

A inserção do (a) trabalhador (a) negro (a) no Ramo Metalúrgico

24 de novembro 2015

INTRODUÇÃO

A passagem da escravidão ao trabalho assalariado é parte de um amplo processo de reestruturação econômica e social. Além da pressão externa pelo fim do regime escravocrata, as contradições vividas no país, que fomentavam as lutas populares contrárias às injustiças impostas por esse modelo – em especial os diversos levantes dos (as) negros (as) –, empurram a nação para essa transformação. A ascensão do trabalho assalariado como base da economia do Brasil manteve o processo de exclusão dos (as) negros (as) em nossa sociedade.

A abolição da escravatura não resultou apenas na transformação do trabalho, mas também na substituição do trabalhador escravo (a) - negro (a) - pelo trabalhador (a) livre - branco imigrante. Essa transição foi feita via intervenção direta e decisiva do Estado e com inspiração na ideologia racista que se consolidava – uma visão eurocêntrica e “modernizante” (THEODORO; 2008), na qual também não havia espaço para o (a) negro (a) na nova configuração da sociedade. A entrada massiva de imigrantes europeus no mercado de trabalho brasileiro deslocou a população negra para colocações subalternas, no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas, o que mais tarde se denominou como setor informal (THEODORO; 2008).

Examinando os indicadores do mercado de trabalho, observa-se que alguns aspectos das desigualdades raciais e da discriminação de gênero se cruzam e se potencializam. A situação da mulher negra evidencia essa dupla discriminação. O trabalho de negros (as) e de mulheres é menos valorizado social e economicamente. Isso está na base do preconceito que afeta a sua inserção no mercado de trabalho, como a suposta “falta de competência” para determinados tipos de trabalho, ou uma delimitação rígida do que seriam trabalhos próprios para mulheres e para homens, próprios para negros e próprios para brancos (SOARES, 2000).

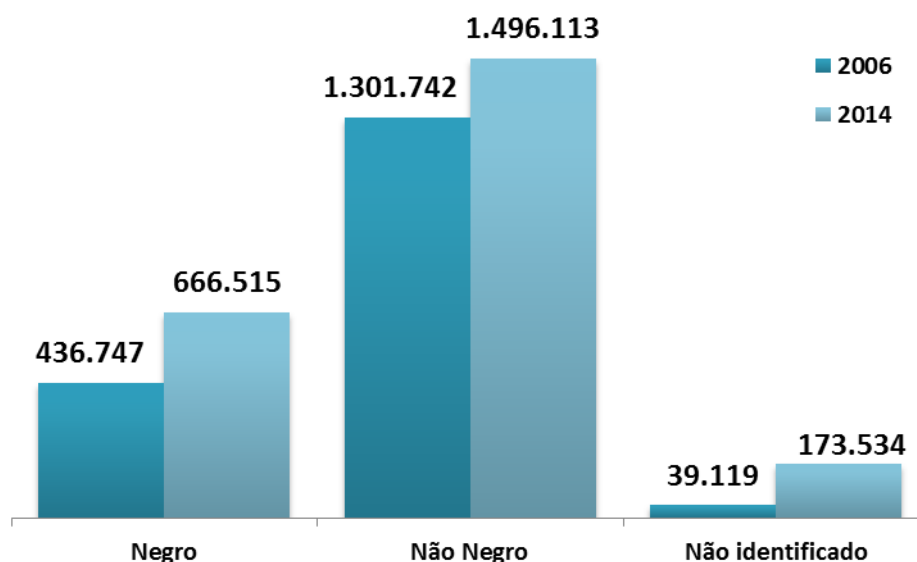
Apesar de a população negra ser maioria no Brasil¹, será visto neste estudo, com os dados do emprego metalúrgico (pelo recorte étnico), que os (as) negros (as) ainda possuem dificuldades de inserção no mercado de trabalho, com uma menor participação e remuneração, bem como as ações tomadas pelos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho para mitigar essas distorções históricas.

¹ Em oito anos, a população negra (pretos e pardos) no país cresceu 4,1 pontos percentuais, passando de 49,5% do total de brasileiros (as) em 2006 para 53,6% em 2014, segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD).

O (A) TRABALHADOR (A) NEGRO (A) NO RAMO METALÚRGICO

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no Ramo Metalúrgico o número de negros² (as) apresentou um crescimento de 52,6% entre 2006 e 2014, saindo de pouco mais 436 mil para mais de 666 mil trabalhadores (as), conforme o Gráfico 1. Estima-se que a participação dos (as) negros (as) metalúrgicos (as) é de 28,5% no total de trabalhadores (as) do ramo no Brasil. Em 2006 a participação era de 24,6%.

GRÁFICO 1
Distribuição dos (as) metalúrgicos (as) segundo raça/cor
Brasil, dez/2006 e dez/2014



Fonte: RAIS/MTE.
 Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Interessante notar que, para o mesmo período, o número de trabalhadores (as) não identificados (as) saiu de 2,2% em 2006, para 7,4% em 2014 (sabendo-se que tudo aquilo que não se tem informação bem definida não precisa ter intervenções que mudem a realidade observada; ou seja, quando não se sabe quantos são, onde estão, quantas mulheres e jovens são, não se faz, ou pelo menos não de forma adequada, políticas que olhem para essa população).

De acordo com os dados relativos a 2014, percebe-se que participação dos (as) metalúrgicos (as) negros (as) é maior que a de não negros (as) na maioria das regiões e

² São considerados negros os classificados como pretos e pardos, e não negros as demais etnias segundo classificação do IBGE, mais informações:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>

estados do Brasil, exceto no Sudeste e no Sul. A Região Norte tem a maior participação, com 80,2% dos (as) negros (as), seguida pelo Nordeste com 64,1%. Destaque para o estado do Amazonas - que tem 79,9% do emprego metalúrgico da região Norte - onde a participação do (a) negro (a) é de 83,3% do total da categoria metalúrgica.

Ainda de acordo com os dados de 2014, no outro oposto, as regiões com menor participação de negros (as) na categoria são o Sul, com 9,1%, seguido pelo Sudeste, com 28,2%. Em São Paulo, a presença dos (as) metalúrgicos (as) negros (as) é de 21,4% e os demais estados do Sudeste têm uma participação acima de 41,0%. No Sul, Santa Catarina tem a menor participação, com 7,4% dos (as) metalúrgicos (as) negros.

Vale lembrar que as regiões Sudeste e Sul concentram mais de 86,9% de todos (as) os (as) metalúrgicos (as) do Brasil e que apenas São Paulo concentra 42,8% desse total. Dessa forma, embora a participação dos (as) negros (as) seja baixa em números relativos, essas duas regiões concentram 69,2% das (os) negras (os): 461.418 trabalhadores (as) negras (os), de um total de 666.515. Por conta disso, a participação nacional do (a) negro metalúrgico (a) na categoria se mantém em 28,5%.

