismo denuncia o governo brasileiro quanto ao não cumprimento das convenções 100 e 111 da OIT.

As mulheres bancárias, por sua vez, as quais compõem quase metade da mão de obra nos bancos, e estavam mais bem organizadas nos sindicatos movidas por esta organização, iniciaram uma importante campanha de igualdade de oportunidades na categoria. Em



um primeiro momento, estimuladas pela campanha que a Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT lançou em 1995: “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”; e em segundo, patrocinadas pela Agência Canadense CIDA Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional.

Ao tornar público a discriminação de gênero, outras discriminações vêm a tona como a de raça, de orientação sexual e da pessoa com deficiência. É por este motivo que a antiga CNB – Confederação Nacional dos Bancários e atual Contraf/CUT - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, organiza no mesmo espaço de

debate e formulação política a Comissão de Gênero, Raça, Orientação Sexual e Pessoa com Deficiência (CGROS), composta por representantes das federações e sindicatos.

Para contribuir com o debate, este artigo destaca, em meio a nossa Campanha de Igualdade de Oportunidades, as ações voltadas para a questão racial. Para isto, compreendemos que a questão racial ganha destaque na categoria em alguns momentos importantes a partir das seguintes ações: diagnóstico, parceria com os movimentos sociais e na negociação da mesa temática. Estes momentos provocaram algumas ações e reações, que foram fundamentais para o tema ganhar corpo no movimento sindical bancário.

## A importância do diagnóstico

Desde 1998 a categoria bancária faz da Igualdade de Oportunidades eixo de Campanha, exigindo a inclusão desse tema na mesa de negociações com a Fenaban – Federação Nacional dos Bancos. Porém, os bancos alegando não possuir dados concretos para discutir, se esquivaram do tema. No acordo coletivo de 2000, os bancários conseguiram pela primeira vez na história do movimento sindical brasileiro incluir explicitamente uma cláusula em Convenção Coletiva de Trabalho referente ao tema: “IGUALDADE DE OPORTUNIDADES”.

A inclusão desta cláusula se deu graças à pesquisa conduzida pelo Dieese a pedido da então CNB/CUT. Trata-se da primeira grande radiografia da força de trabalho no sistema financeiro brasileiro. Escancara os efeitos do preconceito e da discriminação de raça e de gênero no interior daquele que se considera o mais moderno e dinâmico setor da economia brasileira.

Se a grande motivação da pesquisa

girava em torno das questões de gênero, com o resultado em mãos, as direções dos sindicatos e da CNB verificaram que a discriminação racial se dava de forma mais intensa nos bancos, pois esta parcela importante da população brasileira não tinha sequer o direito de ingresso nos bancos, onde sua participação na categoria era mínima.

Diante disto, buscou-se qualificar dirigentes sindicais para a mesa de negociação - ação até então inédita no Brasil e no continente americano. E em parceria com INSPIR – Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial, sob a coordenação do CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, foram feitas oficinas de sensibilização exclusivas sobre a questão racial com dirigentes sindicais que atuavam no tema da Igualdade de Oportunidades, em sua maioria mulheres. Estas oficinas foram importantes para engajar dirigentes independentemente da cor da pele, já que existia uma carência de negros e negras nas direções.



## “Quando novos atores entram em cena”

Com a eleição do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010), abriu-se novamente o debate da questão racial, na medida em que o novo governo, comprometido com os movimentos sociais, buscou reparar o não cumprimento das Convenções 100 e 111 da OIT, criou uma Secretaria com status de Ministério para tratar tanto da questão da Mulher através da SPM, como da população negra a partir da SEPPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Esta abertura dá um novo fôlego aos movimentos, que em 2003 invadem agências do Itaú, organizados pelo Educafro para exigir mais contratação de negros nas agências bancárias. Em 2006, o Ministério Público do Trabalho, com base na pesquisa do Dieese “O Rosto dos Bancários”, cobra judicialmente dos bancos um Termo de Ajuste de Conduta para a realização de um novo diagnóstico na categoria.

