

**Experiências sindicais com Cláusulas de Inclusão e**  
**Igualdade de Oportunidades**

**ISP/FNV**

**Projeto sobre Igualdade de Oportunidades  
no Setor Público no Brasil - 2006**

## EXPEDIENTE

Publicação da Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil

*Coordenação:* Elida Cruz

*Pesquisa e texto:* Michel Szurkalo - Mtb 1732/SP

*Apoio:* FNV/Holanda e entidades filiadas a ISP Brasil

São Paulo, novembro de 2006

Essa pesquisa foi organizada pela Internacional de Serviços Públicos no Brasil, dentro do projeto sobre Igualdade de Oportunidades no Setor Público no Brasil, patrocinado pela FNV – Central Sindical da Holanda. Sua elaboração foi feita por Michel Szurkalo, pesquisador, que pode ser contatada pelo e-mail [michel.szurkalo@uol.com.br](mailto:michel.szurkalo@uol.com.br). Sua reprodução integral ou parcial pode se dar, mediante citação de créditos para a ISP Brasil.

### INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS - ISP

Presidenta: Ylva Thörn

Secretário Geral: Hans Engelberts

Endereço: 45, Avenue Voltaire, BP 9, F-01211

Ferney-Voltaire Cedex, France

Telefone: + 33 (0) 4 50 40 64 64. Fax: + 33 (0) 4 50 40 73 20

Web site: <http://www.world-psi.org>

E-mail: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

Secretário Regional: Jocélio Drummond

Oficina Regional da ISP

Endereço: 1100 H St. N.W., Suíte 650

Washington, D.C. 20004, USA

E-mail: [psiamericas@verizon.net](mailto:psiamericas@verizon.net)

No Brasil

Diretor: Jesus Francisco Garcia

Representante no Comitê Mundial de Mulheres: Junéia Batista

Secretária Sub-regional: Mônica Valente

Coordenadora de Projetos: Élide Cruz

Rua Formosa, 367 - 4º andar - Conjunto 450 - Centro

CEP 01049-000 - São Paulo - SP

E-mail: [ispbrasil@uol.com.br](mailto:ispbrasil@uol.com.br) - Página: [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)

## Sumário

<b>Entidades e Cláusulas .....</b>	<b>6</b>
Confederação Nacional dos Bancários - CNB .....	6
Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC ..	7
Federação Nacional dos Urbanitários - FNU .....	7
Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT .....	8
Federação Nacional dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares - FENADADOS .....	8
Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte - FETARN .....	9
Federação dos Trabalhadores em empresas enquadradas no Terceiro grupo do comércio e empregados das prestadoras de serviços no Estado do Paraná - FETRAVISPP .....	9
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e da Madeira - SINTRACOM - BA .....	9
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagem e Manutenção Industrial de Candeias, Simões Filho, São Sebastião do Passé, São Francisco do Conde e Madre de Deus - SITICCAN - BA .....	9
Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Quixadá - CE - SINDSEP .....	10
Sindicato dos Trabalhadores em Água e Esgoto no Estado da Bahia- SINDAE ...	10
Sindicato dos Vigilantes de Pernambuco - SINDESV.....	11
Sindicato dos Metalúrgicos do Município do Rio de Janeiro.....	13
Sindicato dos Comerciantes - SP .....	13
Setor Farmacêutico - SP.....	14
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região - SITICBI.....	14
Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo - SEESP .....	14
Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São Paulo – SINSAUDES P .....	15
Sindicato dos Químicos do ABC - SINDQUIM e Sindicato dos Trabalhadores na indústria de Limpeza do Estado de São Paulo - SITIPLES P .....	15

<b>JOVEM</b> .....	<b>15</b>
Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado de Minas Gerais - SINTTEL - MG .....	15
<b>INDÍGENAS</b> .....	<b>16</b>
<b>Quadro das cláusulas por Entidade</b> .....	<b>17</b>
<b>Análise dos dados</b> .....	<b>18</b>
<b>Entidades nos setores público, privado e público e privado</b> .....	<b>18</b>
<b>Circunscrição das cláusulas e das entidades</b> .....	<b>18</b>
<b>DAS ENTIDADES LOCAIS</b> .....	<b>19</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>20</b>
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>21</b>

## APRESENTAÇÃO

Em consonância com a política de igualdade de oportunidades celebrada pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) a ISP Brasil (Internacional dos Serviços Públicos) realiza diversos trabalhos junto as suas afiliadas visando capacitá-las para incorporação do tema na realidade sindical de forma a realizar a igualdade social.

