

Carmen Guimarães Mehedff
Marcela Pronko
Organizadoras

FLACSO

Diálogo Social, Harmonização e Diversidade no Mundo do Trabalho

2004



303
D544

**Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
Sede Acadêmica Brasil**

SCN • Quadra 06 • Bloco A, Salas 607/609/610 • Ed. Venâncio 3000
CEP: 70716-900 • Brasília-DF • Brasil
Telefax: 55 (61) 328-6341/328-1369
E-mail: flacsobr@flacso.org.br
www.flacso.org.br

Programa:
Co-Edições

Convênio:
MTE/SPPE – FLACSO/Brasil (2003)

Coleção:
Políticas Públicas de Trabalho, Emprego, e
Geração de Renda

Copyright © FLACSO 2004
ISBN 85-86315-35-4

| |
|--------------------------------------|
| BIBLIOTECA - F. L. A. - E. C. |
| Fecha: 30 sept. 2004 |
| Compra: |
| Proveedor: |
| Canje: |
| Doación: FLACSO-Brasil |

Ficha Catalográfica

| |
|---|
| D536 |
| Diálogo social, harmonização e diversidade no mundo do trabalho / Carmen Guimarães Mehedff, Marcela Pronko, organizadoras. – Brasília : FLACSO, 2003. 372 p. ; 23 cm. – (Coleção Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Geração de Renda) |
| 1. Processos sociais. 2. Desenvolvimento social. 3. Políticas públicas. I. Mehedff, Carmen Guimarães II. Pronko, Marcela. III. Série. |
| CDD 303 CDU 316.4 |

11265

Sumário

Apresentação da Coleção

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e
Geração de Renda

Ayrton Fausto 9

Introdução

Diálogo Social, Harmonização e Diversidade no
Mundo do Trabalho

Carmen Guimarães Mebedff

Marcela Pronko 27

Parte I: Diálogo social: corpos colegiados e intervenções locais

El Dialogo Social en América Latina: Una Propuesta sobre
la Relación Diálogo Social y Gobernabilidad Democrática de
los Cambios Laborales en Sistemas Económicos Liberalizados

Guillermo Campero 34

Trabalho e Renda e o Sistema Público de Apoio
ao Desenvolvimento Local

Franklin Dias Coelho 54

Redes Educativas de Desenvolvimento da Cidadania

lvônio Barros Nunes 74

Diálogo Social, Disputa de Hegemonia e Consentimento
Ativo na Gestão Local dos Recursos do FAT: A Experiência
do Município de Vitória da Conquista/BA
José dos Santos Souza 84

Democratização do Acesso ao Crédito: Crédito Massificado
X Crédito Assistido
Antônio Valdir Oliveira Filho 108

Parte II: Integração supranacional e harmonização das políticas públicas de trabalho e renda

Diálogo Social e Harmonização de Políticas Públicas de
Trabalho na América Latina e no Caribe: As Experiências
do Mercosul e da Conferência Interamericana de Ministros
do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA)
Marcílio Ribeiro de Sant'Ana 116

Acuerdos Comerciales: Un Nuevo Desafío para las
Trabajadoras y los Trabajadores en Chile
Manuel Razeto Barry 143

Globalización y Exclusión Laboral en Centroamérica
Juan Pablo Perez Sainz 207

Parte III: Diversidade no mundo do trabalho

Diversidade no Mundo do Trabalho: Tópicos para uma
Comparação de Categorias
Silvia C. Yannoulas e Cid Garcia 226

A Experiência de Reconhecimento da Diversidade
Syomara Deslandes Tindera 268

Parte IV: A proposta de Política Pública de Trabalho, Emprego e Renda: 2004-2007

Desafios para a Construção do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda

Remígio Todeschini 274

Plano Nacional de Qualificação – PNQ:

Novos Horizontes para a Qualificação

Antonio Almerico Biondi Lima 303

Anexos:

I – Novas Aproximações ao Perfil dos Atores Estratégicos da Política Pública de Trabalho e Renda no Brasil

Silvia Yannoulas

Lilia Rodríguez Farrell 310

II – Agenda da Fase Presencial 361

III – Lista de Participantes do Seminário 363

IV – Abreviaturas e Siglas 365

Parte III

Diversidade no Mundo do Trabalho

Diversidade no Mundo do Trabalho:
Tópicos para uma Comparação de Categorias

Silvia C. Yannoulas e Cid Garcia

A Experiência do Reconhecimento da Diversidade

Syomara Deslandes Tindera

Diversidade no Mundo do Trabalho: Tópicos para uma Comparação de Categorias

*Silvia C. Yannoulas¹
Cid Garcia²*

Apresentação

Este texto, concluído em setembro de 2003, constitui um dos produtos do Convênio UNESCO/FLACSO-Brasil (2003), desenvolvido na Sede Acadêmica Brasil da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO/Brasil. No entanto, vale ressaltar que recupera resultados atingidos por outros projetos e convênios executados pela FLACSO/Brasil.

1 Silvia C. Yannoulas é argentina, licenciada em Ciências da Educação pela Faculdade de Filosofia e Letras da Universidade de Buenos Aires, mestre em Ciências Sociais com menção em Educação pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais – FLACSO/Argentina, e doutora em Ciências Sociais pelo Programa de Doutorado Conjunto FLACSO/Universidade de Brasília (Brasil) em Estudos Comparados sobre a América Latina e o Caribe. Especialista em relações de gênero na educação, na ciência e no trabalho, com ênfase na formulação de políticas públicas. Professora-Pesquisadora Internacional da FLACSO/Brasil. Coordenadora do Projeto de Pesquisa “Mulheres e Políticas Públicas de Trabalho e Renda: Entre a Descentralização e a Integração Supranacional – Um olhar a partir do Brasil (1988-2002)”. Participou como colaboradora de diversos projetos da FLACSO/Brasil, entre eles o Convênio UNICEF/FLACSO/Brasil sobre “Meninas e Adolescentes no Brasil” (1992-1994), e Parceria Nacional MTE/FLACSO/Brasil (1998-2003).

2 Cid Garcia é brasileiro, arquiteto e mestre em Engenharia de Produção pela Coppe, Universidade Federal de Rio de Janeiro – UFRJ. É membro da FLACSO Sede Acadêmica Brasil desde 1981, Professor-Pesquisador Internacional da instituição. Pesquisa atualmente a área de portadores de deficiência. Participou, e participa, como colaborador de inúmeros projetos da FLACSO/Brasil, entre eles o Convênio UNICEF/FLACSO/Brasil sobre “Meninas e Adolescentes no Brasil” (1992-1994). Participa, desde 1998, da Parceria Nacional MTE/FLACSO/Brasil.

A FLACSO é um organismo internacional, intergovernamental, autônomo, fundado em 1957, pelos Estados latino-americanos, a partir de uma proposta da UNESCO. A FLACSO tem o mandato institucional de:

- desenvolver a docência de pós-graduação, a pesquisa e a cooperação científica e assistência técnica, no campo das Ciências Sociais e suas aplicações;
- para apoiar o desenvolvimento e a integração dos países da América Latina e Caribe.

Como espaço privilegiado para a reflexão/ação, podemos dizer que a FLACSO/Sede Acadêmica Brasil tem se preocupado especialmente, ao longo de sua história, com algumas problemáticas especiais que dizem respeito à relação entre as ciências humanas e as políticas públicas:

- a) o tema das relações de gênero, por meio de várias pesquisas e convênios desde sua criação em 1981, sendo sobre as mulheres, a participação e a saúde sua primeira publicação institucional;
- b) desde 1986, a Sede Acadêmica Brasil da FLACSO desenvolve e aplica a metodologia participativa, em diferentes contextos relativos ao diálogo social: conselhos de saúde, Conselhos Tutelares da criança e do adolescente, conselhos de trabalho, entre outros;
- c) a partir de 1988, a FLACSO/Brasil tem participado de vários projetos sobre o tema do trabalho e geração de renda, particularmente no que diz respeito ao diálogo social (no sistema tripartite e paritário, mas também no que diz respeito às negociações coletivas);
- d) finalmente, a Instituição tem se dedicado em diferentes oportunidades ao estudo das categorias que, atualmente, estão incluídas no conceito de diversidade (além da mencionada categoria de gênero, especialmente trabalhou sobre infância e sobre portadores de deficiência).