As mobilizações anteriores geraram frutos.

Os bancos se viram obrigados a realizar o Mapa da Diversidade junto à categoria bancária, considerado um senso devido ao tamanho da amostra pesquisada; mais de 200 mil bancários e bancárias responderam ao questionário disponibilizado pelos bancos, graças ao empenho dos sindicatos em estimular a participação da categoria. Segundo dados do Mapa da Diversidade, feito em 2009, as pessoas negras correspondem a 35,7% da População Economicamente Ativa (PEA) do país. No entanto, no setor financeiro, negros e negras ocupam apenas 19% das vagas. Além disso, os negros recebem salários menores do que os brancos. Enquanto um branco recebia em média de R\$ 3.411 em 2009, o negro recebia um salário médio de R\$ 2.870.

De lá para cá, foram várias audiências, tanto na comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados como no Senado, abrindo assim o debate com a sociedade civil organizada e expondo a imagem dos bancos nacionalmente.

## O tema na mesa de negociação

O segundo diagnóstico na categoria, o Mapa da Diversidade, reafirmava a denúncia que o movimento sindical havia detectado na primeira pesquisa, porém este último com um recorte de gênero, bastante revelador. As mulheres negras são as mais discriminadas e representam apenas 8% da categoria.

Os bancos suspenderam a mesa temática de igualdade de oportunidades durante o período da pesquisa até sua divulgação, alegando que já existia um grupo de trabalho coordenado pela Febraban, que se debruçava sobre o assunto e tinha a participação do movimento sindical.

Porém, após a divulgação do resultado e anúncio do plano de ação dos bancos para acabar com as discriminações, este GT não se reuniu mais e a mesa temática assume todas as diretrizes anunciadas e faz dela pauta de negociação com os bancos.

O movimento sindical entende que a democratização do acesso às vagas de emprego no banco é uma das principais bandeiras da população negra, pois a pesquisa também revela que o acesso às vagas nos bancos privados se dá principalmente por indicação de amigos e parentes e, se temos uma



hegemonia branca nos bancos, a tendência é perpetuar a predominância dos brancos, caso este comportamento não seja revisto.

Não podemos deixar de observar também as questões de encarreramento e permanência na categoria que atingem a todos os setores historicamente discriminados. Porém estas

demandas impactam com mais intensidade entre as mulheres devido à proporção e tempo em que se encontram nos bancos. Para democratizar o acesso, a CGROS apresenta a seguinte formulação para os bancos em mesa de negociação: adoção dos meios públicos de acesso às vagas como fonte privilegiada de recrutamento.

## Dia Nacional de Luta: vamos abolir a discriminação e promover a inclusão

A Febraban anunciou no final de maio de 2011 a implantação da ferramenta de recrutamento online de trabalhadores, disponível em seu site. A medida foi divulgada pela imprensa de maneira unilateral, ignorando que o instrumento era uma das nove propostas apresentadas pelas entidades sindicais nos debates da mesa temática, como forma de democratizar o acesso aos bancos e evitar qualquer tipo de discriminação nas contratações.

A medida foi anunciada logo após o Dia Nacional de Luta proposto pela Contraf-CUT, no dia 13 de maio do mesmo ano, com o tema “Vamos abolir a discriminação e promover a inclusão, por mais contratações de negros e negras nos bancos”.

Esta atividade teve forte repercussão na mídia porque vários sindicatos em todo Brasil realizaram atos nas portas de bancos em conjunto com os movimentos sociais.

## A realização do 1º Fórum Nacional sobre Invisibilidade Negra no Sistema Financeiro

Mesmo tratando do tema racial em conjunto com as outras formas de discriminação, os e as dirigentes que atuam no tema, sentem a necessidade de aprofundar os debates e as questões específicas em encontros temáticos abertos, como os já realizados de Mulheres Bancárias, da Juventude, da Pessoa com Deficiência.

