

A Negociação Coletiva de Cláusulas

Relativas à Equidade Racial no Brasil



Estudo:



Realização:



Apoio:





Esta é uma publicação de responsabilidade do INSPiR Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial com apoio do Solidarity Center, AFL-CIO em razão do estudo elaborado pelo DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, em novembro de 2016.

INSPiR é o Instituto Sindical Interamericano Pela Igualdade Racial, dedicado à promoção da igualdade racial nas relações de trabalho. Fundado em 1995 pelas três centrais sindicais do Brasil: Central Única dos Trabalhadores - CUT, Força Sindical, Congresso Geral dos Trabalhadores – CGT, hoje União Geral dos Trabalhadores – UGT e com o apoio e participação da Federação Norte Americana do Trabalho-Congresso das Organizações Industriais - AFL-CIO e a Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores - ORIT, atualmente Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas – CSA.

Direção Executiva do INSPiR GESTÃO 2015/2017

Diretor Presidente:

Francisco Carlos Quintino da Silva, FORÇA SINDICAL

Diretor Vice Presidente:

Cleonice Caetano Souza, UGT

Diretor Tesoureiro:

Walmir Siqueira, CUT

Secretário Geral:

Joslyn N. Williams, AFL,CIO

Executivo:

Victor Báez Mosqueira, CSA

Conselho Deliberativo:

Adalberto Souza Galvão; Helena Henrique Guilherme Alves; Ana Cristina dos Santos Duarte; Wagner José de Souza; Rosana Sousa Fernandes; Rosana Aparecida da Silva; Jana Karen Silverman; Gladys Cisneros; Carlos Felipe Ledesma Cespedes; e Amanda Villatoro.

Conselho Fiscal:

Oseas Claudinei Marques; Pedro Paulo da Silva; Magno Rogério Carvalho Lavigne; Rosilânia Correia Lima; Telma Aparecida Andrade Victor; Gloria Maria Alves Ramos; Willian Lucy; Tina Abbott; Ivan González; e Rafael Freire Neto.

Conselho Sindical:

Maria Rosangela Lopes; José Brás da Silva; Milton Antônio Roberto; Adney Araújo de Abreu; Alexandre Santos da Silva; Sofia Rodrigues do Nascimento; Maria das Graças Reis; Christiane Aparecida dos Santos; Maria Regina Teodoro; Robson Teixeira Góes; Fred Redmond; e Norma Hill.

Conselho Consultivo:

Vicente Paula da Silva (Vicentinho); José de Arimatéia Bernardes; Valdir Vicente de Barros; Vicenta Maria de Oliveira; Nilson do Carmo Pereira; João Afonso de Oliveira; Márcia Conceição dos Santos; Ivan César de Carvalho Braga; José Ricardo dos Santos Silva; Nadir de Souza; Neide Aparecida Fonseca; Djalma de Paula; José Roberto da Silva; João Afonso Lacerda; Sandércio Benjamim dos Santos; Maria Aparecida Pinto; Gênesis de Souza; Marcos Benedito da Silva; Cleonice Caetano Souza e Ramatis Jacino.

Departamento de Juventude:

Yara Pereira da Silva e Antonio Francisco da Silva, Força Sindical.

Daniela Gomes de Souza e Gutemberg Evangelista Guedes, UGT

Paloma Santos e André Souza Boaventura, CUT.

Carolina Dantas Madureira e Marcelo Alvarenga, CSA.

Connie Mabin e Carmen Deseraie Berkley, AFL-CIO.

Assessoria Técnica: Regina Célia da Silveira Santana.

Endereço: Avenida Rangel Pestana, nº 243, Cj. 72, Centro, São Paulo/SP, Brasil, Cep 01017-000

Telefone: + 55 11 3105-0466

Site: www.inspir.org.br / **E-mail:** inspir@terra.com.br

Organização da publicação: Regina Célia da Silveira Santana

Diagramação: Manza Designer (Orlando M. Morais Tel.: +55 11 96166-9314)

O conteúdo pode ser reproduzido total ou parcialmente, desde que citada a fonte

Estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE

Direção Sindical Executiva

Zenaide Honório

Presidente Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Luis Carlos de Oliveira

Vice-presidente Sindicato dos Trab. nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região – SP

Josinaldo José de Barros

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

Alceu Luiz dos Santos

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

Alex Sandro Ferreira da Silva

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

Bernardino Jesus de Brito

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

Carlos Donizeti França de Oliveira

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

Cibele Granito Santana

Diretora Executiva Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas – SP

Mara Luzia Feltes

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

Maria das Graças de Oliveira

Diretora Executiva Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco – PE

Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Diretor Executivo Sindicato dos Eletricitários da Bahia – BA

Raquel Kacelnikas

Diretora Executiva Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região – SP

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – *Diretor Técnico*

Patrícia Toledo Pelatieri – *Coordenadora Pesquisa e Tecnologia*

José Silvestre Prado de Oliveira – *Coordenador de Relações Sindicais*

Fausto Augusto Jr – *Coordenador de Educação e Comunicação*

Angela Maria Schwengber – *Coordenadora de Estudos em Políticas Públicas*

Rosana de Freitas – *Coordenadora Administrativa e Financeira*

Ficha Técnica

Equipe Executora

Luis Ribeiro

Daniel T. Ribeiro

Henrique Sanchez Fraga

Vera Gebrim - Revisão

Apoio

Equipe administrativa do DIEESE

Entidade Executora

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

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

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

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

Sumário

APRESENTAÇÃO	6
INTRODUÇÃO	7
METODOLOGIA	9
Definição do painel de análise	9
Características gerais do painel	11
Identificação das garantias	14
ANÁLISE DAS GARANTIAS RELATIVAS À EQUIDADE RACIAL	15
Alguns números a respeito das garantias sobre equidade racial	15
Análise dos conteúdos das garantias de equidade racial	18
1. Garantias relativas a contrato de trabalho	19
1.1 Igualdade de oportunidades / não discriminação	20
1.2 Isonomia salarial	22
1.3 Reserva de vagas	23
2. Garantias relativas a relações de trabalho	24
2.1 Campanhas, ações e palestras	24
2.2 Quadro de avisos	26
2.3 Apuração e punição	26
3. Comissões	27
4. Garantias relativas a saúde	28
Cláusulas paradigmáticas	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32

Apresentação

O INSPiR surge com vistas a fornecer subsídios e instrumentalizar dirigentes sindicais e advogados para a luta eficaz contra a discriminação injusta ou negativa, neste sentido tem concentrado seus esforços nas relações trabalhistas, na capacitação de dirigentes sindicais e jurídicos, buscando implementar a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, de modo que as práticas discriminatórias sejam reduzidas e eventualmente eliminadas. Bem como fazer gestões junto aos governos: Federal, Estaduais e Municipais para a implementação de políticas de ações afirmativas voltadas a esse segmento da população.

Assim, o INSPiR tem como principal objetivo contribuir para o diagnóstico, o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a adoção de políticas públicas e privadas de promoção da igualdade racial, da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais, especialmente nas relações de trabalho. Também são objetivos do Instituto:

A defesa judicial e extrajudicial, de forma coletiva, da igualdade racial, incluindo a propositura de ações civis coletivas e/ou públicas destinadas à proteção dos direitos e interesses difusos e coletivos da população negra, e de quaisquer outros segmentos vitimados por discriminação, independente de autorização expressa ajuizar quaisquer medidas judiciais para a proteção dos direitos fixados em norma legal;

Fomentar e desenvolver intercâmbios e celebrar convênios e projetos de cooperação e/ou termo de parcerias com órgãos públicos, governamentais e não-governamentais, nacionais ou internacionais, que favoreçam o aperfeiçoamento da formação educacional e da qualificação profissional dos trabalhadores, para o fomento e a execução das atividades de interesse público previstas em lei, especialmente dirigidas aos trabalhadores negros e trabalhadoras negras;

Contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento do processo educacional no país e para o pleno exercício dos direitos da cidadania, mediante a realização, patrocínio ou promoção de diagnósticos, pesquisas, estudos, cursos, conferências, seminários e conclave relativos à discriminação racial nas relações de trabalho e demais problemas e fenômenos que constituem objeto de conhecimento das relações do trabalho, suas distintas ramificações e especializações, inclusive concernentes à

promoção do desenvolvimento econômico e social e combate à pobreza;

Apoiar a criação de programas de ensino e pesquisas relativas à educação em direitos humanos, à formação, treinamento e à especialização de pessoas nos campos de conhecimento científicos, técnicos e educacionais, bem como prestar serviços de assistência direta nas áreas das ciências humanas, psicologia, demografia, direito, sociologia e ciência política, as instituições públicas e privadas, inclusive através da elaboração, avaliação e implementação de projetos e planos de interesse das organizações contratantes;

Desenvolver trabalhos nas áreas sociais em parceria com sindicatos e entidades civis das comunidades, também na promoção de direitos estabelecidos, construção de novos direitos e assessoria gratuita de interesse suplementar.