Um dos convênios que permitiu começar a visualizar o enramado de conseqüências decorrentes de diversos tipos de discriminação foi o Projeto de Cooperação Científica "Meninas e Adolescentes no Brasil", desenvolvido entre 1992 e 1994 em parceria com o UNICEF. O mencionado projeto visava elaborar um quadro da situação das meninas e adolescentes no Brasil bem como estimular a incorporação gradativa e constante das questões de gênero no incipiente desenvolvimento dos Conselhos Tutelares.

Com posterioridade à execução do Convênio UNICEF/FLACSO/Brasil, duas pesquisadoras engajadas no projeto tiveram oportunidade de desenvolver algumas reflexões sobre o tema das múltiplas relações

existentes entre os tipos de discriminação, com ênfase na relação entre gênero e idade (ver RODRIGUES & YANNOULAS, 1998).

Outro convênio que definitivamente marcou a história da FLACSO/Brasil na construção da reflexão sobre a diversidade no mundo do trabalho foi a Parceria Nacional MTE/FLACSO/Brasil, desenvolvida entre 1998 e 2003 por meio dos **Projetos Replanfor, Formap e Milenium**. Vários dos resultados da Parceria Nacional permitiram trabalhar a concatenação de diversos tipos de discriminação no mundo do trabalho, com especial ênfase nas questões de gênero, raça/cor e portadores de deficiência.

Assim, nosso interesse atual é, retomando essas antigas preocupações, refletir sobre a **inserção das mulheres e dos portadores de deficiência no mundo do trabalho**, considerando para tanto alguns eixos estruturantes:

1) Semelhanças e divergências conceituais entre as categorias de gênero e de deficiência, bem como sua articulação com os atuais conceitos de diversidade (CUELLAR, 1997) e interseccionalidade (CRENSHAW in *Revista Estudos Feministas*, 2002).

2) Origem e desenvolvimento dos movimentos sociais e da reflexão científica sobre essas duas categorias, especialmente no que diz respeito à inserção das mulheres e dos portadores de deficiência no mundo do trabalho.

3) Recomendações para as políticas públicas de trabalho decorrentes da análise das ditas duas categorias, com uma dupla abordagem: a participação efetiva dos e das envolvidas nessas categorias na formulação de políticas públicas (por intermédio dos conselhos de trabalho e/ou intersetoriais), e a inclusão efetiva da problemática da diversidade no conteúdo das políticas públicas de trabalho e renda.

Neste artigo pretende-se avançar na proposta de integração de saberes provenientes de diversos tipos de estudos da discriminação e da diversidade, num esforço de ultrapassar a análise de posições isoladas de determinados segmentos sociais para pensar as inter-relações e mudanças necessárias (desejáveis). Destarte, localiza-se num campo de reflexão transversal às Ciências Sociais, para o qual concorrem distintas disciplinas: Sociologia, Antropologia, Psicologia, Pedagogia, Economia, História, Política, Filosofia, entre outras.

É necessário advertir sobre a desigualdade na produção de dados e na análise científica sobre cada um dos dois temas, isto é, gênero e portadores de deficiência. Enquanto a inserção das mulheres no mun-

do do trabalho, tem sido objeto de uma produção histórica e sistemática, a inserção de portadores de deficiência foi ainda pouco considerada pelas análises acadêmicas das Ciências Sociais, o que corresponde a uma grande disparidade na produção de dados. De todo modo, essas limitações desafiam, ao mesmo tempo em que potencializam a importância dessa iniciativa da FLACSO, a qual pretende contribuir também para ampliar o número de interessados no tema.

Semelhanças e divergências conceituais

“O exercício arbitrário do poder pode ser identificado em quase todos os tipos de relação pessoal. De alguma forma, o autoritarismo encontra espaço próprio para seu desenvolvimento nas relações desiguais estabelecidas sobre a base da diferença de classe, de gênero, de idade/geração, étnica, cultural, entre outras.” (RODRIGUES & YANNOULAS, 1998, p. 64)

Comparando os distintos tipos de relações sociais assimétricas e de dominação estabelecidas entre os sujeitos e grupos que ocupam diferentes posições com relação às diferenças de classe, de gênero, de idade, de etnia, de cultura, entre outras categorias possíveis das Ciências Sociais, pode-se dizer que as diferenças de idade se caracterizam por sua inexorável fluidez. A condição etário-geracional é a única necessariamente mutante para todos os sujeitos, remetendo à transitoriedade da vida. A condição de portador de deficiência pode, ou não, ter a característica de inexorabilidade, visto que há indivíduos que passam da categoria de não portador para aquela de portador temporário e voltam à anterior. Quanto ao gênero, à etnia e aos portadores não-temporários, o sujeito ocupa sempre posições fixas e excludentes. Por outro lado, as posições de classe e cultura podem transformar-se no tempo e de acordo com as experiências de vida, mas essa transformação não é biologicamente condicionada e depende tanto de fatores sociais como individuais.

Assim, pode-se dizer que as condições etário-geracionais são as mais “democráticas e universais” do ponto de vista das pessoas, porque necessariamente o sujeito passa por todas as posições, assimilando variadas experiências de identidade etário-geracional. Essa característica de fluidez permite ao sujeito adulto a possibilidade de identificar-se com o sujeito criança, de reconhecer no Outro o Si Mesmo anterior. O que não acontece necessariamente com as demais categorias analisadas.

No caso das condições de gênero e etnia, essa possibilidade de identificar-se com o Outro em função da experiência vivida não se coloca *a priori*³. Enquanto o gênero e a etnia se instauram, os tempos de vida vão se acumulando e, ao fazê-lo, transformam-se e transformam o sujeito e suas relações sociais. Meninos e meninas, com o tempo, serão velhos e velhas. Esse movimento sucede quando o curso da vida segue seu rumo e não é afetado por acasos e contratempos (catástrofes, acidentes, enfermidades mortais), por ações próprias (suicídio) e alheias (homicídios) pondo fim à existência humana, que é finita.

Ao pensarmos o caso dos portadores de deficiência, do mesmo modo, a possibilidade de identificação não se coloca *a priori*, tendo em vista que as diferenças entre os portadores e os não portadores – os “normais” –, são consideradas, ainda, anomalias, que se possível devem ser “corrigidas” ou devem aproximar-se, o mais possível, do estado considerado “normal”. Somente é possível pensar na identificação com o Outro, no caso das deficiências temporais. Nesse sentido, acreditamos que toda mulher que passou por uma gravidez tem maiores possibilidades de identificação com o portador de certos tipos de deficiência (especialmente as motoras), pois temporariamente ficou sujeita à falta de equilíbrio constante (ou melhor, à constante mudança no equilíbrio corporal), aos cuidados especiais com relação ao corpo (aos corpos), às necessidades mais frequentes de descanso, às vezes até dificuldades de visão (vista embaçada como consequência das transformações hormonais), entre outros aspectos que poderiam levar à identificação com o Outro.

