



PACTO PELA INCLUSÃO SOCIAL DE JOVENS NEGRAS E NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO DE SÃO PAULO

São Paulo-SP, Maio de 2018



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

Pacto pela Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho de São Paulo

Após amplos debates e discussões com entidades dos movimentos negros acerca da presente temática, notadamente contribuições de Audiência Pública realizada no dia 23.03.2018, no auditório da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (PRT2 -SP), com a participação de representações de empresas, sociedade civil, órgãos governamentais e não governamentais, sistema de Justiça, oportunidade na qual restou acordado o comprometimento dos presentes com a efetivação do Projeto de Inclusão Social de Jovens Negras e Negros no Mercado de Trabalho e a integração a uma rede facilitadora formada por empresas, sindicatos, universidades, entidades dos movimentos negros e organizações sociais, com o objetivo de aproximar quem quer contratar e quem precisa ser contratado, otimizando a inclusão qualificada de jovens negros e negras no mercado de trabalho, resolveu-se firmar o presente PACTO PELA INCLUSÃO SOCIAL DE JOVENS NEGROS E NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO DE SÃO PAULO.

Para a elaboração do presente instrumento foi formado Grupo de Trabalho¹, voluntariamente, com participação de representantes do Ministério Público do Trabalho,

¹ O Grupo de Trabalho foi composto pelos seguintes membros: Valdirene Silva de Assis (membro do MPT/SP e Coordenadora Nacional da Coordigualdade), Elisiane dos Santos (membro do MPT/SP e Vice-Coordenadora da Coordigualdade da PRT2/SP), Mylene Pereira Ramos (juíza do trabalho no TRT02/SP), Carmen Dora de Freitas Ferreira (advogada e Presidente da Comissão da Igualdade Racial da OAB/SP), Cássio Nascimento (professor militante da Uneafro e da Educafro), Cléber Santos Vieira (professor e membro da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros – ABPN), Cleyton Borges (advogado e militante da UNEAFRO), Diva Gonçalves Zitto Miguel de Oliveira (advogada e Presidente do Movimento da Mulher Negra Brasileira), Elizabete Leite Scheibmayr (advogada e líder do Comitê de Igualdade Racial do Grupo Mulheres do Brasil), Gabriela Renata Rodrigues dos Santos (pesquisadora e membro da Educafro), Gabriel Alex Pinto de Oliveira (advogado e membro da Educafro), Heloisa Chagas da Silva (internacionalista e membro da Educafro), Juliana Andrade Oliveira (pesquisadora), Ketelein Cristini S. Souza (advogada e membro da Educafro), Letícia Gabriella da Cruz Silva (estudante de direito e membro da Educafro), Magda Isabel do Nascimento (socióloga), Márcia Hipólito (membro do Instituto Rumo Inclusão), Mayra Belmonte Lanza (Coordenadora de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania), Renata dos Santos Braga (membro do Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID), Regina Celia da Silveira (assessora Técnica do Inspir – Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racional), Rodrigo Santos Fernandes (consultor de Comunicação Badu Consultoria), Silvia Virginia S. Souza (advogada e membro da Educafro).



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

Ordem dos Advogados de São Paulo – OAB/SP, representações de empresa, organizações sociais, sociedade civil, dentre os participantes da Audiência Pública.

Constitui objeto do presente Pacto a cooperação entre Ministério Público do Trabalho de São Paulo, Organização Internacional do Trabalho, entidades governamentais e não governamentais, sociedade civil, entre outras entidades e organizações que manifestem concordância e adesão aos seus termos, visando à implementação de ações específicas para a promoção da igualdade racial no mercado de trabalho de São Paulo.

As ações deste Pacto visam ao mapeamento, identificação, desenvolvimento e aplicação de estratégias de inclusão no mercado de trabalho de **jovens negros e negros egressos do sistema de cotas raciais, universitários negros e negros beneficiários de bolsas ou programas sociais de acesso ou permanência na universidade e estudantes negros e negras de programas de pós-graduação**, independente da área de formação acadêmica, com a finalidade de ampliar a sua inclusão, permanência e ascensão no mercado de trabalho, intensificando a qualificação e a capacitação desse público alvo, bem como a conscientização da sociedade no tocante à importância da diversidade racial nos segmentos empresariais, em três eixos principais: I – promoção da igualdade racial; II – formação e qualificação profissional; III - contratação.