TABELA 1
Distribuição dos (as) metalúrgicos (as) segundo raça/cor por região e UF
Brasil, dez/2006 e dez/2014

Região / UF	2006			2014		
	Negro (a)	Não Negro (a)	Não identificado (a)	Negro (a)	Não Negro (a)	Não identificado (a)
Centro Oeste	37,05%	58,51%	4,44%	48,38%	38,25%	13,37%
DF	37,72%	59,31%	2,97%	43,90%	49,03%	7,07%
GO	34,45%	62,32%	3,24%	47,35%	42,76%	9,89%
MS	27,65%	63,70%	8,64%	50,27%	31,76%	17,97%
MT	53,40%	40,93%	5,67%	52,96%	22,28%	24,75%
Nordeste	60,55%	31,72%	7,72%	64,15%	22,82%	13,03%
AL	68,12%	27,02%	4,87%	60,98%	17,48%	21,54%
BA	61,05%	23,43%	15,51%	61,12%	16,59%	22,29%
CE	69,16%	28,24%	2,60%	76,49%	19,12%	4,39%
MA	76,80%	22,62%	0,59%	74,32%	20,61%	5,07%
PB	46,43%	51,17%	2,40%	49,31%	39,77%	10,92%
PE	47,74%	50,65%	1,61%	57,89%	30,62%	11,49%
PI	79,25%	19,24%	1,52%	80,64%	15,35%	4,00%
RN	39,20%	32,92%	27,87%	43,71%	37,35%	18,94%
SE	65,61%	31,44%	2,95%	66,49%	22,86%	10,65%

(Continua)

TABELA 1 (Continuação)
Distribuição dos (as) metalúrgicos (as) segundo raça/cor por região e UF
Brasil, dez/2006 e dez/2014

Região / UF	2006			2014		
	Negro (a)	Não Negro (a)	Não identificado (a)	Negro (a)	Não Negro (a)	Não identificado (a)
Norte	73,38%	24,40%	2,23%	80,16%	15,42%	4,42%
AC	65,04%	30,83%	4,14%	56,99%	9,41%	33,60%
AM	76,47%	21,54%	1,99%	83,29%	13,40%	3,31%
AP	73,98%	25,65%	0,37%	90,56%	7,83%	1,61%
PA	58,82%	37,72%	3,46%	72,60%	24,59%	2,81%
RO	48,46%	48,91%	2,63%	44,23%	25,86%	29,91%
RR	81,58%	18,42%	0,00%	69,39%	23,13%	7,48%
TO	62,39%	32,94%	4,66%	65,56%	14,24%	20,20%
Sudeste	24,47%	73,85%	1,68%	28,22%	66,01%	5,77%
ES	54,00%	44,55%	1,44%	54,26%	38,63%	7,11%
MG	40,02%	58,66%	1,32%	41,43%	51,41%	7,16%
RJ	37,87%	61,12%	1,00%	44,51%	52,03%	3,45%
SP	18,17%	79,97%	1,86%	21,43%	72,86%	5,72%
Sul	6,67%	90,87%	2,46%	9,10%	80,73%	10,16%
PR	10,37%	87,25%	2,38%	13,09%	75,29%	11,62%
RS	5,64%	92,41%	1,95%	7,45%	85,17%	7,38%
SC	4,51%	92,18%	3,32%	7,61%	79,85%	12,54%
BRASIL	24,57%	73,23%	2,20%	28,53%	64,04%	7,43%

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Segundo a divisão adotada pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT), a participação do (a) metalúrgico (a) negro (o) é maior no segmento Outros Materiais de Transporte (que produzem em sua maioria motocicletas, veículos ferroviários e suas partes etc.), com 53,0%, seguido pelo segmento Naval, com 52,3%, segundo dados de 2014 (Tabela 2). Estes dois setores apresentam muitas dificuldades referentes às condições de trabalho, tendo como exemplo altos índices de rotatividade e baixas remunerações.

Os segmentos com menor participação de mão de obra negra são o Aeroespacial, com 12,4%, seguido pelo Automotivo, com 23,8%. Vale destacar que as condições de trabalho nesses dois últimos são inversas aos dois primeiros: eles apresentam os maiores salários e os menores índices de rotatividade do ramo metalúrgico. Em 2006, a participação da mão de obra negra era maior nos mesmos segmentos, sendo de 51,6% no Naval e de 50,9% no de Outros Materiais de Transporte.

Os segmentos que mais puxaram o crescimento de 2006 para 2014 foram o Eletroeletrônico (4,4%), Siderurgia e Metalurgia Básica (4,2%), Automotivo (3,5%) e Bens de Capital Mecânico (3,4%).

TABELA 2
Distribuição dos (as) metalúrgicos (as) segundo raça/cor por setor
Brasil, dez/2006 e dez/2014

Segmentos	2006			2014		
	Negro (a)	Não negro (a)	Não identificado (a)	Negro (a)	Não negro (a)	Não identificado (a)
Aeroespacial e Defesa	11,55%	88,40%	0,04%	12,40%	84,86%	2,74%
Automotivo	20,25%	76,37%	3,38%	23,76%	69,08%	7,16%
Bens de Capital Mecânico	20,75%	76,94%	2,30%	24,11%	67,48%	8,42%
Eletroeletrônico	26,10%	72,16%	1,74%	30,51%	62,40%	7,09%
Naval	51,60%	47,66%	0,74%	52,27%	42,96%	4,77%
Outros materiais transportes	50,86%	47,44%	1,70%	53,03%	44,15%	2,82%
Siderurgia e metalurgia básica	27,06%	71,10%	1,84%	31,30%	60,95%	7,75%
Ramo Metalúrgico	24,57%	73,23%	2,20%	28,53%	64,04%	7,43%