Para tanto foi realizada a pesquisa sobre experiências sindicais com Cláusulas de inclusão e igualdade de oportunidade. O foco da pesquisa é mostrar que existem acordos realizados nos diversos segmentos GLBT, Raça, Jovem, Mulher, indígenas e portadores de necessidades especiais e disponibilizar as experiências como referências às entidades que visam celebrar esses acordos.

A pesquisa consistiu num levantamento por amostragem de 20 entidades sindicais que estabeleceram acordos que agregaram formalmente mais de 150 sindicatos, ou seja, houve a abordagem de Confederações e Federações que celebraram o mesmo acordo para todos afiliados ou para todos os servidores filiados a diferentes sindicatos, mas pertencentes a uma mesma categoria, perfazendo mais de 150 sindicatos contemplados com os acordos, convenções e dissídios com foco no tema de igualdade de oportunidade e que tem excertos incluídos na pesquisa.

As fontes, portanto, foram primárias (sindicatos e instituições de amparo à atividade sindical) e secundárias (bibliografias especializadas como jornais, pesquisas e material de divulgação das entidades), sendo considerado o período de celebração de acordo mais antigo do ano de 2004, estando em vigor todos os acordos citados na pesquisa.

A Internet, por meio dos sítios oficiais das entidades sindicais e a publicização desses acordos foram essenciais para a democratização das experiências, portanto, além da pesquisa em si esta publicação serve como referencia a quem busca trocar experiências com as entidades citadas ou mesmo para possíveis consultas posteriores.

Essa pesquisa não teve como objetivo esgotar o tema, mas apresentar algumas experiências, as quais remetem ao trabalho de algumas centenas de sindicatos no Brasil, no que tange ao esforço em negociação coletiva. O trabalho está organizado da seguinte maneira: abordamos as confederações, as Federações e sindicatos de diversas regiões e Estados Brasileiros, pertencentes ou não as diversas centrais sindicais presentes no Brasil, que efetivamente firmaram acordo e seu respectivo conteúdo que contempla o tema igualdade de oportunidade e, posteriormente abordamos alguns segmentos que não tiveram cláusulas inclusas identificadas pela pesquisa e, por fim, apresentamos um quadro geral para melhor visualização da distribuição das clausulas por entidade, setor e região do Brasil nesta pesquisa.

## **Entidades e Cláusulas**

### **Confederação Nacional dos Bancários - CNB**

A Confederação Nacional dos Bancários teve a experiência junto com seis Federações afiliadas e cento e quinze sindicatos afiliados, em sua convenção coletiva 2004-2005 a Cláusula quinquagésima terceira, cujo teor é:

“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.”

Houve, ainda, a inclusão de uma Cláusula que inclui o segmento GLBT junto à Caixa Econômica Federal conforme o excerto a seguir:

### **LICENÇA ADOÇÃO / LICENÇA MATERNIDADE**

No caso de adoção ou guarda judicial a CAIXA concederá licença remunerada à empregada, na forma seguinte:

- a) criança de até 01 ano de idade; 120 dias de licença;
- b) criança a partir de 01 ano até 02 anos de idade; 90 dias de licença;
- c) criança a partir de 02 anos até 08 anos de idade, 60 dias de licença.

§ 1º – Nesse caso, havendo adoção, a CAIXA concederá ao seu empregado, licença paternidade de 05 dias, consecutivos ou não, no período de 30 dias após efetivada a adoção.

§ 2º - O direito previsto no § 1º, será estendido a companheiro(a) do mesmo sexo.