Por fim, como atuamos prioritariamente no mundo do trabalho, entendemos que é preciso desenvolver habilidades na negociação coletiva com estratégias que consigam responder às novas demandas. Uma delas é a promoção da igualdade racial, de gênero, etc. No caso da discriminação racial, por exemplo, operar sobre as consequências seria criar normas que apenas reforcem a mera proibição da discriminação. Operar sobre as causas, este sim é o verdadeiro desafio.

Para além da legislação repressora, já existente, entendemos que um Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho onde cláusula de promoção da igualdade seja inserida pode operar como estímulo no sentido de modificar comportamentos, situações, criando atitudes positivas, um olhar positivo sobre o outro.

Nos interessa assegurar eficácia aos direitos inscritos na Constituição Federal, mas também assegurar a criação de mecanismos que monitorem e previnam a discriminação estimulem a adoção nas empresas de programas de promoção da igualdade, o que deve ser feito conjugadamente com ações capazes de viabilizar formas de incentivos para que empresas adotem tais programas.

É nesta linha de pensamento e ação que o INSPiR se abstém e repugna com veemência qualquer discriminação negativa, ou forma dissimulada, de tratamentos desiguais, fundados em raça, cor, sexo, credo religioso ou político, idade, orientação sexual, estado civil, estado de saúde ou condição social.

Introdução

O INSPiR, com apoio do Solidarity Center, AFL-CIO deu mais um grande passo, solicitando ao DIEESE a realização de um levantamento e a análise de cláusulas referentes à igualdade racial nos instrumentos coletivos de trabalho do Brasil, com base no ano de 2015, registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

Por intermédio deste estudo, temos os dados concretos acerca da real situação do país, no que diz respeito à equidade racial nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Referido publicação, tem como objetivo principal contribuir para a promoção da equidade racial no mercado de trabalho, através do fortalecimento das entidades sindicais laborais e patronais, tanto do setor público quanto do privado, empenhadas no enfrentamento ao racismo, à discriminação, à intolerância e à pobreza que afetam de sobremaneira a população negra.

Acresce-se por oportuno que, este estudo também auxiliará as lideranças envolvidas nas negociações coletivas de trabalho, com vistas ao fomento de inserção de novas cláusulas, contribuindo para a construção de um mundo mais democrático, justo e igualitário.

Francisco Carlos Quintino da Silva,

Presidente do INSPiR

Jana Karen Silverman,

Diretora para Programas no Brasil e Paraguai do Solidarity Center, AFL-CIO e diretora do INSPiR

Nas últimas duas décadas, políticas públicas de natureza diversa, adotadas em diferentes níveis de governo, têm sido capazes de impulsionar a construção das bases da igualdade. Elas promoveram avanços inegáveis e inéditos para a população negra brasileira.

A redução da pobreza, a ampliação do acesso à universidade e ao trabalho decente, além do reforço de mecanismos de denúncia do racismo são alguns exemplos de programas e ações bem sucedidos. Esses resultados evidenciam conquistas na luta contra o racismo, garantindo maior participação social e cidadania efetiva às negras e aos negros de nosso país.

Entretanto, ainda não é possível vislumbrar a superação do abismo racial. Os dados disponíveis indicam um caminho: é preciso apostar em políticas de ação afirmativa de forma consistente e lutar pela sua inclusão.

Por isso, esperamos que este trabalho seja um auxiliador nas negociações coletivas de trabalho para a promoção da igualdade de raça com a intersecção de gênero, a fim de se almejar a ascensão profissional dos trabalhadores negros e das trabalhadoras negras.

O presente estudo tem como objetivo apresentar um panorama da negociação coletiva brasileira sobre questões relativas à equidade racial, tomando por base os instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador para o ano de 2015.

Como é sabido, o Mediador é a base de dados oficial do Ministério do Trabalho sobre a contratação coletiva brasileira. Nesse sistema devem ser registrados todos os contratos coletivos de trabalho realizados entre entidades sindicais laborais e entidades patronais (entidades sindicais ou empresas) do setor privado ou público (no caso, somente para as empresas estatais). Supostamente, estão registrados no Mediador todos os acordos e convenções coletivas de trabalho realizados no Brasil desde a sua consolidação.

Devido à sua amplitude, trata-se de um estudo inédito sobre a negociação coletiva da equidade de raça no Brasil.

Para a sua elaboração, o DIEESE contou com a experiência acumulada na análise da negociação coletiva em geral e das garantias relativas à equidade racial, como nos estudos realizados em convênio com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o tema.

O estudo se divide em duas partes principais. Na primeira, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa; em especial, os critérios adotados para a definição do painel de análise – o que exige um conhecimento aprofundado sobre a negociação coletiva brasileira e a forma como se estrutura o Mediador – e o método empregado para identificar as cláusulas objeto do estudo.

Na segunda parte, será realizada a análise dos conteúdos das cláusulas. Primeiro, serão apresentados dados estatísticos sobre a distribuição das garantias acordadas dentro do universo pesquisado. Segundo, serão analisados os conteúdos das cláusulas, organizados segundo categorias analíticas construídas especialmente para o estudo. Terceiro, serão apresentados exemplos de cláusulas que, seja por seu conteúdo avançado, seja pela amplitude temática, foram consideradas paradigmáticas da negociação coletiva da equidade racial.

Ao final do estudo, serão apresentadas algumas considerações sobre os resultados da pesquisa.

Clemente Ganz Lúcio,

Diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos



METODOLOGIA

Definição do painel de análise

O presente estudo tomou por base os instrumentos coletivos de trabalho de 2015¹ registrados no Mediador.

Em pesquisa realizada em junho de 2016, foram identificados 42.688 instrumentos coletivos, distribuídos conforme mostra a Tabela 1, a seguir.

**Tabela 1
Instrumentos coletivos registrados no Mediador,
segundo tipo de instrumento Brasil, 2015**

Tipo de instrumento coletivo	nº	%
Acordo Coletivo	34.960	81,9
Convenção Coletiva	6.239	14,6
Termo Aditivo de Acordo Coletivo	865	2,0
Termo Aditivo de Convenção Coletiva	516	1,2
Acordo de Programa de Proteção ao Emprego (PPE)	56	0,1
Acordo de Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados	50	0,1
Termo Aditivo de Acordo de Programa de Proteção ao Emprego (PPE)	2	0,0
TOTAL	42.688	100,0

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.: Situação em junho de 2016

Há categorias profissionais que registraram mais de um instrumento coletivo em 2015.

É o caso das categorias que assinam acordos ou convenções coletivas na data-base e, posteriormente, assinam termos aditivos; e também das categorias que assinam múltiplos acordos específicos ao longo do ano².

Como o presente estudo tem como um dos seus objetivos verificar o grau de disseminação das garantias relativas à equidade racial no universo das negociações coletivas, o foco será o da categoria profissional, e não o dos instrumentos coletivos.

1- Foram considerados somente os instrumentos coletivos com termo de início de vigência em 2015. Não foram considerados, portanto, os instrumentos vigentes em 2015 cuja data inicial é anterior a esse ano. Também não foram considerados os termos aditivos de 2015 dos instrumentos anteriores a esse ano.

2- Essa questão será tratada mais adiante, quando forem discutidos os tipos de instrumentos coletivos.

Para identificar as categorias profissionais, fez-se a análise do conjunto de entidades sindicais laborais e patronais (ou, no caso dos acordos coletivos, de empresas) que assinaram os instrumentos coletivos levantados.

Ao conjunto das partes que assinam um instrumento

coletivo deu-se o nome de "mesa de negociação".

Em 2015, foram observadas 35.177 mesas de negociação, como pode ser visto na Tabela 2, a seguir.

Na média, cada mesa de negociação registrou 1,2 instrumentos coletivos no ano.

Tabela 2
Mesas de negociação com instrumentos registrados no Mediador, segundo tipo de instrumento Brasil, 2015

Tipo de instrumento coletivo	nº	%
Acordo Coletivo e aditivos	29.532	84,0
Convenção Coletiva e aditivos	5.597	15,9
Acordo de Programa de Proteção ao Emprego (PPE) e aditivos	49	0,1
Acordo de Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados e aditivos	43	0,1
TOTAL	35.177	100,0

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.:

a) Situação em junho de 2016

b) A soma das partes é superior ao número total de mesas de negociação porque uma mesma mesa pode assinar mais de um tipo de instrumento coletivo

Outro ponto a ser considerado diz respeito aos tipos de negociações coletivas existentes no Brasil, questão que traz importantes implicações para a pesquisa. A leitura do material coletado revelou que nem todo documento resultante de processo de negociação coletiva visa assegurar garantias ou regular questões como as que são objeto deste estudo.

Por exemplo, o Mediador prevê dois tipos de acordos específicos: acordos sobre Programa de Proteção ao Emprego (PPE) e acordos sobre Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados. Como os seus nomes revelam, esses acordos tratam de questões pontuais da relação capital-

trabalho. Neles, não é esperada a presença de cláusulas que tratam da equidade racial.³

Outros acordos também se revelaram inadequados para a análise, como os resultantes das negociações de banco de horas, de compensação de feriados e dias-ponte ou de escalas de revezamento em jornadas de turno, entre outros objetos de negociação possíveis. Porém, diferentemente dos acordos relativos a PPE e à Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados, esses acordos não possuem classificação específica no Mediador, o que dificulta a sua identificação.

