



CLÁUSULAS SOBRE DIVERSIDADE

Realização



Apoio



OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL



A inclusão de cláusulas sobre diversidade nas negociações coletivas de trabalho é uma prática fundamental para promover ambientes mais justos, inclusivos e equitativos para a classe trabalhadora.

Temas como: promoção de equidade e equiparação de igualdade, respeito à diversidade, prevenção de discriminação e assédio moral e/ou sexual devem fazer parte dos espaços de negociação demonstrando que tanto o lado empresarial quanto de trabalhadores, em conjunto, está preocupado em promover relações de trabalho que incluam temas embasados nas reivindicações da classe trabalhadora por um trabalho decente e inclusivo.

Esta cartilha foi elaborada pela Secretaria Nacional da Diversidade Humana da União Geral dos Trabalhadores (UGT) em parceria com Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) no intuito de incentivar o diálogo e criar ambientes mais inclusivos na relação capital e trabalho.

Tem como objetivo subsidiar às negociações coletivas das categorias, com compartilhamento de algumas conquistas dos trabalhadores do comércio já constantes em documentos oficiais.

As cláusulas aqui apresentadas foram copiadas com base nas convenções e acordos coletivos registrados no Ministério do Trabalho - sistema mediador.

A União Geral dos Trabalhadores (UGT) é uma das maiores centrais sindicais do Brasil, representando 12 milhões de trabalhadores de diversos setores do mercado de trabalho.

A entidade foi fundada em 2007, com o objetivo de exercer um sindicalismo cidadão, ético e inovador, atuando na defesa dos direitos trabalhistas, busca por melhores condições laborais, trabalho decente, remuneração digna e lutando por políticas públicas que beneficiem a sociedade como um todo.

Para a UGT, a diversidade no mercado de trabalho implica em estabelecer políticas e práticas que valorizem e respeitem às "diferenças", além de oferecer oportunidades iguais de desenvolvimento e progresso para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Falar de diversidade é falar de gente! É dar vez e voz para cada indivíduo, construindo um coletivo com muito mais respeito e amor, pois **DIFERENTES SOMOS TODOS, TODAS e TODES!**

Esta é uma campanha que revela o quanto se tem avançado nas discussões em torno da questão racial, de gênero, PCD, povos originários, imigrantes, orientação sexual, entre outros temas.

Para a **Secretaria Nacional da Diversidade Humana da União Geral dos Trabalhadores (UGT)**, tratar a diversidade é um tema importante, pois ao mesmo tempo que observamos o avanço nas discussões, nos debates e na construção de políticas públicas inclusivas, vemos que o racismo estrutural, a discriminação e os assédios ainda estão presentes na nossa sociedade e, infelizmente, fazem parte do cotidiano de milhares de trabalhadores e trabalhadoras.

É aí que precisamos focar, primeiramente mostrando para os trabalhadores e as trabalhadoras que os sindicatos estão atuantes no enfrentamento a esse mal.

Esta cartilha foi elaborada com o intuito de ser um material informativo para a classe trabalhadora, para o setor patronal e para os diversos outros sindicatos que poderão, a partir desta poderosa ferramenta de comunicação, formular suas próprias cláusulas baseando-se nas características que cada categoria tem.

Promovendo a inclusão no ambiente de trabalho, A UGT diz NÃO a toda e qualquer forma de discriminação e violência.

SIM À DIVERSIDADE! Intensifica nossas ações de promoção a uma cidadania plena por meio da equiparação salarial entre homens e mulheres, reconhecendo os direitos de trabalhadores e trabalhadoras com diferentes orientações sexuais e a luta contra a indiferença e qualquer tipo de preconceito e assédio.



Ana Cristina dos Santos Duarte

Secretária Nacional da Diversidade Humana da UGT

Equidade e inclusão

Essencial para o progresso da humanidade.

"Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotadas de razão e de consciência, devem agir umas para com as outras em espírito de fraternidade."

Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 de dezembro de 1948.

A história continua sendo escrita e mesmo com uma sociedade mais desenvolvida, preconceitos históricos e a discriminação continuam permeando o mundo e as relações humanas. Nosso papel é fomentar uma evolução social **SEM DEIXAR NINGUÉM PARA TRÁS.**

É fundamental considerar todas as características, não desprezar nenhuma e não transformá-las em motivo para violências.

Dizer NÃO à discriminação é legítimo e valioso, mas dizer SIM à pluralidade do ser humano é FUNDAMENTAL.

DIVERSIDADE e INCLUSÃO - o que estas duas palavras significam?

"DIVERSIDADE é convidar para a festa e INCLUSÃO é tirar para dançar."

Verná Mayers | Consultora americana de D&I

DIVERSIDADE

O conceito de diversidade está relacionado à representatividade dos diversos segmentos sociais e populacionais no espaço de trabalho. É a atenção voltada para a qualidade da pluralidade de pessoas! Diferentes formas de ser e de viver.

INCLUSÃO

É criar mecanismos eficientes para a contratação pela empresa, mas também para reter talentos diversos, por exemplo, por meio do encorajamento de candidaturas de segmentos marginalizados da sociedade, mudanças nos processos seletivos e na cultura organizacional, de forma esse público seja acolhido.

ALGUNS OUTROS CONCEITOS SOBRE DIVERSIDADE

Sobre os temas da diversidade, as centrais sindicais, incluindo a UGT, costumam abordar uma gama variada de questões, tais como:

Diversidade racial

Promover a igualdade de oportunidades e combater o racismo no ambiente de trabalho, buscando a inclusão e valorização de pessoas de todas as raças e etnias.

Diversidade de gênero

Lutar pela equidade de gênero, promovendo a igualdade salarial entre homens e mulheres, combatendo o assédio e a discriminação no trabalho.

Diversidade LGBTQIA+

Defender os direitos e a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, visando um ambiente livre de preconceitos e discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

Diversidade geracional

Buscar a integração e o respeito entre diferentes gerações no ambiente profissional, valorizando a contribuição de jovens e idosos no mercado de trabalho.

Diversidade de habilidades

Defender a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo acessibilidade e oportunidades justas para todos.

A UGT, assim como outras organizações ligadas aos direitos trabalhistas, costuma promover debates, campanhas e ações para conscientizar sobre essas questões, buscando criar ambientes laborais mais inclusivos e igualitários.

Outros CONCEITOS IMPORTANTES!

RACISMO

Práticas individuais, institucionais e políticas baseadas na crença de que determinada raça é superior a outra. Preconceito ou discriminação motivada pela cor da pele ou origem étnica.

CAPACITISMO

É um preconceito dirigido a qualquer pessoa que apresenta uma deficiência, seja ela física, intelectual ou sensorial, contribuindo para privar os direitos e a dignidade humana, determinando desigualdades e injustiças, contribuindo para a exclusão social.

ETARISMO/ AGEISMO

Preconceito, discriminação e hostilidade com pessoas de determinada idade, inclusive jovens.

FEMINISMO

Um conceito positivo ao movimento de D&I - Conjunto de ideologias e de movimentos políticos, culturais e econômicos cujo objetivo é a igualdade de direitos entre mulheres e homens; defesa de igualdade educacional e ocupacional entre homens e mulheres.

MACHISMO

Preconceito que favorece o gênero masculino em detrimento do feminino. Expressa-se por meio de opiniões e atitudes opostas à igualdade entre os gêneros.

XENOFOBIA

É um tipo de preconceito contra quem nasceu em um lugar diferente do seu.

LGBTI-FOBIA

Não é tão conhecido, já que outro termo é normalmente usado como sinônimo para se referir ao ódio à população LGBTI+: a homofobia. Tecnicamente, essa expressão refere-se à hostilidade direcionada a homossexuais (lésbicas/gays), mas o termo se popularizou e é utilizado a qualquer discriminação direcionada ao público LGBTI+.

O QUE TEM SIDO FEITO

Convenção 111 da OIT (1958) sobre discriminação em matéria de emprego e discriminação, bem como as ações afirmativas

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 no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País- membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Art. 5

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.
2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Os documentos e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) falam em promover oportunidades iguais, tratamento justo e combate à discriminação. Eles reconhecem a legitimidade das ações afirmativas.