§ 3º – Para fins de concessão dessa licença, poderá ser considerado como documento hábil o Termo de Guarda, Sustento e Responsabilidade, ainda que em caráter provisório, desde que nele conste a finalidade de abertura de processo de adoção.

Ocorreu também a inclusão da seguinte Cláusula no tema Ausência Permitida:

n) ausência permitida para tratar de interesse particular – APIP, de até cinco dias ao ano, adquiridos em 01 de janeiro de cada ano, assegurando o pagamento de indenização em valor equivalente as APIP's adquiridas e proporcionais nos casos de aposentadorias, falecimentos e rescisões, a pedido do empregado e sem justa causa.

§ 1º – Nas ausências motivadas por falecimento, quando o empregado tiver trabalhado, ainda que parcialmente, na data do óbito, iniciar-se-á a contagem do período de afastamento no primeiro dia subsequente ao evento.

§ 2º – Nos casos de admissão, o empregado fará jus ao benefício previsto na letra "n" proporcional aos meses trabalhados, conforme definido em normativo.

§ 3º - No que couber, as ausências definidas no caput serão concedidas ao companheiro(a) de mesmo sexo.

### **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 Igualdade 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.”

### **Federação Nacional dos Urbanitários - FNU**

O Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais Sindágua MG, filiado à FNU, em conjunto com o Sindicato dos Trabalhadores em transportes Rodoviários de Belo Horizonte - STTRBH, o Sindicato dos Administradores de Minas Gerais - SAEMG e o Sindicato dos Engenheiros de Minas Gerais - SENGE fizeram acordo coletivo com a Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA com o seguinte teor:

“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.”

### **Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT**

A Federação que agrega os sindicatos dos trabalhadores do Correio em todo território nacional também celebrou um acordo para o exercício de 2006/2007 contemplando os segmentos da seguinte maneira:

“Cláusula 16 - Concurso Público

A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para o preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) dos cargos destinados aos deficientes físicos.

Cláusula 22 - Discriminação Racial

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

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

Parágrafo 2º - a denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito à área de Gestão de Relações Sindicais e do Trabalho, para análise e encaminhamento.”

### **Federação Nacional dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares - FENADADOS**

Foi incluído no acordo coletivo firmado junto ao Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO a seguinte Cláusula:

Cláusula 41ª. O Serpro se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho dos portadores de necessidades especiais, tornando-as compatíveis com suas limitações.

Já junto a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - Dataprev houve a inclusão da seguinte cláusula em acordo coletivo:

Cláusula 64ª - União Civil Estável

As partes acordam que, no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da data de assinatura do acordo coletivo, irão definir os critérios que regulamentarão o reconhecimento da união civil estável do mesmo sexo.

**Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte - FETARN**

Aprovada a seguinte cláusula em acordo coletivo:

Obrigam-se as empresas a contratar trabalhadores portadores de deficiência habilitada, em conformidade com o Decreto n 3298 de 20 de dezembro de 1999.

**Federação dos Trabalhadores em empresas enquadradas no Terceiro grupo do comércio e empregados das prestadoras de serviços no Estado do Paraná - FETRAVISPP**

A federação por meio do Sindicato dos empregados em empresas de segurança e vigilância de Curitiba, Ponta Grossa, Pato Branco, Londrina, Maringá, Umuarama e Cascavel firmou convenção coletiva com os seguintes sindicatos patronais: Sindicato das empresas de Transportes de Valores do Estado do Paraná e Sindicato das empresas privadas de segurança do Estado do Paraná que consta o excerto de inclusão:

“Deficiente Físico - Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a contratação de deficientes físicos.”

**Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e da Madeira - SINTRACOM - BA**

O Sindicato incluíram uma Cláusula na convenção de 2006 abordando o tema da seguinte maneira:

“Cláusula 43 - Da Igualdade de Oportunidade

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.”

**Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Montagem e Manutenção Industrial de Candeias, Simões Filho, São Sebastião do Passé, São Francisco do Conde e Madre de Deus - SITICCAN - BA**

Foi elaborada convenção coletiva junto ao Sindicato da Indústria da Construção do Estado da Bahia - SINDUSCON, sindicato patronal, o seguinte

As Empresas aceitarão deficientes físicos no seu quadro de Empregados, sendo que os percentuais a que se referem a lei nº 7853, de 24/10/89 e o Dec nº 3298, de 20/12/99, sobre o trabalho de deficientes deverão ser considerados em relação as funções cujos desempenhos sejam compatíveis com as condições dos deficientes,

devendo as empresas informar semestralmente ao sindicato laboral a quantidade de deficientes contratados.

Parágrafo único - O SITICCAN/BA apresentará ao SINDUSCON/BA e às empresas em sua base territorial, uma relação de portadores de deficiência.

### **Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Quixadá - CE - SINDSEP**

A entidade abordou o tema da seguinte maneira:

“Igualdade e Oportunidades Entre as Raças

#### A. Trabalho e Emprego

Cláusula 35 - A Prefeitura se compromete a reservar o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) das vagas para trabalhadores e trabalhadoras da raça negra quando da realização de Concurso Público.

#### B. Respeito às Diferenças

Cláusula 36 – A Prefeitura se compromete a promover o combate aos diversos preconceitos quanto à cor, raça e etnia, observando, para isto, o que orienta a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Cláusula 37 – A Prefeitura se compromete a desenvolver políticas que evitem o preconceito racial, tendo para tanto, que institucionalizar instâncias e/ou instrumentos que eliminem suas causas e efeitos, para que, observando sempre a transversalidade, consolide a igualdade de oportunidades ao emprego, aos cargos, e à remuneração justa e compatível, entre homens e mulheres, independente de cor, raça e etnia.”

### **Sindicato dos Trabalhadores em Água e Esgoto no Estado da Bahia- SINDAE**

A entidade abordou o tema com a categoria de diversas maneiras de acordo com o órgão em que houve o acordo.

#### Embasa - Empresa Baiana de Águas e Saneamento S/A

“Cláusula Quadragésima Terceira - Igualdade de Oportunidades - A EMBASA continuará proporcionando a igualdade de oportunidades, sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade, deficiência física e quaisquer outras formas de discriminação.”

#### SAAE - Serviço autônomo de água e esgoto municipal e CERB - Companhia de Engenharia Rural da Bahia

Em 13 municípios o Sindae obteve acordo coletivo com acréscimo de Cláusula de igualdade de oportunidade com o seguinte teor:

“O SAAE se compromete a criar uma comissão paritária permanente de promoção da igualdade, a qual caberá propor, monitorar e gerir a implantação de campanhas e programas que contribuam para a eliminação das desigualdades de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho.”

Havendo ainda a inclusão de parágrafos específicos, em alguns casos, no acordo coletivo conforme observamos abaixo:

“Parágrafo Primeiro - Através da comissão, receber, apurar e esgotar todos os esforços para que reclamações referentes à práticas discriminatórias sejam preferencialmente sejam resolvidas extra-judicialmente.

Parágrafo Segundo – O SAAE se compromete a assegurar oportunidade de participação para candidatos negros nos cursos promovidos pela autarquia.

Parágrafo Terceiro – O SAAE se compromete a capacitar trabalhadores negros e negras que estejam na base da pirâmide social da autarquia, qualificando-os para outros níveis de cargos, garantindo sua ascensão profissional.”

Igualdade de Oportunidades – O SAAE se compromete a promover a igualdade de oportunidade a todos os servidores conforme Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Lei 007/2003.

Houve ainda o caso do município de Alagoinha (BA) em que ocorreu a inclusão da Cláusula de igualdade de oportunidade como ratificação do estatuto do servidor público municipal - Lei nº 07/2003.

#### CETREL S/A – Empresa de Proteção Ambiental (BA)

Houve a inclusão de Cláusula sobre o tema, conforme vemos a seguir:

“Cláusula Trigésima Segunda – Igualdade de Oportunidades

A CETREL envidará esforços na promoção de campanhas e programas que contribuam para a eliminação das desigualdades de oportunidade e tratamento no país.”