³- Ainda assim, poderiam tratar por extensão ou de forma indireta, o que a análise revelou não ocorrer.

É do entendimento da pesquisa que a análise deveria centrar-se somente nos instrumentos que poderiam tratar das garantias relativas à equidade racial. Não interessava à pesquisa os instrumentos coletivos cujo propósito é regular temas que necessariamente não dizem respeito ao seu objeto de estudo.

Após a análise do material coletado, chegou-se à conclusão que os instrumentos que deveriam ser foco preferencial da análise são aqueles resultantes dos processos de negociação de data-base. Os acordos e convenções de data-base são, em geral, documentos de escopo mais amplo, capazes de contemplar as múltiplas questões presentes no universo das relações de trabalho, dentre elas, as questões sobre a equidade racial.

Porém, assim como ocorre com os instrumentos resultantes de algumas negociações coletivas específicas, o Mediador não prevê uma classificação particular para os instrumentos resultantes das negociações de data-base.

Para identificá-los, a pesquisa recorreu a certos indicadores, que se mostraram bastante eficientes.

Sabe-se que uma das principais reivindicações das negociações de data-base, se não a principal, é a do reajuste salarial. Raros são os acordos e convenções coletivas de

data-base que não incluem cláusulas referentes a essa questão. O mesmo pode ser dito em relação ao piso salarial. Raros também são os acordos e convenções de data-base que não trazem cláusulas sobre piso salarial.

As cláusulas de reajuste e as de piso salarial foram consideradas, portanto, indicadores dos instrumentos coletivos de data-base. A partir delas, fez-se a seleção das mesas de negociação que comporiam o painel⁴: as mesas que registraram acordos ou convenções coletivas com cláusulas sobre reajuste ou piso salarial comporiam o painel de análise; as demais, só seriam consideradas após análise mais apurada de conteúdo⁵.

Chegou-se assim a um universo de 21.883 mesas de negociação, das quais 16.387 (74,9% do total) registraram acordos coletivos e termos aditivos de acordos coletivos, e 5.496 (25,1% do total) registraram convenções coletivas e termos aditivos de convenções coletivas (Tabela 3). Esse será o painel de negociações analisado no estudo.

A partir deste ponto, as mesas de negociação que registram acordos coletivos serão chamadas de mesas de negociação por empresa, e as mesas de negociação que registram convenções coletivas serão chamadas de mesas de negociação por categoria.

Tabela 3
Mesas de negociação analisadas,
segundo tipo de negociação Brasil, 2015

Tipo de negociação	nº	%
Por empresa (acordo coletivo e aditivos)	16.387	74,9
Por categoria (convenção coletiva e aditivos)	5.496	25,1
TOTAL	21.883	100,0

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.: Situação em junho de 2016

Características gerais do painel

Quase a metade das mesas de negociação consideradas são de trabalhadores do setor de Serviços: 47,8% do total. Em seguida, segundo ordem decrescente de participação, estão a Indústria (37,1%), o Comércio (10,3%) e o setor Rural (4,2%). Por fim, representando cerca de 0,6% do painel, registram-se as mesas de negociação que representam trabalhadores em atividades que envolvem mais de um setor econômico (Tabela 4).

Dentre as atividades econômicas, nota-se maior participação das mesas de negociação dos trabalhadores em

Transportes (19,7%), Construção e Mobiliário (9,9%), Turismo e Hospitalidade (7,8%), Metalurgia (7,5%), Alimentação (7,5%), Comércio Atacadista e Varejista (6,6%) e Serviços de Saúde Privados (5,0%).

Os Transportes e a Metalurgia se notabilizam pela maior presença, em termos relativos, de mesas de negociação por empresa do que por categoria. Já o Comércio Atacadista e Varejista e o Turismo e Hospitalidade se notabilizam pelo inverso: em termos relativos, registram mais mesas de negociação por categoria do que por empresa.

4- Como dito anteriormente, a pesquisa priorizará o enfoque por mesa de negociação, e não por instrumento coletivo. Por isso o recorte por mesa, e não por instrumento coletivo.

5- Foram realizados testes de consistência do critério de exclusão adotado, que se mostrou acertado na imensa maioria dos casos.

Tabela 4
**Mesas de negociação analisadas, por tipo de negociação,
segundo setor e atividade econômica Brasil, 2015**

Setor / Atividade Econômica	Por Empresa		Por Categoria		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%
Indústria	6.659	40,6	1.455	26,5	8.114	37,1
Alimentação	1.346	8,2	294	5,3	1.640	7,5
Alimentação / Química e Farmacêutica	63	0,4	5	0,1	68	0,3
Artefatos de Borracha / Química e Farmacêutica	80	0,5	14	0,3	94	0,4
Artefatos de Couro / Fiação e Tecelagem / Vestuário	832	5,1	239	4,3	1.071	4,9
Cinematográfica	0	0,0	2	0,0	2	0,0
Construção e Mobiliário	1.663	10,1	500	9,1	2.163	9,9
Extrativa	343	2,1	28	0,5	371	1,7
Gráfica	24	0,1	51	0,9	75	0,3
Instrumentos Musicais e Brinquedos	1	0,0	1	0,0	2	0,0
Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas	3	0,0	6	0,1	9	0,0
Metalúrgica, Mecânica e do Material Elétrico	1.470	9,0	170	3,1	1.640	7,5
Papel, Papelão e Cortiça	102	0,6	21	0,4	123	0,6
Química e Farmacêutica	455	2,8	102	1,9	557	2,5
Urbana	198	1,2	5	0,1	203	0,9
Vidro, Cristal, Espelho, Cerâmica de Louça e Porcelana	69	0,4	10	0,2	79	0,4
Outras	10	0,1	7	0,1	17	0,1
Comércio	1.043	6,4	1.202	21,9	2.245	10,3
Armazenador	236	1,4	29	0,5	265	1,2
Atacadista e Varejista	497	3,0	941	17,1	1.438	6,6
Garagens, Estacionamentos, Limpeza e Conservação de Veículos	18	0,1	28	0,5	46	0,2
Minérios e Derivados de Petróleo	190	1,2	129	2,3	319	1,5
Práticos em Farmácia	6	0,0	2	0,0	8	0,0
Propagandistas / Vendedores e Viajantes do Comércio	90	0,5	72	1,3	162	0,7
Outras	6	0,0	1	0,0	7	0,0
Serviços	7.886	48,1	2.574	46,8	10.460	47,8
Agentes Autônomos do Comércio	280	1,7	230	4,2	510	2,3
Bancos e Seguros Privados	118	0,7	32	0,6	150	0,7
Comunicação, Publicidade e Empresas Jornalísticas	351	2,1	100	1,8	451	2,1
Cultura Física	5	0,0	19	0,3	24	0,1
Difusão Cultural	635	3,9	95	1,7	730	3,3
Educação	172	1,0	170	3,1	342	1,6
Processamento de Dados	72	0,4	26	0,5	98	0,4
Profissionais Liberais	173	1,1	145	2,6	318	1,5
Segurança e Vigilância	80	0,5	80	1,5	160	0,7
Serviços de Saúde	845	5,2	245	4,5	1.090	5,0
Sindical	320	2,0	4	0,1	324	1,5
Transporte	3.627	22,1	681	12,4	4.308	19,7
Turismo e Hospitalidade	1.022	6,2	679	12,4	1.701	7,8
Outras	186	1,1	68	1,2	254	1,2
Rural	694	4,2	234	4,3	928	4,2
Outros	105	0,6	31	0,6	136	0,6
TOTAL	16.387	100,0	5.496	100,0	21.883	100,0

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.: Situação em junho de 2016

Quanto à distribuição geográfica, a região Sudeste é a que registra o maior percentual de mesas de negociação no painel analisado (52,4%). Em seguida, aparecem as regiões Sul (22,9%), Nordeste (11,5%), Centro-Oeste (7,9%) e Norte (4,9%). As mesas de negociação com abrangência nacional ou inter-regional representam apenas 0,4% do total (Tabela 5).

Quanto aos Estados, destaca-se São Paulo, com quase 30% do

total das mesas analisadas. Em seguida, aparecem Minas Gerais (13,6%), Rio Grande do Sul (8,4%), Paraná (8,3%), Rio de Janeiro (7,2%) e Santa Catarina (6,1%).

Chama a atenção o fato de que em São Paulo, em termos relativos, são mais frequentes as mesas de negociação por empresa do que por categoria. Por outro lado, na região Sul são mais frequentes as mesas de negociação por categoria.