CONQUISTAS DA CLASSE TRABALHADORA NA QUESTÃO DA DIVERSIDADE

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado na mesma função e estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Parágrafo Primeiro – Para os fins desse acordo, conforme previsão do caput, entende-se como estabelecimento empresarial, cada unidade de trabalho criada de acordo com a sede do tomador. Parágrafo Segundo:- Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito sob as mesmas condições de trabalho, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

MOVIMENTACAO DE MERCADORIASEM GERAL – São José dos Campos/SP (22/23)

Para os cargos com mesma função, mesmo tempo de serviço e mesma experiência, o valor do salário deverá ser o mesmo, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil, exceto para o cargo de conferente, auxiliar de carregamento, ajudante e operador de empilhadeira, que são diferenciados pelo tempo de serviço dentro da empresa. Entende-se por cargo de mesma função aquele que é exercido com a mesma produtividade e perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior à 2 (dois) anos na mesma função.

MOVIMENTACAO DE MERCADORIASEM GERAL – Limeira/SP (22/23)

Para preencher vagas, a empresa deverá dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos. Parágrafo Único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

MOVIMENTACAO DE MERCADORIASEM GERAL – Extrema/MG (22/23)

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, segundo os critérios da política salarial praticada pela empresa, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

Parágrafo primeiro: 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 requisito de cada perfil dos cargos e dos candidatos.

Parágrafo segundo: Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional. Parágrafo terceiro: Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E LOGISTICA

Jundiaí/SP (22/23)

Cabreúva (22/23)

[...]Parágrafo segundo - As partes estabelecem a formação de um Grupo de Trabalho que se reunirá, nos meses de maio e novembro para discutir, de forma conjunta, os dados estatísticos relacionados à Igualdade de Oportunidades e será composto por até 4 (quatro) representantes por parte das entidades sindicais e por até 4 (quatro) representantes do SANTANDER.

BANCO – Santander

Fica estabelecido que não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o artigo 461 da Lei Consolidada;

II) Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades nas empresas por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas, sendo que as empresas se comprometem a reservar no mínimo 7% (sete por cento) de seus postos de trabalho para pessoas não brancas.

§1º - Esta é uma cláusula de cunho de inclusão social, não havendo, no entanto, penalidades ao não cumprimento da cota definida no caput desta cláusula. Da mesma maneira, e mesmo que atingida a cota, as empresas comprometem em reforçar suas melhores práticas e manter os esforços já existentes para a inclusão social em seus quadros de empregados.

COMERCIARIOS - SAO PAULO/SP – Acordo Coletivo (22/23)

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O descumprimento da cláusula acima sujeitará a empresa infratora, no pagamento de multa de 100 (cem) salários mínimos ao sindicato laboral.

COMERCIO - CAMPO GRANDE/MS – Varejista de Alimentos (22/23)

As Empresas poderão através de Regulamento Interno ou Norma interna de Trabalho disciplinar o uso das mídias sociais, ficando o infrator sujeito a aplicação de penalidades, inclusive de despedida por Justa Causa quando da repetição ou postagem de textos ou comentários ofensivos e de cunho racial, político e religioso após ter sido advertido.

COMERCIO – Santa Rosa/RS

Com o objetivo fundamental de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, na forma do inciso IV do art. 3º da Constituição Federal de 1988, e na busca constante pela inclusão social e pelo resgate da cidadania comprometem-se as empresas da categoria econômica a destinar: a - 3% (Três por cento) para portadores de Necessidades especiais. b - IGUALDADE SALARIAL-É proibido haver desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função.

COMERCIO – Quaraí/RS (22/23)

As empresas se comprometem a combater todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, atuando na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho, quer seja em virtude de raça, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, opinião política, porte ou presença de deficiência física ou mental, bem como qualquer tipo de doença ou condição de saúde. As empregadoras implementarão campanhas de comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados a temas referentes às pessoas com deficiência, à juventude, à LGBT, pessoas idosas e povos indígenas, objetivando que os empregados possuam uma percepção inclusiva, bem como desenvolverão campanhas específicas objetivando o enfrentamento ao assédio moral e sexual e ao sexismo no ambiente corporativo. As empregadoras criarão um grupo de trabalho em parceria com a presença de membros do sindicato e trabalhadores para discussão e divulgação de todas as cláusulas normativas e políticas sociais, que forem discutidas no comitê de diversidade e inclusão, praticadas pelas empresas junto às relações de trabalho.

COMÉRCIO – Minérios e Derivados de Petróleo – São Paulo/SP (22/23)

As empresas abrangidas por este Instrumento ficam proibidas de fazer constar nos avisos de oferecimentos de vagas para emprego, expressões discriminatórias de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Parágrafo único: O descumprimento da cláusula acima sujeitará a empresa infratora, no pagamento de multa de 10 (dez) salários mínimos ao sindicato laboral, por empregado discriminado.

COMÉRCIO – Práticos de farmácia – Estado do Mato Grosso do Sul (22/23)

A EMPRESA se compromete a envidar todos os esforços visando a promoção, divulgação e o desenvolvimento de campanhas e palestras de conscientização, sensibilização e prevenção envolvendo os seguintes temas: a) gênero, raça e etnia; b) assédio moral; c) câncer de colo, de útero e de mama.

INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO – Jundiá/SP (22/23)

A Empresa adotará todas as providências no sentido de prevenir a prática de Assédio Moral, Sexual e Discriminação Racial nos locais de trabalho por compreender a gravidade destas formas de violência contra os trabalhadores, e no prazo de 90 dias, a partir da assinatura do presente acordo, tomará as seguintes providências:

§ 1º - Viabilizará a instituição de reuniões, sempre que necessário, nos locais de trabalho para que se aprimore o trabalho em equipe, as relações de trabalho e a compreensão das distintas funções que cada cargo executa.

§ 2º - Continuará fiscalizando e instaurando processo administrativo para averiguação e tomada de providências frente a todas as denúncias expressas e identificadas de Assédio Moral, Sexual e Discriminação Racial nas relações de trabalho.

§ 3º - Promoverá palestras de esclarecimentos com o objetivo de coibir Assédio Moral, Sexual e Discriminação Racial a todos que tem cargo com função de coordenação.

§ 4º - A Empresa assegurará todas as prerrogativas Constitucionais e legais ao trabalhador que venha a testemunhar ou relatar caso de Assédio Moral, Sexual ou Discriminação Racial.

§ 5º - A Empresa buscará viabilizar junto à Secretaria de Administração da PMF a formação em Administração de Recursos Humanos para os trabalhadores que exercem cargo gerencial ou chefes de equipe e encarregados.

INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO – MT (22/23)

Não haverá desigualdades salariais e de oportunidades nas empresas por motivo de Sexo, Raça, Religião, Convicções Políticas ou Filosóficas. As empresas se com-

prometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às minorias para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, e adotar programas educativos e medidas administrativas destinadas a garantir igualdade de oportunidade e tratamento no acesso, permanência e mobilidade ocupacional de seus empregados, incluídos os candidatos independentemente de cor/raça, sexo, idade, orientação sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais. Parágrafo único: Os benefícios previstos no presente Acordo e que são concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), também serão extensivos ao(a) parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo. Para comprovação da união estável e dependência econômica devem ser apresentados Atestado de União Estável emitida por Cartório e no mínimo um dos seguintes documentos:

a) declaração de imposto de Renda do segurado, em que conste o interessado como seu dependente; b) declaração especial feita perante tabelião (escritura pública declaratória de dependência econômica).

INDÚSTRIAS DE FABRICAÇÃO DE ETANOL/ÁLCOOL – Presidente Prudente/SP (22/23)

PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO EMPRESA e SINDICATO buscarão desenvolver um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e de orientação sexual.

INDÚSTRIAS DE PROSPECÇÃO, PESQUISA E EXTRAÇÃO DE MINÉRIOS – Rio de Janeiro

Fica acordado entre as partes que o sindicato dos trabalhadores, em parceria com a empresa, poderá realizar campanhas (com materiais publicitários a serem dispostos nas dependências da empresa), palestras e seminários, sem qualquer prejuízo ao cumprimento da jornada de trabalho, preferencialmente, na semana SIPAT, sobre temas relevantes à categoria e que estejam associados ao contexto de combate ao preconceito e às opressões, sob os mais variados prismas, dentre eles: preconceito racial, preconceito de gênero, preconceito de orientação sexual e outros. As campanhas devem ter um caráter educativo. Para tanto, o sindicato deverá comunicar à empresa, com antecedência mínima de sete dias corridos, o tema, formato e metodologia para a consecução da campanha.