#### Sindicato dos Vigilantes de Pernambuco - SINDESV

Após litígio judicial a entidade pernambucana obteve uma conciliação a favor dos trabalhadores portadores de necessidades especiais. Conforme a seguir:

Em face da conciliação celebrada nos autos do processo nº 022/02, promovido pelo Ministério Público, as empresas se obrigam quando da necessidade da contratação de novos empregados, darem preferência a portadores de deficiência física, enquadrados no Art. 4º, do Decreto nº 3.298/99, observando fielmente os termos da referida conciliação.

§1º- As empresas farão publicar, em dois finais de semana em cada mês, durante três meses, em jornal de grande circulação nos estados onde tiver estabelecimento,

a abertura de programa de contratação de pessoas portadoras de deficiência e beneficiários reabilitados da previdência social, para eventuais vagas que venham a ocorrer em seu quadro, indicando local para recebimento de currículos.

§2º- No momento em que houver necessidade de contratações de empregados, deverão as empresas oficial, nos locais onde existirem as vagas:

a) às DRT's e às Unidades de Referência de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, mediante protocolo ou através da internet ou qualquer outro programa informatizado que aqueles órgãos possuam para recebimento de correspondências;

b) às entidades de e para pessoas portadoras de deficiência conforme listagem disponível na página eletrônica da Procuradoria Geral do Trabalho ([www.pgt.mpt.gov.br](http://www.pgt.mpt.gov.br)), informando-lhes da disponibilidade de vagas das exigências necessárias ao seu preenchimento, bem como solicitando a indicação, no prazo de 15 dias, de candidatos que se enquadrem, nos termos do art. 93, da lei nº 8213/91 e art. 36, do decreto nº 3298/99 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência).

§3º- Ter-se-á por cumprida a exigência legal relativamente àquela vaga, podendo a empresa realizar livremente a contratação de trabalhador, ainda que não seja beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, nas hipóteses de:

a) os supramencionados órgãos e entidades não procederem à indicação no prazo fixado ou de apresentarem respostas negativas e, ainda, de não aparecer, espontaneamente, nenhum candidato na condição do art. 36, do decreto 3298/99;

b) os candidatos indicados ou que tenham se apresentado, não atenderem à convocação da empresa para participação em testes seletivos;

c) os candidatos indicados ou que tenham se apresentado serem reprovados nos testes seletivos;

d) os candidatos submetidos e aprovados em testes seletivos desistirem da colocação;

§4º- As empresas obrigam-se a contratar preferencialmente os candidatos beneficiários reabilitados de deficiência, desde que tenham atendido os requisitos do cargo e sejam aprovados nos processos seletivos estabelecidos por cada empresa para o cargo.

§5º- Preenchido o número de vagas decorrente da aplicação do percentual estabelecido no art. 93 da lei nº 8213/91 e no art. 36, do decreto nº 3298/99, as empresas ficam dispensadas das obrigações estabelecidas nos itens anteriores, ficando cientes, entretanto, de que deverão manter o percentual referido.

§6º- A presente cláusula abrangerá todas as unidades da empresa no território nacional.

§7º- As empresas deverão, ainda, observar o disposto no §1º do art. 36, do decreto 3298/99.

§8º- As condições aqui ajustadas não impedem o recrutamento e seleção e a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência mediante outros procedimentos aqui não especificados.

### **Sindicato dos Metalúrgicos do Município do Rio de Janeiro**

Aprovou em convenção coletiva o seguinte conteúdo:

“As empresas com mais de 100 empregados comprometem-se a preencher, de acordo com o art. 93 da lei nº 8.213, de 24/07/91, de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, desde que passem por avaliação médica social e psicológica, para que haja boa adaptação à empresa e vice-versa.”

### **Sindicato dos Comerciantes - SP**

O Sindicato dos Comerciantes de São Paulo possui seis exemplos de Cláusulas de igualdade de oportunidade firmadas com empresas:

#### **TEXTIL 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;

#### **UNISYS DO BRASIL**

Cláusula 50 – 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.