Devido ao volume ganho no último período, surgiu a necessidade de realizar

um encontro aberto sobre a questão racial. Foi o primeiro grande encontro da Contraf/CUT realizado fora do eixo Rio, São Paulo, Brasília, e o primeiro realizado no nordeste do país e na cidade de maior participação de negros e negras no Brasil – Salvador - eleita recentemente a cidade Iberoamericana dos Afrodescendentes. Deste encontro, tiramos uma carta compromisso que visa convergir ações afirmativas de combate às discriminações.





# CARTA COMPROMISSO do 1º Fórum Nacional: A Invisibilidade Negra no Sistema Financeiro

A categoria bancária tem um compromisso de longa data no combate às discriminações de qualquer espécie por entender que esta prática não é benéfica para a classe trabalhadora independentemente do sexo, da cor da pele, da orientação sexual, de ter ou não uma deficiência e independentemente da idade. Está provado ao longo da história que as discriminações favorecem apenas aqueles que detêm o capital, aqueles que concentram as riquezas, aqueles que querem segregar os trabalhadores e trabalhadoras.

Considerando também o acúmulo e patamar que alcançamos com a temática de combate ao racismo na categoria, entendemos que este processo não tem mais volta, ou seja, que os bancos, denunciados pelo movimento sindical e pressionados pelos movimentos sociais, terão que abrir suas portas para uma parcela importante da população, querendo ou não.

Acreditamos que para que a classe trabalhadora possa viver uma democracia plena, é necessário que todos e todas possam exercer cidadania e, que entre nós, não haja trabalhadores de segunda ou terceira classe. Para que os sindicatos sejam verdadeiramente representativos no que se refere aos anseios de classe, devemos intensificar as ações em curso neste país por meio de ações afirmativas. Orientamos e assumimos publicamente o compromisso com as seguintes ações e orientações:

- *Promover formação sindical sobre a questão racial;*
- *Realizar atos e manifestações com material específico sobre a temática em datas comemorativas;*
- *Criar coletivos temáticos nas entidades e*

*assim fortalecer a Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual (CGROS) através das representações;*

- *Ampliar parcerias com os movimentos sociais;*
- *Fazer a verificação da inserção da população negra nos locais de trabalho, tanto na admissão como na carreira, através de pesquisa ou outras formas de verificação;*
- *Dar também visibilidade aos/as dirigentes afrodescendentes nos materiais sindicais, a fim de criar uma identificação com os bancários na base;*
- *Pautar na mesa temática de igualdade de oportunidades as ações afirmativas que visem ampliar a contratação de negros, negras e indígenas;*
- *Propor audiências públicas junto aos parlamentares sobre a temática e as situações que perpassam a questão da discriminação;*
- *Fazer uma articulação com a agenda das centrais;*
- *Promover qualificação profissional nos termos das certificações focada na população negra;*
- *Participar ativamente das ações governamentais através dos protocolos de intenções com a SEPPIR, SPM e MEC;*
- *Garantir a transversalidade de gênero, raça, orientação sexual e pessoa com deficiência na elaboração da minuta e na mesa de negociação;*





- *Desenvolver campanhas pela efetivação das Convenções 100 e 111 da OIT;*
- *Manifestamos nossa posição contrária à fusão da SEPPIR, SPM e Secretaria Nacional da Juventude em um único Ministério porque isso retira o protagonismo e a visibilidade para as mulheres, os negros e os jovens;*
- *Defendemos a regulamentação do Estatuto da Igualdade Racial para dar sequência ao processo virtuoso de promoção de igualdade de oportunidades iniciado nos últimos anos.*

Salvador (Bahia), 29 de novembro de 2011.

## Conclusão

A partir deste breve relato de nossa experiência sobre a questão racial, aprendemos que escancarar a discriminação a partir de dados e pesquisas é o primeiro grande passo para pautar o tema, porque nenhum dirigente sindical pode ficar omissos ou omissa diante dos fatos. Isto gera demandas e provoca várias reflexões.