INDÚSTRIAS DE CALÇADOS - Brejo Santo/CE

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. Parágrafo Único: Ficam vedadas as seguintes práticas discriminatórias: A exigência de teste, exame, perícia, laudo atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. A adoção de quaisquer medidas de iniciativa do empregador, que configurem indução os instigamento à esterilização genética.

INDUSTRIA DA CONSTRUCAO PESADA - INFRA-ESTRUTURA – BA

São proibidos, na admissão e demissão de empregados, todos os usos e práticas discriminatórias quanto ao sexo, estado civil, raça, religião, idade, orientação sexual, participações ou opiniões sindicais ou políticas. Parágrafo 1º São especialmente proibidos na admissão os testes laboratoriais de gravidez e HIV. Parágrafo 2º - Qualquer violação desta cláusula, quando comprovada judicialmente, implicará em multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme previsão legal (art. 461, § 6º da CLT), revertida ao empregado demitido ou ao preterido na admissão, sem prejuízo do direito destes à reintegração ou à admissão.

COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DESENVOLVIMENTO URBANO – São Paulo

A EMPRESA declara que adota e prioriza políticas contra discriminação de qualquer tipo, incluindo, mas não se limitando a discriminação por raça, origem nacional ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, gênero, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição. A EMPRESA declara, ainda, que possui canal de Linha Ética, que permite a apresentação de denúncias, de forma anônima, confidencial e gratuita, e está disponível para todos os colaboradores, fornecedores e clientes da Empresa.

INDUSTRIAS DE EXTRACAO E BENEFICIAMENTO DE MINERIOS FERROSOS E NAO FERROSOS – PA

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

Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - 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 a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO PETRÓLEO – PA

As Cooperativas abrangidas por esta convenção se comprometem a desconstituir o quadro de desigualdades entre seus empregados, de modo que a proporção de negros, mulheres e pessoas com deficiência, nas empresas, em até 02 (dois) anos, seja semelhante à proporção desses grupos na PEA de cada Estado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A execução dessa política de Promoção da Igualdade será acompanhada pelo Sindicato dos Empregados.

ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS – São José dos Campo/SP

Considerando a diversidade étnica e cultural da população brasileira e, considerando o número ainda pequeno de mulheres, negros e portadores de necessidades especiais no quadro de funcionários da NM Engenharia e, inclusive, nos cargos de chefia, A STHAL Engenharia promoverá, de forma contínua, uma política de inclusão de mulheres, negros (as) e portadores de deficiência.

Parágrafo Único: A EMPRESA se compromete a cumprir a legislação no tocante ao percentual de trabalhadores portadores de deficiência.

INDÚSTRIA DE ENERGIA ELETRICA – Campinas/SP

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções. Parágrafo único - As empresas deverão velar pelo relacionamento respeitoso entre superiores hierárquicos e subordinados, apurando, quando for o caso, denúncia formal e expressa, com a identificação do denunciante, de abuso de poder nas relações de trabalho, bem como tomar as medidas cabíveis quando devidamente comprovado o assédio moral. O assédio moral a que se refere este parágrafo será apurado tanto na hipótese de ocorrência entre superior hierárquico e subordinado, como entre subordinado e superior hierárquico.

INDUSTRIAS METELURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO – Contagem/MG

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

INDUSTRIA DE ALIMENTAÇÃO – Estado de São Paulo

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores e, sempre que possível, darão preferência à readmissão dos seus ex-empregados. Parágrafo Único. A empresa não poderá, ao contratar ou promover preenchimento de cargos, praticar discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não ter filhos. A seleção, para ambos os casos, deverá levar em conta tão somente à qualificação e conhecimentos exigidos para o exercício da função.

INDUSTRIA SIDERÚRGICA METALÚRGICA ELETRICA ELETRÔNICA – Cubatão/SP

A empresa se obriga a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência e mobilidade ocupacional de seus funcionários, independentemente de cor, raça, idade, orientação sexual, crença religiosa, ou limitação em virtude de deficiência física face ao cargo pretendido, bem como às mulheres casadas com filhos e mães solteiras, abolindo quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissional.

Parágrafo Primeiro. Obriga-se a empresa a garantir que sejam apenas técnicos e ou profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, assegurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

Parágrafo Segundo. A empresa obriga-se, ainda, a abolir de qualquer anúncio de solicitação de empregados, para a contratação de trabalhadores, o termo "boa aparência" ou qualquer outro de conteúdo discriminatório.

INDUSTRIA SIDERÚRGICA METALÚRGICA ELETRICA ELETRÔNICA – Cubatão/SP

Quaisquer tipos de critérios discriminatórios, sobretudo se estiverem vinculados a sexo, orientação sexual, raça, idade, crença, deficiência física e condições familiares; não poderão constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoções e dispensas.

Parágrafo primeiro - Será garantido a todos os trabalhadores (as) a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades, inclusive para fins de acesso a formação e requalificação profissional.

Parágrafo segundo - Havendo denúncias ou suspeitas de Assédio Moral praticado no ambiente de trabalho, a EMPRESA, em conjunto com o sindicato, deverá instituir uma equipe multidisciplinar para análise dos casos e para a criação de programa de prevenção.

Parágrafo terceiro - A EMPRESA deverá adotar políticas institucionais e treinamentos voltados ao combate da discriminação e à inclusão das pessoas LGBTQIA+, negras, mulheres, idosos, PCD's e indígenas, entre outras pertencentes a grupos sociais determinados.

EXTREMA – Minas Gerais

Quaisquer tipos de critérios discriminatórios, sobretudo se estiverem vinculados a sexo, orientação sexual, raça, idade, crença, deficiência física e condições familiares; não poderão constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoções e dispensas. § 1º - Será garantido a todos os trabalhadores (as) a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades, inclusive para fins de acesso a formação e requalificação profissional. § 2º - Havendo denúncias ou suspeitas de Assédio Moral praticado no ambiente de trabalho, a EMPRESA, em conjunto com o sindicato, deverá instituir uma equipe multidisciplinar para análise dos casos e para a criação de programa de prevenção. § 3º - A EMPRESA deverá adotar políticas institucionais e treinamentos voltados ao combate da discriminação e à inclusão das pessoas LGBTQIA+, negras, mulheres, idosos, PCD's e indígenas, entre outras pertencentes a grupos sociais determinados.

INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, MATERIAIS ELÉTRICOS E MATERIAIS ELETRÔNICOS – Ouro Branco/MG

A Empresa está comprometida com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente da idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade e espera a observância desta política por sua supervisão, tanto para casos de admissão como de promoção de empregados. A Empresa também não se opõe à admissão de parentes de empregados. Entretanto, a decisão de admitir uma pessoa não deve ser influenciada pelo relacionamento existente entre o empregado e o candidato a emprego. A Empresa espera que todos os empregados respeitem os direitos de todas as pessoas, a fim de manter um ambiente de trabalho livre de hostilidade e de qualquer tipo de intimidação.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA – Mogi das Cruzes/SP

Recomenda-se à empresa que, na medida de suas possibilidades, ofereçam os seguintes cuidados ou benefícios no que tange o trabalho da mulher:

1. Apoio, assistência social, orientação jurídica e afastamentos compensáveis para as empregadas que forem comprovadamente vítimas de violência doméstica ou familiar, conforme pedido da trabalhadora e depois de registrada a respectiva ocorrência policial;

2. Proteção e incentivo à ampliação do efetivo das mulheres e à sua progressão profissional, reconhecendo a importância da participação das mulheres no mercado de trabalho e nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou reconhecimentos exigidos para o exercício da função.

INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS DE MATERIAL ELETRICO – Itaquaquetuba/SP

Com base no art.1º da lei 9.029/95 (redação alterada pela lei 13.146/15), a empresa compromete-se efetivamente a não praticar, além de combater qualquer tipo de discriminação por motivo de gênero, origem étnico racial, estado civil, situação familiar, deficiência, idade, entre outros inclusive compromete-se também a orientar colaboradores e prepostos sobre condutas proibidas e temerárias que caracterizem a prática das discriminações retro mencionadas. Parágrafo 1º: No caso de ocorrência de qualquer ato e/ou manifestação de cunho: racista, lgbtfóbicos, capacitistas, machistas, misóginos, xenofóbicos ou de referências depreciativas a questões estéticos corporais sejam eles manifestos por gestos e/ou ações ofensivas ou por atos como injúrias, chacotas, comentários pejorativos, propinagem, conflito de interesses e etc, sejam estes expressos de forma verbal ou escritos, a Empresa se compromete a estabelecer e aplicar ao autor das práticas discriminatórias sanções gradativas e proporcionais aos atos praticados, tais como já previstos na CLT (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e demissão em casos extremamente graves). Parágrafo 2º: A empresa manterá um canal de denúncias e compromisso com a investigação dos fatos, livre de retaliação aos que contribuírem.