#### **LOJAS MARABRÁS**

Cláusula Nona - Não Haverá Desigualdades Salariais e de Oportunidades na Empresa por motivo de Sexo, Raça, Religião, Convicções Políticas ou Filosóficas, sendo que a Empresa compromete- se a reservar no mínimo 20% (Vinte Por Cento) de seus postos de Trabalho para pessoas Não Brancas;

#### **CASAS BAHIA**

Cláusula Oitava- Não haverá desigualdades Salariais e de Oportunidades Na empresa por Motivo de Sexo, Raça, Religião, Convicções Políticas ou Filosóficas, sendo que a empresa compromete-se a reservar no mínimo 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho pra pessoas não brancas;

#### **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.

#### **CAMISARIA COLOMBO**

Cláusula Primeira: A Empresa se compromete a reservar, pelo menos 20% (vinte por cento) de seus postos de trabalho, destinados a pessoas que de cor negra.

### **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”.

### **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecções e Bordados de Ibitinga e Região - SITICBI**

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 Enfermeiros do Estado de São Paulo - SEESP**

Foi elaborada a seguinte convenção coletiva da entidade com o Sindicato das Santa Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo - Sindhosfil:

“Cláusula 19ª: Ausência Justificada

Parágrafo único: as partes se comprometem a avaliar os termos desta Cláusula no decorrer da vigência da presente norma coletiva para inclusão de tolerância de ausência até meio período por motivo de doença em família (filhos, cônjuges, ou companheiro (a), inclusive nas relações homoafetivas), podendo o empregador exigir a compensação de referidas horas, no mesmo ou em outro dia do mesmo mês, desde que tal ausência seja justificada”

A entidade ainda fez a convenção coletiva com o sindicato das instituições Beneficentes, filantrópicas e religiosas do Estado de São Paulo - SINBFIR cujo teor contido é:

“Cláusula 16ª - Ausências Justificadas

Os enfermeiros poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) 05 (cinco) dias por casamento;
- b) 03 (três) dias por falecimento do cônjuge ou companheiro, ascendente (pai e mãe), descendentes (filhos) ou outros dependentes.”

O sindicato firmou a convenção coletiva com o Sindicato dos hospitais, clínicas, casas de saúde, laboratórios de pesquisas e análises clínicas de Barueri, Carapicuíba, Cotia, Itapevi, Jandira e Osasco - SINDIHCLOR, abordando o tema da seguinte forma:

“Cláusula 14<sup>a</sup> - Ausência Justificada

Os enfermeiros poderão comparecer ao serviço sem prejuízo da remuneração, nos prazos e condições seguintes:

- a) Por 03 (três) dias consecutivos em virtude de morte de filhos, pais, cônjuges ou ascendentes, companheiro (a), inclusive relações homoafetivas, padrasto ou madrasta.”

#### **Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São Paulo – SINSAUDESP**

A entidade obteve convenções coletivas com as seguintes entidades patronais: Sindicato das Santas Casas de Misericórdia e Hospitais Filantrópicos do Estado de São Paulo - SINDHOSFIL, Sindicato Nacional das Empresas de Odontologia de Grupo - SINOG, Sindicato Patronal dos Médicos Veterinários do Estado de São Paulo – SINPAVET e Sindicato Nacional das Empresas de Medicina de Grupo – SINAMGE, a seguinte Cláusula de acordo:

“Garantia de igual salário/remuneração

Garantia de igual salário/remuneração para trabalho de igual valor, independentemente de sexo, raça e cor.”

#### **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.”

#### **JOVEM**

#### **Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Estado de Minas Gerais - SINTTEL - MG**

A entidade efetuou um trabalho de inclusão do jovem trabalhador, incluindo em acordo celebrado um programa de primeiro emprego junto a Telemig Celular S/A,

entretanto, apesar de recorrente a política de primeiro-emprego tem caráter genérico, não possuindo a especificidade e a facilitação para a inclusão do jovem nas ações políticas e sindicais, limitando-o apenas a mão-de-obra de baixo custo.