Outra diferença importante entre as relações de dominação é o sentimento socialmente construído subjacente a tais relações. A identidade infantil se constrói sobre a base da obediência devida pelas crianças aos adultos responsáveis por elas, obediência que estabelece um contrato temporalmente finito. Em contrapartida, a identidade feminina desde criança se estabelece com base no amor/entrega, do ser para os outros, da heteronomia, em um contrato temporalmente infinito. No caso dos portadores de deficiência, a dependência de certos tipos de cuidados a serem realizados por outras pessoas não portadoras de deficiência pode-

3 Com relação ao gênero, recomendamos a leitura do romance *Orlando*, de Virginia Woolf (também há um excelente filme baseado no romance). A escritora feminista descreve com magistral lucidez a fluidez possível (e as identificações decorrentes) incluídas na passagem do masculino ao feminino, ao mesmo tempo em que atravessa diferentes momentos da história da humanidade. Há outros romances e estudos jornalísticos baseados na mudança de gênero vivida pelas pessoas, inclusive alguns refletem histórias baseadas nos conflitos sociais e pessoais decorrentes das mudanças de orientação sexual (por exemplo, *La vie en rose*).

ria acarretar o estabelecimento de contratos temporalmente finitos (portadores temporários) ou infinitos (portadores não-temporários).

Finalmente, dos seis cinco tipos de categoria utilizados pela análise sociológica e considerados neste texto, isto é, sexo/gênero, portadores de deficiência, idade, raça/etnia, classe e cultura (ocidental/oriental, urbano/rural, identidades nacionais, identidades religiosas, entre outras), apenas as duas últimas não expressam nenhuma correspondência com uma base física ou biológica. As outras requerem, entretanto, um esforço adicional para sua compreensão como fenômenos sociais. Esse esforço, lentamente desenvolvido nas Ciências Sociais graças aos estudos específicos, denomina-se desnaturalização.

Origem da reflexão acadêmica sobre as categorias

Uma análise preliminar da relação histórica entre as mulheres e as instituições universitárias é necessária para a compreensão das origens da reflexão feminista na Academia. As primeiras universidades, criadas na Europa no transcurso do século XII, foram as de Bolonha e Paris, que permaneceram fechadas para as mulheres até o século XIX. A primeira instituição universitária européia a admitir mulheres como estudantes foi a de Zurique, em 1865, e a última, a da Prússia, em 1908. O ingresso das mulheres nos estudos universitários e no exercício profissional se constituiu em duro combate, na Europa e nos demais continentes, combate esse que não foi vitorioso até que se passassem oito séculos da criação da universidade. “Os que se opunham à educação superior para as jovens utilizavam todos os argumentos tradicionais: esta educação as debilitaria como futuras mães; seus corpos frágeis se ‘degenerariam’ com o uso demasiado do cérebro; as mulheres haviam nascido para viver subordinadas.” (ANDERSON e ZINSSER, 1992, p. 215-216, tradução livre)

Nas academias científicas ocorreu algo parecido, já que seus integrantes eram escolhidos pelos catedráticos: “Nem a astrônoma Maria Winkelman, nem a matemática Sophie Germain, nem mesmo a ganhadora por duas vezes do Prêmio Nobel de Química, Marie Curie, já em 1911, foram admitidas. Curie, depois de grandes discussões no Comitê Secreto, foi recusada pelo fato de ser mulher. Alguns membros da Academia consideravam que a admissão de uma mulher era suficientemente importante para justificar uma sessão plenária das cinco Academias que constituíam o Instituto da França. A sessão não chegou a tratar o tema e Curie não foi admitida. Até 1979, trezentos anos depois da constituição

da Academia, quando já não era uma instituição de poder, não se dá a admissão de uma mulher como membro de pleno direito da Academia de Ciências de Paris." (PAIRO, 1997, tradução livre)

A prolongada luta das mulheres pelo acesso ao conhecimento (e ao reconhecimento) científico teve como contexto inicial a denominada "Querela das Mulheres", que foi o primeiro debate documentado entre homens e mulheres acerca da natureza e do valor das mulheres na sociedade. Iniciada na França, esta Querela logo se ampliou para toda a Europa. Participaram da Querela eruditos e eruditas das cortes, universidades, salões e círculos científicos, durante quase 300 anos (séculos XIV a XVII). A importância desse debate para a história da relação entre os gêneros é de tal magnitude que algumas historiadoras datam o início do feminismo por esta Querela.

A "Querela das Mulheres" foi um processo importante na história das relações entre os gêneros por três motivos: em primeiro lugar, porque pela primeira vez algumas mulheres instruídas puderam documentar suas opiniões sobre o significado de ser mulher; em segundo lugar, porque para se referir à condição de ser mulher se apoiaram em sua própria existência e na consciência de si mesmas, denunciando o princípio de autoridade vigente na ciência, o qual não era nada mais nada menos que o princípio de autoridade masculina; em terceiro lugar, porque, por meio deste debate, as duas formas extremas de se conceber a relação entre homens e mulheres, o feminino e o masculino, pôde ser explicitada: uma de caráter essencialista, que postula uma diferença sexual natural e imutável; e outra de caráter racionalista, que postula uma diferença de gênero construída social e culturalmente.

Desde a Querela, feminismo político e reflexão científica sobre as relações de gênero estão imbricados. Ou seja: os problemas da pesquisa feminista surgem do compromisso político com a emancipação das mulheres. A entrada das mulheres na cena coletiva, pela reivindicação de seus direitos civis e políticos, pela incorporação expressiva no mercado de trabalho remunerado fora do lar, e pelo acesso aos diferentes níveis educativos, trouxe ao mesmo tempo uma fratura do espaço público, tradicionalmente considerado território masculino, com a constituição paralela de um espaço social predominantemente feminino.⁴ Nesse sentido, o feminismo constituiu movimento social que se torna signo do século XX.

4 Sobre a história da incorporação das mulheres no espaço público, ver PERROT, 1998. Sobre o conceito de espaço social, ver ARENDT, 1993. Sobre o espaço social feminilizado, ver YANNOULAS, 1994.

Por outro lado, a presença das mulheres, e especialmente das acadêmicas feministas nas universidades, contribuiu para a percepção das mulheres como sujeito e objeto de pesquisa, e simultaneamente para a transformação da ciência androcêntrica. A institucionalização de espaços acadêmicos como os de Estudos da Mulher, Estudos Feministas, Estudos de Gênero e Relações de Gênero produziram o aporte de importantes categorias críticas de análise.⁵

E quanto ao conteúdo dos Estudos de Gênero? Lembrar o contexto familiar. Na década de 80, o debate das acadêmicas feministas se concentrou em torno da distinção entre os conceitos de sexo e gênero. Nos anos 90, o debate se ampliou (parcialmente) a partir da distinção entre sexo/orientação sexual ou sexualidade/gênero. Além disso, estas categorias se enriqueceram mediante a teorização do conteúdo relacional masculino-feminino, isto é, das relações de gênero. Tais relações são concebidas de maneira cada vez mais complexa e completa, quando se opera o entrecruzamento com a trama das classes sociais, e com as categorias de raça/etnia, geração e idade, religião, nacionalidade, (in)capacidades ou (d)eficiências, e identidades múltiplas.

Quando observamos a história da problematização dos portadores de deficiência, constatamos que é muito antiga a reflexão acadêmica no que diz respeito ao campo da Medicina. Ela está relacionada ao complexo saúde-doença, normalidade-patologia. Os estudos realizados a partir do século XIX sobre as causas das doenças deformantes, da cegueira e surdez, das doenças mentais congênitas ou não, fazem parte da literatura da pesquisa médica com processos de desenvolvimento que alcançam os nossos dias. Não tão antiga, a reflexão sobre a educação de deficientes, particularmente, os portadores de deficiência mental, também registra farta produção no meio acadêmico.

Já a inserção do tema tomado pelo ponto de vista da não-discriminação é recente. Há autores que situam seu início no mundo ocidental, na segunda metade do século XX, nos países europeus e nos Estados Unidos. Pode-se imaginar que o resultado das duas grandes guerras, que provocaram o aparecimento de enorme quantidade de portadores de deficiência física, das mais variadas maneiras, acrescentou novos estudos e pesquisas às áreas já desenvolvidas, como a Medicina.