A gestão e o monitoramento das ações do Projeto de Inclusão Social de Jovens Negros e Negros no Mercado de Trabalho se dará por meio de relatório semestral, produzido por Comissão formada para este fim específico. **Faz parte da gestão e monitoramento deste Projeto a constituição de um Fórum Estadual de Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Relações de Trabalho**, que terá encontros bimestrais e constituição proposta pelo Ministério Público do Trabalho, aberto à participação de toda a sociedade.

O Grupo de Trabalho constituído para a elaboração deste pacto desenvolverá Plano de Ação que contemple medidas aptas a garantir a execução dos eixos e diretrizes nele previstos, objetivando inclusão e igualdade de oportunidades e de remuneração de negros e negras nas relações de trabalho, tanto no acesso quanto no curso da relação de emprego, que comportará ajustes periódicos, **devendo apresentar a primeira versão do plano no prazo de sessenta dias a contar da consolidação deste Pacto**.

A - CONSIDERAÇÕES DO PACTO PELA INCLUSÃO SOCIAL DE JOVENS NEGRAS E NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO

CONSIDERANDO que a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem os pilares da República Federativa do Brasil (artigo 1º, II,



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

III e IV, da CF) e, associado a isso, o Estado brasileiro tem por objetivo construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, I, III, IV, CF) e, ainda, que as relações internacionais mantidas pelo Estado brasileiro estão assentadas no repúdio ao racismo, (artigo 4º, VIII);

CONSIDERANDO a necessidade de ações afirmativas para dar efetividade ao princípio da igualdade material, previsto no artigo 5º, *caput* da Constituição Federal, de modo a ilidir e combater as desigualdades socialmente construídas, em especial, aquelas vivenciadas pela população negra;

CONSIDERANDO que o direito ao trabalho é um direito social e instrumento de reconhecimento, inclusão e integração social (artigo 6º, CF), sendo vedada diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7º, XXX, da CF);

CONSIDERANDO que a Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas pela Resolução 217 A III, em 10 de dezembro 1948, assegura que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, sem qualquer distinção, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação;

CONSIDERANDO que a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução n.º 2.106-A da Assembléia das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965, subscrita pelo Brasil em 27 de março de 1968, por meio do Decreto Legislativo n.º 23, de 21.6.1967, afirma ser necessária a eliminação da discriminação racial no mundo, em todas as suas formas e manifestações, e de assegurar a compreensão e o respeito à dignidade da pessoa humana;

CONSIDERANDO que, ao subscrever a Declaração de Durban, em 31 de agosto de 2001, oriunda dos debates da III da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em Durban (África do Sul), o Estado brasileiro reconhece que a participação igualitária de todos os indivíduos e povos na formação de sociedades justas, equitativas, democráticas e inclusivas pode contribuir para um mundo livre do racismo, da discriminação racial, da xenofobia e de intolerância correlata;



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

CONSIDERANDO que em 05 de junho de 2013, a 43ª Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, por meio da qual os signatários afirmam que os princípios da igualdade e da não discriminação entre os seres humanos são conceitos democráticos dinâmicos que propiciam a promoção da igualdade jurídica efetiva, e pressupõem uma obrigação por parte do Estado de adotar medidas especiais para proteger os direitos dos indivíduos ou grupos que sejam vítimas de discriminação e intolerância, em qualquer esfera da atividade humana, seja pública ou privada, com vistas a promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades;

CONSIDERANDO que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão configura ato discriminatório;

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais indisponíveis (artigo 127, caput, da CF/88), e, em particular, ao Ministério Público do Trabalho a promoção da igualdade e combate à discriminação nas relações de trabalho, garantindo a inclusão dos grupos vulneráveis no trabalho e o trabalho digno para todos e todas (artigo 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93);

CONSIDERANDO as disposições do Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288, de 20 de Julho de 2010 que, em seu artigo 4º, **assegura a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País, a qual será promovida, prioritariamente, por meio de: I- inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; II- adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;**

CONSIDERANDO o disposto no artigo 39 da Lei Federal 12.288, de 20 de julho de 2010, que impõe ao poder público a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à **adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas;**



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

CONSIDERANDO que os parágrafos primeiro e segundo do artigo 39 do normativo supra citado dispõem que **a igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra** e que as ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos;

CONSIDERANDO a necessidade de implementar medidas que visem à promoção da igualdade no setor privado no mercado de trabalho no Município de São Paulo, com vistas ao cumprimento do ordenamento jurídico pátrio, em especial o Estatuto da Igualdade Racial e as normas constitucionais vigentes, bem como enfrentar o racismo e promover a igualdade racial com ações efetivas;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam a desigualdade nas condições de acesso da população negra aos empregos formais oferecidos pela iniciativa privada, bem como aos empregos públicos, estes últimos mediante aprovação em concurso público, e, como consequência, acumulam desvantagem histórica no âmbito social e no mercado de trabalho de São Paulo;