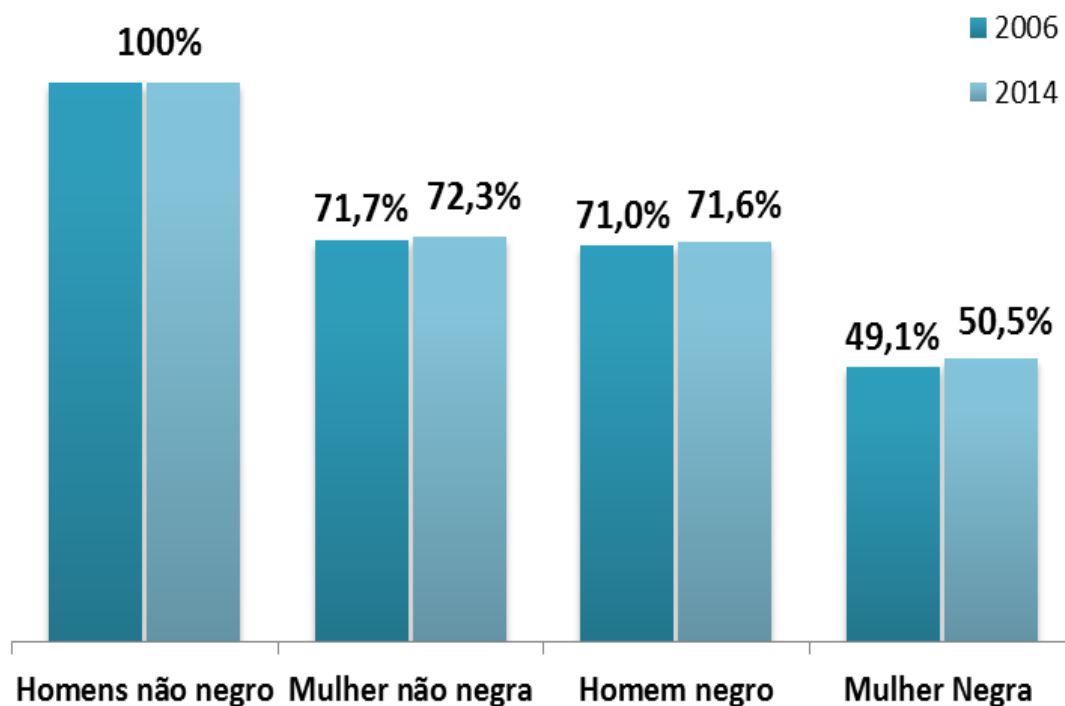
Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

A remuneração média de 2014 do (a) metalúrgico (a) negro (a) é menor do que a do (a) não negro (a): estes recebem 71,7% da remuneração dos não negros (Tabela 3). Ao olhar essa distribuição também por gênero, as desigualdades são ampliadas.

O Gráfico 2 apresenta a diferença salarial, adotando como 100% a remuneração média do homem não negro. Em 2014, a mulher não-negra recebe 72,3% da remuneração do primeiro. Já o homem negro recebe 71,6% e, por último, a mulher negra recebe 50,5%, metade da remuneração do homem não negro. Apesar do pequeno avanço em comparação a 2006, a estrutura permanece a mesma para o período.

GRÁFICO 2
Distribuição dos (as) metalúrgicos (as) segundo
raça/cor, sexo e remuneração média
Brasil, dez/06 e dez/14



Fonte: RAIS/MTE.
 Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Quando se compara a remuneração média por região, o quadro se aprofunda, visto a existência desse problema no país, com regiões ganhando bem menos que outras, mesmo considerando o custo de vida específico de cada estado.

O Nordeste e o Centro Oeste são as duas regiões que apresentam maior diferença de renda: na primeira, a remuneração dos (as) negros (as), levando em consideração a aos metalúrgicos (as) não negros (as) como 100%, chega a ser 67,9%, ou seja, se um metalúrgico (a) não negro (a) recebe R\$ 1.000,00, o metalúrgico (a) negro (a) recebe R\$ 679,00. No Centro Oeste recebe 79,8% da remuneração do não negro. Vale lembrar que é a região do Nordeste está entre as com maior participação dos (as) negros (as) conforme dados de 2014.

TABELA 3
Diferenças salariais segundo raça/cor, sexo por região
Brasil, dez/06 e dez/14

Região	Diferenças salariais	2006	2014
Centro Oeste	Negros (as)/Não Negros (as)	77,45%	79,85%
	Mulher não negra/homem não negro	77,49%	81,63%
	Homem negro/Homem não negro	77,00%	79,41%
	Mulher negra/Homem não negro	61,32%	65,15%

Região	Diferenças salariais	2006	2014
Nordeste	Negros (as)/Não Negros (as)	69,83%	67,92%
	Mulher não negra/homem não negro	73,52%	83,08%
	Homem negro/Homem não negro	68,64%	68,58%
	Mulher negra/Homem não negro	53,74%	52,03%
Norte	Negros (as)/Não Negros (as)	71,68%	70,90%
	Mulher não negra/homem não negro	53,88%	62,62%
	Homem negro/Homem não negro	69,33%	69,33%
Sudeste	Negros (as)/Não Negros (as)	69,57%	71,90%
	Mulher não negra/homem não negro	71,27%	73,49%
	Homem negro/Homem não negro	68,92%	71,52%
Sul	Negros (as)/Não Negros (as)	77,08%	78,52%
	Mulher não negra/homem não negro	74,92%	70,48%
	Homem negro/Homem não negro	76,10%	77,90%
BRASIL	Negros (as)/Não Negros (as)	71,03%	71,75%
	Mulher não negra/homem não negro	71,68%	72,27%
	Homem negro/Homem não negro	70,98%	71,59%
	Mulher negra/Homem não negro	49,14%	50,51%

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Nota: Considera-se a remuneração média

Quando analisado por segmentos, as menores diferenças de remuneração estão no Outros Materiais de Transporte e Siderurgia Metalurgia Básica, onde o homem negro comparado ao homem não negro recebe 83,7% e 81,1% do salário desse último em cada segmento que possuem uma das maiores participações de negros (as) e uma das remunerações mais baixas da categoria. As maiores diferenças salariais estão no segmento Aeroespacial e no Eletroeletrônico, recebendo 52,6% do salário dos não negros no primeiro e 63,3% no Eletroeletrônico. Estes segmentos possuem uma característica de serem mais intensivos em tecnologia.

Ao analisar a remuneração da mulher negra em relação ao homem não negro, as maiores diferenças estão no segmento Aeroespacial e Defesa e no Automotivo, onde recebe 38,8% do salário do não negro e 43,9% no segundo segmento. As menores diferenças estão nos segmentos Naval e Outros Materiais de Transporte, como destacado na tabela a seguir.