### **INDÍGENAS**

Não foi localizado nesta pesquisa nenhum acordo que formaliza cláusula para igualdade de oportunidade junto ao segmento indígena no Brasil.

## Quadro das cláusulas por Entidade

### Tipo de Cláusula

<b>Entidade</b>	<b>Setor</b>	<b>Genérica</b>	<b>Mulher</b>	<b>Jovem</b>	<b>GLBT</b>	<b>Negr@s</b>	<b>P.N.E.</b>	<b>Indígenas</b>
<b>CNB</b>	Púb e Priv	<b>X</b>			<b>X</b>			
<b>CONTEC</b>	Púb e Priv	<b>X</b>			<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>FNU</b>	Público		<b>X</b>			<b>X</b>		
<b>FENTECT</b>	Público	<b>X</b>				<b>X</b>	<b>X</b>	
<b>FENADADOS</b>	Público				<b>X</b>		<b>X</b>	
<b>FETARN</b>	Privado						<b>X</b>	
<b>FETRAVISPP</b>	Privado						<b>X</b>	
<b>SINTRACOM - BA</b>	Privado	<b>X</b>						
<b>SITICCAN - BA</b>	Privado						<b>X</b>	
<b>SINDSEP - CE</b>	Público	<b>X</b>				<b>X</b>		
<b>SINDAE - BA</b>	Público	<b>X</b>				<b>X</b>		
<b>SINDESV - PE</b>	Privado						<b>X</b>	
<b>Metalúrgicos - RJ</b>	Privado						<b>X</b>	
<b>Comerciários - SP</b>	Privado	<b>X</b>				<b>X</b>		
<b>Farmacêutico - SP</b>	Púb e Priv	<b>X</b>						
<b>SITICBI - SP</b>	Privado	<b>X</b>						
<b>SEESP</b>	Público				<b>X</b>			
<b>SINSAUDESP</b>	Privado	<b>X</b>						
<b>SINDQUIM - SP</b>	Privado	<b>X</b>						
<b>SITILESP</b>	Privado	<b>X</b>						
<b>SINTTEL - MG</b>	Privado			<b>X</b>				

**Legenda:** P.N.E. - Portadores de Necessidades  
Especiais

## Análise dos dados

O total das cláusulas por segmento relacionada com o total de entidades pesquisadas nos propiciou o seguinte resultado:

Entidades	Genérica	Mulher	Jovem	GLBT	Negr@s	P.N.E.	Indígenas
21	12	1	1	4	5	8	0
(%)	57,14	4,76	4,76	19,05	23,81	38,1	0

Observamos que dois itens pesquisados destacam-se pelo alto número de entidade de optaram por incluí-los: as cláusulas genéricas contra a discriminação e pela igualdade de oportunidades que perfizeram 57,14% das entidades, e as cláusulas que agregam os interesses do segmento Portadores de Necessidades Especiais, com 38,1% das entidades.

Verificamos, entretanto, os baixos índices de entidades que consolidaram cláusulas com os segmentos mulher (4,76%) e jovem (4,76%) e a inexistência de entidades que contemplaram o segmento indígena.

Notamos, também, que há uma quantidade baixa, mas razoável, de entidades que incluíram os segmentos GLBT (19,05%) e Negr@s (23,81%), o que denota um início de trabalho mais consistente com esses segmentos.

### Entidades nos setores público, privado e público e privado

Entidades	Púb e Priv	Público	Privado
21	3	6	12
(%)	14,29	28,57	57,14

Observamos que o setor privado (57,14%) foi mais contemplado por cláusulas do que o setor público (28,57%), e as entidades que possuem categorias em ambos setores também conquistaram cláusulas (14,29%) por meio de negociação.

### Circunscrição das cláusulas e das entidades

Entidades	Nacional	Local
21	5	16
(%)	23,81	76,19

Observamos que a pesquisa privilegiou as entidades locais (76,19%), entretanto cabe ressaltar que dentre as entidades Nacionais ocorreu o caso da Confederação Nacional dos Bancários que contemplou cerca de 120 entidades locais com o acordo efetuado, ou seja, as entidades federais também permitem experiências locais.