CONSIDERANDO que as práticas que hierarquizam, discriminam e mantêm a população negra em condição de subalternidade são rotineiras no Brasil, consubstanciando situações de desigualdades e ausência de acesso a políticas públicas, ocupação formal e trabalho em funções de maior qualificação e status social;

CONSIDERANDO a necessidade de reverter a desigualdade racial, criando condições para superar o racismo estrutural presente na sociedade brasileira, que afeta a igualdade de oportunidades na empregabilidade e ascensão no trabalho das pessoas negras, bem como o dever de reparação histórica decorrente da escravidão na sociedade brasileira;

CONSIDERANDO que uma sociedade justa e solidária depende de igualdade de oportunidades para todos os seus integrantes, que devem ter acesso aos direitos fundamentais, notadamente o trabalho digno, independentemente de raça ou cor;

CONSIDERANDO a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos minoritários ou em condição de subordinação social passem pela luta em busca do reconhecimento cultural de seus valores e diferenças;



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

CONSIDERANDO que a inclusão e a construção de uma sociedade que prestigie e reconheça a diversidade depende do rompimento de preconceitos, estereótipos e barreiras não apenas físicas, mas atitudinais conscientes e eficientes;

CONSIDERANDO que o reconhecimento cultural dos valores étnico-raciais devem ser pareados ainda pela redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social -, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

Estabelecem o seguinte Pacto com as diretrizes a seguir elencadas:

B - DIRETRIZES DO PACTO INCLUSÃO SOCIAL DE JOVENS NEGRAS E NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO DE SÃO PAULO-SP

II - DAS DIRETRIZES GERAIS PARA AS EMPRESAS:

1. As empresas que aderirem ao pacto assumem a responsabilidade de constituir comissão ou órgão semelhante de diversidade em sua estrutura organizacional, que assegure a participação de trabalhadores e trabalhadoras, preferencialmente negros e negras, para elaboração e desenvolvimento das ações e diretrizes previstas no pacto, com ampla divulgação no ambiente de trabalho, devendo contemplar:

1.1. Elaboração de censo de empregados com recorte de raça/cor e gênero, de forma global e com indicadores de gerência e diretorias, possibilitando a criação de um Observatório permanente, transparente a todos os trabalhadores e trabalhadoras, para ser utilizado como ferramenta para as tomadas de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, contratação e ascensão profissional. O censo a ser realizado deve garantir, no mínimo, observância com os termos da Orientação nº 3 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. O censo deve ser realizado de forma periódica dependendo do tamanho da empresa (Faturamento/ Número de funcionários) ou deve ser criado um observatório específico;

1.2. Divulgação do organograma da empresa para todos os trabalhadores, com informações de raça/cor e gênero nos cargos, funções, gerências e diretorias;

1.3. Observação das diretrizes dos eixos conscientização, capacitação/qualificação e



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

contratação, metas a serem implementadas dentro da Década Internacional do Afrodescendente (até 2024) e em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (até 2030);

- 1.4. Criação de mecanismos de promoção da igualdade pelo setor empresarial, abrangendo criação de selos de diversidade ou outras ações que identifiquem empresas comprometidas com a inclusão de negros e negras;
- 1.5. A adesão ao presente pacto importa em participação na rede de inclusão que será constituída por entidades dos movimentos negros, empresas, sindicatos, universidades, organizações sociais e governamentais, visando a aproximação de quem quer contratar e quem precisa ser contratado, de modo a otimizar o ingresso do público alvo no mercado de trabalho.

III - DAS DIRETRIZES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO EIXO PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

1. Garantir que o valor da diversidade, respeito e tolerância seja efetivamente implementado dentro da empresa, internalizado na gestão empresarial, incorporado pelos administradores, com capacitação de gestores e profissionais das áreas de recursos humanos, a fim de adequar o processo de seleção e inclusão de jovens negros e negras nas diferentes funções e setores de atividade da empresa, abrangendo postos de chefia e liderança;