TABELA 4
Diferenças salariais segundo raça/cor, sexo por segmento
Brasil, dez/14

Segmentos	Mulheres	Homens	Relações salariais		
Aeroespacial e Defesa	R\$ 4.737,99	R\$ 6.249,29	Homens e Mulheres 75,82%		
Negra/o	R\$ 2.606,95	R\$ 3.537,60	Homem Negro e Não Negro 52,61%		
Não Negra/o	R\$ 5.093,15	R\$ 6.724,56	Mulher Negra e Homem Negro 73,69%		
Não identificado	R\$ 2.420,40	R\$ 4.083,81	Mulher Negra e Homem Não Negro 38,77%		
Automotivo	R\$ 2.747,99	R\$ 3.924,24	Homens e Mulheres 70,03%		
Negra/o	R\$ 1.853,66	R\$ 2.960,94	Negros e Não Negros 70,06%		
Não Negra/o	R\$ 3.041,99	R\$ 4.226,38	Mulher Negra e Homem Negro 62,60%		
Não identificado	R\$ 2.904,97	R\$ 4.205,71	Mulher Negra e Homem Não Negro 43,86%		
Bens de Capital Mecânico	R\$ 2.484,08	R\$ 3.137,62	Homens e Mulheres 79,17%		
Negra/o	R\$ 1.912,68	R\$ 2.485,69	Negros e Não Negros 72,04%		
Não Negra/o	R\$ 2.690,30	R\$ 3.450,52	Mulher Negra e Homem Negro 76,95%		
Não identificado	R\$ 2.122,86	R\$ 2.566,87	Mulher Negra e Homem Não Negro 55,43%		
Eletroeletrônico	R\$ 2.049,22	R\$ 3.250,36	Homens e Mulheres 63,05%		
Negra/o	R\$ 1.643,16	R\$ 2.363,27	Negros e Não Negros 63,28%		
Não Negra/o	R\$ 2.282,34	R\$ 3.734,62	Mulher Negra e Homem Negro 69,53%		
Não identificado	R\$ 1.863,05	R\$ 2.667,37	Mulher Negra e Homem Não Negro 44,00%		
Naval	R\$ 3.270,31	R\$ 3.647,20	Homens e Mulheres 89,67%		
Negra/o	R\$ 2.887,24	R\$ 3.111,29	Negros e Não Negros 72,01%		
Não Negra/o	R\$ 3.639,00	R\$ 4.320,76	Mulher Negra e Homem Negro 92,80%		
Não identificado	R\$ 2.283,81	R\$ 3.800,20	Mulher Negra e Homem Não Negro 66,82%		
Outros materiais de transportes	R\$ 2.386,39	R\$ 3.332,33	Homens e Mulheres 71,61%		
Negra/o	R\$ 2.365,94	R\$ 3.048,20	Negros e Não Negros 83,72%		
Não Negra/o	R\$ 2.411,32	R\$ 3.641,03	Mulher Negra e Homem Negro 77,62%		
Não identificado	R\$ 2.249,25	R\$ 4.282,65	Mulher Negra e Homem Não Negro 64,98%		
Siderurgia e metalurgia básica	R\$ 2.132,58	R\$ 2.613,03	Homens e Mulheres 81,61%		
Negra/o	R\$ 1.829,25	R\$ 2.327,19	Negros e Não Negros 82,07%		
Não Negra/o	R\$ 2.292,84	R\$ 2.835,74	Mulher Negra e Homem Negro 78,60%		
Não identificado	R\$ 1.730,61	R\$ 2.084,42	Mulher Negra e Homem Não Negro 64,51%		

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Ainda sobre a remuneração média, ao analisar a ocupação exercida, observa-se que essa diferença permanece mesmo quando metalúrgicos (as) negros (as) e não negros (as) ocupam o mesmo cargo na mesma jornada de trabalho³. Das 15 ocupações observadas, que equivalem a 37,8% do total de metalúrgicos (as), em todas as

³ Foi considerada a jornada de 44 horas semanais. 84,1% de todos (as) metalúrgicos (as) têm essa jornada de trabalho.

ocupações a remuneração dos (as) negros (as) é menor que a dos não negros (as). Na ocupação onde está a maior parte dos metalúrgicos (as), *Alimentadores de linha de produção*, a diferença salarial mais que triplicou entre 2006 e 2014, em 2006 os (as) negros (as) nesta ocupação recebiam 7,5% menos que os (as) não negros (as), em 2014 essa diferença subiu para 25,8% aproximadamente. As duas ocupações na área administrativa (Auxiliar de escritório em geral e Assistente administrativo) tiveram redução na diferença salarial, para o mesmo período.

TABELA 5
Diferenças salariais segundo raça/cor por ocupação
Brasil, dez/06 e dez/14

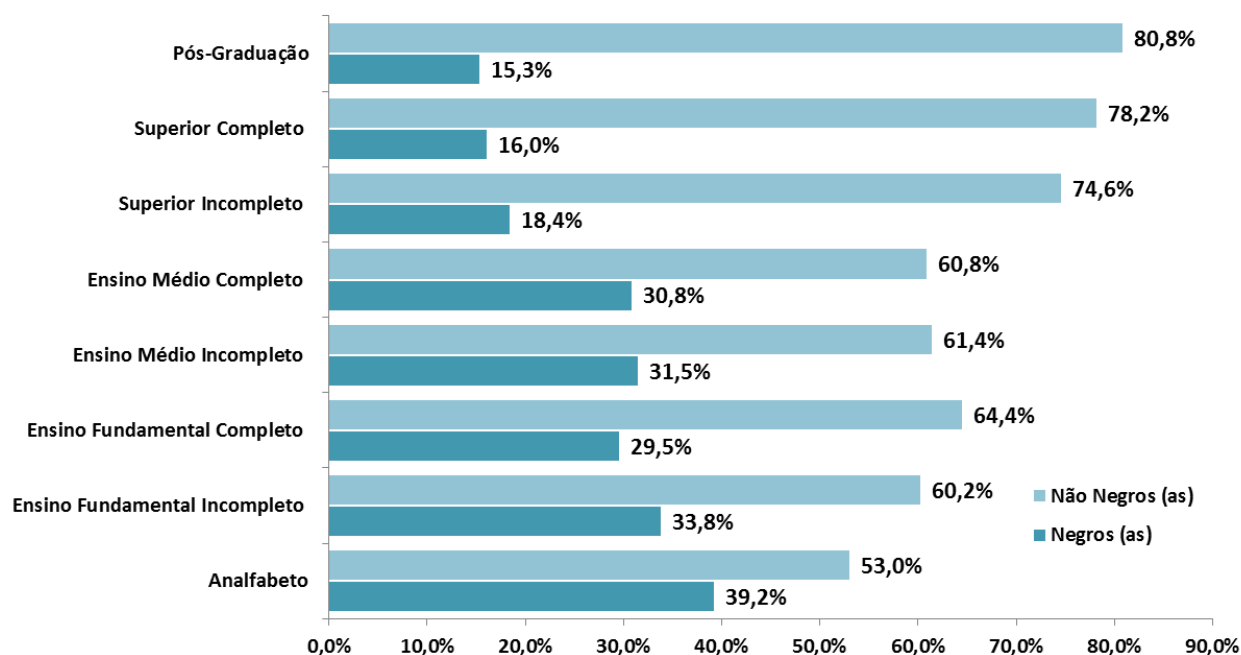
2006	
Ocupação	Diferença Salarial
Alimentador de Linha de Produção	-7,49%
Operador de Maquinas-Ferramenta Convencionais	-7,68%
Soldador	-3,26%
Auxiliar de Escritório em Geral	-15,07%
Operador de Maquinas Operatrizes	-12,52%
Operador de Maquinas Fixas em Geral	-7,72%
Mecânico de Manutenção de Maquinas em Geral	-16,69%
Almoxarife	-7,24%
Inspetor de Qualidade	-13,68%
Serralheiro	-13,73%
Montador de Veículos (Linha de Montagem)	29,28%
Assistente Administrativo	-14,88%
Montador de Equipamentos Eletrônicos	-12,35%
Montador de Maquinas Motores e Acessórios	-8,61%
Ferramenteiro	-3,26%
2014	
Ocupação	Diferença Salarial
Alimentador de Linha de Produção	-25,76%
Soldador	-7,05%
Operador de Maquinas-Ferramenta Convencionais	-3,38%
Auxiliar de Escritório em Geral	-12,57%
Almoxarife	-12,74%
Assistente Administrativo	-10,11%
Serralheiro	-13,70%
Operador de Maquinas Operatrizes	-12,77%
Mecânico de Manutenção de Maquinas em Geral	-13,76%
Inspetor de Qualidade	-13,99%
Operador de Maquinas Fixas, em Geral	-12,87%
Montador de Estruturas Metálicas	-12,03%
Operador de Linha de Montagem (Aparelhos Eletrônicos)	-12,84%
Caldeireiro (Chapas de Ferro e Aço)	0,91%
Montador de Maquinas	-5,42%