## **DAS ENTIDADES LOCAIS**

Distribuição por regiões das entidades locais, de acordo com o critério oficial do governo brasileiro.

<b>Entidades</b>	<b>Sul</b>	<b>Sudeste</b>	<b>Centro-Oeste</b>	<b>Norte</b>	<b>Nordeste</b>
<b>16</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>(%)</b>	<b>6,25</b>	<b>56,25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37,5</b>

Excetuando-se as entidades de abrangência nacional, constatamos que a pesquisa apontou que dentre as 16 entidades locais há ausência de exemplos localizados nas regiões Norte e Centro-oeste, curiosamente, regiões com uma concentração maior da população indígena, que não foi contemplada em acordos identificados pela pesquisa.

Contatamos, também, que as regiões Nordeste e Sudeste evidenciaram mais acordos com cláusulas abrangendo os segmentos, com 37,5% e 56,25% respectivamente.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa procurou abordar o tema de forma amostral, contando com 21 entidades sindicais diretamente citadas e mais de 120 indiretamente envolvidas com o tema igualdade de oportunidade, portanto o objetivo não foi esgotar o tema de forma censitária, mas evidenciar como é abordado o tema pelas entidades nas diversas regiões do Brasil.

O trabalho identificou diversas formas de tratamento do tema nas pautas de reivindicações: mais diretas e objetivas, assim como formas mais sutis de abordar o tema, quando notamos a existência de cláusulas específicas no primeiro caso e genéricas no segundo. Observa-se desta forma que existem diferentes caminhos utilizados para obter-se a formalização de legislação ou acordos favoráveis a igualdade de oportunidade.

A pesquisa evidencia que a luta é importante tanto a(o) trabalhador(a) do setor privado assim como para o(a) servidor(a) público(a). As demandas para políticas de igualdade de oportunidades são relevantes para todas as regiões do país e estão acontecendo de maneira mais perceptível no setor privado.

O setor público enfrenta entraves burocráticos-políticos mais difíceis para consolidar políticas de inclusão. Entretanto, mesmo nas diferentes regiões brasileiras em que são característicos, por exemplo, o autoritarismo institucional que constrange a ação sindical ou o “legalismo” de algumas instituições que se amparam na ambigüidade das leis anacrônicas e antiquadas utilizadas para perpetuar alguns segmentos da sociedade no poder, a pesquisa mostra que há soluções evidenciadas para enfrentar esses e outros problemas.

A pesquisa, enfim, apresenta caminhos para realização de um projeto por uma sociedade mais justa e igual.

## **Referências Bibliográficas**

### **Webgrafia**

Confederação Nacional do Ramo Químico - [www.cnq.org.br](http://www.cnq.org.br)

Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - [www.contec.org.br](http://www.contec.org.br)

Confederação Nacional dos Metalúrgicos - [www.cnmcut.org.br](http://www.cnmcut.org.br)

Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - [www.contaq.org.br](http://www.contaq.org.br)

Confederação Nacional dos Vigilantes e Prestadores de Serviços - [www.vigilantecntv.org.br](http://www.vigilantecntv.org.br)

Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio-Econômico - [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

Federação Nacional dos Empregados de Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares - <http://www.fenadados.org.br>

Federação Nacional dos Urbanitários - [www.fnucut.org.br](http://www.fnucut.org.br)

Federação dos Trabalhadores em empresas de correios e telégrafos e similares - [www.fentect.org.br](http://www.fentect.org.br)

Instituto Observatório Social - [www.observatoriosocial.org.br](http://www.observatoriosocial.org.br)

Instituto Sindical Interamericano pela igualdade racial - [www.inspir.org.br](http://www.inspir.org.br)

Ministério do Trabalho e Emprego – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

Organização Internacional do Trabalho - [www.oit.org.br](http://www.oit.org.br)

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de São Paulo – [www.sinsaude.sp.org.br](http://www.sinsaude.sp.org.br)