SYLVAMO DO BRASIL LTDA – Luís Antônio/SP

As partes poderão a qualquer momento instaurar uma comissão formada de no máximo 09 (nove) integrantes, sendo 3 (três) representante indicados pela Empresa, 3 (três) representantes do sindicato profissional e 3 (três) representantes dos trabalhadores, escolhidos em eleição livre e democrática para eventualmente reunirem-se ao longo da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho com o objetivo de efetivamente discutir, avaliar e propor alternativas em relação aos temas sobre segurança no trabalho, saúde, meio ambiente, assédio moral e sexual no trabalho, gênero, raça, etnia, qualificação e requalificação profissional, nanotecnologia, entre outros.

INDUSTRIA QUÍMICA - SCHOLLE LTDA - Vinhedo/SP

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

Parágrafo 1º - A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - 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 a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS – Minas Gerais

A EMPRESA, por meio do Serviço Social e do Recursos Humanos comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientações destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia política, com objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho. Realizar palestras semestrais com profissional da área e acompanhamento do Sindicato.

SOLUÇÕES AMBIENTAIS ÁGUAS DO BRASIL LTDA – Niterói/RJ

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

Parágrafo 1º – A Companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

Parágrafo 2º - 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.

TERMOMACAE S A – Macaé/RJ

A Empresa se compromete, a partir da assinatura deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos, a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos (às) trabalhadores (as) e ao quadro gerencial, sobre temas como assédio moral, assédio sexual, orientação sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de coibir atos, posturas e práticas discriminatórias nos ambientes de trabalho.

Parágrafo Único: A Empresa se compromete ainda a definir e implantar procedimentos para coibir o assédio moral, sexual e qualquer tipo de violência ou discriminação no trabalho, inclusive acolhendo e tratando de trabalhadores (as) submetidos (as) a essas situações.

INDUSTRIA ENERGETICA E EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICOS NO SETOR ELETRICO – Estado do RN

As empresas realizarão, no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados (as) de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à discriminação por motivo de raça, sexo, cor e gênero, violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações, incluindo ainda palestras nos cursos para os representantes das CIPAs. As empresas quando receberem denúncias através do Departamento de Recursos Humanos e/ou canal de denúncias da empresa, de assédio sexual, moral ou violência de gênero, deverão apurar e tomarem as medidas cabíveis.

INDÚSTRIAS DE VIDROS E CRISTAIS – Estado de SP

O SANTANDER se compromete a desenvolver Políticas Internas que evitem o assédio moral e o assédio sexual no local de trabalho, tendo políticas que eliminem suas causas e efeitos, como também políticas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

PARÁGRAFO PRIMEIRO O acesso às vagas internas se dará de forma democrática e sem qualquer distinção e obedecerá, ainda, às regras de elegibilidade e competências técnicas, preservando que os empregados elegíveis se candidatem independentemente da idade, raça, gênero, orientação sexual ou deficiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO As partes estabelecem a formação de um Grupo de Trabalho que se reunirá, nos meses de maio e novembro para discutir, de forma conjunta, os dados estatísticos relacionados à Igualdade de Oportunidades e será composto por até 4 (quatro) representantes por parte das entidades sindicais e por até 4 (quatro) representantes do SANTANDER.

BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A. – Nacional

A Cooperativa dará cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será constituída, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da assinatura do presente instrumento coletivo, 01 (uma) comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas as relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A comissão será constituída por representantes dos empregados e dos empregadores e também poderão ser convidadas entidades especializadas nos temas para subsidiar o debate.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Cooperativa deverá possibilitar aos representantes componentes da comissão, que realizem tratativas com o intuito de buscar resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, portador de deficiência física e orientação sexual.

PARÁGRAFO QUARTO: A Cooperativa se compromete a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

PARÁGRAFO QUINTO: A Cooperativa se compromete a desenvolver ações e campanhas direcionadas ao combate do constrangimento moral, entendendo como tal toda e qualquer situação que leve a inferiorização ou intimidação baseada em aspectos físicos, culturais, étnicos, regionais e religiosos.

RAMO FINANCEIRO DO GRANDE ABC – São Paulo

O Programa de Ascensão Profissional obedecerá aos seguintes critérios: Para fins de preservação das boas condições no ambiente de trabalho e na fomentação da geração de renda dos EMPREGADOS, de forma igualitária deve-se observar as orientações da convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, afastando quaisquer ações que tenha como efeito causar a distinção, inclusão ou preferência fundada na raça, sexo, cor, religião, opinião política e que tenha como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissional. A promoção do EMPREGADO para cargo de nível superior ao exercido, obedecerá a um período experimental que não poderá exceder a 90 (noventa) dias, sendo que será garantido ao EMPREGADO promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período de experiência previsto neste item, um aumento salarial, conforme política de cargos e salários da EMPRESA, para a função. A adequação de

nomenclaturas de cargos sem a respectiva alteração de responsabilidades e de atividades executadas, não será caracterizada promoção para os efeitos desta cláusula.

TELEMARKETING – São Paulo

O recebimento da PLR está condicionado ao atingimento de 100% das metas estabelecidas neste Instrumento. A Meta Financeira corresponde ao atingimento da projeção orçamentária e crescimento da MIRUM no ano exercício de 2022, da seguinte forma: PLR de até 1 (um) salário do Empregado. Atingimento mínimo da meta financeira de 22,5% (vinte e dois vírgula cinco por cento) de crescimento em net sales (receita líquida) em relação ao ano de 2021, mantendo a margem mínima de 20,1% (vinte vírgula um por cento), e cumprimento de 100% (cem por cento) das metas qualitativas referentes a certificações; PLR calculada com multiplicador 2, podendo atingir até 2 (dois) salários do Empregado e aplicável somente ao Empregado que ocupa cargo de gestão e especialista. Atingimento da meta financeira superior a 27.6% (vinte e sete vírgula seis por cento) de crescimento em net sales (receita líquida) em relação ao ano de 2021, com manutenção de margem de lucro mínima de 23,2% (vinte e três vírgula dois por cento), e cumprimento de 100% (cem por cento) das metas qualitativas referentes a certificações e diversidade; e PLR calculada com multiplicador 3, podendo atingir até 3 (três) salários do Empregado e aplicável somente ao Empregado que é Diretor. Atingimento da meta financeira superior a 27.6% (vinte e sete vírgula seis por cento) de crescimento em net sales (receita líquida) em relação ao ano de 2021, com manutenção de margem de lucro mínima de 23,2% (vinte e três vírgula dois por cento), e cumprimento de 100% (cem por cento) das metas qualitativas. A Meta Qualitativa se apresenta da seguinte forma: Metas Como medir Cliente Pesquisa de satisfação do cliente Crescer organicamente em clientes (novas linhas de serviço) Pesquisa de satisfação do cliente (NPS, Vantage ou outra): atingir média anual equivalente a 8/80% de aprovação na satisfação do cliente. Ganhar 1 nova conta principal para agência em 2022. Adicionar uma nova linha de serviço para 1 cliente top 5 (Martech, SEO, LBM, Criativo em Escala, Projeto de acessibilidade, etc) Pessoas e Diversidade Aumentar a diversidade na equipe geral em ambas as agências (de uma perspectiva de raça, orientação sexual, identidade de gênero e pessoas com deficiência) Realizar reviews anuais Atingir a representação demográfica equivalente da população paranaense em 2022. As metas para 2022 são: Pelo menos 20% dos funcionários identificados como negros. Pelo menos 2% das pessoas com deficiência. Pelo menos 16% das pessoas com identidades LGBTQ + Realizar 2 feedbacks por ano na ferramenta do QR, tendo mais de 80% de respondentes na empresa em cada review. Reputação Manter as certificações atualizadas anualmente (Google and Facebook) divulgar a agência através de artigos ou eventos. Nas áreas de mídia e BI manter acima de

