

CLÁUSULAS RACIAIS NOS ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES DE TRABALHO



Década Internacional dos Afrodescendentes

Resolução 68/237 de 23 de dezembro de 2013

Vigência: 1º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2024

“Reforçar a adoção de medidas de repercussão nacional, regional e internacional para que os e as afrodescendentes desfrutem em plenitude os seus direitos econômicos, sociais, culturais e políticos; promover um maior conhecimento a respeito da diversidade da raça e das culturas afrodescendentes; aprovar e fortalecer marcos jurídicos nacionais, regionais e internacionais para a eliminação de todas as formas de discriminação racial”.

Estes são os objetivos das Nações Unidas no Brasil na cooperação com o planejando da Década de Afrodescendentes, relacionados pelo representante do PNUD e coordenador residente da organização, Jorge Chediek, durante a oficina que marcou o início da Década, em março último.

Com o tema 'Afrodescendentes: Reconhecimento, Justiça e Desenvolvimento', a Década Internacional dos Afrodescendentes foi instituída pela Assembleia Geral das Nações Unidas, tendo como objetivo promover “o respeito, a proteção e a realização de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais dos afrodescendentes, como reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos”.

De acordo com definição da ONU, a Década proporcionará uma estrutura sólida para as Nações Unidas, os Estados-membros, a sociedade civil e todos os outros atores relevantes para tomar medidas eficazes para a implementação do programa de atividades no espírito de reconhecimento, justiça e desenvolvimento.

Mensagem

A IMPORTÂNCIA DAS CLÁUSULAS RACIAIS PARA O TRABALHADOR

A pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), intitulada “Negociação de Cláusulas de Trabalho Relativas à Igualdade de Gênero e Raça”, revela o quanto se tem avançado nas discussões em torno da questão racial e de gênero. Ao mesmo tempo, mostra o aumento do grau de conscientização e aplicabilidade, por parte dos empregadores, de medidas que promovam o trabalho decente, com igualdade, respeito e a não discriminação no mercado de trabalho.

A manutenção dos direitos previstos na Constituição Federal, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são preocupações da União Geral dos Trabalhadores do Rio

de Janeiro (UGT-RJ). Com esta cartilha, pretendemos não apenas promover maior visibilidade acerca do que se tem feito mas também contribuir para o embasamento de reivindicações da classe trabalhadora nos acordos e convenções.

Organizada em ordem alfabética, a cartilha descortina um panorama animador, pois sinaliza a crescente sensibilidade de uma diversidade de setores da economia brasileira ao tema em discussão. Ponto para nós, trabalhadores, que não deixaremos de lutar por melhorias nas condições de trabalho e vida.

Nilson Duarte Costa

Presidente

Ana Cristina dos Santos Duarte

Secretária da Diversidade Humana

Elza dos Santos Souza

Secretária Adjunta da Diversidade Humana

UM MUNDO SEM RACISMO E COM FUNDAMENTO NA ÉTICA DA DIVERSIDADE É O NOSSO PROPÓSITO

A UGT com seu pioneirismo está se colocando em plena sintonia com a Organização Internacional do Trabalho e também com o Ministério Público do Trabalho no tocante ao cumprimento da Convenção 111 da OIT de Combate à discriminação no trabalho. Trata-se realmente de um belo exemplo. Um passo importante na construção de um Brasil em sintonia com o multiculturalismo e com a ética da diversidade. Para avançarmos ainda mais nessa direção, quero convocar a UGT para aderir a uma ampla Campanha para que o Brasil venha a RATIFICAR a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Intolerância Correlata aprovada em âmbito da OEA e que já integra o Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Construir um mundo sem racismo e com fundamento na Ética da Diversidade é o nosso propósito. Precisamos harmonizar o Brasil com o Regime Internacional de Combate ao Racismo. Essa Cartilha da UGT é um lindo passo nessa direção.

Wilson Prudente

Procurador do Trabalho

Membro Consultor da Comissão Nacional da Verdade sobre a Escravidão Negra no Brasil do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

Membro Relator indicado da Comissão Estadual da Verdade sobre a Escravidão Negra no Brasil, instituída pela OAB-RJ.

Professor, Escritor e Conferencista.