Tabela 5
Mesas de negociação analisadas, por tipo de negociação, segundo região geográfica e Unidade da Federação Brasil, 2015

Região / Unidade da Federação	Por Empresa		Por Categoria		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%
Norte	783	4,8	294	5,3	1.077	4,9
Acre	21	0,1	6	0,1	27	0,1
Amazonas	168	1,0	56	1,0	224	1,0
Amapá	23	0,1	25	0,5	48	0,2
Pará	424	2,6	141	2,6	565	2,6
Rondônia	83	0,5	35	0,6	118	0,5
Roraima	16	0,1	6	0,1	22	0,1
Tocantins	47	0,3	25	0,5	72	0,3
Interestadual	1	0,0	0	0,0	1	0,0
Nordeste	1.811	11,1	714	13,0	2.525	11,5
Alagoas	96	0,6	36	0,7	132	0,6
Bahia	329	2,0	112	2,0	441	2,0
Ceará	302	1,8	174	3,2	476	2,2
Maranhão	106	0,6	44	0,8	150	0,7
Paraíba	218	1,3	68	1,2	286	1,3
Pernambuco	320	2,0	134	2,4	454	2,1
Piauí	101	0,6	35	0,6	136	0,6
Rio Grande do Norte	221	1,3	81	1,5	302	1,4
Sergipe	115	0,7	30	0,5	145	0,7
Interestadual	3	0,0	0	0,0	3	0,0
Centro-Oeste	1.242	7,6	477	8,7	1.719	7,9
Distrito Federal	222	1,4	80	1,5	302	1,4
Goiás	463	2,8	213	3,9	676	3,1
Mato Grosso	325	2,0	85	1,5	410	1,9
Mato Grosso do Sul	230	1,4	98	1,8	328	1,5
Interestadual	2	0,0	1	0,0	3	0,0
Sudeste	9.538	58,2	1.927	35,1	11.465	52,4
Espírito Santo	302	1,8	83	1,5	385	1,8
Minas Gerais	2.401	14,7	576	10,5	2.977	13,6
Rio de Janeiro	1.229	7,5	353	6,4	1.582	7,2
São Paulo	5.599	34,2	915	16,6	6.514	29,8
Interestadual	7	0,0	0	0,0	7	0,0
Sul	2.943	18,0	2.075	37,8	5.018	22,9
Paraná	1.064	6,5	754	13,7	1.818	8,3
Rio Grande do Sul	1.079	6,6	767	14,0	1.846	8,4
Santa Catarina	779	4,8	554	10,1	1.333	6,1
Interestadual	21	0,1	0	0,0	21	0,1
Nacional / Inter-Regional	70	0,4	9	0,2	79	0,4
TOTAL	16.387	100,0	5.496	100,0	21.883	100,0

Fonte: MTb. Mediador **Elaboração:** DIEESE **Obs.:** Situação em junho de 2016

Identificação das garantias

Para a identificação das garantias, adotou-se o recurso à pesquisa textual do conteúdo dos instrumentos coletivos. Foram selecionados alguns termos que poderiam servir de indicadores, como **negro, negra, raça, cor, etnia, afrodescendente, preconceito, discriminação e racismo**, entre outros, além de suas possíveis variações (por exemplo, para etnia: etnias, étnico, étnica, étnicos e étnicas).

Optou-se por tal método apesar de o Mediador dispor de recursos que permitem a identificação de cláusulas segundo grupos e subgrupos temáticos. A razão decorre do fato de que as garantias relativas à equidade racial podem ser encontradas em diversos tipos de cláusulas, e não apenas em um específico e previamente determinado.

Trata-se de um tema transversal, que acresce ou modula os demais temas presentes nos instrumentos coletivos e pode ser observado, por exemplo, em cláusulas sobre isonomia

salarial, contratação ou dispensa de mão de obra, critérios de promoção, exames médicos, assédio moral e sexual etc., sem necessariamente ser o foco principal dessas garantias.

A partir da pesquisa textual foi possível realizar a primeira identificação dos instrumentos coletivos e, por conseguinte, das mesas de negociação com garantias sobre a equidade racial. Esse material foi separado e analisado detidamente. Em muitas ocasiões, a análise sugeriu novos termos para pesquisa, ampliando a visão sobre o objeto de estudo. A pesquisa e a análise se retroalimentavam, enriquecendo o estudo em processo.

Ao fim, após identificadas as cláusulas, essas foram classificadas segundo tipos de pesquisas e analisadas segundo diversos aspectos, o que será apresentado na próxima seção.

ANÁLISE DAS GARANTIAS RELATIVAS À EQUIDADE RACIAL



Nesta seção, que se divide em três partes, serão analisadas as garantias sobre equidade racial observadas nos instrumentos coletivos registrados no Mediador em 2015. Na primeira, serão apresentados alguns dados estatísticos sobre os resultados da pesquisa, como o número e percentual de mesas de negociação que registram garantias relativas à equidade racial segundo tipo de negociação, setores econômicos e distribuição geográfica.

Na segunda parte, serão analisados os conteúdos das cláusulas observadas a partir de categorias analíticas construídas especialmente para o estudo. Na terceira, serão apresentados exemplos de cláusulas paradigmáticas da negociação coletiva da equidade racial.

Alguns números a respeito das garantias sobre equidade racial

No painel considerado, foram identificadas 1.275 mesas de negociação com cláusulas relativas à equidade racial, o que representa cerca de 5,8% do total de mesas de negociação analisadas em 2015 (Tabela 6).

Não há diferenças substantivas quanto ao tipo de

negociação coletiva. Nas mesas de negociação por empresa, o percentual foi ligeiramente maior do que o observado nas mesas de negociação por categoria: cerca de 5,9% do total das negociações por empresa, frente a 5,6% das negociações por categoria.

Tabela 6
Mesas de negociação analisadas, com cláusulas relativas a equidade racial, segundo tipo de negociação Brasil, 2015

Tipo de negociação	nº	%	Painel
Por empresa (acordo coletivo e aditivos)	968	5,9	16.387
Por categoria (convenção coletiva e aditivos)	307	5,6	5.496
TOTAL	1.275	5,8	21.883

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.: Situação em junho de 2016

A Tabela 7, a seguir, apresenta a distribuição das mesas de negociação com registro de garantias sobre equidade racial segundo setores e atividades econômicas. Como pode ser observado, o setor Rural (12,8%) e a Indústria (9,6%) são os que apresentam os maiores percentuais de mesas de negociação com garantias relativas ao objeto de estudo.

Em relação às atividades econômicas, destacam-se, no setor industrial, os segmentos Químico e Farmacêutico

(tanto em particular, como em conjunto com a Alimentação e os Artefatos de Borracha), Metalúrgico, Gráfico e o da Construção e Mobiliário. No Comércio, destaca-se o segmento das Garagens, Estacionamentos, Limpeza e Conservação de Veículos. Nos Serviços, destacam-se os Agentes Autônomos do Comércio e os Em-pregados em Entidades Sindicais.

Tabela 7
Mesas de negociação analisadas, por registro de garantia sobre equidade racial, segundo setor e atividade econômica Brasil, 2015

Setor / Atividade Econômica	Com Garantia		Sem Garantia		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%
Indústria	779	9,6	7.335	90,4	8.114	100,0
Alimentação	93	5,7	1.547	94,3	1.640	100,0
Alimentação / Química e Farmacêutica	12	17,6	56	82,4	68	100,0
Artefatos de Borracha / Química e Farmacêutica	11	11,7	83	88,3	94	100,0
Artefatos de Couro / Fiação e Tecelagem / Vestuário	6	0,6	1.065	99,4	1.071	100,0
Cinematográfica	0	0,0	2	100,0	2	100,0
Construção e Mobiliário	252	11,7	1.911	88,3	2.163	100,0
Extrativa	6	1,6	365	98,4	371	100,0
Gráfica	9	12,0	66	88,0	75	100,0
Instrumentos Musicais e Brinquedos	1	50,0	1	50,0	2	100,0
Joalheria e Lapidação de Pedras Preciosas	0	0,0	9	100,0	9	100,0
Metalúrgica, Mecânica e do Material Elétrico	231	14,1	1.409	85,9	1.640	100,0
Papel, Papelão e Cortiça	1	0,8	122	99,2	123	100,0
Química e Farmacêutica	141	25,3	416	74,7	557	100,0
Urbana	15	7,4	188	92,6	203	100,0
Vidro, Cristal, Espelho, Cerâmica de Louça e Porcelana	1	1,3	78	98,7	79	100,0
Outras	0	0,0	17	100,0	17	100,0
Comércio	103	4,6	2.142	95,4	2.245	100,0
Armazenador	6	2,3	259	97,7	265	100,0
Atacadista e Varejista	61	4,2	1.377	95,8	1.438	100,0
Garagens, Estacionamentos, Limpeza e Conservação de Veículos	4	8,7	42	91,3	46	100,0
Minérios e Derivados de Petróleo	20	6,3	299	93,7	319	100,0
Práticos em Farmácia	0	0,0	8	100,0	8	100,0
Propagandistas / Vendedores e Viajantes do Comércio	12	7,4	150	92,6	162	100,0
Outras	0	0,0	7	100,0	7	100,0
Serviços	270	2,6	10.190	97,4	10.460	100,0
Agentes Autônomos do Comércio	48	9,4	462	90,6	510	100,0
Bancos e Seguros Privados	5	3,3	145	96,7	150	100,0
Comunicação, Publicidade e Empresas Jornalísticas	6	1,3	445	98,7	451	100,0
Cultura Física	1	4,2	23	95,8	24	100,0
Difusão Cultural	4	0,5	726	99,5	730	100,0
Educação	4	1,2	338	98,8	342	100,0
Processamento de Dados	7	7,1	91	92,9	98	100,0
Profissionais Liberais	12	3,8	306	96,2	318	100,0
Segurança e Vigilância	2	1,3	158	98,8	160	100,0
Serviços de Saúde	47	4,3	1.043	95,7	1.090	100,0
Sindical	28	8,6	296	91,4	324	100,0
Transporte	76	1,8	4.232	91,4	4.308	100,0
Turismo e Hospitalidade	30	1,8	1.671	98,2	1.701	100,0
Outras	0	0,0	254	100,0	254	100,0
Rural	119	12,8	809	87,2	928	100,0
Outros	4	2,9	132	97,1	136	100,0
TOTAL	1.275	5,8	20.608	94,2	21.883	100,0

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.: Situação em junho de 2016

Em relação à distribuição geográfica, a região Sudeste é a que apresenta a maior proporção de negociações com instrumentos que asseguram alguma garantia relativa a equidade racial (8,5%).