Segundo, é sempre importante buscar aliados e aliadas para alavancar a temática, pois se ficar restrita a um pequeno grupo ou a uma secretaria, não será possível dar a transversalidade que o tema merece. A luta por Igualdade de Oportunidades deve

contemplar especialmente as questões de raça e gênero, porque elas formam aquilo que Laís Abramo, da OIT Brasil, define como eixo estruturante das discriminações.

E por último, levar o tema para mesa de negociação, respaldado em estudos, pesquisas e mobilizações, para dar visibilidade e ampliar os direitos por menor que eles possam aparecer. Pois, como sabemos, o preconceito e a discriminação foram historicamente construídos e são difíceis de romper, portanto, qualquer ação deve ser valorizada na busca por uma sociedade justa e igualitária.



# CUT e luta pela Igualdade Racial

**N**A Central Única dos Trabalhadores ocupa hoje no Brasil e no mundo um lugar de destaque na elaboração de políticas de combate ao racismo, graças ao envolvimento e ao empenho de centenas de militantes espalhados por todo o país.

Dentre as políticas desenvolvidas no interior da Central podemos relacionar a criação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR), da Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial (CNCDR) - que possibilitou a criação da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo (SNCR) em 2009, no 10º Congresso Nacional da CUT, - além da participação da militância cutista na elaboração de políticas que culminaram na criação da Secretaria Especial pela Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

Estes são alguns exemplos inequívocos da atuação vanguardista dos dirigentes da CUT na luta pela Igualdade Racial.

No entanto, mesmo diante de todos os avanços e conquistas alcançados principalmente após a participação dos militantes antirracismo da CUT no III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban no ano de 2001, e da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva na Presidência da República em 2003, não podemos afirmar que o grau de entendimento da importância do combate ao racismo seja totalmente linear no interior da CUT.

Sabemos que uma central de trabalhadores, assim como todas as organizações brasileiras, tende a refletir, e até mesmo em determinadas circunstâncias, reproduzir os males existentes na sociedade, e isto, naturalmente, também ocorre em relação ao racismo e a outros tipos de preconceitos enraizados na população brasileira.

Assim sendo, podemos chegar bem próximos da realidade existente em cada Sindicato, cada Federação, Confederação e também da Central, com a constatação de que ao mesmo tempo em que há necessidade de um investimento cada vez maior em educação, há uma necessidade específica em relação à capacitação e à formação de dirigentes sindicais.

Diante disto, proponho que o tema Igualdade Racial seja incorporado à grade das escolas de formação da CUT, convencido de que ao propiciarmos uma formação voltada para a Igualdade Racial, estaremos efetivamente sensibilizando, convencendo e envolvendo milhares de sindicalistas de que o combate ao racismo e ao preconceito, que até hoje ainda existem em nossa sociedade, é fundamental para a conquista de uma sociedade justa e igualitária.

Sem discriminação, preconceito ou racismo.

**Marcos Benedito,**

*Membro do Conselho da CONTRAF/CUT*



## Experiências

# INSPIR, Importante ferramenta na luta

*Escrito por:*

**Ramatis Jacino,**  
*Professor da rede pública  
do Estado de São Paulo,  
mestre pela USP e doutorando  
pela mesma universidade é  
presidente do Instituto Sindical  
Interamericano pela  
Igualdade Racial.*

O Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR) foi criado por iniciativa do agora deputado Vicentinho, quando era presidente da CUT. Com o objetivo de unificar o movimento sindical na luta contra a discriminação racial, a proposta foi apresentada às centrais sindicais com a argumentação de que, apesar das nossas diferenças, seria possível somarmos forças em torno desta bandeira.

Composto pelas centrais sindicais brasileiras CUT, Força Sindical e UGT, mais AFL-CIO (central sindical estadunidense) e CSA, (Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas), o INSPIR é hoje um instrumento

de formação, debate e assessoria do movimento sindical na luta pela igualdade racial nas relações de trabalho. É sua missão, promover o diálogo com o movimento negro e pesquisadores, além do desenvolvimento de projetos junto a governos, contribuindo para a elaboração de políticas públicas de promoção da igualdade racial, combate ao racismo e à discriminação.