2. Estimular a adoção de mensagens alusivas às datas SIMBÓLICAS DA LUTA E ENFRENTAMENTO AO RACISMO, NOTADAMENTE O 20 DE NOVEMBRO (DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA) E OUTRAS DATAS COMO 13 DE MAIO (ABOLIÇÃO DA ESCRAVATURA NO BRASIL), 21 DE MARÇO (DIA INTERNACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL) e 25 DE JULHO (DIA INTERNACIONAL DA MULHER NEGRA, LATINO-AMERICANA E CARIBENHA), visando à informação e sensibilização do corpo funcional para a valorização da diversidade racial na empresa e combate à discriminação histórica e estrutural presente na sociedade brasileira;

3. Elaborar campanhas para a promoção da igualdade e equidade de raça/cor e gênero, como forma de fortalecer a cultura organizacional da diversidade na empresa, com participação efetiva do público alvo;



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

4. Contemplar a diversidade racial nas campanhas publicitárias da empresa;
5. Promover debates, fóruns, palestras, *workshops*, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente do racismo, do racismo estrutural e institucional, dos privilégios e da representatividade. É recomendável a realização de tais atividades antes dos períodos de avaliação financeira e gerencial com periodicidade trimestral e promoção anual de um fórum de diversidade e inclusão com as empresas pactuantes, MPT e sociedade civil organizada.
6. Encaminhar semestralmente ao grupo de monitoramento deste pacto, para fins de divulgação e acompanhamento pela Comissão de Monitoramento, informações sobre os projetos, boas práticas e medidas adotadas pela empresa para a promoção da diversidade racial, em cotejo com a realidade regional da população negra.

IV - DAS DIRETRIZES PARA IMPLEMENTAÇÃO DO EIXO FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

1. Disponibilizar cursos de formação na temática étnico-racial, periodicamente, com carga horária mínima de 20 horas, ou oferecer bolsas de capacitação ou financiar cursos na temática, ao corpo funcional da empresa, abrangendo todos os níveis hierárquicos, especialmente postos de chefia, direção, gestão e administração, na modalidade EAD ou presencial, contemplando as questões tratadas no presente pacto.
2. Assegurar a igualdade de oportunidades na ascensão profissional dentro da empresa, contemplando tal eixo nas ações a serem desenvolvidas pela comissão de diversidade mencionada no item II.1;
3. Garantir recursos financeiros para o cumprimento das ações previstas no eixo formação e qualificação, especialmente em relação aos cursos previstos no item 1 supra, garantindo transparência seja do investimento seja dos resultados alcançados;
4. Promover outros cursos de formação contínua e qualificação para o trabalho em diferentes áreas do conhecimento, voltadas ao acesso e à melhoria da formação pessoal e profissional dos jovens negras e negros, com vistas à integração e ascensão nos quadros da empresa (ex: cursos de idiomas, tecnologia da informação, comunicação, cursos de extensão e pós-graduação, melhorando o conhecimento, habilidades e atitudes (CHA), cursos de trabalho em equipe, formação de lideranças,



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

dentre outros);

V – DAS DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO EIXO CONTRATAÇÃO:

1. Implementar ações afirmativas nos processos de seleção para vagas de trabalho, nas diferentes funções e em todos os níveis hierárquicos da empresa, para assegurar a inclusão de jovens negras e negros egressos do sistema de cotas raciais, universitários negros e negras beneficiários de bolsas ou programas sociais de acesso ou permanência na universidade e estudantes negros e negras de programas de pós-graduação, estimulando a progressão e permanência na empresa.
2. Estabelecer metas e resultados, que devem ser apresentados semestralmente à Comissão de Monitoramento do Pacto, para acompanhamento da efetividade das ações desenvolvidas e do presente Pacto, recomendando-se que as metas sejam gradativas a fim de se atingir um ideal de igualdade de inclusão no mercado de trabalho em diferentes postos de trabalho, contemplando liderança e gestão, que contemple a expressão demográfica da população negra brasileira;
3. O ato de demissão não pode ser fundado em critérios discriminatórios
4. Divulgar na rede de inclusão as vagas de emprego existentes, para ampla publicidade às entidades e movimentos integrantes do pacto e sociedade em geral.