Entre os estados, se destacam a Bahia (12,5%), Sergipe (11,7%), São Paulo (10,6%), Minas Gerais (7,9%) e Mato Grosso do Sul (6,7%), como pode ser observado na Tabela 8.

Tabela 8
Mesas de negociação analisadas, por registro de garantia
sobre equidade racial, segundo Região Geográfica
e Unidade da Federação Brasil, 2015

Região / Unidade da Federação	Com Garantia		Sem Garantia		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%
Norte	37	3,4	1.040	96,6	1.077	100,0
Acre	0	0,0	27	100,0	27	100,0
Amazonas	7	3,1	217	96,9	224	100,0
Amapá	1	2,1	47	97,9	48	100,0
Pará	23	4,1	542	95,9	565	100,0
Rondônia	3	2,5	115	97,5	118	100,0
Roraima	2	9,1	20	90,9	22	100,0
Tocantins	1	1,4	71	98,6	72	100,0
Interestadual	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Nordeste	120	4,8	2.405	95,2	2.525	100,0
Alagoas	3	2,3	129	97,7	132	100,0
Bahia	55	12,5	386	87,5	441	100,0
Ceará	8	1,7	468	98,3	476	100,0
Maranhão	5	3,3	145	96,7	150	100,0
Paraíba	1	0,3	285	99,7	286	100,0
Pernambuco	19	4,2	435	95,8	454	100,0
Piauí	3	2,2	133	97,8	136	100,0
Rio Grande do Norte	9	3,0	293	97,0	302	100,0
Sergipe	17	11,7	128	88,3	145	100,0
Interestadual	0	0,0	3	100,0	3	100,0
Centro-Oeste	36	2,1	1.683	97,9	1.719	100,0
Distrito Federal	9	3,0	293	97,0	302	100,0
Goiás	4	0,6	672	99,4	676	100,0
Mato Grosso	1	0,2	409	99,8	410	100,0
Mato Grosso do Sul	22	6,7	306	93,3	328	100,0
Interestadual	0	0,0	3	100,0	3	100,0
Sudeste	969	8,5	10.496	91,5	11.465	100,0
Espírito Santo	13	3,4	372	96,6	385	100,0
Minas Gerais	234	7,9	2.743	92,1	2.977	100,0
Rio de Janeiro	32	2,0	1.550	98,0	1.582	100,0
São Paulo	690	10,6	5.824	89,4	6.514	100,0
Interestadual	0	0,0	7	100,0	7	100,0
Sul	109	2,2	4.909	97,8	5.018	100,0
Paraná	32	1,8	1.786	98,2	1.818	100,0
Rio Grande do Sul	51	2,8	1.795	97,2	1.846	100,0
Santa Catarina	26	2,0	1.307	98,0	1.333	100,0
Interestadual	0	0,0	21	100,0	21	100,0
Nacional / Inter-Regional	4	5,1	75	94,9	79	100,0
TOTAL	1.275	5,8	20.608	94,2	21.883	100,0

Fonte: MTb. Mediador *Elaboração:* DIEESE *Obs.:* Situação em junho de 2016

Por fim, cabe destacar um ponto importante sobre a configuração das mesas de negociação analisadas. Dentro do universo de 1.275 mesas de negociação com cláusulas sobre equidade racial, parte delas contou com a participação de um mesmo conjunto de entidades sindicais laborais. A diferença entre elas, nesses casos, era devida ao lado patronal: um mesmo sindicato de trabalhadores negociou acordos coletivos diferentes com diversas empresas e, muitas vezes, incluiu uma mesma garantia em todos eles.

Para dar uma ideia do fenômeno, basta dizer que as 15

entidades sindicais mais frequentes do painel analisado participaram de 421 mesas de negociação com cláusulas sobre equidade racial – um terço do total de mesas com cláusulas a respeito –, e 43 das entidades mais frequentes participaram de 636 mesas de negociação – praticamente a metade do total.

Em certa medida, esse fato é consequência do sistema de relações de trabalho brasileiro, que estimula a fragmentação das negociações coletivas.

Análise dos conteúdos das garantias de equidade racial

A maior parte das cláusulas analisadas pode ser classificada em dois grandes grupos de garantias: as Garantias Relativas a Contrato de Trabalho e as Garantias Relativas a Relações de Trabalho. No primeiro grupo estão reunidas as cláusulas que visam assegurar a equidade racial no âmbito da relação entre empresas e trabalhadores. No segundo, foram reunidas as cláusulas que versam sobre a equidade racial no âmbito das relações interpessoais, seja dentro das empresas, seja na sociedade em geral. Cada grupo é composto por subgrupos temáticos, que serão tratados oportunamente.

Além desses grupos, a análise propõe a constituição dois tipos específicos, aqui denominados Comissões e Garantias Relativas à Saúde. As garantias relacionadas a comissões tratam da constituição de grupos de trabalhos para estudo, discussão e/ou implementação de medidas de combate à discriminação racial nas empresas. As garantias relativas à saúde tratam especificamente das cláusulas que propõem ações para o diagnóstico da anemia falciforme, que afetam majoritariamente a população negra.

A tabela 9, a seguir, apresenta a distribuição das

garantias relativas à equidade racial segundo os grupos e subgrupos temáticos, dentro do universo das mesas de negociação que asseguram alguma garantia desse tipo.

A análise revela que as garantias relativas a contrato de trabalho são as mais frequentes entre as observadas. Cerca de 83,2% das mesas de negociação com garantias – 85,1% das mesas por empresa e 77,2% das mesas por categorias – asseguram alguma garantia em relação a contrato de trabalho.

As garantias relativas a relações de trabalho estão presentes em 40,2% das mesas com cláusulas sobre equidade racial, sendo 41,2% entre as mesas por empresa e 36,8% entre as mesas por categoria.

Cláusulas sobre constituição de comissões estão presentes em 2,4% das mesas com garantias sobre equidade racial. Cabe dizer que essas são mais frequentes nas mesas por categoria (5,2% do total) do que nas mesas por empresa (1,4% do total).

Quanto às garantias relativas à saúde, estão presentes em apenas 1,9% das mesas, todas referentes a negociações por empresa (2,5% do total dessas mesas).

Tabela 9
Mesas de negociação, por tipo de negociação, segundo tipo de garantia observado Brasil, 2015

Tipo de garantia	Por Empresa		Por Categoria		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%
Relativas a contrato de trabalho	824	85,1	237	77,2	1.061	83,2
Igualdade de oportunidades/não discriminação na contratação	573	59,2	176	57,3	749	58,7
na promoção	245	25,3	130	42,3	375	29,4
na demissão	199	20,6	43	14,0	242	19,0
Isonomia salarial	482	49,8	118	38,4	600	47,1
Reserva de vagas	12	1,2	3	1,0	15	1,2
Relativas a relações de trabalho	399	41,2	113	36,8	512	40,2
Não discriminação	329	34,0	88	28,7	417	32,7
Campanhas, ações e palestras	57	5,9	20	6,5	77	6,0
Quadro de avisos	18	1,9	3	1,0	21	1,6
Apuração e punição	11	1,1	7	2,3	18	1,4
Sul	14	1,4	16	5,2	30	2,4
Nacional / Inter-Regional	24	2,5	0	0,0	24	1,9
TOTAL	968	100,0	307	100,0	1.275	100,0

Fonte: MTb. Mediador

Elaboração: DIEESE

Obs.:

a) A soma das partes é superior ao total porque uma mesma mesa de negociação pode assegurar em seus instrumentos coletivos mais de um tipo de garantia sobre equidade racial

b) Situação em junho de 2016

1. Garantias relativas a contrato de trabalho

As garantias mais difundidas entre os instrumentos coletivos analisados são aquelas relativas a contrato de trabalho. As cláusulas deste grupo contêm garantias contra a discriminação racial nas relações formais entre empresa e trabalhador. A maioria das cláusulas se baseia em direitos que constam na Constituição e na Consolidação das Leis do trabalho (CLT), que proíbem o tratamento diferenciado de trabalhadores em virtude de cor ou raça.