Em janeiro de 2012 a CUT retomou a presidência do INSPIR e é nossa intenção, com a colaboração de todos os militantes, potencializar essa entidade transformando-a em importante ferramenta para todas as organizações sindicais na promoção da igualdade





racial nas relações de trabalho.

Para cumprir este objetivo, três importantes projetos estão sendo gestados e, desde já, convocamos todos os CUTistas a participarem e contribuirão.

O primeiro é uma revista mensal para socializar as informações sobre o que têm ocorrido em torno deste tema no mundo do trabalho, assim como dar publicidade ao debate e às elaborações teóricas sobre a questão racial nas suas variadas dimensões.

O segundo é a promoção de conferências nas diversas regiões do país, com a participação de setores da Academia e empresariais para o aprofundamento do debate em torno da saúde, educação, equidade salarial, acesso ao emprego, discriminação no local de trabalho, organizações sociais, cultura e religiosidade, procurando, sempre, apontar soluções consensuadas.

O terceiro é a elaboração de um Pacto Nacional pela Promoção da Igualdade Racial nas Relações de Trabalho, a ser acordado com as demais centrais e apresentado ao setor patronal.

Embora todos nós acreditemos que o debate da questão racial ainda precise avançar muito no interior da nossa central, é fato que os sindicatos, os ramos e a CUT são quem, no mundo do trabalho, têm o maior acúmulo, o maior número de organismos e o maior compromisso com esta questão. Está colocado para os dirigentes sindicais CUTistas, portanto, uma responsabilidade a mais, uma vez que nos tornamos protagonistas também desta luta, considerando que no Brasil a questão raça e classe estão intimamente ligadas.

Há algum tempo a CUT desenvolveu e passou a pautar suas demandas a partir do

conceito de “sindicato cidadão” baseada na concepção de que os trabalhadores e as trabalhadoras, na qualidade de pais, mães, moradores, usuários dos serviços públicos, consumidores de cultura e tudo aquilo que a sociedade produz, não podem limitar sua atuação política apenas na relação capital e trabalho.

Vivemos no segundo país com maior população negra do mundo, atrás apenas da Nigéria; 52% da população brasileira é negra, de acordo com o último recenseamento do IBGE, quantidade composta basicamente de assalariados. O debate da questão racial, portanto, interessa a totalidade da classe trabalhadora brasileira e, um “sindicato cidadão”, precisa abraçar a causa da luta contra a discriminação racial como uma de suas principais demandas.

É com esse espírito de união em torno de uma bandeira - de negros e brancos - que fazemos um chamamento aos dirigentes sindicais CUTistas para que passem a considerar a luta contra a discriminação racial como prioridade. Além da nossa tradicional solidariedade de classe, não podemos esquecer que o aviltamento do salário e das relações de trabalho de uma parcela dos trabalhadores, assim como o desemprego a que são submetidos, só serve para que os patrões mantenham um “exército de reserva de mão de obra”, contribuindo para deprimir os salários em geral, precarizar as relações de trabalho e ameaçar o emprego de todos.

Lutar contra a discriminação racial historicamente praticada pelo setor patronal é lutar por melhoria das condições de vida e trabalho de todos. O INSPIR nasceu com esse propósito e pretende se afirmar cada vez mais como instrumento dessa luta. Contudo, só terá êxito com a sua participação. ■





# FICHA TÉCNICA

**Coordenação:**

Secretaria Nacional de Combate ao Racismo

**Assessoria Técnica:**

Subseção DIEESE - CUT Nacional

**Organização e Edição:**

Secretaria Nacional de Comunicação

**Projeto Gráfico e Diagramação:**

MGiora Comunicação

**Impressão:**

Bangraf

**Tiragem:**

10 mil exemplares

Maio, 2012

**CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES**

Rua Caetano Pinto, 575, Brás – São Paulo/SP – CEP 03041-000

Tel.: (55 11) 2108.9200 / 9201

*[www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)*