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

À medida que aumenta o grau de escolaridade, a participação dos (as) metalúrgicos (as) negros (as) no mercado de trabalho vai diminuindo, partindo de uma participação de 39,2% para os (as) trabalhadores (as) classificados como analfabetos (as) até uma participação de 15,3% para os trabalhadores (as) com algum tipo de pós-graduação (mestrado ou doutorado), segundo dados de 2014.

GRÁFICO 3
Distribuição dos (as) metalúrgicos (as) segundo raça/cor e escolaridade
Brasil, dez/14

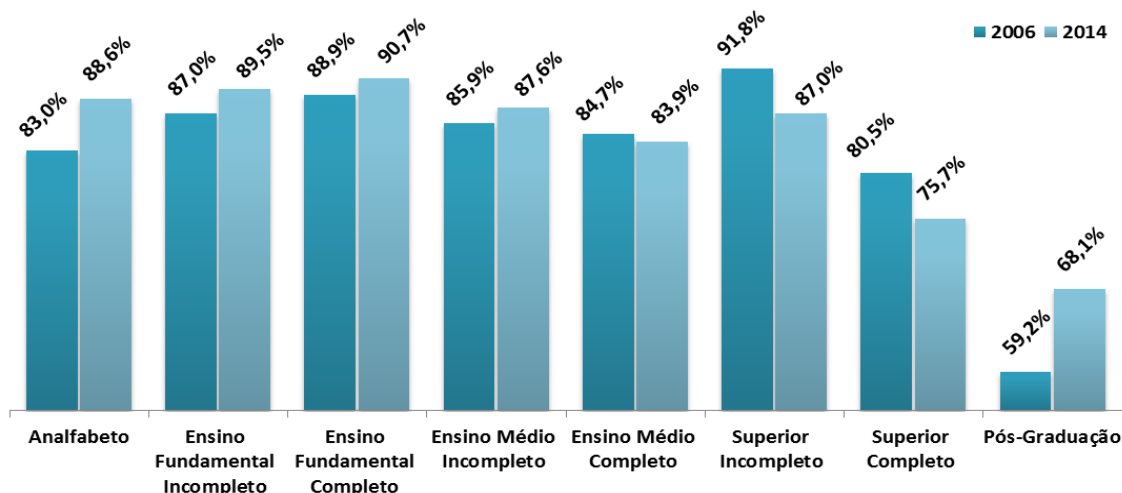


Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

Quando é analisada a remuneração média para mesma jornada de 44 horas semanais de trabalho, constata-se que, conforme aumenta o tempo de estudo, uma certa estabilidade na diferença salarial, com uma melhoria nos índices observados do ano de 2006 para 2014. Contudo, entre os (as) metalúrgicos (as) que tem ensino superior completo e pós-graduação a diferença se aprofunda, indicando que ter mais tempo de estudo não mitiga as desigualdades analisadas. Na comparação entre os analfabetos, os (as) negros (as) recebiam 83,0% dos não negros (as) em 2006; já em 2014 passaram a receber 88,0%. Entre os (as) metalúrgicos (as) com Ensino Superior completo, os (as) negros (as) recebiam 80,5% dos (as) não negros (as), em 2006, enquanto em 2014 os (as) negros (as) recebiam apenas 75,7% dos (as) não negros (as), como mostra o gráfico abaixo.

GRÁFICO 4
Remuneração média dos (as) metalúrgicos (as) negros (as) por escolaridade comparados aos não negros (base = 100) - Brasil, dez/06 e dez/14



Fonte: RAIS/MTE.
 Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

A desigualdade salarial entre negros (as) e não negros (as) faz com que os (as) negros (as) trabalhem "de graça" desde o dia 20 de setembro⁴; já que os negros (as) recebem 28,2% a menos; mas trabalham o mesmo número de dias por ano. As mulheres negras só recebem pelo trabalho 184 dias em comparação aos homens não negros, ou seja, a outra metade do ano trabalha "sem receber nada".

Por fim, ao analisar a taxa de rotatividade descontada⁵, que tem como objetivo captar a substituição do ocupante de um posto de trabalho por outro, a demissão seguida da admissão, vê-se que o índice para os (as) metalúrgicos (as) negros (as) é maior que dos (as) não negros (as). Em 2014, enquanto que para estes últimos o índice é de 30,5% (isso significa que para cada 10 postos de trabalho gerados, 3 foram para substituir trabalhadores demitidos), entre os (as) negros (as) é de 41,3%. No Brasil a rotatividade, que já é alta, tem um impacto muito maior entre os (as) negros (as).

⁴ Para chegar a esse resultado, calculamos o quanto representaria em dias a diferença salarial entre negros (as) e não negros (as), como foi feito no seguinte estudo: http://www.brasilpost.com.br/2015/11/11/desigualdade-salarial-mulher-brasil_n_8531586.html?ncid=fcbklnkbrhpmg00000004

⁵ Taxa que exclui as demissões a pedido, morte, aposentadoria e transferências.