São abordadas desde as garantias relativas ao processo de

seleção até as de cunho institucional como isonomia salarial e igualdade de oportunidades nas contratações e promoções. Também foram observadas, em menor número, cláusulas contra a demissão por motivos de raça ou cor.

Há ainda neste grupo, um tipo de cláusula que se destaca das anteriores, que são cláusulas de ação afirmativa: estabelecem um mínimo de vagas na empresa para trabalhadores negros e/ou não-brancos.

1.1 Igualdade de oportunidades / não discriminação

A Igualdade de oportunidades é assegurada por 58,7% das mesas que asseguram alguma garantia relativa à equidade racial. Parte das cláusulas identifica se a garantia é referente à igualdade de oportunidades na contratação ou na promoção, ou à não discriminação no momento da demissão. Há, porém, cláusulas que tratam da igualdade de oportunidades de forma genérica sem fazer

menção à sua aplicação. Esses casos representam cerca de um quarto das cláusulas de igualdade de oportunidades. Dois sindicatos de trabalhadores na indústria química e farmacêutica de Minas Gerais asseguraram esta garantia, replicando-a nos acordos das mesas de negociação das quais participam:

DIREITO AO TRABALHO

A Empresa dará igualdade de oportunidades a qualquer trabalhador sem distinção de sexo, raça, religião, idade e condição física.

• Igualdade de oportunidades na contratação

Cerca de 29,4% das mesas de negociação que possuem alguma cláusula sobre equidade racial registram cláusulas de igualdade de oportunidades na contratação. As cláusulas garantem que os

candidatos não serão discriminados no processo de seleção por motivo de cor ou raça. Mais de 100 instrumentos reproduzem o inciso XXX do Art. 7º da Constituição:

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

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O conteúdo das cláusulas não difere muito de um instrumento coletivo para outro. Apenas reitera o que consta no inciso citado. É

o que ocorre com esta cláusula negociada por diversos sindicatos da construção e mobiliário do Mato Grosso do Sul:

DISCRIMINAÇÃO

Nos termos da Constituição Federal vigente é vedado aos empregadores, no ato da admissão de um empregado ou durante a vigência do contrato laboral, a discriminação, seja de cor, raça, credo, sexo, idade, partido político ou qualquer outro tipo que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

A cláusula da convenção coletiva do comércio de Campo Grande merece destaque pois prevê a punição de empresas cujos

avisos de divulgação de vagas para emprego contenham expressões discriminatórias:

AVISO DE VAGAS

As empresas abrangidas por este instrumento ficam proibidas de fazer constar nos avisos de oferecimentos de vagas para emprego, expressões discriminatórias de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Parágrafo Único - O descumprimento da cláusula acima sujeitará a empresa in-fratora, no pagamento de multa de 100 salários mínimos ao sindicato laboral.

• Igualdade de oportunidades na promoção

A garantia que determina a condição de igualdade na promoção do trabalhador é encontrada em 19% das mesas com cláusulas sobre equidade racial. Asseguram que o trabalhador não pode ser discriminado no processo de seleção para novas vagas e

na ascensão profissional. A CLT aborda este direito no artigo 373-A, cujo foco é a discriminação contra a mulher, porém menciona a cor, além de outros tipos de discriminações, em um de seus incisos. O artigo, no entanto, não é citado em cláusula alguma.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

(...)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

Tal como ocorre nas garantias relativas à contratação, as garantias de igualdade de oportunidades na promoção não apresentam variações significativas. São cláusulas que apenas

reiteram o direito do trabalhador de não ser discriminado, como nesta cláusula presente em 56 instrumentos coletivos de metalúrgicos do estado de Minas Gerais:

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.

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

É importante ressaltar que entre as cláusulas de igualdade de oportunidades, cerca de 7% possuem garantias relativas tanto à contratação quanto à promoção. É o caso desta, que foi pactuada em diversos instrumentos coletivos de sindicatos de metalúrgicos

de Minas Gerais e de São Paulo, sindicatos dos trabalhadores em transportes de São Paulo e sindicatos de profissionais liberais dos estados do Espírito Santo e Rio de Janeiro:

PREENCHIMENTO DE VAGAS.

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas existentes em qualquer nível, desde que preencham os requisitos mínimos dos cargos para as vagas em questão.

Parágrafo Único - Ao contratar ou promover preenchimento de cargos, não poderá em qualquer hipótese haver discriminação negativa em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não filhos. A seleção deverá levar em conta a qualificação e/ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

• Não discriminação na demissão

Em todo o painel, apenas quatro mesas de negociação registraram cláusulas que condenam a dispensa do trabalhador por motivos de raça ou cor. Dentre elas, apenas uma se refere exclusivamente à demissão, uma vez que as demais tratam

também da igualdade de oportunidade na admissão. É uma cláusula de uma negociação do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados do Petróleo do Grande ABC, que tem como tema principal a Convenção 158 da OIT:

PRINCÍPIOS DA CONVENÇÃO 158 DA OIT

Os empregados não deverão ser demitidos sem que exista um motivo válido de demissão relacionado com a aptidão ou com o comportamento do empregado, ou baseado nas necessidades de funcionamento da Empresa, estabelecimento ou serviço.

§ 1º - Não constituem motivos válidos para demissão:

(...)

d) A raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social;

1.2 Isonomia salarial

A Isonomia salarial é negociada por quase metade (47,1%) das mesas de negociação com garantias sobre equidade racial. Esta cláusula versa sobre a proibição de diferenças salariais entre trabalhadores que exerçam funções idênticas ou semelhantes, em função de sua raça ou cor. Em geral, as cláusulas de isonomia salarial tratam de diversas formas de discriminação, além daquela

fundamentada em critérios de cor ou raça.

Na CLT existem duas cláusulas que abordam o tema. O artigo 373-A, citado anteriormente, diz que "é vedado considerar (...) a cor (...) como variável determinante para fins de remuneração". O artigo 461 aborda exclusivamente a isonomia salarial, porém não menciona a questão da raça:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Curiosamente, não há menção ao artigo 373-A nas cláusulas analisadas, enquanto o artigo 461 é amplamente citado. Um terço das mesas de negociações que tratam de isonomia salarial faz referência ao artigo 461, seja citando o artigo, seja reproduzindo o

texto e adaptando a sua redação de forma a incluir os termos raça, cor e outras discriminações ao texto original, como pode ser visto nesta cláusula reproduzida em muitos instrumentos coletivos de diversas categorias profissionais:

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 passos cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

Largamente reproduzido nas negociações e já destacado anteriormente ao abordar as cláusulas de igualdade de oportunidades, o inciso XXX do artigo 7º da Constituição, também assegura a isonomia salarial ao proibir a "diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo,

idade, cor ou estado civil".

Em geral as cláusulas de isonomia salarial apenas reproduzem as garantias legais, como ocorre nesta, negociada pelo sindicato de trabalhadores rurais e sindicato dos trabalhadores na indústria química e farmacêutica de Florestópolis, no Paraná:

NÃO DISCRIMINAÇÃO

Fica proibido diferenciar o valor do salário, o exercício de funções e os critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

As garantias não vão além dos preceitos legais, com exceção de três cláusulas semelhantes, negociadas em acordos coletivos do Sindicato dos Empregados em Agentes Autônomos do Comércio

de Americana. Nessas, a isonomia é estendida para mais itens da remuneração:

IGUALDADE SALARIAL

A [nome da empresa] deverá assegurar a igualdade de recebimento de salários, comissões, extras, todo e qualquer benefício concedido aos empregados que desempenharem a mesma função e mantiverem a mesma produtividade, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

1.3 Reserva de vagas

No âmbito do contrato de trabalho, a garantia mais efetiva é a reserva de vagas, pois configura um instrumento de ação afirmativa no mercado de trabalho, almejando corrigir desigualdades raciais presentes na sociedade. Esta garantia se insere em um processo mais amplo de conquistas sociais, que abrange a adoção de cotas étnico-raciais nas universidades públicas federais e estaduais, e a Lei nº 12.990, de 2014, que reserva aos negros e afrodescendentes 20% das vagas de concursos públicos do serviço público federal.

Em 2015, cláusulas sobre reserva de vagas foram observadas nos instrumentos coletivos de 15 mesas de negociação, o que corresponde a 1,2% das mesas com alguma garantia sobre equidade racial.

Na maior parte das cláusulas, as vagas reservadas são destinadas explicitamente a afrodescendentes. Em três, as

cláusulas se referem a trabalhadores não brancos.

Nos instrumentos coletivos de 14 mesas de negociação, as empresas se comprometem ou se obrigam a ter um percentual reservado para trabalhadores afrodescendentes ou não brancos. Na mesa restante, observa-se somente a recomendação da adoção de reserva de vagas.

Entre as mesas que adotam a garantia, onze destinam 20% das vagas, e três destinam 5%, 7% e 30%. Essas mesas estão concentradas em apenas duas atividades econômicas: indústria da alimentação e comércio atacadista e varejista.

Esta cláusula de uma convenção de trabalhadores no comércio do estado de São Paulo reserva 30% dos postos de trabalho para trabalhadores não brancos, o maior percentual registrado na pesquisa:

PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS:

As empresas com mais de 50 empregados se comprometem a destinar 30% de seus postos de trabalho para não brancos.