SINDICATOS QUE JÁ ADOTARAM AS CLÁUSULAS DE RAÇA E GÊNERO

Bancários

Cláusula nº 048 – Comissão Paritária – Igualdade de Oportunidades

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

Bancários BB

Cláusula nº 001 – Comissão Paritária – Igualdade de Oportunidades

As partes ajustam entre si a manutenção da Comissão Bipartite que desenvolverá propostas de orientação a empregados, gestores e empregado-

res no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Comerciários de São Paulo – Sincovaga (UGT-SP)

Cláusula nº 56 – Práticas Antidiscriminatórias

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalho para não brancos.

Comerciários de São Paulo (UGT-SP)

Cláusula nº 57 – Extensão de Vantagens – Relações Homoafetivas/União Estável

As vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável, devidamente comprovadas, mediante certidão expedida pelo cartório competente.

Parágrafo Único – O reconhecimento em ambas as hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdên-

cia social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010 (Diário Oficial da União.08.2010).

Comércio Supermercados – Salvador (BA)

Cláusula nº 031 - 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 na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar.

Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios (UGT-SP)

Cláusula nº 056 – Práticas antidiscriminatórias

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados se comprometem a destinar 30% (trinta por cento) de seus postos de trabalhos para não brancos.

Comércio Varejista – Caxias do Sul (RS)

Cláusula nº 012 – Isonomia Salarial – 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.

Comércio Varejista e Atacadista - São Miguel do Oeste (SC)

Cláusula nº 019 – Uniforme – Maquiagem

As empresas fornecerão material de maquiagem adequada à tez da empregada, quando exigirem que as mesmas trabalhem maquiadas.

Comércio Varejista – Santo Antônio de Jesus (BA)

Cláusula nº 023 – Igualdade de Oportunidades – Discriminação

As empresas não poderão discriminar, seja social, racial, cultural ou economicamente, qualquer trabalhador ou trabalhadora que esteja necessitando de emprego, conforme Constituição Federal.

Comércio Varejista – Uberlândia (MG)

Cláusula nº 026 – Igualdade de Oportunidades

Recomenda-se às empresas especial atenção para que não haja qualquer espécie de discriminação, concernente a sexo, cor, raça ou

credo, quando do processo de seleção e admissão de pessoal.

Construção Civil – Candeias (BA)

Cláusula nº 026 – 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.

Construção Civil – São Paulo (SP)

Cláusula nº 026 – Igualdade de Oportunidades – Estímulo à contratação de mulheres e a não discriminação

As partes se comprometem a estimular trabalhadores e empregadores a envidarem esforços visando à inserção de mulheres no mercado de trabalho da Construção Civil, bem como combater qualquer forma de discriminação de trabalhadores, seja direta ou indiretamente, em razão do grau de instrução, etnia, idade, sexo, orientação sexual, religião, limitação física, doença ou qualquer característica pessoal que diferencie a pessoa do trabalhador de maneira menos favorável em relação a qualquer outro.

Construção e Mobiliário (BA)

Cláusula nº 026 – 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.

Correios

Cláusula nº 022 – Igualdade de Oportunidades – Discriminação Racial

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

Eletricitários Itaipu

Cláusula nº 075 – Isonomia Salarial

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 con-

tratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.

Eletricitários CELESC

Cláusula nº 029 – Igualdade de Oportunidades – Orientação quanto à coibição de práticas discriminatórias

Denúncias de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, serão encaminhadas à Diretoria de Gestão Corporativa, com conhecimento da INTERCEL para abertura de procedimentos investigatórios junto ao Comitê de Ética que, em 30 dias, emitirá relatório conclusivo dos fatos e; se houver responsável (is), esse (s) responderá(ão) conforme dispõe as normativas internas e leis vigentes.

Eletricitários COELBA

Cláusula nº 040 – Igualdade de Oportunidades – Assédio Moral

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

Princípio de não discriminação e igualdade de oportunidades – A Coelba respeita e promove a não discriminação por razão de raça, sexo,

ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais.

Eletricitários ELETROBRÁS

Cláusula nº 009 – Igualdade de Oportunidades – Orientação quanto à 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.

Eletricitários ELETROBRÁS

Cláusula nº 011 – Igualdade de Oportunidades – Garantia de equidade entre gênero e raça/etnia

As empresas signatárias deste acordo promoverão debates com seu público interno sobre a

promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, de modo a disseminar as diretrizes contidas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Eletricários ITAIPU

Cláusula nº 075 – Igualdade de Oportunidades – Isonomia

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.