⁵ Para uma visão da incorporação dos Estudos de Gênero nas universidades latino-americanas, ver MONTECINO y OBACH, 1999.

Durante as guerras mundiais, especialidades médicas como a cirurgia geral tiveram um desenvolvimento muito acentuado. Paralelamente, começaram a surgir interesses específicos em áreas mais recentes do conhecimento científico, como a psicologia, a ergonomia, a educação física, a sociologia, para citar apenas estas.

No Brasil, o aparecimento do tema não-discriminação ou, aproximando-nos da modernização da categoria, do tema da inclusão dos portadores de deficiência, é muito recente. Pode-se dizer que as universidades começaram recentemente a incluir programas nesse sentido em suas atividades, geralmente voltados para a efetivação do conceito de acessibilidade total do portador de deficiência às atividades da academia, particularmente, àquelas acadêmicas como tal.

Os campos do conhecimento empregados na promoção desse conceito de acessibilidade são os mais variados. Isso fica claro à medida que se compreende que não existem dois portadores de deficiência iguais, isto é, o agravo causa seqüelas, permanentes, ou transitórias, que por sua vez, causam necessidades distintas a cada portador, o que, por sua vez, gera novas invenções de “ferramentas” que facilitem ou resolvam a questão da acessibilidade.

Pode-se dizer que o campo de estudos dos portadores de deficiência é ainda incipiente, mas tem caminhado de modo sistemático, gerando conhecimentos e tecnologias a serem absorvidos por toda a sociedade. Para um conhecimento mais aprofundado, aconselhamos, como exemplo, a visita aos portais da Universidade de São Paulo (USP), da Universidade de Campinas (Unicamp), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e da Universidade de Brasília (UnB). Particularmente, a USP tem em sua biblioteca virtual uma coletânea de leis sobre o tema inclusão, que presta um significativo apoio aos que querem aprofundar o tema.

Pelo caráter novo da discussão, ainda se formam categorias e conceitos, que são discutidos como a própria categoria gênese de definição. Debate-se, por exemplo, as ambigüidades entre **portadores de deficiência** ou **portadores de necessidades especiais**. Como já está claro, demos preferência neste texto à categoria de portadores de deficiência, pois portadores de necessidades especiais parece-nos incluir uma gama muito mais ampla de indivíduos como os idosos, as mulheres grávidas, e por que não pensar nas crianças? É uma categoria tão ampla que mais se assemelha a um eufemismo do que à busca de uma caracte-

rização científica. No entanto, existem muitas opiniões contrárias a esta e, por exemplo, a área governamental prefere o uso do termo portadores de necessidades especiais.

Um conjunto de debates que chama a atenção, nascido na Europa e nos Estados Unidos, mas que já se espalha pela América Latina e Brasil, desde a última década do século passado, aponta para a transição de um modelo no qual a pessoa portadora de deficiência passa de uma condição de dependente àquela de ter os todos os direitos e obrigações da cidadania. Outro tema é o do necessário ajustamento dos portadores de deficiência aos modos da sociedade em geral, em luta pela proposta de uma sociedade inclusiva, capaz de ajustar-se e munir-se de instrumentos para absorver a todos em igualdade de condições.

Lentamente, sob o ponto de vista do portador de deficiência que vive hoje de modo cada vez mais sistemático, essas questões, e outras mais específicas, não são menos importantes, vão assentando-se no temário acadêmico e gerando conhecimento. Há de se pensar o avanço conquistado, mirando a situação de 20, ou menos, anos atrás e o modo como as sociedades absorvem, em sua miríade de aspectos, novas exigências de grupos considerados minorias. Desse modo, talvez se elimine o advérbio “lentamente” do vocabulário de tratamento comum do tema.

Discriminação no mundo do trabalho

Nos mercados de trabalho, como em outras áreas (por exemplo, nos sistemas educativos), distinguem-se, no mínimo, três formas de discriminação: a direta ou manifesta, a indireta ou encoberta e a autodiscriminação. A discriminação direta ou manifesta refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo/gênero, raça/etnia, religião, idade, deficiência, nacionalidade, entre outros aspectos. Tem como consequência a manutenção dos membros de um determinado grupo em situação desvantajosa ou desfavorável.

A discriminação não poderia ser hoje manifesta ou direta como já foi no passado, já que, nas sociedades ocidentais, tem primazia o valor da igualdade (ao menos no aspecto jurídico-formal). Assim, a discriminação foi proibida por normas internacionais, como a Declaração sobre os Direitos das Pessoas Mentalmente Retardadas, de 1971, e quatro anos depois, como a Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes, ou como a Convenção da ONU de 1979 sobre a Eliminação

sendo também excluídas de empregos reservados aos homens com base no gênero. De fato, elas são especificamente excluídas como mulheres étnicas ou de minorias porque não há ocupações para as candidatas com tal perfil étnico-racial e de gênero. Por exemplo, em alguns mercados de trabalho, especialmente aqueles segregados por gênero e raça, as mulheres racializadas podem se confrontar com a discriminação composta, onde, como regra, as mulheres sejam contratadas para funções de escritório ou posições que envolvem interação com o público, enquanto que as minorias étnicas ou raciais sejam empregadas no trabalho industrial ou em alguma outra forma de trabalho segregado por gênero. Nesses casos, mulheres racializadas enfrentam discriminação porque os empregos femininos não são apropriados para elas e o trabalho designado para homens racializados é definido como inapropriado para mulheres.” (CRENSHAW in Revista Estudos Feministas, 2002, p. 179)

As conseqüências da discriminação manifestam-se, sobretudo, na constituição fragilizada da subjetividade, no desemprego, ou assim como na “escolha” por parte dos discriminados de profissões e ocupações pouco prestigiadas e mal remuneradas. Outras conseqüências importantes no campo profissional são: impedimentos ao acesso e promoção no emprego, salários inferiores⁶, dificuldades para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade (solicitação de certificado de esterilização ou de não estar grávida para admissão na empresa, apesar da proibição legal expressa), assédio sexual, pela seleção diretamente voltada à condição de portador de deficiência – falta de acessibilidade para deslocar-se para locais de trabalho, entre outras.

“Entre as imagens de gênero que mais contribuem para a persistência e reprodução de distintas formas de discriminação contra a mulher, estão aquela que define a mulher como uma ‘força de trabalho secundária’ e a que afirma

⁶ “A hierarquia das remunerações no mercado de trabalho brasileiro situa os homens brancos nas posições mais altas, seguidas dos homens afro-brasileiros, em seguida as mulheres brancas e, por último, as mulheres afro-brasileiras” (VALENZUELA in: OIT/MTb, 1997, p. 47). Por outro lado, o relatório CEDAW (2002, p. 104), ressalta outras características complementares da hierarquia das remunerações no Brasil: “Destaca-se, em primeiro lugar, o fato de que a educação não é o fator prioritário que explica por que não-brancos e mulheres têm rendimentos inferiores. O preconceito de cor reflete-se no fato de tanto homens como mulheres brancas terem rendimentos superiores aos seus congêneres não-brancos, qualquer que seja o nível educacional. O preconceito de gênero reflete-se no fato dos homens brancos e não-brancos terem rendimentos superiores às mulheres brancas e não-brancas, qualquer que seja o nível educacional. Finalmente há que observar que as diferenças de rendimento entre homens e mulheres (sejam brancos ou não-brancos) diminuem na medida em que aumenta o nível educacional. No nível de até 3 anos de estudo, as mulheres brancas recebem 40% do que recebem os homens brancos. Entre os não-brancos, as mulheres recebem 42% do que recebem os homens. Por outro lado, entre os/as que possuem formação universitária, as mulheres recebem 55% do que recebem os homens, tanto na população branca quanto na população não-branca.”