50% do quadro de funcionários certificado nas principais certificações fornecidas pelo Google e Facebook para as equipes de mídia e BI. Para todas as outras áreas, manter as certificações da WPP. Realizar 10 publicações (cases, artigos) para promover as disciplinas e/ou os trabalhos das agências. Ou participar de eventos que promovam a imagem das agências. Estratégia Novas Linhas de Serviços Aumentar a colaboração dentro da rede WT. Lançar uma nova linha de serviço e adquirir pelo menos 1 novo contrato em 2022. Pelo menos 1 projeto de colaboração com um escritório diferente no Brasil, com suporte da equipe regional LATAM. Se não atingida a Meta Financeira, o Empregado não terá direito ao recebimento da PLR ainda que atingida a Meta Qualitativa, com exceção da previsão contida na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, cujo valor já garantido ao Empregado poderá ser compensado com o valor que o Empregado tiver direito ao recebimento da PLR. Nesse sentido, ainda, para a apuração do resultado da meta financeira, conforme descrito no item 4.2 acima, o resultado financeiro da Mirum matriz e de suas subsidiárias, relativo ao ano exercício de 2022, também será considerado para os fins de apuração da meta financeira e consequente pagamento da PLR. Uma vez atingida a Meta Financeira, a PLR estará ainda condicionada ao atingimento da Meta Qualitativa, observados os critérios acima indicados.

PUBLICITÁRIOS, AGENCIADORES DE PROPAGANDA E DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROPAGANDA, EMPRESAS DE PUBLICIDADE EXTERIOR, EMPRESAS REPRESENTANTES DE VEÍCULOS DE COMUNICAÇÃO E EM TELEMARKETING DE PUBLICIDADE – São Paulo/SP

A Empresa se empenhará em abordar em suas políticas e ações de integração, educação, treinamento e lazer, questões e temas relacionados à ética, assédio moral, desigualdades sociais de gênero, sexo, raça e deficiência física e mental no ambiente de trabalho, de forma a promover o fortalecimento de comportamentos e condutas sociais solidárias e responsáveis. Parágrafo Primeiro – A Área de Recursos Humanos em esforço conjunto com o Comitê de Conduta e Integridade elaborará cartilha para tratar de forma didática do tema “Assédio Moral no ambiente de trabalho”, considerando as contribuições de estudos ou outras experiências que possam ser apresentadas pelo SINDFICOT-VLP. Parágrafo Segundo - A Empresa compromete-se a fortalecer, em seu âmbito de competência, os princípios preconizados pela Comissão Intersecretarial de Monitoramento e Gestão da Diversidade (CIM-Diversidade) do Município de São Paulo.

PRESTADORES DE SERVIÇOS EM FISCALIZAÇÃO, INSPEÇÃO E CONTROLE OPERACIONAL, INTERNO E EXTERNO, NAS EMPRESAS PÚBLICAS, PRIVADAS OU DE ECONOMIA MISTA DE TRANSPORTES DE PASSAGEIROS, E TRABALHADORES NO SISTEMA DE VEÍCULOS DE MÉDIA CAPACIDADE SOBRE PNEUS E CANALETAS – São Paulo/SP

a) As empresas seguirão no desenvolvimento de programas educativos, visando coibir o assédio sexual e moral; b) Discriminação Racial: As empresas implementarão políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. Promoverão ações de sensibilização que visem à promoção de igualdade racial, especialmente, no mês da consciência negra; c) Diversidade e Inclusão: Implementação de Campanhas de Comunicação visando inserir conteúdo específico com finalidade de sensibilizar empregados(as) a temas referentes à Pessoa com Deficiência, Jovens, Idosos, LGBT e Povos Indígenas, objetivando que os(as) empregados(as) possuam uma percepção inclusiva. Promoção de seminários, fóruns e palestras abordando assuntos relativos à pessoa com Deficiência, Jovens, Idosos, LGBT e Povos Indígenas, objetivando promover o respeito às diferenças e a não discriminação, bem como contribuir para o desenvolvimento humano. A empresa desenvolverá campanhas específicas objetivando a eliminação de homofobia no ambiente corporativo.

EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO – Cubatão/SP

A Empresa se empenhará em abordar em suas políticas e ações de integração, educação, treinamento e lazer, questões e temas relacionados à ética, assédio moral, desigualdades sociais e de gênero, sexo, raça e deficiência física e mental no ambiente de trabalho, de forma a promover o fortalecimento de comportamentos e condutas sociais solidárias e responsáveis. Parágrafo Primeiro – As áreas que representam os colaboradores (CIPA, DRE e CRE) em conjunto com Gerência da Área de Pessoas e Gerência de Integridade elaborará cartilha para tratar de forma didática do tema “Assédio Moral no ambiente de trabalho”, considerando as contribuições de estudos ou outras experiências que possam ser apresentadas pelo Sindicato. Parágrafo Segundo – A Empresa compromete-se a fortalecer, em seu âmbito de competência, os princípios preconizados pela Comissão Intersecretarial de Monitoramento e Gestão da Diversidade (CIM-Diversidade) do Município de São Paulo.

EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO

Obrigatoriedade da contratação e manutenção de 20% do quadro de empregados para os afrodescendentes, incluídos os demais candidatos independentemente de cor, sexo, idade ou opção sexual e quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissionais, seguindo as recomendações da convenção 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

INDÚSTRIA DA PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA – Diadema, Mauá, Ribeirão Pires, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul – SP

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

COMERCIÁRIOS – Varejista de supermercados – São Paulo/SP

As empresas concederão, quando solicitado, licenças de até 04 (quatro) dias por ano para acompanhamento de cônjuge, filhos e/ou pais para tratamento de doença, devidamente comprovada através de laudo e atestados entregues em até 48 horas da data de retorno ou justificacão. Parágrafo Único: As empresas concederão, quando solicitados, aos trabalhadores que possuem, em sua dependência, pessoa inválida, incapaz, com deficiência física ou doença excepcional, licença de até 07 dias ou declaraçãõ de horas abonadas com no limite de até 56 horas, por ano para acompanhamento de tratamentos e consultas médicas.

MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS – Barueri/SP

O SEEB/CTBA dará cumprimento às Convenções 100 e 111 da Organizaçãõ Inter-nacional do Trabalho.

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

Parágrafo Segundo. A comissão será constituída por representantes dos empre-gados e do SEEB/CTBA.

Parágrafo Terceiro. A diretoria do SEEB/CTBA se compromete a ter como princípio administrativo na formaçãõ interna de seus Diretores e Diretoras o combate à dis-criminaçãõ em funçãõ de gênero, raça, orientaçãõ sexual e pessoas portadoras de deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

BANCÁRIOS/AS - Curitiba

Cada unidade de empresa da categoria econômica com mais de 50 (cinquenta) empregados, destinará 5% (cinco por cento) das vagas do pessoal, a serem preen-chidas por deficientes físicos e por trabalhadores que sofrem ou tenham sofrido de doença profissional ou que tenham sofrido acidente de trabalho, desde que sejam capacitados para as funções das vagas existentes.

COMERCIO EM GERAL, VAREJISTAS, ATACADISTAS E SERVIÇOS - Conceiçãõ do Araguaia/PA, Cumaru do Norte/PA, Floresta do Araguaia/PA, Pau d'Arco/PA, Redençãõ/PA, Rio Maria/PA, Santa Maria das Barreiras/PA, Santana do Araguaia/PA, Xinguara/PA

Para fins de atendimento ao disposto no artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado. Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, as funções para as quais o enquadramento não seja possível, conforme laudos técnicos arquivados na empresa e cópias disponibilizadas no sindicato profissional. Parágrafo Único: Para fins de comprovação por impossibilidade do cumprimento da cota, a empresa deverá demonstrar para o sindicato as seguintes ações: utilização de todos os meios possíveis para contratação, incluindo mapeamento de pessoas com deficiência na região, contato com programas oficiais de colocação de profissionais, sites e ONGs que atuam na causa da pessoa com deficiência e oferta de vagas por meio de veículos de mídia local e regional e em jornais de grande circulação.