AÇÃO SINDICAL – CLÁUSULAS NEGOCIADAS

Na luta por acabar com as desigualdades no mundo do trabalho, muitas ações são feitas pelas entidades sindicais, tanto na luta cotidiana dos trabalhadores (as), como em lutas mais gerais que englobam um conjunto maior de setores da sociedade. Nesse estudo nos atentaremos para um desses momentos da luta, que são as negociações coletivas de trabalho (seja acordos coletivos de trabalho por empresa, ou convenções coletivas de trabalho por grupos e categorias), a partir da análise de cláusulas conquistadas nesses acordos que dizem respeito a questão do (a) negro (a) trabalhador (a).

Analisando as garantias relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho no Brasil, nos anos de 2006 a 2014⁶, nota-se um crescimento (66,67%) das cláusulas que abordam o tema, que eram 21, em 2006, e passaram para 35, em 2014. As cláusulas tratam das seguintes questões: combate à discriminação; igualdade de oportunidade; isonomia salarial, saúde e ações afirmativas.

Foram consideradas cláusulas de combate à discriminação aquelas que em seu teor condenavam, orientavam e promoviam conscientização através de estudos, seminários, campanhas, bem como as que tratavam das ações a serem tomadas em casos de discriminação. Por igualdade de oportunidade, entendem-se as cláusulas que reconhecem o tratamento igualitário na concorrência entre candidatos na admissão, promoção ou preenchimento de vagas internas. São classificadas como cláusulas que garantem isonomia salarial as que proíbem qualquer tipo de diferença salarial para o mesmo cargo e jornada de trabalho. Por fim, são consideradas ações afirmativas as cláusulas com o objetivo de corrigir desigualdades presentes na sociedade, acumuladas ao longo dos anos.

Em 2006, do total de cláusulas, sete abordavam a temática do combate à discriminação; dez a questão da igualdade de oportunidade; seis eram sobre isonomia salarial; uma sobre saúde e apenas uma era de ação afirmativa (ressaltando que uma cláusula pode tratar de mais de um tema e pode abranger mais que um grupo a ser contemplado - como gênero, geração, orientação sexual ou opção religiosa). Apenas três cláusulas tratavam unicamente do tema racial, com destaque para a cláusula da COPASA/MG que é uma ação afirmativa que concede em caso de empate no processo seletivo interno para cargos de confiança, em que concorram mulheres e negros, o acréscimo de dois pontos no total de pontos obtidos por estes empregados na avaliação.

Entre os metalúrgicos, apenas os de Belo Horizonte/MG tinham cláusulas relacionadas à igualdade racial, uma que tratava da igualdade de oportunidade e outra

⁶ A base utilizada para a realização desse estudo foi o SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. O SACC-DIEESE trabalha com um painel de acompanhamento de 309 negociações no Brasil.

que abrangia tanto a questão da isonomia salarial com a questão da igualdade de oportunidade.

Já em 2014, 13 se mantiveram do ano de 2006, três eram cláusulas que apareceram em 2006, mas que tiveram seu texto alterado; outras três também já haviam aparecido 2006 e tiveram seu conteúdo ampliado e 16 eram novas, somando assim as 35 cláusulas. Dessas, 11 eram de combate à discriminação, 21 abordavam a igualdade salarial, seis tratavam da isonomia salarial, duas eram ações afirmativas e uma era sobre saúde do trabalhador. Reiterando o que foi dito anteriormente, a mesma cláusula pode abordar mais de uma temática aqui elencada e contemplar mais de uma minoria.

Nas cláusulas de combate à discriminação, nota-se uma melhora em seu conteúdo com um detalhamento maior das ações a serem tomadas, na linha de orientação ao combate a discriminação se prevê, por exemplo, a organização de seminários (Acordo coletivo da DATAPREV) e estudos (Acordo coletivo dos CORREIOS).

Também aparece com maior frequência nas redações as providências que devem ser tomadas nos casos de discriminação, como denúncias e punições. Em 2014, dentre os acordos acompanhados pelo SACC, aparecem oito cláusulas nas convenções dos metalúrgicos, sendo que 6 tratam exclusivamente de igualdade de oportunidade e duas tanto de igualdade de oportunidade como de isonomia salarial.

Quanto às ações afirmativas, a cláusula da COPASA/MG teve seu texto alterado tirando a especificação de como seria dada a preferência no processo seletivos internos, ficando assim: “por mútuo acordo entre as partes, a COPASA/MG dará preferência, em caso de empate nos Processos Seletivos Internos às candidatas do sexo feminino e candidato (a)s negro (a)s, nesta ordem”. E a convenção coletiva dos CORREIOS acrescenta uma cláusula garantindo 20% de reserva de vagas para negros nos concurso públicos.

CONCLUSÃO

Em síntese, a partir dos dados coletados e apresentados, apesar da participação dos (as) negro (as) ter crescido entre 2006 e 2014, a maioria das desigualdades persistem entre esses anos de comparação, mostrando que ainda há muito que enfrentar.

Nota-se, em 2014, uma desigualdade nas relações de trabalho entre os (as) metalúrgicos (as) negros (as) e não negros (as), evidenciada na maior participação nos segmentos com as condições de trabalho piores (Outros Materiais de Transporte e Naval), atingidos pela rotatividade destes, como apresentado no estudo. A remuneração menor vai de 71,6% (comparando o metalúrgico negro com o metalúrgico não negro) até 50,5%, quando se compara o salário da metalúrgica negra ao do metalúrgico não negro.

A escolaridade baixa pode ser explicada sob diferentes aspectos, mas a hipótese mais justa é a dívida histórica que o país tem com os (as) negros (as), mostrando que a superação da discriminação não se dá apenas na teoria, mas em políticas concretas que possibilitem o acesso e a permanência na educação. Contudo, ao comparar os dois grupos - negros (as) e não negros (as) - com o mesmo tempo de estudo, ocupação e mesma jornada, ainda assim a diferença na remuneração permanece ou até mesmo se agrava com a maior escolaridade.

É importante ressaltar o crescimento de cláusulas existentes nos acordos e convenções coletivas do trabalho que tratam da inserção do (a) trabalhador (a) negro (a), saltando de 21 cláusulas para 35, crescimento de 66,7%. Embora a maioria trate de forma geral o tema, englobando diversos outros grupos, observa-se um maior detalhamento em algumas delas, tentando atingir o problema direto da desigualdade existente, mas deixando presente que ainda há muito a ser feito, desde a luta contra a discriminação até a isonomia salarial e ações afirmativas.