Eletricários LIGHT

Cláusula nº 005 – Igualdade de Oportunidades – A luta contra as discriminações

O Grupo LIGHT engaja-se a lutar contra qualquer forma de discriminação e afirma seu desejo de respeitar a diversidade e de promover

a igualdade de oportunidades. Em conformidade com as disposições da Convenção 111 da OIT, entende-se por discriminação “toda distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional ou na origem social, que tem como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão”.

A LIGHT manterá aberta a opção do empregado de fazer sua autodeclaração com relação à raça/cor, dentro das opções definidas pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em consequência, os signatários do presente acordo continuarão adotando todas as providências para não adotar quaisquer ações discriminatórias na gestão dos recursos humanos.

Federação Nacional dos Ferroviários – FNTF (UGT-RJ)

Cláusula nº 17 – Igualdade de Oportunidades

A VALEC compromete-se a apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas, relativas a casos de assédio sexual, moral, discriminação racial, credo religioso,

deficiência física permanente ou temporária, com a assistência do sindicato de base.

Gráficos (SP)

Cláusula nº 042 – Igualdade de Oportunidades – Proteção à Igualdade

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

Confecções e Bordados (Sintracobi) – Ibitinga e Região (UGT-SP)

Cláusula nº 21 – Igualdade De Oportunidades – Promoção de Igualdade

Os sindicatos de empregados e de empregadores se comprometem a promoverem políticas de igualdade e tratamento, através de programas educativos dirigidos às empresas, com o fim de evitar práticas discriminatórias.

Parágrafo único – Caberá aos sindicatos propor, monitorar e realizar a implantação dos referidos programas.

Instituto de Beleza – Sempribel (UGT-RJ)

Cláusula nº 30 – Igualdade de Oportunidades

Os sindicatos laboral e patronal comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas a todos empregados e gerentes e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das federações e sindicatos convenientes.

Jornalistas (DF)

Cláusula nº 050 – Assédio Moral – Campanhas Educativas

Os sindicatos farão reuniões periódicas para definição de eventos de conscientização sobre temas que abordem a melhoria das relações de trabalho; inclusive em relação à segurança, assédio moral, tabagismo, dependência química, inovações tecnológicas, racismo, homofobia, dentre outros.

Metalúrgicos – Belo Horizonte (MG)

Cláusula nº 069 – Igualdade de Oportunidades – Garantia contra a Discriminação

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

Metalúrgicos Eletroeletrônicos – Manaus (AM)

Cláusula nº 029 – Igualdade de Oportunidades – Igualdade de Tratamento

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

Metalúrgicos (XIX-10) – ABC (SP)

Cláusula nº 056 – Igualdade de Oportunidades – 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-10) – São Paulo (SP)

Cláusula nº 070 – Igualdade de Oportunidades – 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.

Metalúrgicos (XIX-III) – ABC (SP)

Cláusula nº 073 – Igualdade de Oportunidades – 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) – ABC (SP)

Cláusula nº 075 – 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.

Metalúrgicos (XIX-III) – São Paulo (SP)

Cláusula nº 072 – Igualdade de Oportunidades – 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 – Belo Horizonte (MG)

Cláusula nº 069 – Isonomia Salarial – Garantia contra discriminação

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

Metroviários – São Paulo (SP)

Cláusula nº 034 – Igualdade de Oportunidades – Ações Afirmativas

O METRÔ terá como prática implementar política para promoção de ações afirmativas.

34.1 - O METRÔ manterá a sistemática vigente, de reunir-se periodicamente com as Comissões já constituídas, para tratar das questões relacionadas a gênero, etnia, orientação sexual e pessoas com deficiência, buscando o debate e a adoção de ações afirmativas e de medidas efetivas e concretas que viabilizem a inclusão social, combatam todos os meios de discriminação e opressão das minorias

Padeiros (UGT-SP)

Cláusula nº 032 – Igualdade de Oportunidades

Obriga a contratação e manutenção de 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários para os afrodescendentes, incluídos os demais candidatos independentemente de cor, sexo, idade ou opção homossexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da Convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

PETROBRAS

Cláusula nº 184 – Igualdade de Oportunidades – Diversidade

A companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

Plásticos (BA)

Cláusula nº 052 – Igualdade de Oportunidades – 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.

Processamento de Dados – DATAPREV

Cláusula nº 052 – Assédio Moral – Discriminação social e racial e assédio sexual e moral

A DATAPREV implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial e 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;

Processamento de Dados (SP)

Cláusula nº 030 – Isonomia Salarial – Equidade de Gênero e 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 e na Lei nº 9.9029/2010 - Estatuto da Igualdade Racial.