O tema da contratação de trabalhadores indígenas é tratado nos instrumentos coletivos de cinco mesas de negociação – dois no estado do Mato Grosso do Sul e três em Santa Catarina. A comunicação aos sindicatos sobre a contratação de trabalhadores

indígenas é o conteúdo mais frequente. Pode ser encontrado em três convenções coletivas negociadas por sindicatos da construção e mobiliário de municípios de Santa Catarina:

DA POPULAÇÃO INDÍGENA

No ato da contratação da mão de obra, a empresa terá o prazo de 30 dias para comunicar a entidade Sindical.

Parágrafo Único - o aviso prévio patronal ou laboral deverá, para sua validade, ser homologado com qualquer tempo de trabalho.

O sindicato dos empregados do comércio de Dourados recomenda a contratação de indígenas e de negros:

DAS CONTRATAÇÕES ESPECIAIS

Recomenda-se aos empregadores que contratem em seu quadro de empregados, para todos os setores, pessoas da raça negra, indígenas e pessoas portadoras de necessidades especiais.

2. Garantias relativas a relações de trabalho

Este grupo reúne cláusulas que procuram combater a discriminação nas relações interpessoais, tanto nas empresas, como na sociedade em geral. A maior parte dessas cláusulas proíbe de forma genérica vários tipos de discriminação, incluindo a

discriminação racial, como esta, negociada em acordos coletivos dos sindicatos dos empregados em telecomunicações dos estados do Ceará e do Rio Grande do Norte:

DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A Empresa primará pelas relações de trabalho em total respeito à dignidade humana, se abstendo de praticar quaisquer atos de discriminação e/ou tratamento desigual ao trabalhador em razão de sua etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, estado civil, idade, opiniões políticas, responsabilidades familiares, estando gravídico ou condição socioeconômica.

Em duas negociações do Sindicato do Trabalhadores nas Indústrias Extrativas do Pará, assegura-se o respeito à etnia e

cultura de colegas de trabalho e das comunidades no entorno de empresas situadas em locais próximos de comunidades indígenas.

2.1 Campanhas, ações e palestras

Há 77 mesas que possuem garantias relativas à promoção de campanhas de conscientização ou ações de combate à discriminação racial no ambiente de trabalho. Estas cláusulas vão além da simples menção da proibição de atos discriminatórios e propõem meios de conscientizar os trabalhadores.

A maior parte delas propõe campanhas ou ações positivas com

o propósito de conscientizar os trabalhadores e de combater a discriminação. Esta cláusula, presente em cinco instrumentos coletivos negociados por sindicatos de trabalhadores rurais no estado de São Paulo recomenda às empresas que promovam campanhas contra a discriminação:

RECOMENDAÇÕES

(...)

- Incentivar a promoção de campanhas contra a discriminação, notadamente no que diz respeito a gênero, raça e etnia.
- Incentivar campanhas de sensibilização e prevenção contra a prática de assédio moral.

Algumas cláusulas são mais precisas ao definir o tipo de ação a ser realizada, determinando a realização de palestras, cursos, atividades formativas ou debates a fim de combater práticas discriminatórias. Um acordo de trabalhadores em processamento

de dados de Teresina prevê, além da realização de oficinas com especialistas, a publicação e divulgação de obras sobre discriminação social e racial e sobre assédio sexual e moral:

DISCRIMINAÇÃO SOCIAL E RACIAL E ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

A PRODATER implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação, social e racial e assédio sexual e moral, 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;*

Na maior parte das cláusulas, as ações desenvolvidas são voltadas aos trabalhadores. Há cláusulas, no entanto, que são direcionadas tanto aos empregados quanto aos gerentes, gestores

ou diretores, como esta, que consta em instrumento coletivo do Sindicato dos Empregados no Comércio de Porto Alegre:

PROMOÇÃO SOCIAL

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

Entre as cláusulas com conteúdo avançado, uma de trabalhadores em empresas de saneamento básico de

Guaratinguetá prevê a elaboração de estudo com o objetivo de combater práticas discriminatórias:

ASSÉDIO MORAL - INFORMAÇÕES AO SINDICATO

A Companhia fará um estudo para apresentar ao SINTAEMA, a quantidade de trabalhadores negros, descrevendo suas funções, situação no quadro de carreira, promoções e avaliações, no sentido de aferir a situação atual e evitar possíveis práticas discriminatórias.

2.2 Quadro de avisos

A veiculação de mensagens racistas nos canais de comunicação dos trabalhadores também é objeto da negociação coletiva de algumas categorias. Foram registradas 17 cláusulas que proíbem a divulgação de mensagens de conteúdo racista e

discriminatório em quadro de avisos, boletins e materiais informativo da empresa, como nesta cláusula negociada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro:

QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá a afixação de avisos e boletins em quadro de avisos, desde que as mensagens não contenham cunho ofensivo, homofóbico, racista, preconceituoso ou calunioso.

Outras quatro cláusulas, ao elencar as normas para a utilização de computadores, proíbe o seu uso para a veiculação de declarações racistas, como nesta, que consta em duas convenções

coletiva do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação de Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul:

USO INDEVIDO DO COMPUTADOR PELO EMPREGADO

Quando as empresas fornecerem computador de sua propriedade para seus empregados, como instrumento de trabalho, estes ficam expressamente proibidos de utilizá-lo para: atividades ilegais que interferirem no trabalho; transmitir declarações ou imagens de cunho racista, politicamente ideológicas, de conteúdo religioso, sexualmente ofensivas, agressivas ou difamatórias, copiar, distribuir ou imprimir material protegido por direitos autorais; utilizar equipamentos computacionais da empresa para obter acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, bancos de dados ou informações guardadas eletronicamente; e para qualquer outras atividades não relacionadas especificamente ao desempenho de suas funções na empresa.

2.3 Apuração e punição

Há um conjunto de garantias que apresentam avanços em relação às medidas de conscientização, que são aquelas que dispõem sobre a apuração de atos discriminatórios e sobre sua punição e que representam cerca de 1,4% das mesas de negociação com alguma garantia relativa a equidade racial.

Uma cláusula presente em cinco instrumentos coletivos de trabalhadores ferroviários no estado de São Paulo prevê o cumprimento de disposições legais sobre práticas discriminatórias:

DISCRIMINAÇÃO/PRECONCEITO

A empresa cumprirá rigorosamente as disposições contidas no ordenamento jurídico nacional que objetivam combater e punir todas as formas de racismo, discriminação e preconceitos relativos à raça, credo e religião, opção sexual, deficiência física e sensorial, gênero e político.

Nas demais cláusulas, a apuração e punição de prática discriminatória dentro do ambiente de trabalho ocorre no âmbito da empresa através de processo interno extrajudicial ou inquérito administrativo. Em três instrumentos coletivos, é assegurada a participação do sindicato laboral na apuração de práticas

discriminatórias, seja por meio do acompanhamento do processo por um membro do sindicato, seja pela formação de comissão paritária para realizar a apuração. A cláusula abaixo é de instrumento coletivo da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Maranhão:

ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Fica assegurado a qualquer das partes o direto de denunciar os casos de assédio sexual ou discriminação racial, bem como de situações que venham a ferir sua honra ou moral. A punição ao praticante será de despedida por justa causa, qualquer que seja seu grau hierárquico, independente do direito de formalizar queixa crime na forma da lei. Em qualquer dos casos deverá ser constituída comissão paritária para a apuração das denúncias.

Algumas cláusulas definem direitos de denunciantes e denunciados durante o processo de apuração. Há cláusulas que garantem estabilidade ao denunciante e asseguram que não sofrerá

retaliação até a conclusão do inquérito. Ao denunciado, são garantidos os princípios constitucionais de ampla defesa e do contraditório.

3. Comissões

Em Comissões são encontradas as cláusulas referentes a grupos de trabalho que se reúnem com o intuito de definir ações para combater práticas discriminatórias. Esse tipo de cláusula é encontrado em 30 mesas de negociação, número que representa 2,4% das mesas que possuem cláusulas sobre equidade racial. O termo mais utilizado para definir esses grupos é "comissão". Alguns, porém, utilizam outros nomes, como "equipe multidisciplinar", "comitê" ou mesmo "grupo de trabalho".

Todos os documentos fazem menção à participação de representantes dos trabalhadores e da empresa. Além disso, parte dos instrumentos define que as comissões serão paritárias, ou seja, o número de representantes com poder de decisão das duas partes é equivalente.

Em geral o objetivo dessas cláusulas é discutir ou propor meios para combater diversos tipos de discriminação, como campanhas de conscientização, programas de combate ao racismo, ações para prevenir atos discriminatórios, realização de palestras etc.

Duas cláusulas merecem destaque pois apresentam conteúdo avançado em relação às demais. Uma cláusula que, apesar de algumas variações no texto, é reproduzida em dez instrumentos coletivos diferentes, propõe a criação de uma equipe multidisciplinar que discuta, entre outros assuntos, a elaboração de um código de ética com o objetivo de combater a discriminação. Vale destacar a composição da equipe multidisciplinar, muito mais ampla que as comissões.