INDÚSTRIA DE AÇÚCAR E ÁLCOOL EM GERAL – Monte Belo/MG

As Empresas destinarão, a partir de 01 de maio de 2015, o percentual de 5% (cinco por cento) das vagas de estacionamento existentes e em condições de uso pela totalidade dos empregados na data de assinatura da presente convenção, para os empregados contratados como PCD's.

INDÚSTRIAS DE CALÇADOS – Sobral/CE

As empresas darão cumprimento ao decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999 na contratação dos portadores de deficiência física, assim como envidarão esforços no sentido de possibilitar a contratação de albergados e ex-detentos, desde, comprovadamente, demonstrem condições objetivas de reintegração na sociedade.

INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO DE CALÇADOS E ESTAMPARIAS – Passos/MG

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente.

MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS - Cabreúva/SP

As EMPRESAS abonarão as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

TELEFÔNIA – São Paulo

As empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

Parágrafo Primeiro - As políticas serão implantadas em conformidade com os interesses da Empresa e dos Empregados.

Parágrafo Segundo - A duração da jornada dos empregados em regime de tele-trabalho observará os termos do artigo 62, III, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão incluir nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.

GRÁFICOS – Paraná

A VOLKSWAGEN TRUCK E BUS mantém um Programa para Qualificação de Pessoas com Deficiência que objetiva custear a formação dos COLABORADORES contratados para o Programa. § 1º- Mensalmente os COLABORADORES contratados para o programa apresentarão os recibos de pagamentos do curso universitário para ressarcimento pelas EMPRESAS através da folha de pagamento; § 2º- A bolsa de estudos não integrará o salário dos COLABORADORES contratados para o programa para nenhum efeito, ficando isentos de encargos sociais, conforme Artigo 457, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei 13.467 de 13/07/2017.

INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO
DO PLANO DA CNTI - Resende/RJ

Não obstante a obrigação legal da empresa em contratar mão de obra de pessoas com deficiência portadoras de necessidades especiais e em razão das dificuldades encontradas na contratação dessa mão de obra, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas com deficiência, preparando-as para o mercado de trabalho.

INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS – Visconde do Rio Branco/MG

A Empresa se enquadra na lei n. º 10.097/2000, com a contratação de uns menores aprendizes de 14 a 24 anos e viabilizará aprendizagem e encaminhará ao mercado de trabalho e/ou convenio com uma instituição de ensino a nível técnico ou superior.

SANEAMENTO BÁSICO – Rio de Janeiro/RJ

Fica expressamente proibido o trabalho em regime extraordinário realizado por gestantes e obreiros e portadores de qualquer sequela ainda que em tratamento.

INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO DE ROUPAS – Surubim/PE

a) O regime de banco de horas poderá abranger qualquer empregado da empresa, salvo as mulheres grávidas, amamentando ou com filhos de até 12 (doze) anos ou deficientes e os estudantes, não estão incluídos. Aqueles funcionários que se enquadrarem nessa exceção poderão ser incluídos no presente Banco de Horas, caso manifestem interesse, por escrito;

INDÚSTRIAS DE CALÇADOS - Marumbi/PR

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem. As empresas criarão e manterão programas de reaproveitamento de seus próprios reabilitados.

FABRICAÇÃO BENEFICIAMENTO TRANSFORMAÇÃO E INSTALAÇÃO DE VIDROS CRISTAIS ESPELHOS, FIBRA E LA DE VIDRO - Betim/MG, Contagem/MG, Uberlândia/MG

Aos funcionários estrangeiros, serão concedidos 15 (quinze) dias de folga no período anterior ou posterior às férias para viajarem ao seu país. O período deverá ser compensado posteriormente com horas trabalhadas.

INDUSTRIA DE ALIMENTAÇÃO - CARGILL AGRICOLA S A – Passo Fundo/RS

A empresas da categoria econômica devem observar o cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos empregados estrangeiros, contratados no Brasil, mediante vínculo empregatício, cuja prestação de serviços tenha como local a base territorial abrangida pelo presente instrumento.

INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO – Cachoeirinha/RS

Ambos os Sindicatos convenientes reconhecem que as vantagens desta convenção coletiva de trabalho, que são aplicáveis aos cônjuges dos empregados, também abrangem os casos em que a relação decorra de união estável e de união decorrente de relação homoafetiva estável com comprovação mediante certidão expedida pelo Cartório competente.

COMÉRCIO – Estado de São Paulo

A Empresa permitirá o livre acesso dos empregados admitidos a todas as opções existentes dos planos de saúde, observadas as normas internas estabelecidas.

Parágrafo primeiro - O plano de saúde terá cobertura médica e hospitalar a todos os seus empregados, da ativa ou aposentados, com assistência garantida para seus filhos e enteados, cônjuges, companheiros e companheiras, inclusive do mesmo sexo, sendo necessário para tanto a devida comprovação desta condição, com a apresentação de registro de nascimento, casamento ou união estável por intermédio da Escritura Pública, no Cartório de Notas ou através de ação de Reconhecimento de União Estável. [..

COMÉRCIO VAREJISTA - Belém/PA

Comprovada a união civil estável, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 25, de 7 de junho de 2000, a empresa considerará o cônjuge e, o (a) companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva e odontológica

FERROVIÁRIO - Minas Gerais

A empresa reembolsará o valor de até R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mês/filho na faixa etária de 1 (um) a 6 (seis) anos, para a empregada-mãe ou pai empregado que se torne viúvo e tenha filhos nessa faixa etária, considerando também os casais homoafetivos, a título de auxílio-creche, mediante apresentação da respectiva comprovação, durante o vínculo empregatício. Parágrafo primeiro - Esse benefício não se constituirá e nem poderá ser alegado como salário 'IN NATURA'. Nas empresas em que trabalhem pelo menos 15 (quinze) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, as empresas providenciarão a instalação de creches em suas dependências ou celebrarão convênio com creches devidamente autorizadas pelos órgãos públicos objetivando atender os filhos das empregadas até que atinjam 06 (seis) anos de idade.

Parágrafo primeiro: As empresas a que se refere o caput desta cláusula e que não mantêm creches em suas dependências, ou convênio, ressarcirão, a partir do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção, as despesas com creches efetuadas por suas Radialistas no valor de até R\$ 559,73 (quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta e três centavos) a partir do término do licenciamento compulsório, até a criança atingir 06 (seis) anos de idade.

Parágrafo segundo: Serão igualmente beneficiados os Radialistas de sexo masculino solteiros, viúvos, desquitados, separados judicialmente, divorciados ou em relações homoafetivas, que tenham a guarda dos filhos.

RADIALISTA – Estado do Rio de Janeiro

No caso de falecimento ou invalidez permanente que determine a rescisão do trabalho do enfermeiro, o empregador pagará a família deste, inclusive aquelas formadas por união homo afetiva, o equivalente a 02 (dois) salários nominais se motivada a morte ou invalidez permanente, por acidente do trabalho ou moléstia profissional, o pagamento será dobrado. Tais pagamentos serão efetuados quando da quitação das verbas rescisórias, independentemente das verbas remanescentes devidas.

ENFERMAGEM – Paraíba

As empresas reembolsarão aos seus empregados mensalmente, até o valor de R\$ 1.203,18 (mil, duzentos e três reais e dezoito centavos), base setembro de 2022, as despesas com educação, psicoterapia, terapias, transporte, etc., ou qualquer outra despesa destinada a esses mesmos fins, dos filhos com deficiências. Parágrafo primeiro - Serão considerados filhos com deficiência os portadores de limitação psicomotora, síndromes, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa. Parágrafo segundo - Tal reembolso fica, entretanto, condicionado unicamente à comprovação de frequência às aulas, terapias e declaração do empregado da realização das despesas com educação no valor estabelecido no caput desta cláusula. Parágrafo 3º - Fica estendida a concessão do benefício ao empregado (a) adotante que, por determinação judicial, mantenham menores sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, observados prazos e condições acima especificados, inclusive em hipótese de tutela originária de relação homoafetiva.

PETROQUÍMICA – Estado da Bahia

A empresa reembolsa as despesas com educação de seus integrantes e dependentes registrados na Braskem, matriculados em cursos infantil, fundamental, médio, pós médio, nível superior e pós-graduação (especialização, MBA, Mestrado, Doutorado), até o valor de R\$ 4.182,00 (quatro mil, cento e oitenta e dois reais) – base dezembro / 2021, a serem pagos quadrimestralmente ((janeiro/22, maio/22 e setembro/22) em parcelas de R\$ 1.394,00 (um mil, trezentos e noventa quatro reais) cada, por núcleo familiar.