QUADRO 1 **Perfil dos (as) metalúrgicos (as) negros (as)** **Brasil, dez/14**

- **666.515** é o número de negros no ramo;
- **28,5%** é participação dos (as) negros (as) no ramo;
- **118.604** é o número de mulheres negras;
- **5,1%** é a participação das mulheres negras no ramo;
- **59,7%** têm ensino médio completo;
- **41,3%** é a taxa de rotatividade descontada;
- **80,2%** dos trabalhadores (as) do Norte são negros (as);
- **53,0%** dos (as) trabalhadores (as) do segmento de Outros materiais de transporte são negros;
- **R\$ 2.423,83** é remuneração média dos negros (as).

Fonte: RAIS/MTE.

Elaboração: DIEESE CNM/CUT – FEM-CUT/SP.

ANEXOS

TABELA 6
Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho
Brasil, 2006

Classificação	Cláusula	Categoria
Combate à discriminação	As partes ajustam e entre si a constituição da comissão Bipartite que desenvolverá campanha 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.	Bancários (nacional)
Igualdade de oportunidade	As Entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho, reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidade para todos no acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, independente de sexo, origem, raça/ cor, estado civil ou situação familiar.	Comércio Lojista (Salvador/BA)
Igualdade de oportunidade	As entidades subscritoras dessa Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e incentivam a igualdade de oportunidades para todos, no acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção, independente do sexo, origem, raça/ cor, estado civil, religião e situação familiar.	Comércio Supermercados (Salvador/ BA)
Igualdade de oportunidade; Isonomia salarial	Fica proibida a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios na admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.	Comércio Varejista (Caxias do Sul/RS)
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.	Construção e Mobiliário (Bahia)
Combate à discriminação	A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A ECT apurará os casos de discriminação racial no âmbito da Empresa, e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados. A denúncia aqui referida deverá ser dirigida por escrito à área das Relações Sindicais e do Trabalho, para análise e encaminhamento.	CORREIOS (nacional)
Combate à discriminação	A Celesc, por meio da Direção de Gestão Corporativa, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas com o assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião e ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.	Eletricitários CELESC (Santa Catarina)

(Continua)

TABELA 6 (continuação)
Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho
Brasil, 2006

Igualdade de oportunidade; Combate à discriminação	A COELBA reitera o seu compromisso de cumprir o quanto disposto no seu Código de Ética, especificamente a cláusula a seguir transcrita: "Princípio de não discriminação e igualdade de oportunidades: "ACOELBA respeita e promove a não discriminação por razão de raça, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais. "A COELBA rechaça qualquer manifestação de perseguição - física, sexual, psicológica, moral ou outra - e de abuso de autoridade no trabalho ou quaisquer outras condutas que gerem um ambiente intimidativo ou ofensivo aos direitos pessoais de seus profissionais".	Eletricitários COELBA (Bahia)
Combate à discriminação	As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de recursos humanos, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.	ELETROBRÁS
Igualdade de oportunidade; Isonomia Salarial	Atendida a binacionalidade da Entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a igualdade de tratamento entre os empregados da ITAPU Binacional, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião, estado civil, nem preferências políticas ou sindicais, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.	Eletricitários ITAIPU (Foz do Iguaçu/ PR)
Igualdade de oportunidade; Isonomia salarial	A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.	Metalúrgicos (Belo Horizonte/MG)
Igualdade de oportunidade	Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos. As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça/cor, idade, estado civil e condições familiares.	Metalúrgicos (Belo Horizonte/MG)
Igualdade de oportunidade	As empresas ratificam seu compromisso da legislação relativas a quaisquer discriminações relativas a sexo, idade, cor, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão com o para preenchimentos de cargos.	Plásticos (Bahia)
Ação Afirmativa	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 dois pontos, que deverão ser somados ao total de pontos obtidos por estes empregados na avaliação.	Purificação e Distribuição de Água COPASA (Minas Gerais)

(Continua)

TABELA 6 (continuação)
Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho
Brasil, 2006

Combate à discriminação	A CBTU garantirá atitudes positivas entre seus empregados no sentido de evitar prática de quaisquer atos discriminatórios e de assédio sexual ou moral.	Transporte CBTU
Combate à discriminação	As empresas não admitirão distinções de qualquer natureza, em especial as que se referem à raça, crença religiosa ou sexo.	Gráficos (São Paulo)
Isonomia salarial	Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, raça, nacionalidade ou idade, conforme previsto no Artigo 461 da CLT e no Artigo 7 § XXX da CF.	Processamento de Dados (São Paulo)
Isonomia salarial	Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor/ raça, idade ou estado civil. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.	Químicos (ABC/SP)
Isonomia salarial	Proibição de diferenças de salários, de exercícios de funções e de critérios da admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.	Rurais (São Paulo)
Saúde	De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos exames periódicos os de câncer de mama, câncer uterino, câncer de próstata e câncer de pele para os empregados sujeitos a atividades com constante exposição ao sol, e anemia falciforme, para os empregados afrodescendentes.	CORREIOS (nacional)
Igualdade de Oportunidade	A EC T garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando, o percentual de 10% dos cargos destinados aos deficientes físicos.	CORREIOS (nacional)

Fonte: SAAC-DIEESE

Elaboração: Subseção CNM/CUT e FEM-CUT/SP.

**TABELA 7 - Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho (exceto as repetidas em 2006)
Brasil, 2014**

Classificação	Cláusula	Categoria
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.	Construção Civil (Candeias/BA)
Combate à discriminação	A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A ECT apurará os casos de discriminação racial no âmbito da Empresa, e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados. A denúncia aqui referida deverá ser dirigida por escrito à área das Relações Sindicais e do Trabalho, para análise e encaminhamento. A ECT se compromete a realizar campanhas constantes de conscientização e de enfrentamento a todas as formas de discriminação racial. A ECT desenvolverá estudos com a finalidade de inserir percentuais de reserva de vagas de bolsas de estudos para Mulheres, Negros e Indígenas. Serão promovidas ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente no âmbito da consciência negra. A ECT fará levantamento de informações relativas à cor ou à raça de seus empregados (as) e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes.	CORREIOS (nacional)
Ação Afirmativa	A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% (dez por cento) das vagas destinadas as pessoas com deficiência e 20% (vinte por cento) de reserva de vagas para negros.	CORREIOS (nacional)
Combate à discriminação	De denúncias de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, serão encaminhadas à Diretoria de Gestão Corporativa, com conhecimento da INTERCEL para abertura de procedimentos investigatórios junto ao comitê de ética, que em 30 dias emitirá relatório conclusivo dos fatos e; se houver responsável (is), esse (s) responderá (ão) conforme dispõe as normativas internas e leis vigentes. A Celesc, por meio da Direção de Gestão Corporativa, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados sobre temas com o assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião e ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.	Eletricitários CELESC (santa Catarina)