Profissionais de Turismo – Sintur (UGT-RJ)

Cláusula 16ª – Auxílio Creche / Auxílio Babá

As empresas reembolsarão aos seus funcionários que detenham com exclusividade a guarda do filho – quando existente nos estabelecimentos 30

funcionários para cada filho de até 6 anos, 364 dias, 23 horas e 59 minutos de idade – a importância mensal de 20% (vinte por cento) correspondente ao piso do grupo 04, nos termos da Cláusula 3ª do presente, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com creches ou instituições análogas de sua livre escolha, incluindo empregados doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo mensalmente destas, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e previdência social (CTPS) e seja inscrita e comprovado o recolhimento do INSS e do FGTS, após a regulamentação da PEC da empregada doméstica.

Parágrafo primeiro – Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, a empresa, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Purificação e Distribuição de Água – CEDAE

Cláusula nº 061 – Igualdade de Oportunidades – Coibição de Práticas Discriminatórias

A CEDAE, por meio de sua área de Recursos Humanos, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação des-

tinadas 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.

Químicos – ABC e São Paulo (SP)

Cláusula nº 022 – Igualdade de Oportunidades – 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, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos; e

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.

Químicos – ABC e São Paulo (SP)

Cláusula nº 035 – Isonomia Salarial – 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, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente.**

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.

Serviços de Saúde – Porto Alegre (RS)

Cláusula nº 032 – Igualdade de Oportunidades – 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.

Sindicatários – ES

Cláusula nº 024 – Igualdade de Oportunidades – Admissão/Preenchimento de cargo

Fica proibida a discriminação de sexo, etnia, raça, idade, estado civil e ter ou não filhos(as) tanto para admissão quanto para preenchimento de cargos.

Trabalhadores em Telemarketing (Sintratel UGT-SP)

Cláusula nº 22 – Trabalho Infantil, Trabalho Escravo e Discriminação

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva se comprometem a não contratar e a combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e qualquer forma de discriminação, seja em seus quadros diretos ou na cadeia produtiva da qual fazem parte.

Transporte Coletivo Urbano de Passageiros – Salvador (BA)

Cláusula nº 007 – Igualdade de Oportunidades – 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.

Vigilantes – Manaus (AM)

Cláusula nº 053 – Igualdade de Oportunidades – Contratação sem Discriminação

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

Distribuição de cláusulas sobre raça/etnia em convenções coletivas de trabalho Segmentos econômicos / Brasil 2010 - 2013

SEGMENTOS	Período			
	2010	2011	2012	2013
Atacadista e varejista em geral	3	3	3	3
Comunicação, Publicidade e empresas jornalísticas	2	2	2	2
Construção e Mobiliário	1	1	3	3
Estabelecimentos bancários e empresas de seguros privados e capitalização	3	3	3	2
Metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico	6	6	6	6
Processamento de dados	2	1	2	2
Químicas e farmacêuticas	2	3	3	3
Saúde Privada	1	1	1	1
Segurança e Vigilância	1	1	1	1
Trab. Ind. Gráficas (todas as funções relacionadas)	1	1	1	1
Transportes	1	1	2	2
Urbanas	6	6	6	7
TOTAL	29	29	33	33
UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO COM CLÁUSULAS SOBRE RAÇA E ETNIA	29	29	33	33
UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO DO PAINEL (SACC)	207	213	209	201
PROPORÇÃO	14,01%	13,62%	15,79%	16,42%

Fonte: Convenções Coletivas - Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletivas

Elaboração: DIEESE

MARCHA DAS MULHERES NEGRAS 2015



**CONTRA O RACISMO
E A VIOLÊNCIA
E PELO BEM VIVER**

BRASILIA - DF

18 DE NOVEMBRO DE 2015

**DIA NACIONAL DE DENÚNCIA
CONTRA O RACISMO**

EDIÇÃO

Assessoria de Comunicação
UGT-RJ

PESQUISA

Ana Cristina dos Santos Duarte

WEB DESIGNER

Fábio da Silva

BIBLIOGRAFIA

Departamento Intersindical de
Estatística e Estudos
Socioeconômicos (Dieese)

APOIO

Instituto Sindical Interamericano
pela Igualdade Racial - Inspir



Rua Camerino, 128 - Gr. 601/602 e 702
Centro, Rio de Janeiro, RJ - CEP 20080-010
Tels.: (21) 2223-2656 e 2233-7849
www.ugtrj.com.br