que os custos associados à sua contratação são superiores aos custos da mão-de-obra masculina. A idéia de que é mais caro contratar uma mulher do que um homem (devido, basicamente, aos custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil), apesar de seus salários serem em média inferiores, tem uma forte presença no imaginário social e empresarial. Segundo essa concepção, esses supostos maiores custos justificariam, inclusive, as desigualdades salariais que continuam existindo entre homens e mulheres. Porém, tais afirmações e suposições não se baseiam em cifras e estatísticas. Pesquisa realizada recentemente pela OIT em 5 países da América Latina mostra que os custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil são muito reduzidos: eles representam menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres (no Brasil, representam 1,2%). Por outro lado, entre os indicadores que evidenciam a inadequação cada vez maior da definição das mulheres como uma 'força de trabalho secundária' estão o crescente e constante aumento de suas taxas de participação e ocupação, o aumento do número de anos de vida economicamente ativa, o aumento do número de mulheres 'chefes de família' (condição na qual elas, em geral, são as principais ou únicas provedoras) e o aumento da sua participação nos rendimentos familiares no caso de família onde há mais de uma pessoa gerando renda." (ABRAMO in OIT/MTE, 2002, p. 35)

Por outro lado, persiste em grande escala a imagem social de que o portador de deficiência, tomando-se aqui a categoria mais geral, é um problema de dependência dos demais – o que em alguns casos ainda o é, e neste caso, deve ser provido de suas necessidades básicas. Assim, também existe o suposto de que contratar portadores de deficiência eleva os custos, pelas necessidades de adaptação dos locais de trabalho, decorrentes de treinamento específico para o pessoal das organizações lidarem com os futuros colegas portadores de deficiência, ou ainda, pelas eventuais necessidades de licenças para tratamento de saúde. Há quem não considere essa visão justa, argumentando que os mesmos foram impedidos de se desenvolverem naquilo que sabiam e podiam fazer. Estudos histórico-sociais seriam indispensáveis para cotizar a capacidade de resposta diferente da sociedade à “anormalidade” contextualizada. Falamos dos séculos XIX e XX, este em sua primeira metade. No entanto, talvez o mais importante seja aí situar a base das posteriores assertivas que negam essa imagem, e que alegam que as barreiras ao pleno desenvolvimento dos portadores de deficiência estão situadas fora dele, na própria inércia da sociedade em criar condições para o seu desenvolvimento. Outra vertente do mesmo debate expressa-

se nas opiniões que sustentam a necessidade de manter-se um equilíbrio entre as características do portador de deficiência e aquelas do entorno.

No novo contexto internacional, configurado na última década do século XX com base nas inovações tecnológicas, na globalização da produção e do comércio, e na reestruturação econômica mundial, o objetivo da igualdade entre todos os seres humanos homens e mulheres deveria estar colocado no centro do debate. As inovações tecnológicas tiveram forte impacto nas formas de organização e gestão do trabalho, alterando significativamente as relações sociais no mundo do trabalho e introduzindo mudanças que desabilitam na prática antigas limitações socialmente construídas (especialmente aquelas associadas aos estereótipos sobre as mulheres, os negros, os portadores de deficiência, os idosos, as crianças etc.).

No entanto, as dinâmicas globalizadora e reestruturadora também aumentaram as brechas sociais e econômicas, não só entre os países latino-americanos, mas também no interior dos mesmos, o que é particularmente grave em razão das fortes disparidades preexistentes na distribuição da renda (ver VALENZUELA in CINTERFOR/OIT, 1995). Essas mudanças afetaram os trabalhadores em geral, porém com especificidades derivadas da continuidade, ou das novas formas de discriminação no mundo do trabalho, baseadas no gênero, na raça e na deficiência, entre outros fatores importantes.

Tomemos como exemplo as relações de gênero. Durante as últimas décadas do século XX têm acontecido mudanças significativas no mundo do trabalho e na participação das mulheres nesse mundo. Não se registrou, porém, uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres: o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está mais vinculado à expansão de atividades "femininas" do que ao acesso a atividades "masculinas"; as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença de mulheres nas ocupações mais precárias.

Destarte, poder-se-ia dizer que as relações igualitárias no mundo do trabalho ainda devem ser fomentadas especificamente pelas políticas públicas, pois os mercados não conseguem regular espontaneamente esse tipo de desigualdades visando sua desapareção, inclusive em contextos de mudanças significativas.

Institucionalidade das problemáticas

Institucionalidade é o conceito utilizado para fazer referência aos mecanismos institucionais (secretarias, unidades ou conselhos), implementados dentro das estruturas organizativas dos Estados a partir da incorporação da problemática de gênero e de portadores de deficiência nas políticas públicas. O caráter da institucionalidade de ambas as categorias foi sendo modificado no decorrer do tempo, como consequência dos avanços no conhecimento sobre as relações de gênero, das transformações sociais e econômicas nas diferentes regiões do mundo, dos debates sobre o Estado e da própria experiência institucional.

No caso gênero:

Inicialmente – anos 70, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher de México, 1975 –, a definição de objetivos das secretarias e conselhos da mulher esteve influenciada pelo enfoque da Mulher e Desenvolvimento (MED), que promovia a incorporação das mulheres ao desenvolvimento sem considerar as relações existentes entre a posição ocupada pelas mulheres nas estruturas econômicas e as relações de gênero num sentido mais amplo. O acionar dessas primeiras secretarias teve ênfase na atenção aos grupos extremamente vulneráveis.

Posteriormente – anos 80, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher de Nairobi, 1985 – foi desenvolvido um novo marco conceitual, denominado Gênero no Desenvolvimento (GAD), que focalizou sua atenção nas estruturas que geram desigualdade entre homens e mulheres. A criação da maioria dos conselhos ou secretarias da mulher na América Latina aconteceu nessa fase, em conjunturas politicamente extraordinárias, com maior receptividade dos atores políticos e das autoridades públicas às demandas sociais. Esse fato, porém, também condicionou posteriormente a estabilidade da institucionalidade de gênero, quando essas conjunturas e receptividade ficaram relativizadas.

Finalmente – anos 90, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher de Beijing, 1995 – foi delineada uma nova maneira de enfocar a relação entre a problemática de gênero e o Estado. A nova proposta trata da criação de um órgão responsável pela formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas, introduzindo de forma transversal a questão de gênero. Assim, na atualidade, a institucionalidade de gênero teria como principal função a tarefa de coordenar a introdução da problemática de gênero em todas as políticas públicas e as ações de

governo, opondo-se aos mecanismos que geram desigualdade, implementando políticas de caráter integral e favorecendo a participação das mulheres nos espaços públicos e institucionais.

O Brasil assinou em 1984 a **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1979. Também assinou o Protocolo Facultativo em março de 2001. A Convenção conta hoje com 170 Estados Partes⁷. A Convenção inclui, entre seus artigos, vários destinados à questão das mulheres no mercado de trabalho.

Além disso, o Brasil ratificou em 1968 a **Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD)**, aprovada pela ONU em 1965⁸; e em 1995 a **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher**, aprovada em 1994 pela Organização dos Estados Americanos (OEA).

O Brasil também ratificou um conjunto de instrumentos internacionais relativo especificamente à questão das relações de gênero no mundo do trabalho: Convenções da OIT n° 100, de 1951, e n° 111, de 1958, sobre igualdade de remuneração e sobre eliminação da discriminação no emprego e na profissão, respectivamente. Por outro lado, ratificou a Convenção da OIT n° 159, de 1983.