ASSÉDIO MORAL *Deveres do empregador* (...)

- Compor equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT. Responsáveis por programa de intervenção que terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência dos problemas; definir a violência moral; informar e sensibilizar o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos à saúde em consequência do assédio moral, informando o empregador dos custos para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.

- Cabe à equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas à saúde físico-mental e à segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual. Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, o Ministério Público e o Ministério do Trabalho.

Outra cláusula que merece destaque foi negociada por bancários em um acordo que abrange os estados do Ceará, Rio Grande do Sul e Santa Catarina:

DIVERSIDADE

Será mantido o Grupo de Trabalho Paritário (Gênero, Raça e Orientação Sexual), constituído por representantes indicados pelas entidades sindicais e pelo Banco, para analisar o Censo de Diversidade da pesquisa realizada pela FENABAN e CONTRAF/CUT, e propor políticas a fim de coibir e superar as desigualdades de gênero e raça.

4. Garantias relativas à saúde

Em relação às questões de saúde, foram analisados os instrumentos coletivos com cláusulas relativas a exames para detecção da anemia falciforme, doença predominante entre a população negra e afrodescendente. As cláusulas asseguram a inclusão do teste de falcização e exame de eletroforese da

hemoglobina entre os exames preventivos a serem custeados pela empresa. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é responsável por 21 das 24 cláusulas registradas, cada qual em uma empresa específica.

DA PREVENÇÃO DO CÂNCER

(...)

A todo empregado(a) que solicitar durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico.

Cláusulas paradigmáticas

Por fim, é importante evidenciar algumas cláusulas que se sobressaíram pelo avanço de seu conteúdo.

O Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário da Baixada Santista tem em sua convenção coletiva quatro garantias importantes relativas à raça. A cláusula denominada Promoção de Igualdade compromete as empresas adotarem programas educativos e medidas administrativas com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades e define procedimentos concretos para assegurar que a igualdade de oportunidades seja de fato alcançada. As partes determinam que os requisitos e qualificações exigidas pelo cargo ou função sejam explicitados com o intuito de evitar que candidatos sejam preteridos em função

da raça. Além disso, é assegurada a participação dos empregados nas instâncias responsáveis pela avaliação de pessoal visando a democratização dos processos de seleção interna.

Ainda no âmbito da participação dos trabalhadores, é determinada pela convenção a criação de uma comissão com a participação de representantes do empregador e dos trabalhadores para apurar práticas discriminatórias.

Embora a cláusula não assegure reserva de vagas, o texto estabelece como meta dos programas educativos "assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente a sua participação na população local".

PROMOÇÃO DA IGUALDADE

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres pra concorrerem a qualquer cargo, inclusive de chefia, e a adotarem programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos, independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT:

- a) *Dentro da vigência da presente Convenção, deverá ser criada a Comissão Bipartida Permanente de promoção de Igualdade, à qual caberá propor, monitorar e gerir implantação das referidas campanhas e programas.*
- b) *A comissão será integrada por representantes do empregado e do empregador, assegurando ainda o direito de representação sindical, cabendo igualmente receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes a práticas discriminatórias sejam resolvidas extrajudicialmente.*
- c) *Os programas de promoção de igualdade terão como meta assegurar representação vertical de todos os membros dos grupos étnico/raciais proporcionalmente a sua participação na população local.*
- d) *Com o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades e de tratamento, os anúncios de emprego, bem como os processos internos de seleção, deverão explicitar exaustivamente os requisitos e qualificações exigidas para o preenchimento do cargo ou função vacante.*
- e) *A contar da data do início da vigência desta Convenção e com vistas à democratização dos processos de avaliação e seleção internas, as empresas deverão assegurar a participação dos empregados nas instâncias responsáveis pela avaliação de pessoal.*

Os testes baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, perderão peso eliminatório, devendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

f) As empresas se comprometem a adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, na permanência e na mobilidade ocupacional dos empregados, independente de cor/raça, sexo, de modo que esteja assegurada a representação vertical dos membros desses grupos na empresa.

Em Fortaleza, os trabalhadores rodoviários, representados pelos Sindviários, em acordo com a Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza (ETUFOR), registram cláusula que aborda amplamente a apuração e punição de atos discriminatórios, além

de garantir a realização de treinamentos e palestras com a participação de especialistas para combater o assédio moral e a discriminação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA-ASSÉDIO MORAL

A ETUFOR se comprometerá a coibir o assédio moral e/ou qualquer forma de discriminação social, racial, cor, religiosa, sexual, idade, político-partidária, dentre outras, que venha a causar vergonha, humilhação e vexame a qualquer trabalhador, nas relações de trabalho.
Parágrafo Primeiro - O SINDVIÁRIOS, CIPA, ou o próprio trabalhador, poderá promover reclamação perante a Diretoria Administrativa e Financeira da ETUFOR para que esta providencie sua apuração num prazo máximo de 60 dias, a contar da entrada da reclamação no Protocolo da ETUFOR.

Parágrafo Segundo - Aos envolvidos no processo para a apuração da possível in-fração, ser-lhes-ão assegurados os Princípios Constitucionais da Ampla Defesa e do Contraditório.

Parágrafo Terceiro - A ETUFOR se compromete a realizar treinamentos e palestras com a participação de especialistas no assunto, para os trabalhadores em todos os níveis organizacionais, a fim de esclarecer-lhos sobre sua intolerância à prática do assédio moral e/ou qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho.

Parágrafo Quarto - O SINDVIÁRIOS poderá encaminhar cópia da reclamação ao Ministério Público para sua ciência e providências cabíveis.

Parágrafo Quinto - Na hipótese do trabalhador ou testemunha do assédio moral ser demitido, será anulado a demissão, ou ainda, se houver redução de remuneração, também será anulada, salvo comprovada má-fé do trabalhador(a).

O acordo dos sindicatários do Paraná com o Sindicato dos Bancários de Curitiba, além de pactuar o cumprimento das convenções 100 e 111 da OIT, se compromete a constituir uma

comissão paritária permanente que trate, entre outros assuntos, de questões atinentes à raça e também a dar formação interna aos diretores na questão da discriminação racial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
O SEEB/CTBA dará cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Inter-nacional do Trabalho.

Parágrafo Primeiro - Será constituída após a assinatura do instrumento coletivo uma comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas às relações de gênero, raça, orientação sexual, às pessoas portadoras de deficiência física e de DST/AIDS.

Parágrafo Segundo - A comissão será constituída por representantes dos empregados e do Seeb/Ctba.

Parágrafo Terceiro – A diretoria do SEEB/CTBA se compromete a ter como princípio administrativo na formação interna de seus Diretores e Diretoras o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



A negociação coletiva configura um importante instrumento de combate à discriminação na esfera do mundo do trabalho. Não apenas porque criam garantias não previstas no ordenamento jurídico brasileiro, mas também porque reitera e dá publicidade aos direitos já existentes. As garantias conquistadas nos acordos e convenções representam uma via importante que a ação sindical tem para interferir na realidade social e para ajudar a corrigir desigualdades estruturais e históricas da sociedade brasileira.

Os dados mostram, porém, que as cláusulas que tratam das questões relativas à equidade racial ainda são pouco frequentes. Das 21.883 mesas de negociação analisadas em 2015, apenas 1.275, ou 5,8% do total, traziam disposições a respeito.

Quanto ao conteúdo das cláusulas, nota-se que as garantias quanto à equidade racial frequentemente estão associadas ao combate às diversas formas de discriminação em virtude de raça, cor, sexo, política, orientação sexual, idade e deficiência, entre outros.

Muitas vezes amparadas pela Constituição Federal, CLT, Convenções da OIT e leis ordinárias, as cláusulas garantem a equidade de tratamento dos trabalhadores, reforçando que o nível salarial e a oportunidade de inserção e ascensão na empresa devem seguir critérios estritamente técnicos ou

profissionais. A maior parte, portanto, não é voltada somente à questão racial e geralmente reproduz direitos constitucionais e demais dispositivos legais. Embora importantes, tais cláusulas não constituem avanços em relação ao ordenamento jurídico.

Há, no entanto, um conjunto de garantias pouco difundidas que apresentam medidas concretas para o combate à discriminação racial e para a inserção de afrodescendentes, indígenas e não-brancos no mercado de trabalho. São cláusulas que vão além da proibição de atos discriminatórios ou da exigência de tratamento igual. Algumas visam conscientizar os trabalhadores sobre o problema do racismo através de palestras e formações com especialistas no tema. Outras estabelecem a constituição de comissões com o objetivo de definir ações e políticas a serem adotadas para enfrentar o problema.

As cláusulas que apresentam as garantias mais efetivas são as que estabelecem a apuração e punição de atos discriminatórios e aquelas que asseguram um percentual de vagas para trabalhadoras e trabalhadores negros. Essas são capazes de produzir efeitos concretos no enfrentamento da discriminação racial.

Existe, portanto, no âmbito das cláusulas relativas à raça uma ampla variedade de garantias com potencial de intervenção na realidade social e laboral.





Estudo:



Realização:



Apoio:

