

CONVENÇÃO 111 da OIT



A IGUALDADE RACIAL

na sociedade, no trabalho, na vida

Coordenação Editorial

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT (FES)

Waldeli Melleiro – Diretora de Projetos

Avenida Paulista, 2001, 13º andar/conj.1313
São Paulo (SP) – CEP 01311-931
Tel: (11) 3253-9090 Fax: (11) 3253-3131
Site: www.fes.org.br



SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS DA CUT

Expedito Solaney - Secretário
Nacional de Políticas Sociais
– SNPSO/CUT

Leandro Eliel Pereira de Moraes
– Assessor da SNPSO/CUT

COMISSÃO NACIONAL DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO RACIAL – CNCDR/CUT

Marcos Benedito (coordenador)

COMISSÃO NACIONAL DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO RACIAL – CNCDR/CUT

Admilson Ap. de Figueiredo
Altair Alves
Anselmo Zacarias
Balbino Cosme
Beatriz Barreto
Cledi de Oliveira
Fernando Costa
Ieda Leal
João Soares
José Geraldo do Nascimento
José Gomes
José Levino (Teleco)
José Lúcio
Josivaldo de Souza
Luis Mendes
Luiz Carlos Paixão
Luiz Mendes
Marco Antonio
Marcos Benedito (coordenador)
Maria das Graças
Maria Izabel (Bel)
Maria Salete
Mauricio Euzébio
Moisés de Oliveira
Pedro Barbosa (Peu)
Quitéria Freire
Rosana Meira
Rosemeire do Carmo
Sebastião Maria (Tiãozinho)
Tânia Maria
Telma Victor
Verton Penha

2



Pesquisa e texto:

Mércia Consolação Silva

Edição: Odilon Luís Faccio

Projeto Gráfico:

Maria José Coelho

Editoração: Sandra Werle

Fotografia: Fernando Faccio,
Sérgio Vignes, Arquivo CUT

Ilustrações: Frank Maia

Instituto Primeiro Plano

(48) 3025-3949

www.primeiroplano.org.br

Tiragem: 3.000

Dezembro de 2008

Rua Caetano Pinto, 575, Brás
São Paulo (SP) – CEP: 03041-000
Tel.: (11) 2108-9200 / 2108-9108
Site: <http://www.cut.org.br>



Apresentação	4
Contexto brasileiro: avanços e desafios	5
A situação do mercado de trabalho no Brasil	8
Conceitos presentes na luta pela a igualdade racial e de oportunidades	11
Entendendo a Convenção 111	15
De quem estamos falando	19
Estratégias para combater a discriminação no âmbito das empresas	23
Exemplos de cláusulas	29
Como e quais assuntos abordar nas cláusulas	33
Mais informações e Bibliografia	37
ANEXO - Íntegra da Convenção 111	38



A informação como ferramenta para novas conquistas

4

A Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial - CNCDR/CUT foi criada em 1992 com o objetivo de elaborar políticas de combate ao racismo para o movimento sindical, e de fortalecimento, junto aos demais movimentos e organizações, da luta anti-racial e pela conquista de direitos no Brasil. Na estrutura organizativa da CUT, a CNCDR é parte da Secretaria Nacional de Políticas Sociais. Entre os dias 5 a 8 de agosto, na cidade de São Paulo, a 12ª Plenária Nacional da CUT aprovou a criação da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT, proposta que fortalecerá a organização sindical cutista e o movimento negro brasileiro.

A criação da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo não é apenas uma medida administrativa: é fruto do acúmulo de milhares de militantes que se dedicaram, no interior da CUT e do movimento sindical, a pautar as questões étnicas e raciais na luta da classe trabalhadora. Essa atual conquista não se daria sem a valiosa contribuição de todos e todas que construíram a CNCDR ao longo desses anos. Até o próximo Congresso da CUT nossa tarefa é acumular ainda mais para que a Secretaria seja um espaço plural e democrático para os desafios futuros.

A Secretaria Nacional de Políticas Sociais/CUT (SNPSO/CUT), a **Comissão Nacional de Combate à Discriminação Racial da CUT (CNCDR/CUT)** e a Fundação Friedrich Ebert (FES) apresentam, nesta publicação, uma pequena contribuição para que os sindicatos das mais diversas categorias de trabalhadores brasileiros possam incorporar a promoção da igualdade de condições e o combate à discriminação em suas lutas.

As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são uma entre as várias alternativas que o movimento sindical deve lançar mão para avançar nas conquistas dos trabalhadores. Sabemos que a eliminação plena das discriminações está relacionada com uma transformação mais ampla da sociedade, mas as lutas setoriais e cotidianas são parte importante desse processo.

Entre as Convenções propostas, nos dedicamos aqui à Convenção 111, que diz que as empresas, os governos e a sociedade civil devem combater o racismo e todas as formas de discriminação. Procuramos apresentar informações básicas para subsidiar os dirigentes e representantes sindicais no debate em busca de direitos que são reconhecidos internacionalmente.

Entendemos que a informação é ferramenta fundamental para qualificar nossa luta e avançar em nossas reivindicações. Para isso, lançamos informações gerais sobre o contexto brasileiro da luta contra o racismo e tocamos em alguns conceitos que perpassam o debate sobre igualdade racial e de oportunidades. Citamos os principais pontos da Convenção 111 para travar o embate e, além de apresentar exemplos de cláusulas já firmadas em acordos de algumas categorias, apresentamos algumas sugestões de abordagens possíveis.

A SNPSO/CUT, a CNCDR/CUT e a FES querem ser um apoio constante nessa luta, contribuindo para eliminar todas as formas de discriminação existentes no mercado de trabalho e na sociedade.

Marcos Benedito - *Coordenador da CNCDR/CUT*
Expedito Solaney - *Secretário Nacional de Políticas Sociais*
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Britta Joerissen e Jochen Steinhilber - *Representantes no Brasil*
Waldeli Melleiro e Fernanda Papa - *Diretoras de Projetos*
FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT

Contexto brasileiro: avanços e desafios





SEMINÁRIO - "Desafios e propostas para a construção da igualdade racial no mundo do trabalho", realizado em Salvador, de 05 a 07 de maio de 2008.

Após anos de lutas e mobilizações, a sociedade civil brasileira atingiu vitórias significativas na busca pela igualdade racial. O ano de 1992 foi um marco nessa luta. Naquele ano, as Centrais Sindicais denunciaram o Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) por descumprir a Convenção 111 (C111). A denúncia foi fundamentada por um estudo do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), que evidenciava as desigualdades raciais no mundo do trabalho e a ausência de mecanismos do governo para implementar a C111, ratificada pelo Brasil desde 1958.

Até então havia pouca compreensão por parte do sindicalismo de que a luta racial é parte da luta sindical. Também do lado empresarial havia omissão em tratar a desigualdade e desconhecimento das discussões em âmbito internacional – em especial nas matrizes das empresas multinacionais – e das ações de diversidade e inclusão da população negra e das mulheres. Tampouco na esfera governamental havia organismos de fiscalização com efetiva capacidade para monitorar e aplicar sanções legais em casos de discriminação. No entanto, a partir da denúncia, o Governo Federal tomou algumas iniciativas para aplicar a Convenção 111. Uma delas foi a criação, nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), de Núcle-

os de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão.

Hoje há uma maior institucionalização, especialmente em âmbito federal, no combate às desigualdades raciais e de gênero, com a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). A temática da igualdade de oportunidades e o combate ao racismo e a outras discriminações são transversais na Secretaria de Direitos Humanos. Também no âmbito dos municípios e de alguns estados observa-se um avanço na institucionalização do combate ao racismo. Um exemplo do interesse dos órgãos de governo nessa temática é o volume de dados estatísticos oficiais com recorte racial, o que permite uma melhor análise de contexto para busca por soluções. O Ministério Público do Trabalho também se apresenta como um ator chave nesse processo. Com o Programa Cordigualdade tem provocado uma reação positiva das empresas na promoção da igualdade no emprego.

O empresariado brasileiro, após anos de omissão e reprodução das desigualdades sociais e raciais existentes, é pressionado para a importância de se conectar ao cenário atual de mudanças, inclusão social e combate às desigualdades.

Várias ações – ainda que tímidas – têm sido realizadas e alguns resultados podem ser vistos, como a maior inclusão de jovens, em especial jovens negros, no mercado de trabalho. Por iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), o setor empresarial foi convidado a aderir ao **Global Compact** e aos **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs)**, que buscam envolver todos na redução das desigualdades e da pobreza, na inclusão de mulheres no mercado de trabalho, dentre outras metas.

Pacto Global (ou Global Compact) - É o acordo global estabelecido pela ONU para uma boa conduta das corporações internacionais. Contém 10 princípios, sendo 2 sobre direitos humanos, 4 sobre trabalho, 3 sobre meio ambiente e 1 sobre corrupção. No caso dos princípios sobre trabalho, são as convenções sobre os Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, entre estas, a convenção 111. As empresas que aderem ao Pacto Global devem produzir um relatório anual prestando contas das suas ações. Para saber mais, veja no site: www.pactoglobal.org.br.

Foram realizadas várias conferências com ampla participação dos movimentos sociais e também do sindicalismo, que elaboraram importantes contribuições em termos de propostas de leis, instrumentos e ações possíveis para o combate das desigualdades. No cenário internacional, especialmente após a Conferência de Durban em 2001, há uma constante efervescência na discussão desse tema, gerando uma série de ações vindas de organismos internacionais

como OIT e ONU no sentido de acompanhar as ações exitosas e acolher denúncias de discriminação.

A postura do atual governo brasileiro em relação ao combate às discriminações tem colocado o país como referência internacional nessa esfera. O Brasil é o proponente da primeira Convenção Interamericana de Combate ao Racismo dentro da Organização dos Estados Americanos (OEA). A discussão gerada entre os países das Améri-

cas é fundamental, uma vez que abre caminho para o entendimento e a possibilidade de ações conjuntas entre os países que fazem parte desse bloco e que nunca trocaram informações ou experiências sobre a temática das discriminações.

Somando-se a esse processo internacional, a OIT lança a Agenda do Trabalho Decente, embasada em um novo conceito. O trabalho decente é entendido como qualquer ocupação produtiva, adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna para as pessoas.

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) são uma série de oito compromissos aprovados entre líderes de 191 países membros das Nações Unidas, na maior reunião de dirigentes nacionais de todos os tempos, a Cúpula do Milênio, realizada em Nova York em setembro de 2000. Para alcançar os ODMs, foram definidas as Metas do Milênio, que estabelecem números para dar significado aos objetivos de erradicar a fome ou diminuir a mortalidade infantil, por exemplo. O esforço coletivo deve garantir, até 2015, a redução pela metade da porcentagem de pessoas que vivem na extrema pobreza, fornecer água potável e educação a todos e combater a propagação da AIDS, malária e outras doenças. Também ficou determinado o reforço às operações de paz das Nações Unidas para que as comunidades vulneráveis possam se proteger em tempos de conflito.

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio são:

- 1 - Erradicar a extrema pobreza e a fome
- 2 - Atingir o ensino básico universal
- 3 - Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres
- 4 - Reduzir a mortalidade infantil
- 5 - Melhorar a saúde materna
- 6 - Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças
- 7 - Garantir a sustentabilidade ambiental
- 8 - Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento

A situação do mercado de trabalho no Brasil



SEMINÁRIO - "Desafios e propostas para a construção da igualdade racial no mundo do trabalho", realizado em Salvador, de 05 a 07 de maio de 2008.



A situação de desigualdade racial no mundo do trabalho é resultado de 400 anos de exploração do trabalho da população negra por meio da escravidão. Essa desigualdade se expressa na segmentação racial brasileira, onde 50% da população é negra e a maior parte dela está em situação de pobreza. Os negros ainda recebem em média apenas 53% dos salários dos brancos. Continuam a entrar mais cedo no mundo do trabalho, saindo muito mais tarde que os brancos o que significa que dedicam um maior tempo de vida trabalhando.

De acordo com dados do IPEA, quando comparamos a presença de negros e brancos em alguns segmentos produtivos, observando os níveis de salários, complexidade do trabalho, valor agregado, as condições de trabalho dentre outros fatores, o resultado é que negros estão em setores mais precarizados e com os menores salários.

Setores menos intensivos de tecnologia ou estudo

- ♦ Agricultura: 60,3% são negros (pretos mais pardos).
- ♦ Construção civil: 57,9% são negros.
- ♦ Serviços Domésticos: 59,1% são negros.

Setores mais intensivos de tecnologia e estudo

- ♦ Comércio e Serviços não financeiros: 56,5% são brancos.
- ♦ Serviços financeiros: 62,5% são brancos.
- ♦ Administração pública, serviços sociais e utilidade pública: 57,2% são brancos.

Em relação às condições de trabalho, 55% os negros estão mais presentes nos trabalhos "não remunerados". Quando comparamos os negros com os brancos que trabalham, os negros representam 55,4% na categoria dos sem carteira assinada, enquanto que os brancos representam 57,2% com carteira assinada, além de comporem 71,7% dos empregadores do Brasil.

Outro agravante é que segundo pesquisa sobre mercado de trabalho identificado pelo IPEA em 2007, o perfil demandado continua sendo:

Demanda pelo seguinte perfil profissional (Ipea, 2007)

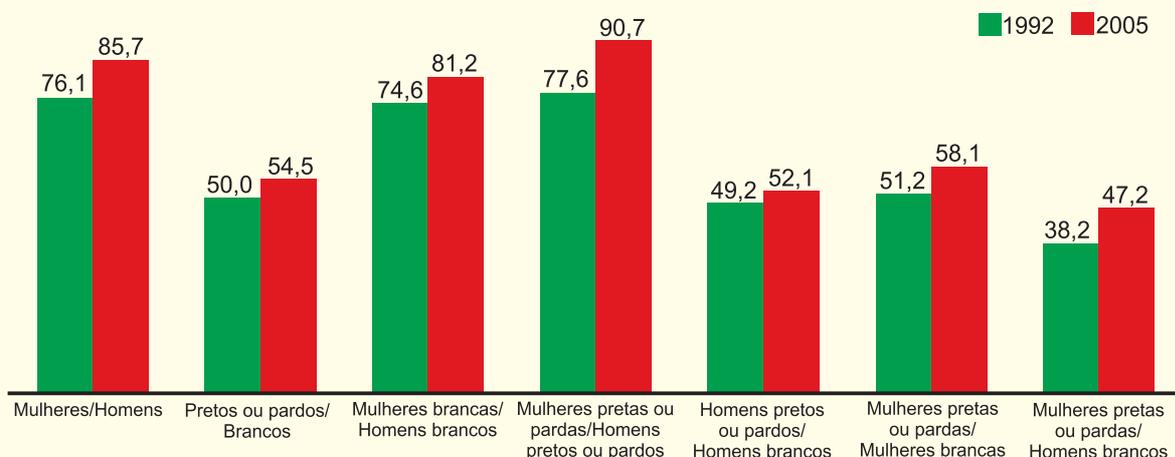
- homens (63%),
- não negros (58%),
- na faixa dos 31 aos 37 anos,
- pelo menos cursando o ensino médio (8,2 a 13,1 anos de estudo),
- nas áreas industriais (34%) e de atendimento público (27%),

- com remuneração média entre R\$ 640,00 (indústria têxtil e de calçados) e R\$ 1.916,00 (setor financeiro).

Essa radiografia perversa no mercado de trabalho, no acesso à educação e na distribuição de renda, afeta em grande medida os homens negros, jovens, mas, principalmente as mulheres negras.

Nesse caso de discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o componente racial também é muito importante. Segundo o *Relatório Nacional de Acompanhamento - Objetivos de Desenvolvimento do Milênio*, "não é incomum alguns indicadores que apresentam tendência de convergência entre a população masculina e a feminina ocultarem fortes distorções, por exemplo, entre homens brancos e mulheres pretas ou pardas". Um exemplo está nos dados expostos na tabela da próxima página, que demonstra a evolução na relação entre os rendimentos médios entre homens e mulheres. Considerando-se o total de mulheres no mercado de trabalho em 1992, a média de rendimentos correspondia a 76,1% do rendimento dos homens e; já em 2005, o rendimento das mulheres aproximou-se ao rendimento dos homens, alcançando a média de 85,7%. Entretanto, se observarmos a relação de rendimentos considerando a parcela de mulheres

Relação entre o rendimento-hora médio por sexo e cor/raça - Brasil*, 1992 e 2005 (em %)



*Exclusiva a população rural dos estados de RO, AC, AM, RR, PA, AP
Fonte: IBGE, Pnad 1992 e 2005

10

pretas ou pardas, em relação à parcela de homens brancos, vamos constatar uma disparidade bem maior: em 1992 as mulheres pretas ou pardas alcançavam em média 38,2% do rendimento médio dos homens brancos; e em 2005 o rendimento médio das mulheres pretas e pardas correspondia a 47,2% da média do rendimento dos homens brancos.

As condições de empregabilidade e a precariedade do trabalho também são muito discriminatórias em relação às mulheres, e se acentuam se considerarmos os dados referentes aos homens brancos e às mulheres negras, conforme os dados expostos no Relatório Nacional de Acompanhamento. Enquanto 38,4% dos homens brancos que fazem parte da população ocupada são empregados com carteira assinada, apenas 20,7% das mulheres pretas ou pardas estão nesta situação de emprego.

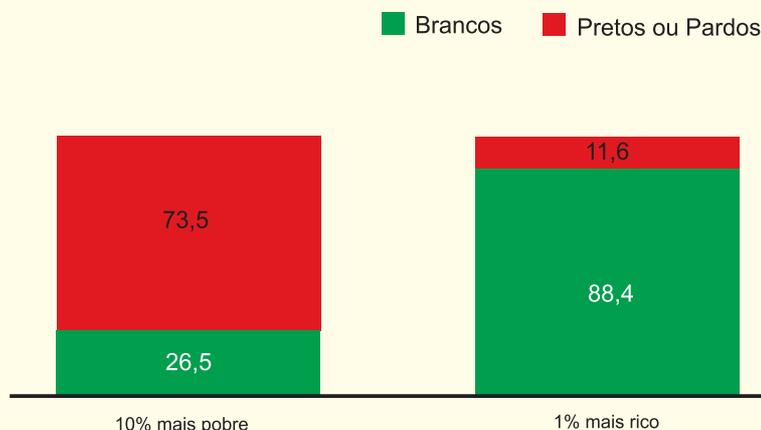
A discriminação pode ser detectada no mercado de trabalho, no acesso à educação ou nos níveis de renda obtidos, o que fica traduzido nos dados que fazem o recorte cor/raça. Apesar dos avanços, a pobreza ainda tem cor no Brasil.

A mesma Pnad de 2005 citada acima também mostra que a distribuição da extrema pobreza chegou

a ser três vezes maior entre pretos e pardos que entre brancos.

Conforme a tabela, as desigualdades persistem na comparação entre a proporção de brancos e a de pretos e pardos entre os 10% mais pobres e o 1% mais rico no Brasil. Em 2005, os brancos representavam 88,4% do topo da pirâmide brasileira e 26,5% do décimo mais pobre. Já os negros eram 73,5% dos mais pobres e 11,6% dos mais ricos.

Distribuição das pessoas entre os 10% mais pobres e o 1% mais rico por cor/raça - Brasil*, 2005 (em %)



*Exclusiva a população rural dos estados de RO, AC, RR, PA e AP.
Fonte: IBGE, Pnad, Relatório Nacional de Acompanhamento 2007 - Presidência da República

Conceitos presentes na luta pela a igualdade racial e de oportunidades



No âmbito específico dessa cartilha, buscaremos criar um referencial comum em relação a alguns conceitos e termos utilizados na luta anti-racista. Assim, estaremos nos comunicando também com outros instrumentos legais, nacionais e internacionais. Esses termos também contribuem para um melhor entendimento dos conceitos contidos na Convenção 111.

São eles:

Estereótipo

De acordo com o dicionário (Michaelis - Editora Melhoramento), estereótipo é uma “Imagem mental padronizada, tida coletivamente por um grupo, refletindo uma opinião demasiadamente simplificada, atitude afetiva ou juízo incriterioso a respeito de uma situação, acontecimento, pessoa, raça, classe ou grupo social”. Ou seja, uma forma de pensar as outras pessoas ou grupos, usando imagens negativas ou positivas (na maioria das vezes são negativas). É como se cada pessoa pertencente ou vinda de um grupo fosse sempre igual e se comportasse igual. Para Bento (2006), o estereótipo negativo é “quando se tem um preconceito em relação a um determinado grupo de pessoas, costuma-se construir uma imagem negativa sobre esse grupo. Sempre quando alguém fala desse grupo de pessoas imediatamente surge na mente do ouvinte imagens negativas. Essa imagem é o estereótipo”.

Desigualdade racial

É uma das dimensões do racismo e, segundo Oliveira (2008), “se caracteriza pela distribuição desigual de bens/produtos sociais conforme a identificação racial da população, segundo relações de exploração que separam os indivíduos daquilo que eles produzem”. A identidade étnico-racial tem um impacto direto na constituição das desigualdades sociais no Brasil.

Discriminação

Socialmente se define a discriminação com um ato que, baseado nos estereótipos e preconceitos, atinge, diminui, prejudica ou segrega outra pessoa ou grupo de pessoas.

A discriminação racial, segundo Oliveira, é a prática ou comportamento que tem por objetivo ou efeito produzir desvantagens para um grupo social devido à sua identificação étnico-racial, de cor ou origem nacional. Consiste no “tratamento diferenciado das pessoas baseado na idéia de raça, podendo gerar desigualdade racial e segregação”.

Racismo

É uma criação social que afirma que há uma hierarquia entre grupo humanos, classificados em raças inferiores e superiores, como se uns fossem naturalmente melhores que outros. O racismo “autoriza e naturaliza o tratamento diferencial e desigual de um grupo sobre outro. Reafirma-se no dia-a-dia pela linguagem comum, se mantém e se alimenta pela tradição e pela cultura; influencia a vida, o funcionamento das instituições, das organizações e também das relações entre as pessoas” (Oliveira, 2008).

Preconceito racial

O preconceito é uma idéia pré-concebida a respeito de uma pessoa ou de um grupo, em geral acompanhada de um sentimento ou de uma atitude negativa em relação à essa pessoa ou grupo. Em geral, o preconceito é sustentado pelo estereótipo.

De acordo com Oliveira (2008), preconceito racial “é uma forma negativa de ver determinadas pessoas ou grupos devido à sua identificação racial, cor, descendência ou origem nacional ou étnica. É a construção de uma idéia depreciativa sobre alguém produzida a partir de uma comparação realizada com o padrão idealizado que é próprio àquele que julga”.

Discriminação institucional

Segundo Bento (2006), “a discriminação institucional ocorre independente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou intenção de discriminar”. Esse tipo de discriminação está inserido no comportamento institucional, na lógica de uma empresa, repartição pública, escola, etc. São atitudes, processos ou comportamentos que acabam gerando discriminação em função de preconceitos e de estereótipos. Em alguns casos, a falta de atenção ou consideração em relação a alguns grupos gera as desigualdades. Não é um processo consciente, no entanto ele reproduz as desigualdades sociais.

Ações afirmativas

São políticas institucionais que têm por objetivo “reverter a histórica situação de desigualdade e discriminação a que estão submetidos determinados grupos sociais, entre eles negros, indígenas, mulheres” (Oliveira, 2008).



Todos esses conceitos se relacionam. Como demonstra Bento, “o estereótipo é uma base importante do preconceito, e a reprodução do preconceito é um círculo vicioso: pessoas preconceituosas e racistas, que alimentam uma sociedade preconceituosa e racista, que forma novas pessoas racistas. Entretanto, o preconceito só tem esse efeito quando acompanhado por práticas discriminatórias realizadas por grande número de pessoas, ao longo do tempo, dentro de uma sociedade baseada em racismo.”

Entendendo a Convenção 111



O que é uma convenção?

Uma convenção é um acordo entre partes onde as decisões são aplicadas a todos que com ela concordem ou dela façam parte. Normalmente se originam de conferências internacionais e abordam assuntos de interesse geral. Para se tornar parte da convenção, um país deve ratificar, aceitar, aprovar ou aderir à mesma, comprometendo-se a cumprir o que a convenção determina.

A **Organização das Nações Unidas (ONU)** possui várias convenções internacionais sobre os mais diversos temas, como por exemplo: direitos políticos da mulher; diversidade biológica; eliminação da discriminação racial; proibição de armas químicas; contra a tortura; prisioneiros de guerra; refugiados; camada de ozônio; mudança do clima; escravidão; atentados

terroristas; direitos da criança; contra a corrupção, etc. O Brasil faz parte do sistema da ONU e ajudou a criar, defender e difundir muitas convenções. E também ratificou muitas delas.

A **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** é um órgão da ONU que tem o propósito de contribuir para a paz, para a justiça social, melhorar as condições e trabalho e os padrões de vida, promovendo a estabilidade econômica e social. É o único órgão da ONU que é tripartite. Isto é, para realizar seus objetivos, a OIT reúne os governos, os trabalhadores e os empregadores para redigir as convenções internacionais sobre o trabalho, incluindo aspectos relativos a remuneração, jornada de trabalho, idade mínima para o emprego, condições de trabalho para as várias categori-

as de trabalhadores, previdência social, prevenção de acidentes no trabalho e liberdade de associação, dentre vários outros.

Quando um governo ratifica uma convenção da OIT, o seu conteúdo passa a ter força de lei, ou seja, passa a fazer parte do arcabouço jurídico interno do país. O governo se compromete a adequar sua legislação nacional de acordo com a referência da convenção internacional, o que pode exigir até uma mudança constitucional. O Brasil já ratificou diversas convenções da OIT e, dentre elas, sete das oito que fazem parte da **Declaração dos Direitos Fundamentais no Trabalho**.

O fato de o Brasil ter ratificado a Convenção 111 significa que ela deve orientar a conduta de toda a sociedade.

Em 1998 foi aprovada na Conferência Internacional da OIT a Declaração dos Direitos Fundamentais no Trabalho como uma forma de garantir justiça social num mundo globalizado. São quatro direitos que devem ser respeitados por todos os países, contidos em oito convenções internacionais. São elas: liberdade sindical e negociação coletiva (Convenções 87 e 98), contra o trabalho forçado (C. 29 e C.105), abolição do trabalho infantil (C. 138 e C.182), eliminação da discriminação (C.100 e C.111). Estas convenções fazem parte de várias outras iniciativas de promoção dos direitos, como o Pacto Global ou normas de certificação de responsabilidade social. Veja mais em www.oitbrasil.org.br



O que diz a Convenção 111

A Convenção 111 afirma que as empresas, os governos e a sociedade civil devem combater o racismo e todas as formas de discriminação. Em primeiro lugar, combatendo e proibindo as atitudes de discriminação. E em segundo, promovendo e estimulando relações de igualdade e de respeito entre os grupos.

Nesta cartilha são apresentadas as partes da Convenção que dizem respeito diretamente à luta contra as discriminações no âmbito do trabalho. O objetivo é contribuir para que o movimento sindical possa tomar a Convenção 111 como um instrumento concreto para combater as discriminações e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho. As partes não citadas aqui dizem respeito à como os países e governos devem se comportar no processo de ratificação, questionamento e outros procedimentos em relação à C111.

O aspecto **negativo ou proibitivo** é a parte da C111 que nega ou diz o que não se pode fazer.

PROIBE

toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

AFIRMA

que: “...todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e ao desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais”

“... compromete-se a formular e aplicar política nacional para promover (...) a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação.”

O aspecto afirmativo e de garantias de direitos diz o que se deve ou se pode fazer. Com isso, ações afirmativas de um direito podem e devem ser estimuladas.

Não se pode esquecer que a Convenção 111 tem esses dois aspectos, de proibição e afirmação, porque ela visa reverter o quadro de desigualdades já existente. Se não for adotada nenhuma política para alterar o desequilíbrio entre os grupos, a igualdade entre eles não será possível.

Por isso os países devem atuar efetivamente para combater as desigualdades: por um lado coibindo o seu aumento, e por outro lado tomando medidas concretas para di-

minuir as diferenças já existentes. Além disso, os países devem impedir que outras formas de desigualdades se estabeleçam.

“Artigo 1º

1. Para os fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência (...) que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; fundada em:

raça,
cor,
sexo,
religião,
opinião política,
ascendência nacional ou origem social (...).”

É importante notar que as qualificações profissionais exigidas para cargos e funções não podem ser consideradas como discriminação. Por exemplo, se uma empresa que precisa de engenheiros e/ou enge-



VI ENSAR - São Paulo - Agosto 2007

18

nheiras, não estará discriminando ninguém ao dizer isso. Ou seja, os médicos e médicas não estarão sendo discriminados, uma vez que a função exige habilidades de engenharia e não de medicina.

Quando se diz emprego e ocupação na C 111 deve-se, por força da convenção, olhar para todo o processo de formação profissional, acesso ao emprego, acesso a determinadas ocupações e também as condições do emprego. Ou seja, não basta incluir as pessoas que estão em desvantagem colocando-as em funções e ocupações menos valorizadas e menos remuneradas, deixando-as sem condições de promoção ou aperfeiçoamento profissional. E, além disso, devem ser observadas também as condições de saúde e segurança no trabalho.

A C111 também determina que os Países-Estados:

- a) busquem a colaboração entre as organizações de empregadores e trabalhadores para promover as ações recomendadas nessa convenção;
- b) promulguem leis e promovam programas educacionais;
- c) anulem as práticas discriminató-

rias existentes ou que contradigam essa nova convenção;

- d) estendam esses benefícios também para os funcionários públicos;
- e) indiquem um responsável no governo pela orientação, formação e colocação profissional;
- f) enviem relatórios anuais para a OIT informando as ações desenvolvidas.

No âmbito das ações de promoção da igualdade ou de ações afirmativas, o artigo 5º é explícito ao afirmar: "...cada Estado ou País membro pode definir que outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas, que por motivo de sexo, idade, invalidez, responsabilidades familiares ou nível social ou cultural, são geralmente reconhecidas como requerendo proteção ou assistência especial, não devem ser consideradas discriminatórias".

De quem estamos falando





SEMINÁRIO -"Desafios e propostas para a construção da igualdade racial no mundo do trabalho", realizado em Salvador, de 05 a 07 de maio de 2008.

A seguir abordamos alguns dos grupos associados às discriminações e que são objeto da Convenção 111.

Gênero

Quando falamos em gênero, falamos nas diferenças sociais atribuídas aos dois sexos, masculino e feminino. Essa diferenciação se dá desde o nascimento e perpassa todas as sociedades, definindo o “lugar” esperado por cada grupo nas sociedades. Essas expectativas refletem-se na distribuição das mulheres e homens nos diversos postos de trabalho, bem como na remuneração de cada um.

Dados do IBGE e do IPEA mostram que as mulheres brasileiras, apesar de possuírem uma escolaridade mais elevada do que os homens:

- ganham menos;
- demoram mais para serem promovidas;
- sofrem mais com assédio sexual e moral;
- saem mais tarde do mercado de trabalho – trabalham mais – especialmente as negras;
- têm menos garantias e benefícios;
- estão concentradas em profissões com poucas regulamentações e mais precárias.

Esse quadro é resultado de anos e anos de discriminação, ainda que alguns avanços tenham sido conquistados, como:

- licença maternidade e paternidade;
- creches ou auxílio-creche, em alguns casos tanto para homens quanto para mulheres;
- maior entendimento de que assédio sexual é crime;
- valorização da Convenção 100, que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor.



VI ENSAR - São Paulo - Agosto 2007

Raça

O que é raça? É como as pessoas foram “classificadas” tempos atrás. Hoje se sabe que não há diferença biológica real entre os grupos étnicos que permita afirmar que há raças diferentes. Atualmente, estudos de DNA demonstram que somos todos da mesma espécie.

O que acontece é que o termo raça foi utilizado para criar uma hierarquia entre os grupos humanos. A criação dessa terminologia permitiu que os grupos humanos fossem diferenciados e que se estabelecesse uma hierarquia entre os grupos. A partir disso criou-se o racismo. Não haveria problema, teoricamente, em se utilizar o termo raça para diferenciar os diferentes povos, culturas e etnias; mas, ao estabelecer uma idéia de superioridade e inferioridade, aí se instala o problema.

As sociedades atuais utilizam muito a idéia de raça - aplicada a grupos étnicos humanos - para estabelecer essa hierarquia, por isso dizemos que temos o termo “raça” como uma construção social.

O racismo só existe com a idéia de raça. Não temos na sociedade uma classificação racial sem racismo. Portanto, para combater o racismo, precisamos ainda continuar a usar a categoria raça.

Raça aqui é entendida como todas as manifestações culturais, sociais, religiosas e outras de grupos no mundo inteiro. Tanto as chamadas “minorias” como também as “maiorias” devem ser entendidas como grupos, que precisam ser respeitados e compreendidos nos detalhes que os fazem diferentes.

Orientação religiosa

Guerras aconteceram e aconteceram, durante a história da humanidade, movidas por convicções religiosas. A liberdade de seguir a religião que desejar e mesmo o direito de mudar de religião ou seguir quantas convir, é um direito. E o respeito aos rituais, regras, costumes e tradições de cada religião deve ser observado.



Orientação sexual

22

Orientação sexual é o nome dado à atração sexual que uma pessoa sente por outra, independente do sexo que possui, podendo ser assexual quando não sente atração sexual por nenhum gênero (sexo feminino ou masculino), bissexual quando sente atração pelos dois gêneros, heterossexual quando sente atração somente pelo gênero oposto, homossexual quando sente atração por pessoas do mesmo gênero e pansexual quando sente atração por diferentes gêneros (transexuais).

Grande avanço já foi registrado nos direitos humanos e nas lutas sociais no mundo inteiro na direção de respeitar a liberdade de escolha e o respeito às pessoas que têm opção ou orientação sexual diferente. No entanto, ainda existe discriminação em várias esferas da sociedade e também nos locais de trabalho. Por isso, são vários os movimentos sociais que buscam combater esse tipo de discriminação.

Nacionalidade

A nacionalidade é o direito adquirido pelo cidadão a partir do momento de seu nascimento, sendo um direito universal oferecido em todas as nações do mundo. A migração de uma pessoa ou grupo para outro país não poderá acarretar em nenhum tipo de discriminação. Nenhum grupo pode ser considerado melhor ou pior em função do país de onde veio. Da mesma forma, não se pode discriminar por diferenças regionais dentro de um mesmo país.

Estratégias para combater a discriminação no âmbito das empresas





Possíveis ações para o combate da discriminação e promoção da diversidade

Apresentaremos a seguir algumas iniciativas de combate a discriminação no âmbito das empresas. Sabemos que outras políticas são necessárias, principalmente políticas públicas de ações afirmativas e um forte movimento social e sindical mobilizado para a conquista de direitos. No entanto, é possível propor, no interior das empresas e nos locais de trabalho, ações afirmativas para grupos desfavorecidos pelas políticas e culturas discriminatórias existentes. Algumas das possibilidades são:

É importante observar que qualquer programa de diversidade ou inclusão deve analisar o contexto ou o clima da empresa naquele momento.

Algumas empresas estão bastante envolvidas com as discussões de responsabilidade social e dos direitos humanos, e estão abertas para incorporar as propostas de promoção da igualdade de oportunidades e corrigir as distorções existentes. No entanto, muitas empresas ainda passam longe dessa postura. Nesse sentido, é importante

aumentar a pressão para a incorporação de propostas mais ousadas ou avançadas no processo de valorização da diversidade. Para tal, uma ação mais incisiva por parte do sindicato é fundamental.

- ◆ Reivindicar a criação de um Grupo de Trabalho (GT) para elaborar medidas de combate à discriminação na empresa e/ou local de trabalho. O GT normalmente é paritário, com representantes da empresa e dos trabalhadores, além da participação de dirigentes sindicais ou de representantes do sindicato.
- ◆ Propor a revisão da missão e dos valores da empresa de forma que possam incorporar os valores de diversidade e princípios de igualdade de oportunidades.
- ◆ Realizar um diagnóstico na empresa em relação a igualdade de oportunidades;
- ◆ Divulgar o plano de cargos e salários junto aos funcionários;
- ◆ Que o Comitê ou GT possa revisar os processos de:
 - divulgação de vagas;
 - critérios e etapas de seleção;
 - critérios de contratação;
 - descrição das atribuições e exigências de cada cargo ou função.

SEMINÁRIO -"Desafios e propostas para a construção da igualdade racial no mundo do trabalho", realizado em Salvador, de 05 a 07 de maio de 2008.



Para avaliar o **contexto da empresa** é preciso observar:

- Número de funcionários, onde está localizada a empresa, quais aspectos de diversidade estão presentes naquela localidade (exemplo: presença forte de indígenas, áreas de fronteiras, tradicionais preconceitos como sudeste contra nordeste e norte, etc).
- Momento econômico da empresa: está em crise ou em expansão? Pressão por demissões ou novas contratações?
- Nacional ou multinacional: tem uma política corporativa internacional ou tem muita autonomia local?
- Nível de abertura da empresa para a temática: usa diversidade como valor corporativo ou nunca fez uma discussão sobre o tema?
- É importante observar as especificidades de contratação e seleção no caso das empresas públicas. Em princípio, a realização de concursos públicos para contratação de trabalhadores evitaria discriminações. No entanto, é comum identificar a existência de desigualdades diversas (de remuneração, de acesso à promoções, etc) também no interior dessas empresas.

Como o **sindicato** pode avaliar o contexto geral da empresa e buscar negociar cláusulas de valorização e promoção da diversidade:

- Analisar o web site da empresa: avaliar o discurso sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e observar se há um discurso de valorização da diversidade e/ou contra a discriminação.
- Ler e analisar a missão, os valores e os compromissos da empresa; observar se há alguma informação sobre diversidade, direitos humanos ou outra abertura para se exigir um ambiente de trabalho seguro para os funcionários.
- Analisar documentos da área de Recursos Humanos, como guia de contratação, seleção e recrutamento, promoção, remuneração, etc.
- Observar os anúncios da empresa (peças publicitárias), tanto internos quanto externos. Eles são diversos e trazem a imagem que valoriza a diversidade do lugar onde a empresa está atuando?
- Observar os anúncios de emprego da empresa e verificar se eles acabam por estimular algum grupo em detrimento de outro.
- Consultar os trabalhadores sobre a existência de abertura da empresa para a temática. Da mesma forma também é importante perceber o quanto os trabalhadores estão abertos para a diversidade.
- Fazer uma auto-análise sobre o quanto o sindicato está empenhado para incorporar e lutar por essa temática na mesa de negociação. Em alguns casos o trabalho começa em casa!



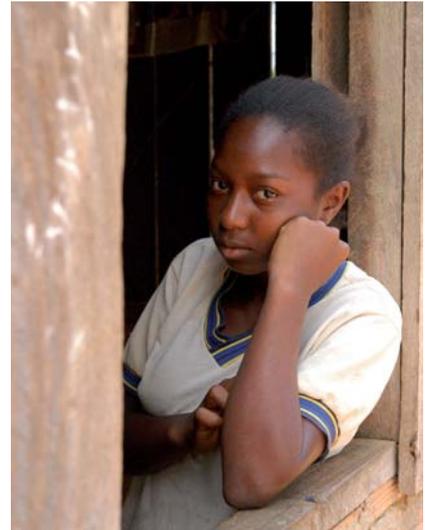
SEMINÁRIO -"Desafios e propostas para a construção da igualdade racial no mundo do trabalho", realizado em Salvador, de 05 a 07 de maio de 2008.

Observando o comportamento da empresa:

A empresa pode ser classificada em 5 níveis diferentes de compromissos com a diversidade. Entender essas diferentes situações é muito importante para definir a estratégia adequada por parte dos sindicatos em relação a realidade de cada empresa.

26

Níveis	Indicadores	O que propor / organizar
<p>I – Não tem compromisso e não está aberta para o diálogo sobre diversidade</p>	<p>Não tem política específica sobre diversidade;</p> <p>Não divulga documentos sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE).</p> <p>Não aderiu ao Pacto Global da ONU nem utiliza os Indicadores Ethos (¹), ou não produz os Balanço Sociais(²).</p> <p>Apenas cumpre com a Lei de Cotas para pessoas com deficiência física.</p>	<p>1. Iniciar diálogo sobre diversidade – cláusula para divulgação de dados – e reivindicar a criação de grupo de trabalho ou comitê de diversidade/combate à discriminação – com participação do sindicato.</p> <p>2. Estimular a realização e a divulgação do Balanço Social.</p> <p>3. Convidar a empresa – níveis de gerência e direção – a participar de atividades do sindicato sobre o tema.</p>
<p>II – Tem política ou programa específico e já iniciou algum processo de valorização de diversidade</p>	<p>Divulga o Balanço Social Modelo Ibase.</p> <p>Participa do Instituto Ethos, produz e divulga relatórios de sustentabilidade no padrão GRI (³).</p> <p>Tem um discurso de valorização da diversidade em documentos internos, missão, valores e no <i>website</i>.</p>	<p>1. Reivindicar formal e publicamente a criação de GT ou Comitê de Valorização de Diversidade, com a participação do Sindicato.</p> <p>2. Elaborar um plano de combate às discriminações e de promoção da igualdade de oportunidades.</p> <p>3. Buscar apoio externo, se necessário.</p>



Níveis	Indicadores	O que propor / organizar
<p>III – Está implementado ações de valorização de diversidade dentro da empresa</p>	<p>Tem um comitê ou GT de diversidade.</p> <p>Tem consultorias externas nos temas de diversidade.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar um programa institucional de Diversidade com treinamento e formação nas temáticas para diretorias, gerências e corpo funcional da empresa. 2. Divulgar materiais de valorização de diversidade junto aos clientes, fornecedores, comunidades do entorno e funcionários. 3. Patrocinar e participar de eventos de diversidade regionais, nacionais e internacionais. 4. Alocar recursos específicos para o programa de diversidade.
<p>IV – Já tem um programa de diversidade e expandiu ações para a cadeia de valor</p>	<p>Tem ação interna e externa que expõe a empresa como Socialmente Responsável e comprometida com a valorização da diversidade através de propaganda; participação em eventos, divulgação de material de diversidade junto aos fornecedores; treinamento constante dos funcionários sobre aspectos de valorização da diversidade.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecer metas e resultados para o programa de diversidade existente; 2. Monitorar esse programa e divulgar resultados; 3. Tornar-se referência na valorização da diversidade com recursos voltados para o tema em todos os setores ou segmentos da empresa.

Níveis	Indicadores	O que propor / organizar
<p>V – Tem programa de diversidade específico, monitora e divulga resultados, e estabelece comparações com empresas líderes - Benchmarking (4).</p>	<p>Tem um programa de metas e resultados específicos para a diversidade.</p> <p>Monitora os resultados de seleção, contratação, promoção e remuneração dos funcionários.</p> <p>Tem verba alocada especificamente para a promoção da equidade e valorização de diversidade.</p> <p>A empresa já é tida como exemplo no processo de inclusão da diversidade e combate a discriminação.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estender os programas de diversidade para todas as plantas da empresa no Brasil e em outros países que ainda não tenham; 2. Estimular o mesmo na cadeia de valor de todos os locais de atuação da empresa; 3. Reivindicar ações de governo locais, regionais e internacionais na promoção da igualdade racial e outras iniciativas de promoção e valorização da diversidade; 4. Reivindicar de outras empresas, mesmo fora da cadeia de valor, a valorização da diversidade; 5. Abrir os espaços da empresa para que as comunidades do entorno e mesmo grupos da sociedade civil organizada – ONGs que trabalham com a temática de diversidade – possam conhecer os programas da empresa. 6. Publicar e apoiar publicação e outros meios de comunicação das ações de valorização da diversidade.

1) Indicadores Ethos de Responsabilidade Social

É uma ferramenta de auto-avaliação para aferir em que estágio a empresa está em termos de responsabilidade social. Utiliza sete temas: 1- Transparência, 2- Público Interno, 3- Meio Ambiente, 4- Fornecedores, 5- Consumidores, 6- Comunidade e 7- Governo e Sociedade. Ver mais em www.ethos.org.br

(2) Balanço Social

É uma forma de divulgar as atividades da empresa por meio dos principais indicadores econômicos, sociais e ambientais. Um dos modelos usados é o Balanço Social Ibase. Saiba mais em www.ibase.org.br

(3) GRI (Global Reporting Initiative)

É uma das principais ferramentas para produção de relatórios de sustentabilidade. Estabelece diretrizes que devem ser seguidas pelas empresas para que os relatórios possam ser comparados em âmbito internacional. Ver mais em www.globalreporting.org

(4) Benchmarking

É um processo sistemático e contínuo de comparação das práticas de uma empresa com das empresas líderes. Visa melhorar o seu nível de desempenho.

Exemplos de cláusulas



Exemplo de cláusulas que valorizam a diversidade ou promovem a igualdade

Uma das primeiras cláusulas para discutir a valorização da diversidade e combater a desigualdade existente no mercado de trabalho veio de longa batalha da Confederação Nacional dos Bancários (CNB), atualmente Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), com a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN). Acordou-se iniciar um primeiro diagnóstico sobre a situação da população negra no sistema financeiro do Brasil.

A cláusula aprovada no Acordo Coletivo de 2004 –2005 tinha o objetivo de criar um espaço de conversa onde a Confederação e os sindicatos dos bancários pudessem provar ou demonstrar existência ou não de discriminação no setor.

Confederação Nacional dos Bancários (hoje Contraf)

“As partes ajustam entre si a constituição da comissão bipartite que desenvolverá campanhas de conscientização e 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.”

Outra negociação bastante conhecida foi a que resultou no acordo entre a Camisaria Colombo e o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo. O acordo instituiu um sistema de cotas para a contratação, permanência e promoção de trabalhadores negros e trabalhadoras negras. O Sindicato assinou com pelo menos seis empresas cláusulas de promoção da igualdade, inclusive com reserva de cotas.

Camisaria Colombo e Têxtil Abril

“Cláusula Segunda:
A Empresa se compromete a reservar, pelo menos, 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho, destinados a pessoas que de cor negra e afro-descendentes”

Setor Farmacêutico – SP

“Cláusula 83 – Comissões permanentes de negociação B) Assédio moral e sexual, gênero, raça e etnia”. “Os sindicatos profissionais e o sindicato patronal deverão constituir comissão paritária, de no máximo 8 (oito) integrantes, sendo 4 (quatro) representantes indicados pelos Sindicatos Profissionais e 4 (quatro) indicados pelo Sindicato Patronal, com o objetivo de discutir e negociar questões relacionadas ao assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça e etnia, no prazo de 90 (noventa) dias após a assinatura da presente Convenção”.

Unisys do Brasil, Lojas Marabrás, Casas Bahia

“Cláusula – Diversidade: Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades na empresa por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, sendo que a Unisys se compromete a envidar todos os esforços possíveis para buscar atingir em seu quadro de pessoal o percentual de 20% de empregados não brancos, até ao final deste acordo.”



Philips Medical Systems Ltda.

“Cláusula 49 - A empresa se compromete a implementar, e manter em seu organograma, no mínimo 20% (vinte por cento) de empregados não brancos.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confeccões e Bordados de Ibitinga e Região

A entidade promove em contrato para inclusão conforme relato a seguir:

“Os sindicatos de empregados e empregadores se comprometem a promover 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.”

Sindicato dos Químicos do ABC - SINDQUIM e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Limpeza do Estado de São Paulo – SITIPLESP

As entidades incluíram em convenção coletiva uma Cláusula com o seguinte teor:

“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.”

OBS: Esse texto é o mesmo que consta na CLT. No entanto, a proposta de repetir o texto pode ser significativa como ponto de partida, mas deve-se lembrar que algumas leis já amparam e protegem os trabalhadores e nos acordos elas devem ser mencionadas e ampliadas, ou seja, cláusulas de monitoramento e avaliação do cumprimento dessas leis devem ser incorporadas.

Acordo entre a Federação Nacional dos Urbanitários (FNU), STTRBH, SAEMG, COPASA, SENGE* – restrito ao estado de Minas Gerais

“Cláusula 42 - Da promoção da igualdade de oportunidades por meio da ação afirmativa e da discriminação positiva. De comum acordo entre as partes a COPASA concederá em caso de empate no processo seletivo interno para cargos de confiança, em que vierem a concorrer mulheres e negros, o acréscimo de 2 (dois) pontos, que deverão ser somados ao total de pontos obtidos por esses empregados na avaliação.

* STTRBH - Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte

SAEMG - Sindicato dos Administradores de Minas Gerais

SENGE - Sindicato dos Engenheiros de Minas Gerais

COPASA- Companhia de Saneamento de Minas Gerais



VI ENSAR - São Paulo - Agosto 2007

Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – CONTEC

A Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito, por meio de seu acordo coletivo firmado em 2005, incluiu três artigos sobre o tema: Igualdade de Oportunidades.

“Cláusula 78 - Isonomia de tratamento para homossexuais - As vantagens legais, convencionais ou contratuais que se aplicam aos companheiros ou companheiras de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por este acordo, serão também aplicáveis aos casos em que a relação de companheirismo decorra de relacionamento homossexual, considerando-se para os efeitos legais a mesma condição de cônjuges”.

“Cláusula 79 - Promoção da diversidade – O Banco realizará Auditoria da Diversidade dentre seus empregados, devendo iniciar-se no prazo máximo de 60 dias após a assinatura deste instrumento normativo.
Parágrafo 1º. Para a realização desta auditoria, deverão ser utilizados especialistas nesta área.
Parágrafo 2º. Os relatórios das auditorias deverão ser entregues aos membros representantes dos empregados da Comissão Temática de Igual-

dade de Oportunidade.
Parágrafo 3º. Os contratantes comprometem-se a debater a instituição de mecanismos para estimular a adoção de Programas de Promoção da Diversidade, seja através de programas educativos, seja por meio de quaisquer outros métodos adequados às circunstâncias, que visem promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.”

“Cláusula 80 - Contratação de portadores de necessidades especiais – Em cumprimento ao disposto no art. 93, da Lei 8.213, de 24.07.1991, no prazo de 30 dias da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas abrangidas pelo presente acordo se comprometem a preencher o número de vagas destinadas aos portadores de deficiência física, informando à CONTEC sobre o cumprimento da mencionada legislação.”

Como e quais assuntos abordar nas cláusulas





VI ENSAR - São Paulo - Agosto 2007

Saber quais assuntos abordar no momento da negociação coletiva depende da avaliação que o sindicato faz da abertura que as empresas possuem em relação a temática. Seguem algumas sugestões e temas que podem ser abordados em programas de promoção da igualdade ou valorização da diversidade.

Nesses casos, os processos internos de recrutamento e contratação; permanência e promoção passam a ser os focos mais delicados que precisam ou poderiam ser objeto de acordo coletivo e acompanhamento por parte dos sindicatos.

Recrutamento e Seleção

- ♦ Cláusulas que abordem a divulgação de vagas em lugares onde há maior concentração das populações até então pouco visibilizadas ou considerada como público alvo: universidades e escolas públicas e privadas de periferia; associação de comunitárias, site de ONGs envolvidas com as temáticas; lista de organizações negras, de mulheres, de portadores de deficiência, divulgação de vagas em locais de grande circulação dos grupos discriminados, como por exemplo, metro, ônibus e etc., dependendo das exigências da função.

- ♦ Novas campanhas publicitárias, mudanças no *website*, mudanças nos locais de divulgação das vagas.
- ♦ Trabalho de formação para jovens oriundos de grupos marginalizados sobre as oportunidades de carreira em organismos internacionais, bem como em carreiras públicas.
- ♦ Criação de programa de tutoria para esses grupos se aplicarem para essas vagas.
- ♦ Cláusulas que acordem um maior detalhamento e descrição das funções a serem desempenhadas por quem ocupar o cargo, quais as exigências; bem como habilidades e experiência exigidas.
- ♦ Revisão dos processos de seleção de candidatos, dando maior valor aos meios e técnicas mais objetivas como provas escritas e análise de currículo.
- ♦ Que as ofertas de vagas em jornais impressos ou eletrônicos tragam uma linguagem inclusiva e não discriminatória.
- ♦ Algumas empresas no texto de convocatória para o processo de seleção adotam o seguinte texto: "Nossa empresa valoriza a diversidade e encorajamos mulheres e afro descendentes/negros a se candidatarem".

Permanência, treinamento e capacitação

- ♦ Programa de valorização das contribuições vindas de mulheres, negros e outros grupos até então marginalizados.
- ♦ Revisar os sistemas de seleção ou indicação para participar de cursos de formação e capacitação e adotar medidas que ação afirmativa.
- ♦ Buscar oferecer maior oportunidade de treinamento para os funcionários da empresa em posições menos qualificadas.
- ♦ A partir da análise da trajetória profissional dentro da empresa, buscar redesenhar enquanto plano de ação a ascensão profissional de funcionários que possam ter sido prejudicados ou não valorizados até então;
- ♦ Estabelecer parcerias com escolas de línguas para qualificar esses trabalhadores para uma possível carreira profissional internacional.

Promoção

- ♦ Observar o público interno como maior interessado em mobilidades e mudanças de carreiras ou funções.

SEMINÁRIO -"Desafios e propostas para a construção da igualdade racial no mundo do trabalho", realizado em Salvador, de 05 a 07 de maio de 2008.



- ♦ Realizar avaliação de desempenho onde todas as vozes possam ser ouvidas, inclusive com auto-avaliação e avaliação dos subordinados.
- ♦ Levar em consideração os cursos e treinamentos que os funcionários tenham participado dentro e fora da empresa.
- ♦ Criação e divulgação de um plano de cargos e salários.
- ♦ Divulgação de uma descrição das exigências, tarefas e responsabilidades de cada cargo ou função na empresa.

Monitoramento

- ♦ Pesquisa continuada.
- ♦ Relatório Semestral de ações desenvolvidas.
- ♦ Análise dos casos de denúncia de discriminação, garantido o anonimato dos funcionários queixosos.
- ♦ Transformar a queixa em crítica, e a crítica em suporte para se pensar ações de correção de curso ou problemas existentes.
- ♦ Aperfeiçoamento ou divulgação do plano de cargos e salários caso exista.

Outras ações importantes para o Sindicato

- ♦ Não basta assinar uma cláusula de promoção da igualdade ou combate à discriminação. É fundamental que o sindicato trace um plano de ação e monitoramento da implementação e cumprimento das cláusulas aprovadas.
- ♦ Utilizar outras convenções da OIT e leis brasileiras para dar suporte a sua ação ou argumentação junto à empresa. Exemplo, a C100 da OIT – que trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres.
- ♦ Colocar o Departamento Jurídico à disposição para que os trabalhadores resolvam os problemas de discriminação em seus locais de trabalho.
- ♦ Promover campanha de sindicalização de trabalhadores negros e sensibilizá-los para as ações anti-discriminatórias.
- ♦ Apresentar para a empresa o que o sindicato (federação, confederação, etc) já fez na temática e o que outras empresas no mesmo setor já fizeram.
- ♦ Criar um “Disque Denúncia” do Sindicato para os crimes de racismo.

Mais informações e Bibliografia



Órgãos de amparo e acolhimento de denúncias de crimes raciais e de discriminação

- ◆ Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Existem núcleos especializados no combate, prevenção, investigação e punição dos crimes de discriminação nas empresas;
- ◆ Comissões Estaduais e Municipais de Direitos Humanos.
- ◆ Delegacia de Crimes Raciais;
- ◆ Delegacias da Mulher;
- ◆ Delegacias de polícia.

Websites de interesse

- ◆ Assédio Moral - www.assediomoral.org.br
- ◆ CEERT - www.ceert.org.br
- ◆ CUT - www.cut.org.br
- ◆ DIEESE - www.dieese.org.br
- ◆ ETHOS - www.ethos.org.br
- ◆ Ministério do Trabalho e Emprego - www.mte.gov.br
- ◆ Ministério Público do Trabalho - www.mpt.gov.br
- ◆ OIT - www.oitbrasil.org.br
- ◆ PNUD - www.pnud.org
- ◆ SEPPIR - <http://www.presidencia.gov.br/seppir/>
- ◆ SPM - <http://www.presidencia.gov.br/sepm/>

37

Bibliografia

Bento, Maria Aparecida Silva, **Cidadania em Preto e Branco**, Editora Ática, São Paulo, 4ª edição, 2006

_____, e Carone, Irai, **Psicologia Social do Racismo: Estudos sobre a Branquitude**, Editora Vozes, São Paulo, 2002.

Igualdade de oportunidades: combate à discriminação, SACC – DIEESE, 2006.

Silva Jr, Hédio, Bento, Maria Aparecida Silva, Fonseca, Neide Aparecida. **Cláusulas de promoção da igualdade**. Aspectos jurídicos. INSPIR, 2004.

ISP/FNV – **Experiências sindicais com cláusulas de inclusão e igualdade de oportunidades**. Projeto sobre igualdade de Oportunidades no setor público no Brasil. 2006.

Objetivos do Desenvolvimento do Milênio - Relatório Nacional de Acompanhamento 2007, Secretaria Geral da Presidência da República

Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007, Instituto Ethos.

Oliveira, Mônica, **Discriminação racial e luta anti-racista no Brasil de hoje – um olhar a**

partir da dimensão institucional. Apresentação feita em maio de 2008, em Salvador, durante seminário com a CN-CDR.

ANEXO



CONVENÇÃO 111

SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO*

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida, em 4 de junho de 1958, em sua 42ª Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas a discriminação em matéria de emprego e profissão, matéria que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião;

Tendo determinado que essas proposições se revestissem da forma de convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade;

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, neste dia vinte e cinco de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e oito, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento em emprego ou profissão, conforme pode ser definido pelo Estado-membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

2. Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, os termos "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a determinadas profissões, e termos e condições de emprego.

Artigo 2º

Todo Estado-membro, em que vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional para promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

Artigo 3º

Todo Estado-membro, em que vigore esta Convenção, compromete-se, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a:

- a) buscar a cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política;
- b) promulgar leis e promover programas educacionais de natureza que assegure a aceitação e observância dessa política;
- c) revogar quaisquer disposições legais e modificar quaisquer normas ou práticas administrativas incompatíveis com essa política;
- d) pôr sob o controle direto de uma autoridade nacional a execução dessa política referente a emprego;
- e) assegurar, sob a direção de uma autoridade nacional, a observância da política nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de serviços de colocação;
- f) indicar, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados por elas alcançados.

Artigo 4º

Quaisquer medidas que afetem uma pessoa sobre a qual recaia legítima suspeita de estar empenhada ou envolvida em atividades prejudiciais à segurança do Estado não serão consideradas discriminatórias, contanto que à pessoa em questão assista o direito de apelar para uma instância competente criada de acordo com a prática nacional.

Artigo 5º

1. Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência dispostas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho.
2. Todo Estado-membro, após consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, pode definir como não discriminatórias outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, precisem de proteção ou assistência especial.

Artigo 6º

Todo Estado-membro que ratifica esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios não metropolitanos de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 8º

1. Esta Convenção obriga unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Estados-membros.
3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor para todo Estado-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9º

1. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 10

1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Estados-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados-membros da Organização.

2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um Estado-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, não obstante as disposições constantes do artigo 9º supra;

b) a partir da data da entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros.

2. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT - 2006/2009

Presidente: Artur Henrique da Silva Santos
Vice-Presidente: Carmen Helena Ferreira Foro
Secretário Geral: Quintino Marques Severo
Primeiro Secretário: Adeilson Ribeiro Telles
Tesoureiro: Jacy Afonso de Melo
Primeiro Tesoureiro: Antonio Carlos Spis
Secretário de Relações Internacionais: João Antônio Felício
Secretário de Política Sindical: Vagner Freitas de Moraes
Secretário de Formação: José Celestino Lourenço (Tino)
Secretária de Comunicação: Rosane Bertotti
Secretário de Políticas Sociais: Expedito Solaney Pereira de Magalhães
Secretária de Organização: Denise Motta Dau
Secretária sobre a Mulher Trabalhadora: Rosane da Silva
Diretor Executivo: Anízio Santos de Melo
Diretor Executivo: Antonio Soares Guimarães (Bandeira)
Diretor Executivo: Carlos Henrique de Oliveira
Diretor Executivo: Dary Beck Filho
Diretora Executiva: Elisangela dos Santos Araújo
Diretor Executivo: José Lopez Feijóo
Diretor Executivo: Julio Turra Filho
Diretora Executiva: Lúcia Regina dos Santos Reis
Diretor Executivo: Manoel Messias Nascimento Melo
Diretor Executivo: Milton Canuto de Almeida
Diretor Executivo: Rogério Batista Pantoja
Diretor Executivo: Temístocles Marcelos Neto

CONSELHO FISCAL

Efetivos: 1. Maria Julia Reis Nogueira,
2. Valdemir Medeiros da Silva,
3. Alci Matos Araújo

Suplente: 1. José Carlos Pigatti

Rua Caetano Pinto, 575, Brás
São Paulo (SP) – CEP: 03041-000
Tel.: (11) 2108-9200 / 2108-9108
Site: <http://www.cut.org.br>