Parágrafo 1º - O reembolso fica, entretanto, condicionado à apresentação dos comprovantes de despesas referentes exclusivamente à formação e educação de seus dependentes, bem como o comprovante de frequência às aulas.

Parágrafo 2º - Para os filhos cursando universidade o reembolso cessará no quinto ano de concessão ou 24 anos de idade, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo 3º - Farão jus também ao citado reembolso os integrantes solteiros, casados, sem dependentes elegíveis ao Auxílio Educação nos termos desta cláusula e cônjuge registrado como dependente na Empresa.

Parágrafo 4º - Fica estendido a concessão do benefício do auxílio-educação ao integrante (a) que, por determinação judicial mantenham filhos sob guarda ou tutela, enquanto durar esta situação, inclusive em hipótese de tutela originária de relação homo afetiva

INDUSTRIA QUIMICA - Estado de São Paulo

a-) A companhia reembolsará as despesas com contratação de funeral, referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro(a) (inclusive de mesmo sexo), filhos(as) e enteados(as) (com comprovação de dependência econômica), nos valores limite da categoria Hortência do Serviço Funerário do Município de São Paulo, conforme Tabela de Contratação de Serviços Funerais vigente, ou equivalente para outros municípios, relativos aos gastos com: Urna, Carro enterro/remoção (velório ou enterro – 01 carro); Enfeite Floral; Paramentos (estrado, castiçais, etc.); Mesa de condolência; Véu rendado; 03 jogos de velas $\frac{3}{4}$ (04 unidades cada jogo), Fundo impermeável, Sala para o velório, Taxa de sepultamento, Aluguel da Quadra Geral (terra) e no caso de cremação acrescentado o transporte funerário do velório para o crematório.

b-) O reembolso de serviços obrigatórios de sepultamentos realizados fora do Município de São Paulo utilizará como base a tabela vigente do SFMSP devendo a nota fiscal a ser apresentada ao GRH constar detalhadamente os serviços contratados.

c-) Os parâmetros utilizados no item 'a' da presente cláusula serão automaticamente reajustados e praticados de acordo com os novos parâmetros utilizados pelo Serviço Funerário do Município de São Paulo

ENGENHARIA DE TRÁFICO - São Paulo

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará diretamente à família, contra recibo, mediante apresentação da certidão de óbito, quantia equivalente a um piso salarial da categoria, a título de auxílio funeral. § 1º- são beneficiários do auxílio funeral, na condição de dependentes do segurado: a) o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido; ou, b) os pais; ou, c) o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido; ou, d) o companheiro(a) homossexual, desde que comprovada a vida em comum.

COMÉRCIO – Estado do Ceará

A Empresa oferecerá um convênio com uma rede de farmácias, destinado a viabilizar o acesso a medicamentos por seus empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado, mediante fornecimento, por solicitação do empregado, de 10 cartões individual e extensivo aos cônjuges com o desconto de todas as despesas limitado a 20% do salário nominal, mediante fornecimento, por solicitação do empregado, com desconto integral de todas as despesas realizado em folha de pagamento

TELEMARKETING – Ceará

Lei nº 10.421 de 15 de abril de 2002. Estende à licença maternidade e ao salário maternidade, paternidade, ou LGBTQI+, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei no nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como outras normas relacionadas ao tema.

INDÚSTRIA DO CALÇADO – Poá e Suzano/SP

Em caso de aborto natural e espontâneo ou quando induzido nas seguintes formas: A) Risco de morte da pessoa gestante; B) gravidez que resulte de estupro; e C) feto anencefálico (até seis meses – 23 semanas de gestação), comprovado por atestado médico oficial, a PESSOA EMPREGADA terá um repouso remunerado de 30 dias podendo ela renunciar ao benefício e retornar ao trabalho anteriormente, mediante laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico. A licença estende-se às pessoas com condições biológicas de gestação, tais como, mulheres cisgêneros, homens transgêneros e pessoas não binárias que podem gestar biologicamente.

TELEFONIA – São Paulo

Os empregados, independentemente de gênero, que vierem a adotar filhos na forma legal ou obtiverem guarda judicial de crianças ou adolescentes, farão jus a licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias conforme disposto na Lei 12.010/2009 e Art. 71-A da Lei 8.213/1991, alterado pela Lei 12.873/2013. A licença abrange situações em que a união decorra de relação homoafetiva estável, devidamente comprovada, na forma da lei. No caso de união ou relação estável com companheiro (a) de mesmo sexo, sendo ambos (as) empregados (as) da mesma empresa, exclusivamente um (a) terá direito ao período de licença adoção, podendo o (a) outro (a) usufruir do mesmo período e condições previstas para a licença paternidade. Parágrafo único - Durante os dias de gozo da licença adoção o (a) empregado (a) não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não pode ser mantida em creche ou organização similar, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

BANCOS – São Paulo e Mato Grosso do Sul

A licença gala ou licença casamento é um benefício trabalhista que garante, 05 dias corridos, consecutivos de licença em virtude de casamento heteroafetivo ou homoafetivo. Esses dias de folga são contados a partir do primeiro dia após a realização da cerimônia. Parágrafo único - Caso a cerimônia aconteça no sábado, o domingo é considerado dia de folga, logo, a licença passa a ser contada apenas na segunda-feira, primeiro dia útil.

ENTIDADES CULTURAIS - Distrito Federal

A EMPRESA assegurará aos empregados Licença Parental Primária de 180 (cento e oitenta) dias e Licença Parental Secundária²⁸ (vinte e oito) dias, para que os empregados possam permanecer com seus filhos após o nascimento.

Parágrafo primeiro - Serão elegíveis à Licença Parental Primária: a) Mulher cisgênero e homem transgênero, em caso de parto; b) Mulher e homem cisgênero ou transgênero que opta por adoção unilateral; c) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero), em caso de adoção em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

Parágrafo segundo - Serão elegíveis à Licença Parental Secundária: a) Mulheres cisgênero ou homem transgênero, em que a(o) funcionária(o) da EMPRESA não gere a criança; b) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), na hipótese de adoção, devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO – Estado de São Paulo

Nos casos de parto de bebê natimorto poderá a empregada ou homens trans retornar ao trabalho antes do término do período de licença maternidade que lhe é devido.

Parágrafo primeiro - Esta condição dar-se-á somente por solicitação da empregada e mediante apresentação de laudo médico confirmando ser condição que expresse EXCLUSIVAMENTE sua vontade e o seu bem-estar social e psicológico, com a assistência e o termo homologado pelo Sindicato.

Parágrafo segundo - O retorno antecipado não elide o direito estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do ato das Disposições constitucionais transitórias, bem como naturalmente o direito a licença maternidade, caso seja esta a sua opção.

Parágrafo terceiro - A efetiva aplicação da condição dependerá da sua condição e posicionamento junto a previdência social – INSS. Parágrafo quatro - Poderá a critério da empregada e cumpridos os mesmos requisitos formais por ocasião da concessão do retorno, ser revertida a sua decisão

TELEFÔNIA – Estado de São Paulo

Aos trabalhadores que adotarem filhos, a licença será de 4 (quatro) meses, a teor do que dispõe a Lei nº 12.010, de 03 de agosto de 2009, combinada com as disposições contidas na Lei nº 12.873, de 25 de outubro de 2013, considerando a expressa revogação dos parágrafos 1º a 3º do artigo 392. A, da CLT, por considerar a igualdade entre a filiação biológica e socioafetiva. Parágrafo primeiro - Fica estendida a estabilidade provisória de emprego ao adotante pelo prazo de 03 (três) meses após o retorno do afastamento de que trata o "caput". Parágrafo Segundo: O benefício é extensivo aos casais que contenham relação homoafetiva constituída na forma legal.

TELEFÔNIA – Santa Catarina

Em consonância com o art. 396 da CLT, as empregadas mães, homens trans, ou adotantes que estejam amamentando seus filhos poderão optar em converter o período de redução previsto na lei de modo acumulativo durante a semana.