VI – DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA A SOCIEDADE CIVIL

1. Compartilhar em seus meios de comunicação informações que possam contribuir para o fortalecimento e visibilidade das diretrizes estabelecidas neste pacto;
2. Divulgar este Pacto nas redes sociais e meios de comunicação em âmbito local e nacional para servir de paradigma a outras unidades da federação;
3. Investir esforços no envolvimento e fortalecimento da articulação das entidades da Sociedade Civil, em especial entidades do Movimento Negro e Sindicatos, divulgando a dimensão sócio-educativa deste Pacto, de modo a incentivar a mais ampla participação na presente iniciativa;



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

4. Fomentar a participação de jovens negros e negras egressos do sistema de cotas raciais, universitários negros e negras beneficiários de bolsas ou programas sociais de acesso ou permanência na universidade e estudantes negros e negras de programas de pós-graduação, independente da área de formação acadêmica através de cadastro na plataforma da rede inclusiva;

5. Buscar mecanismos para promover e incentivar a aproximação entre as empresas signatárias e o público-alvo deste pacto;

6. Promover debates, fóruns, palestras, *workshop*, a fim de incentivar a prática dos princípios e das ações aqui previstos, objetivando a promoção da equidade e igualdade de oportunidades à população negra;

7. Implementar as demais ações acima descritas nas Diretrizes Gerais, Diretrizes para o eixo Promoção da Igualdade Racial, Formação/Qualificação e Contratação no que lhe for cabível.

VII – DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

1. Apoiar tecnicamente na definição de estratégias e na implementação das atividades quando solicitada pelos constituintes;

2. Compartilhar boas práticas e sistematizar as práticas positivas para compartilhar em outras realidades;

3. Disseminar e promover a Convenção 111 da OIT sobre discriminação (emprego e ocupação), através de debates, campanhas e formações para trabalhadores, empregadores, governos e sociedade civil;

4. Elaborar documentos para formação e sensibilização dos atores tripartites e da sociedade civil;

5. Priorizar a realização, execução e apoio a projetos de empregabilidade, formação e capacitação de jovens negros e negras em cidadania e direitos humanos, diversidade, orientação para o trabalho, cursos técnicos ou outros, em parceria com o MPT e/ou outras instituições, entidades ou organizações sociais fortalecendo as diretrizes



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

e efetividade do presente pacto.

**VIII – DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO EM SÃO PAULO**

1. Monitorar o fiel cumprimento das iniciativas estabelecidas neste Pacto no âmbito do portal da própria rede;
2. Garantir a devida transparência do Pacto bem como o monitoramento do seu cumprimento aos parceiros envolvidos (Empresas, Sociedade civil, Sindicatos, Comunidade Acadêmica de São Paulo, demais unidades do Ministério Público do Trabalho, demais ramos do Ministério Público, Organização Internacional do Trabalho e Organização das Nações Unidas);
3. Compartilhar informações que possam contribuir para a formação e sensibilização de lideranças e equipes dentro do Ministério Público, em especial nas unidades do Ministério Público do Trabalho, no Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH), vinculado ao Conselho Nacional de Procuradores-Gerais (CNPGE), no Conselho Nacional do Ministério Público, na Escola Superior do Ministério Público da União e demais Escolas Institucionais do Ministério Público Brasileiro;
4. Estimular o envolvimento dos membros e servidores do Ministério Público do Trabalho e da Sociedade Civil, divulgando a dimensão sócio-educativa deste Pacto, de modo a assegurar a mais ampla visibilidade à presente iniciativa;
5. Promover debates, fóruns, palestras, workshops a fim de incentivar a prática dos princípios e das ações aqui previstos, objetivando a promoção da equidade e igualdade de oportunidades à população negra;
6. Divulgar, nas Redes Sociais do Ministério Público do Trabalho e no site do Ministério Público do Trabalho, o inteiro teor deste Pacto de forma a estimular a adoção das práticas previstas neste documento;
7. Articular ações para assegurar a inserção da disciplina Direitos Humanos Fundamentais em concursos para carreiras jurídicas, exames da OAB, grades curriculares dos cursos de Direito, objetivando o respeito à diversidade e tolerância de forma a contribuir para a construção de um verdadeiro Estado Democrático de Direito;



Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

8. Priorizar a realização, execução e apoio a projetos de empregabilidade, formação e capacitação de jovens negros e negras em cidadania e direitos humanos, diversidade, orientação para o trabalho, cursos técnicos ou outros, em parceria com a OIT e/ou outras instituições, entidades ou organizações sociais fortalecendo as diretrizes e efetividade do presente pacto.

9. Implementar as demais ações acima descritas nas Diretrizes Gerais, Diretrizes para o eixo Promoção da Igualdade Racial, Conscientização, Formação/Qualificação e Contratação no que lhe for aplicável.

As empresas signatárias que não atendam aos eixos e diretrizes previstos neste instrumento estarão sujeitas ao desligamento do Pacto, conforme deliberação da Comissão de Monitoramento.

São Paulo, 21 de Maio de 2018.