A Convenção da OIT n° 3, de 1919, também foi ratificada pelo Brasil. Essa Convenção sobre proteção à maternidade incluía o direito à licença-maternidade, a pausas para amamentar e a pagamento de benefícios médicos, além de proibir a demissão da gestante e da lactante. Em 1998, a OIT decidiu rever essa convenção, iniciando um processo de debate e culminando com a elaboração de uma nova Convenção (Convenção OIT n° 183/2000) para permitir que uma maior quantidade de países a ratificassem. Quanto aos ganhos, a nova convenção é mais abrangente, incluindo proteção a todas as mulheres trabalhadoras (inclusive em formas de emprego atípicas). Quanto às perdas, existe um menor rigor na

7 Os Estados Partes têm obrigação de apresentar relatórios sobre as medidas adotadas para cumprir os objetivos da Convenção. O primeiro relatório elaborado pelo governo brasileiro foi concluído em 2002 (CEDAW, 2002), e apresentado em New York no mês de julho de 2003. O relatório resgata e consolida informação sobre o período 1985-2002 (período posterior à ratificação da Convenção pelo Brasil). Sua elaboração e apresentação envolveu um consórcio de entidades referenciais e pessoas que trabalham em prol dos direitos das mulheres no Brasil.

8 A CERD tem o grande mérito de convalidar as políticas de ação afirmativa enquanto remédios temporários de inclusão social de grupos étnicos e raciais. Conforme descrito nos artigos 8° e 9°, a Convenção criou o **Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Racial**, composto por 18 especialistas, com o mandato de monitorar a implementação do tratado, por meio do exame de relatórios dos Estados Partes, relatórios esses que devem ser apresentados a cada quatro anos.

proteção contra a demissão, e o valor dos benefícios pagos foram restringidos. (ver CEDAW, 2002)

Finalmente, o governo brasileiro assinou as **Declarações e Planos de Ação** emanados das quatro Conferências Mundiais sobre a Mulher (México/1975, Copenhague/1980, Nairóbi/1985 e Beijing/1995). Em todas elas são explicitadas recomendações para fomentar a igualdade nas relações de gênero no mundo do trabalho.

O ponto H da Plataforma de Ação aprovada na Conferência de Beijing trata da criação de um órgão de governo responsável pela formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas, introduzindo de forma transversal a questão de gênero (ver ONU, 1996). No Brasil, o organismo específico é o **Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)**, criado em 1985 (Lei nº 7.353/85) no contexto de saída do regime militar e transição à democracia. O CNDM é um órgão colegiado, de caráter deliberativo, que tem a finalidade de promover em âmbito nacional políticas públicas voltadas para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, assegurando plena participação nas atividades políticas, econômicas, sociais e socioculturais. Também foram criados na maioria dos Estados os **Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher (CEDM)**, com missões e limitações semelhantes. Em 2002 existiam 97 conselhos da mulher (19 estaduais e 78 municipais). O CNDM realiza encontros periódicos com os CEDMs, com o fim de discutir estratégias conjuntas de atuação. Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, na tentativa de renovar a relevância do organismo dentro da estrutura do Poder Executivo. O CNDM está também em fase de reformulação, visando à ampliação da participação da sociedade civil (especialmente dos movimentos de mulheres) na sua conformação.

O sentido e as funções da institucionalidade de gênero (secretarias ou conselhos da mulher) nos Estados têm sido objeto de inúmeros debates e avaliações em estudos comparativos e reuniões de especialistas, contrastando o **funcionamento real da institucionalidade de gênero com o modelo ideal** sugerido pelas recomendações internacionais (ver YANNOULAS, 2002). Os estudos e reuniões mais recentes coincidem em ressaltar que:

- 1) haveria uma clara contradição entre a magnitude e o volume das tarefas assumidas pelos conselhos da mulher por um lado, e os recursos (humanos e financeiros) disponíveis por outro;
- 2) os conselhos não teriam autoridade suficiente para debater políticas públicas em condição de pares com os demais setores do Estado

- (principalmente os encarregados das políticas econômicas), em razão da sua posição hierárquica subordinada na estrutura do Estado;
- 3) haveria uma compreensão diferente sobre as relações de gênero nos conselhos da mulher e nos outros setores do Estado;
 - 4) os demais setores do Estado se desentenderiam ao tratar da problemática das relações de gênero, pois não seria tema de suas carteiras específicas;
 - 5) existiria uma (real e potencial) instabilidade dos conselhos da mulher.

No que diz respeito às políticas públicas de trabalho e geração de renda, a incorporação dos problemas das mulheres trabalhadoras nas agendas públicas é relativamente recente. Suas demandas foram colocadas pelos organismos internacionais e geralmente passam a integrar as legislações nacionais (quando não contradizem o sistema da legislação nacional), porém encontram sérias dificuldades para ser veiculadas num contexto de ajuste estrutural e diminuição do gasto público (principalmente em políticas sociais). Por outro lado, os sindicatos nem sempre têm lideranças capacitadas para negociações coletivas que pressionem pela realização destes direitos já reconhecidos.

No caso dos portadores de deficiência:

O alicerce onde se apóia toda a institucionalização relativa aos direitos do portador de deficiência é a Declaração Universal dos Humanos da ONU, onde está assinalada a igualdade quanto à dignidade e direitos. Malgrado não estarem citados os portadores de deficiência, ao contrário de outras categorias como raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política, a abrangência se afirma na citação que proclama a igualdade em qualquer outra condição além daquelas descritas. Na época, a problemática dos portadores de deficiência ainda não era uma questão que fizesse parte da agenda social.

No entanto, o início cronológico da resposta dos organismos internacionais à questão dos portadores de deficiência deu-se por intermédio das convenções da OIT e de modo não-sistemático⁹. Deu-se buscando resolver problemas afetos a este mundo. Essa resposta parece responder às demandas apresentadas pelos movimentos de trabalhado-

⁹ Não está considerada aqui a ampla produção da Organização Mundial de Saúde e de sua afiliada, a Organização Pan-Americana de Saúde, pois, só recentemente, há pouco mais de uma década, vem consolidando e abandonando o viés "médico", específico, no tratamento do tema.

res que lutaram para estabelecer direitos, principalmente, aqueles da Europa e dos Estados Unidos.

Senão, vejamos. Na OIT, em 1933 aprovam-se as Convenções 37 e 38, que tratam, respectivamente, da questão do seguro obrigatório do trabalho dos inválidos¹⁰ da indústria, comércio e profissionais liberais, e dos trabalhadores agrícolas. Isto é, que tratam da proteção aos portadores de deficiência, sob o enfoque da capacidade de manter-se trabalhando, ou não. No mesmo sentido, em 1944 é aprovada a Resolução 67, que trata da renda mínima para os incapacitados a trabalhar, aí incluídos os idosos.

Em 1946, acorda-se a Convenção 77 que dita norma para o exame físico de menores que trabalhem na indústria e obriga a autoridade competente a fixar normas para a orientação profissional e readaptação física e profissional para menores portadores de ‘anomalias ou deficiências’. No mesmo ano e com a mesma finalidade, acorda-se a Convenção 78, que trata do tema exame físico de menores que trabalhem em ocupações não industriais.

Em 1948 é acordada a mencionada Declaração dos Direitos Humanos na recém-criada Organização das Nações Unidas. Pela primeira vez “todos” os países do mundo declaram o “reconhecimento da dignidade intrínseca e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana” (ver Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU, 1948). Notar-se-á uma mudança na compreensão e, conseqüentemente, no discurso dos organismos internacionais, em momentos distintos, a partir desse verdadeiro ponto de inflexão.

No mesmo ano, são aprovadas a Convenção 88 e a Recomendação 83 da OIT, que tratam do serviço de emprego, onde é recomendado aos governos que “satisfaçam, de modo adequado, as necessidades de categorias especiais de solicitantes de emprego, como os inválidos”.