(Continua)

**TABELA 7 – Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho (exceto as repetidas em 2006) (Continuação)
Brasil, 2014**

Combate à discriminação	<p>As em presas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de recursos humanos, com prometem -se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos em pregados e aos gerentes, sobre tem as com o assédio m oral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral. As Empresas signatárias deste acordo concordam em realizar seminário, na vigência desta norma coletiva, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia. O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior, se rá definido por um a comissão constituída por 4 (quatro) representantes das Empresas e 4 (quatro) representantes dos Sindicatos.</p>	ELETROBRÁS
Combate à discriminação; igualdade de oportunidade	<p>O Grupo LIGHT engaja-se a lutar contra qualquer forma de discriminação e afirma seu desejo de respeitar a diversidade e de promover a igualdade de oportunidades. Em conformidade com as disposições da Convenção 111 da OIT, entende-se por discriminação "toda distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional ou na origem social, que tem como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão". A LIGHT manterá aberta a opção do empregado de fazer sua autodeclaração com relação à raça/cor, dentro das opções definidas pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Em consequência, os signatários do presente acordo continuarão adotando todas as providências para não adotar quaisquer ações discriminatórias na gestão dos recursos humanos. A origem (étnica, nacional, cultural, religiosa, familiar, regional, etc.) não deve constituir, de forma algum a, um motivo para descartar um a contratação. Da mesma forma, nenhum tipo de emprego deve ser reservado ou vetado a um em pregado de vido à sua origem. Isto não exclui esforços para promover a diversidade nas equipes de trabalho.</p>	Eletricitários LIGHT
Igualdade de oportunidade; Isonomia salarial	<p>Fica garantida a homens e mulheres a igualdade de oportunidade s e salários entre aqueles que desempenham a mesma função, com o mesmo tempo de experiência, mesma eficiência e qualidade, bem com o no caso de novas contratações, não podendo haver diferenças quanto à origem, raça, sexo/ cor, idade, religião, orientação sexual e quaisquer outras formas de discriminação.</p>	Metalúrgicos Eletroeletrônicos (Manaus/ AM)
Igualdade de oportunidade	<p>As em presas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.</p>	Metalúrgicos (São Paulo-CUT)

(Continua)

**TABELA 7 – Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho (exceto as repetidas em 2006) (Continuação)
Brasil, 2014**

Igualdade de oportunidade	As em presas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.	Metalúrgicos (São Paulo-FS)
Igualdade de oportunidade	Nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas com prometem -se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça/ cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.	Metalúrgicos (São Paulo-CUT)
Igualdade de oportunidade	As em presas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.	Metalúrgicos (São Paulo-CUT)
Igualdade de oportunidade	As em presas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.	Metalúrgicos (São Paulo-CUT)
Combate à discriminação; Isonomia salarial; Igualdade de oportunidade	A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação. A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor/ raça, gênero ou orientação sexual. A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual. A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.	PETROBRAS (nacional)
Combate à discriminação	A DATAPREV implementará políticas de orientação, prevenção e com bate à discriminação social e racial e assédio moral e sexual, devendo: a) promover por meio dos órgãos de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, palestras e de bates nos locais de trabalho; b) Publicar ou divulgar obras específicas; c) Realizar Oficinas com especialistas da área. Toda denúncia de discriminação social e racial, assédio sexual e moral deverá ser encaminhado à Comissão de Ética, que manterá o assunto sob sigilo. As denúncias de discriminação social e racial, assédio sexual e m oral serão analisadas pela Comissão de Ética e pelo órgão responsável por Qualidade de Vida.	Processamento de Dados DATAPREV

(Continua)

**TABELA 7 – Cláusulas relacionadas à igualdade de raça/cor nas convenções coletivas de trabalho (exceto as repetidas em 2006) (Continuação)
Brasil, 2014**

Combate à discriminação	A CEDAE, por meio de sua área de recursos hum anos com promete -se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes sobre temas como o Assédio Moral, o Assédio Sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia política, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.	Purificação e Distribuição de Água CEDAE
Ação Afirmativa	Por mútuo acordo entre as partes, a COPASA MG dará preferência, em caso de empate nos Processos Seletivos Internos às candidatas do sexo feminino e candidato (a)s negro(a)s, nesta ordem.	Purificação e Distribuição de Água COPASA (MG)
Igualdade de oportunidade	Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos. Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção serão considerados com o efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional. Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacional, cor/ raça, idade ou estado civil.	Químicos (ABC/SP)
Igualdade de oportunidade	O s sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça/ cor, estado civil, religião e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante sua contratualidade, nos termos da Declaração Universal dos D Humanos, Convenção nº 111 da OIT e CF/88.	Serviços de Saúde (Porto Alegre/RS)
Combate à discriminação	As empresas se obrigarão a informar a seus empregados que não será admitida qualquer forma de discriminação relacionados a orientação sexual, raça, origem étnica ou social, cidadania, língua, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, pertencentes a uma minoria nacional, pessoas com deficiência ou idade.	Telefônicos TIM SUL CELULAR (Paraná)
Igualdade de oportunidade	As empresas nos momentos de contratação não poderão fazer qualquer tipo de discriminação de sexo, cor/ raça, religião, orientação sexual etc., desde que os candidatos preenchamos requisitos exigidos por lei, devendo envidar esforços no sentido de buscar a ampliação da demanda por postos de trabalho para vigilante feminino, objetivando atingir a meta de 30% (trinta por cento) do seu efetivo.	Vigilantes (Manaus/ AM)
Saúde	A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente.	CORREIOS (nacional)
Combate à discriminação	Os Sindicatos farão reuniões periódicas para definição de eventos de conscientização sobre temas que abordem a melhoria das relações de trabalho, inclusive em relação a segurança, assédio moral, tabagismo, de pendência química, inovações tecnológicas, racismo, homofobia, dentre outros.	Jornalistas (Distrito Federal)

Fonte: SAAC-DIEESE

Elaboração: Subseção CNM/CUT e FEM-CUT/SP.

REFERÊNCIAS

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC). (2015)

IBGE – Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). 2006-2013. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 06 nov. 2015

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. Registro Anual de Informações Sociais - Microdados. <http://www.mte.gov.br> (2015).

THEODORO, M. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: _____ (Org.). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição. 1. ed. IPEA, 2008. cap. 1, p. 15-44.

SOARES, S. S. D. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras. Texto para discussão n. 769 - IPEA. Brasília, 2000.