TELECOMUNICAÇÃO – Nacional

Em caso de doenças, procedimentos cirúrgicos, internações ou atendimentos de urgência e emergência de cônjuge, companheiro(a) inclusive do mesmo sexo, filho(a), e pais de seus empregados, a eles serão concedida Licença Acompanhante de, no mínimo, 1 (um) dia, desde que traga a respectiva comprovação.

PROCESSAMENTO DE DADOS – Estado do Ceará

As mulheres que possuem filhos com até 71 (setenta e um) meses ou com deficiência terão preferência para o regime de teletrabalho, ficando a critério do banco a autorização, de acordo com as necessidades da empresa.

Parágrafo Primeiro - As regras desta cláusula também serão aplicadas para empregados viúvos, para aqueles que tenham guarda exclusiva de filho(a) ou aqueles com relação homoafetiva.

Parágrafo Segundo - Havendo necessidade, o Banco poderá determinar o retorno do empregado referido nesta cláusula para o regime presencial antes do prazo de 71 (setenta e um) meses.

BANCÁRIOS – Porto Alegre

Com base no art.1º da lei 9.029/95 (redação alterada pela lei 13.146/15), a empresa compromete-se efetivamente a não praticar, além de combater qualquer tipo de discriminação por motivo de gênero, origem étnico racial, estado civil, situação familiar, deficiência, idade, entre outros inclusive compromete-se também a orientar colaboradores e prepostos sobre condutas proibidas e temerárias que caracterizem a

prática das discriminações retro mencionadas. Parágrafo primeiro - No caso de ocorrência de qualquer ato e/ou manifestação de cunho: racista, lgbtfóbicos, capacitistas, machistas, misóginos, xenofóbicos ou de referências depreciativas a questões estéticos corporais sejam eles manifestos por gestos e/ou ações ofensivas ou por atos como injúrias, chacotas, comentários pejorativos, propinagem, conflito de interesses e etc, sejam estes expressos de forma verbal ou escritos, a Empresa se compromete a estabelecer e aplicar ao autor das práticas discriminatórias sanções gradativas e proporcionais aos atos praticados, tais como já previstos na CLT (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e demissão em casos extremamente graves). Parágrafo segundo - A empresa manterá um canal de denúncias e compromisso com a investigação dos fatos, livre de retaliação aos que contribuírem.

PAPÉL – Estado de São Paulo

As partes comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinado a todos empregados e gerentes, e apurar todas as situações denunciadas formalmente pelas vítimas relativas a caso de assédio sexual, moral, discriminação racial, religiosa, homofóbica, deficiência física, permanente ou temporária, com assistência das Federações e sindicatos convenentes.

ASSEIO E CONSERVAÇÃO - Estado do Rio de Janeiro

Conforme filosofia adotada pela EMPREGADORA e prevista em seu código de conduta, todos/as os/as EMPREGADOS/AS deverão ser tratados/as com equidade, não sendo permitido qualquer ato que possa ser caracterizado como assédio (moral e/ou sexual), discriminatório (raça, religião, orientação sexual, deficiência, dentre outros) e violência contra a mulher.

EMPRESA DE SANEAMENTO BÁSICO – Alagoas

As empresas devem adotar os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho e de assédio: a) respeitar a diversidade, a cooperação e o trabalho em equipe; b) contribuir para que os empregados se conscientizem sobre a necessidade da construção de um ambiente de trabalho saudável; e c) contribuir para a promoção de valores éticos e legais.

JORNALISTAS – Paraná

A empresa irá trabalhar com políticas de apoio à inclusão e diversidade, considerando os trabalhadores com deficiência, negros, público LGBT, assim como a valorização das mulheres.

INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO - Rio Grande do Sul

Parágrafo único - A empresa garantirá o direito do(a) trabalhador(a) utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

TELECOMUNICAÇÃO – Pernambuco

A empresa se compromete em manter o desenvolvimento do ESG com a contratação de funcionários que pertencem à comunidade LGBTQIA+, em busca de crescimento com diversidade.

INDÚSTRIA DA ALIMENTAÇÃO - Estado de São Paulo

Fica estabelecido o compromisso social do empregador diante da necessidade de superação da crise setorial provocada pela conjuntura econômica nacional, a aplicação de políticas que favoreçam a valorização do trabalho dos (as) profissionais nos diversos segmentos desenvolvidos pela empresa e para tanto: As empresas deverão de forma contínua manter a fomentação da criação de postos de trabalho, em especial para ingresso da população mais vulnerável como os jovens, população LGBT e também as mulheres de baixa renda;

Manter as boas práticas para fins de aplicação das políticas de organização do trabalho, em especial em favor da geração de oportunidade de renda e ascensão dos (as) profissionais em todos os setores da empresa. Deverão privilegiar, no que for possível, a contratação de jovens sem experiência profissional, visando a ampliação da oferta de trabalho de primeiro emprego, com o fomento específico à profissionalização.

Assim estará a empresa cumprindo sua função social de permitir à juventude se inserir no mercado de trabalho. Deverão manter os canais de negociação permanente com os (as) empregados (as), sempre com o acompanhamento da entidade sindical laboral em consonância com as garantias do artigo 8º da Constituição Federal.

TELEMARKETING – São Paulo

a) A empresa disponibilizará local apropriado e com condições de aquecimento de refeições aos funcionários;

b) As Empresas manterão a higiene das instalações sanitárias, que deverão ter separação de sexos, respeitada a utilização por identidade de gênero, além de chuveiros, lavatórios e fornecimento de água potável através de bebedouros bem como caixa de primeiros socorros com medicamentos nos locais de trabalho.

Parágrafo sétimo - É garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada trabalhador(a).

TELEMARKETING – Rio Grande do Sul

Licença para empregadas ou filhas vítimas de violência doméstica e afins - Licença para empregadas que tenham filhas(os) vítimas de violência doméstica e familiar contra a mulher, violência contra pessoa negra motivada por racismo, violência contra pessoa LGBTI+motivada por LGBTfobia e qualquer discriminação por credo ou etnia.

TELEFONIA – Goiás e São Paulo

A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita na esfera criminal para empregados (as) que sejam envolvidos em demandas judiciais e administrativas em razão de ação ou omissão no exercício das suas atividades, excluídas as hipóteses de negligência, imprudência e imperícia ou conduta dolosa. A Empresa garantirá a defesa dos interesses dos empregados na esfera criminal quando forem vítimas, no desenvolvimento de suas atividades laborais, de práticas de discriminação em razão de LGBTI+fobia, racismo, misoginia, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa e assédios moral ou sexual. O empregado deverá solicitar o apoio jurídico da EMPRESA.

PARÁGRAFO ÚNICO: Excluem-se desta condição demandas judiciais na esfera trabalhista em que sejam partes ou testemunhas empregados entre si e /ou a empresa, sem com isso elidir a participação da empresa enquanto parte legítima nestas situações.

EMPRESA DE TELEFONIA DE CELULAR – Nacional

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

Parágrafo Único – O reconhecimento em ambas as hipóteses, dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela previdência social consoante disciplina o artigo 45 da instrução normativa INSS/PRES. Nº 45, 06.08.2010 (Diário Oficial da União.08.2010).

COMÉRCIO – São Paulo/SP

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.

...

As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Hu-

manos e de Responsabilidade Social, comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

...

As empresas signatárias deste acordo promoverão debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, de modo a disseminar as diretrizes contidas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Eletricitários CELESC - Nacional

Atendida a binacionalidade da entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a igualdade de tratamento entre os empregados da ITAPU, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião, estado civil, nem preferências políticas ou sindicais, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.

Eletricitários ITAPU

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

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

Confecções e Bordados – Ibitinga e região/SP

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

JORNALISMO – Distrito Federal/DF

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da

igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

METALÚRGICOS (XIX-10) – ABC/SP

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

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

METROVIÁRIOS – São Paulo/SP

A DATAPREV implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial e assédio moral e sexual, devendo: a) promover por meio dos órgãos de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, palestras e debates nos locais de trabalho; b) Publicar ou divulgar obras específica; c) Realizar oficinas com especialistas da área.

Processamento de Dados – DATAPREV

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

SINDICATÁRIOS – ES

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

TELEMARKETING – São Paulo/SP

As empresas nos momentos de contratação não poderão fazer qualquer tipo de discriminação de sexo, cor, raça, religião, orientação sexual etc., desde que os candidatos preencham os requisitos exigidos por lei, devendo enviaar 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