Já em 1951 a Convenção 99 cria a possibilidade de fixação de salários mínimos excepcionais para trabalhadores agrícolas com “diminuição da capacidade física ou mental”.

A Convenção 102 do ano de 1952 propõe a fixação de normas mínimas para a previdência social a serem estabelecidas nos países membros, tratando em seu bojo dos direitos das pessoas portadoras de deficiência, chamadas “pessoas com capacidade reduzida”, ou “incapaci-

10 O termo inválido será utilizado com um duplo significado. Ora como um indivíduo que está incapacitado, por deficiência física ou mental, de exercer atividades profissionais, ora como o temporariamente incapacitado de exercer tais atividades.

tados" (ver Convenção 102, OIT, artigo 35). Em 1964 são aprovadas a Convenção 122 e Recomendação 122, que ditam normas para a política de emprego. Em ambas não é citado o portador de deficiência, no entanto elas fazem referência a outras convenções e recomendações em que o portador está incluído.

A Recomendação 150, de 1975, trata da formação de recursos humanos, estabelecendo de modo claro a necessidade de inclusão da pessoa portadora de deficiência. Ainda em 1975 é aprovada na ONU a Declaração sobre os Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. É muito interessante observar-se a definição dada por essa declaração sobre pessoa portadora de deficiência, vista como alguém incapaz de assegurar por si mesmo, total, ou parcialmente, as necessidades de uma vida normal, considerado individualmente e socialmente. Asseguram, entretanto, que essas pessoas têm o direito inerente ao respeito de sua dignidade humana, qualquer que seja a origem, a natureza ou a seriedade de sua deficiência. Ademais, tal declaração amplia a anterior sobre os direitos das pessoas mentalmente retardadas, de 1971.

O ano de 1981 é declarado pela ONU o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, prática adotada por aquela instituição na concentração de esforços para a busca do desenvolvimento de soluções de questões que estão em pauta nos países membros. Uma das conseqüências mais importantes dessa iniciativa foi o Programa Mundial para Pessoas Deficientes, cujos dois objetivos declarados eram a igualdade e a total participação das pessoas portadoras de deficiência na vida social e no desenvolvimento. Esse mesmo programa adota o período de 1983 a 1992 como a década das pessoas portadoras de deficiência.

Em 1983 a OIT adota a Convenção 159 que trata da readaptação profissional e emprego para pessoas inválidas. Em 1988, ainda a OIT acorda a Convenção 168 que incentiva a promoção suplementar de emprego para as categorias desfavorecidas, como as mulheres, os deficientes e os jovens. Por outro lado, a Organização dos Estados Americanos acorda em 1988 o Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, o qual obriga à não-discriminação por quaisquer condições dos cidadãos dos países signatários. Esse protocolo entrou em vigor em 1999.

No ano de 1989 o governo federal publica a Lei nº 7.853, amplo diploma que institui a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), define o apoio ao portador de deficiência em sua integração social, institui a tutela de interesses

coletivos ou difusos e dá atribuições ao Ministério Público para atuar em defesa dos portadores de deficiência. Da formulação desse diploma legal participam algumas organizações da sociedade civil voltadas para a promoção dos portadores de deficiência.

Essa lei estabelece em caráter nacional, dentre outros, tratamento prioritário no âmbito dos governos à formação profissional e ao trabalho. Fica estabelecida a obrigação dos governos em apoiarem a formação e orientação profissional, a inserção dos portadores de deficiência no setor público e privado, inclusive para casos especiais, o regime de meio expediente e, principalmente o estabelecimento de reserva de vagas, tanto em entidades governamentais, quanto nas empresas. A posterior regulamentação dessa lei fixou a reserva nas empresas do seguinte modo:

- a) com até duzentos empregados: 2% de vagas reservadas a portadores de deficiência;
- b) de duzentos e um a quinhentos empregados: 3%;
- c) de quinhentos e um a mil empregados: 4%; ou
- d) mais de mil empregados: 5%. (ver DECRETO n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999)

Outras leis com caráter de proteção aos portadores de deficiência, tratando de temas específicos, como o direito à acessibilidade, a proteção aos portadores de transtornos mentais, a que reconhece como meio legal de comunicação e expressão a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), dentre outras, são promulgadas, formando uma robusta estrutura legal. José Carlos Ferreira afirma que um levantamento da evolução de leis e decretos voltados aos portadores de deficiência estabelecem uma maior cobertura, do que, por exemplo, às mulheres negras, no que toca ao acesso ao trabalho. (ver *Newsletter* IBASE 5/9/2003)

Ainda assim, com esse robusto arcabouço normativo, é difícil o caminho da integração da pessoa portadora de deficiência à sociedade. Leis e disposições ainda não são cumpridas e com o consentimento da sociedade, seja por falta de fiscalização e baixo esclarecimento geral sobre o tema seja por falta de estudos acurados que formem um arcabouço de conhecimentos que modifique a imagem dos portadores de deficiência em toda a sociedade. Com algumas semelhanças, a mesma situação reitera-se para as mulheres, especialmente para as trabalhadoras.

GUZMAN (2001) propõe uma outra leitura da institucionalidade, analisando-a como parte de um processo mais abrangente: a **legitimação de uma nova problemática na sociedade e no Estado**. Tal legitimação não ocorre no vazio, e as características próprias de cada país

(econômicas, políticas, legais e institucionais) condicionam o processo. Assim, a análise da institucionalidade de gênero e dos portadores de deficiência deveria ser mais sistêmica e dinâmica, incluindo os diversos atores, cenários e instituições que participam do processo de legitimação de uma nova problemática, e procurando apontar alianças políticas e estratégias de ação visando à transversalização dessas problemáticas nas políticas públicas e ao fortalecimento das mulheres e dos portadores de deficiência como atores/atrizes sociais e políticas.

Sob este enfoque, a elaboração das agendas e das políticas públicas está condicionada pelo grau de abertura às mudanças da vida pública de uma sociedade e pela transparência e funcionamento democrático (grau e profundidade) de suas instituições. A interpretação e definição dos problemas, bem como a elaboração de alternativas de solução, ocorrem num marco de confrontação e procura de consensos entre atores e instituições que participam da elaboração das agendas. Por esse motivo, significado e importância dos problemas variam no tempo e nos espaços, ou cenários, onde estes são discutidos, segundo os atores que participam e as alianças e os compromissos que se estabelecem entre eles.

Nesse sentido, podemos afirmar que foi diferente o processo de institucionalização de ambas as problemáticas na agenda e nas políticas públicas. No processo de incorporação da problemática de gênero, os primórdios correspondem à mobilização das mulheres organizadas a partir da sociedade civil. Uma vez institucionalizado o tema no Estado por pressão do movimento (no Brasil, claramente a partir da reforma constitucional de 1988), outros atores políticos e institucionais mobilizam problemas de gênero na agenda pública. No caso dos portadores de deficiência, a aprovação de convenções internacionais provocou a ampliação e afirmação do movimento nos países latino-americanos. Foi então, a partir da incorporação da temática pelo Estado, que se ampliou de modo significativo o número de atores diretamente envolvidos, os quais começaram a se organizar e lutar pelos seus direitos (à semelhança do acontecido com as exigências internacionais de proteção à infância e adolescência).

No entanto, entre as semelhanças, devemos ressaltar que para que as temáticas sejam cabalmente incorporadas nas agendas e políticas públicas, é necessário que os problemas de gênero e dos portadores de deficiência sejam formulados em termos compreensíveis, de acordo com os referenciais cognitivos e valorativos prevalentes numa cultura ou numa sociedade. Por outro lado, é preciso levar em conta que nem todos os atores dispõem dos mesmos recursos para condicionar a elaboração das

agendas e políticas públicas, e que nem todos os cenários são igualmente permeáveis à incorporação de novas temáticas. Isto é: os espaços públicos estabelecem barreiras à incorporação de alguns sujeitos (e sujeitas!) e algumas problemáticas sociais.

O tratamento transversal e integral dos problemas de gênero e dos portadores de deficiência nas políticas públicas atuais defronta-se com inúmeros condicionantes, já que contradiz a lógica setorial prevalecente nos Estados. No Estado opera um conjunto de lógicas diferentes, segundo seja o setor (saúde, educação, economia, trabalho etc.), que podem agir contra a equidade. Por exemplo, a política econômica pode entrar em contradição com as propostas de mais e melhores oportunidades para as mulheres e para os portadores de deficiência no mercado de trabalho e na geração de renda. Além disso, os atores públicos geralmente aceitam a problemática de gênero ou a problemática dos portadores de deficiência nas suas agendas institucionais quando essa aceitação significa recursos suplementares ou maior grau de aceitação e legitimidade social.

Diversidade e Políticas Públicas de Trabalho no Brasil

O princípio da democratização tem permeado a organização do Estado brasileiro e se apresenta a partir do art. 1º da Constituição Federal, que define que a República Federativa do Brasil “constitui-se em Estado democrático de Direito”. Diferentes artigos da Constituição Federal definem como diretrizes a descentralização político-administrativa e a participação popular. O Estado assume sua insuficiência em responder sozinho às demandas sociais, mesmo reconhecendo-se como imprescindível e insubstituível, no que diz respeito à responsabilidade do financiamento e à condução das políticas públicas.

Foram introduzidas mudanças fundamentais na arquitetura das instituições de governo, incorporando mecanismos criativos para a participação social na formulação de políticas públicas e no controle dos atos (e recursos) de governo. No caso da Política Pública de Trabalho e Renda (PPTR), foi criado em 1990 o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).¹¹

11 O FAT é formado dos seguintes recursos: a) arrecadação do Programa de Integração Social – PIS (0,65% sobre a receita bruta das empresas) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP (1% do total das receitas correntes e de capital das empresas do setor público); b) remuneração de empréstimos do BNDES (40% dos recursos do FAT são repassados ao BNDES para aplicação em projetos de investimento com garantia de geração de emprego e renda; o retorno desses investimentos é incorporado ao patrimônio do FAT); c) remuneração de depósitos especiais (recursos depositados nas instituições financeiras oficiais para programas gerenciados pelo FAT como PRONAF e PROGER); d) remuneração dos saldos remanescentes do pagamento do seguro-desemprego e abono salarial; e e) 20% da contribuição sindical prevista na CLT.

Assim, os últimos anos da formulação e gestão de PPTRs no Brasil têm se caracterizado pelo crescente envolvimento da sociedade civil, principalmente por meio da deliberação em colegiados tripartites e paritários, com representantes do governo, do empresariado, e dos trabalhadores: o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) –, que elabora diretrizes ou orientações em nível federal para destinação e aplicação dos recursos do FAT; as Comissões Estaduais de Trabalho (CETs), que formulam os planos específicos das diferentes dimensões da PPTR adaptando as diretrizes do CODEFAT à realidade estadual, e também realizam as funções de avaliação e controle social; e as Comissões Municipais de Trabalho (CMTs), que funcionam como “antenas locais” em nível municipal.

Combater a pobreza e, paralelamente, incorporar segmentos da população trabalhadora tradicionalmente excluídos, entre eles a PEA feminina e os portadores de deficiência, tem sido um dos objetivos fundamentais do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação da PPTR no Brasil da última década. No caso das mulheres, a preferência, ou foco, dar-se-ia por segmentos específicos de risco social: chefia de família, baixa escolaridade, jovens e trabalhadoras rurais.

Por exemplo, os documentos que organizaram as orientações federais (diretrizes) do CODEFAT e da SPPE/MTE para a elaboração dos projetos em matéria de educação profissional foram, entre 1996 e 2002:

- Resoluções 126/96 e 194/98 do CODEFAT, que definem a população prioritária dos projetos financiados pelos FAT, determinando especial atenção a determinados grupos vulneráveis da PEA (entre esses, as mulheres e os portadores de deficiência).
- Cadernos temáticos: “A experiência da mulher”, e “Diversidade e Igualdade de Oportunidades”, do MTE, Brasília, 1998 e 2000;
- Referencial de Planejamento: “Diversidade e Educação Profissional”, do MTE/OIT, Brasília, 2002.

Todos esses documentos apresentaram expressamente e ilustraram (por meio de estatísticas, exemplos de planejamento e relatos de experiências inovadoras) a necessidade de incorporar a diretriz de igualdade de oportunidades na PPTR descentralizada.

Com relação à problemática de gênero, segundo esses documentos, o significativo aumento da participação feminina na PEA brasileira dos últimos 30 anos não foi acompanhado de uma reformulação nas maneiras

de inserção das mulheres no mercado de trabalho. A grande maioria da PEA feminina continua vulnerável, uma vez que: recebem salários inferiores, estão mais sujeitas à perda do emprego, têm menos chances de qualificação profissional nas empresas, são preteridas nas oportunidades de promoção, e estão mais sujeitas a pressões e assédio sexual no âmbito de trabalho. Por isso, foi assinado o protocolo com vistas à promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, celebrado pelo MTE e pelo Ministério da Justiça/Conselho Nacional dos Direitos da Mulher em 8/3/1996. Esse protocolo estabelece o compromisso de um mínimo de 30% de participação feminina nos programas do PLANFOR, o desenho de programas focalizados em mulheres chefes de família e jovens em situação de risco social, o desenvolvimento de pesquisas e experiências para promover o avanço conceitual e metodológico sobre a questão de gênero nas políticas públicas de trabalho e renda.

O MTE estimou que o investimento do FAT na qualificação da PEA feminina passou de R\$ 100 milhões em 1996 e R\$ 180 milhões em 1997, totalizando R\$ 280 milhões só em relação ao PLANFOR. Por outro lado e conforme já mencionado, têm-se multiplicado experiências inovadoras especificamente destinadas às mulheres, totalizando 20, só entre 1996 e 1997, que valorizam novos nichos de trabalho e geração de renda para mulheres, além da melhoria da qualidade de vida familiar e comunitária de populações de baixa renda.

A análise dos resultados quantitativos alcançados pelo PLANFOR entre 1996 e 1998 revela um interessante avanço, dado que se mostrou como uma atenção preferencial às mulheres, inclusive superando as metas inicialmente propostas pelo protocolo celebrado. Segundo as informações oficiais, a média da participação feminina alcançada no PLANFOR para os anos 1995-1999 foi de 50% (mais de 4 milhões de trabalhadoras). Desse total, 20% são chefas de família. (MTE, 2000)¹²

No entanto, a análise do perfil da população feminina atingida pelo PLANFOR e do acompanhamento de egressos revela que, apesar de ter atingido preferencialmente mulheres chefas de família e jovens (entre

12 Outro programa financiado pelo FAT com destaque pela atenção preferencial de mulheres é o PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda). Segundo o relatório de avaliação elaborado pelo IBASE em 1999, 42% dos empregos gerados e mantidos pelos empreendimentos financiados tiveram mulheres como beneficiárias. Porém, 68% dos beneficiários diretos do PROGER são homens. Um programa discriminatório em sua execução seria o PRONAF (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar), pois quase a totalidade dos beneficiários é de homens, apesar de que o volume de propostas encaminhadas por mulheres aos projetos que dão acesso ao crédito é grande – sendo poucas aprovadas. (Ver: IBASE, 1999; e também ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000).

outros grupos vulneráveis selecionados), existem algumas dificuldades com a focalização dos cursos e atividades com o público-alvo, principalmente com relação à população rural (maior concentração de atendimento nas áreas urbanas), e à escolaridade (pois a escolaridade das participantes dos cursos do PLANFOR é relativamente alta, concentrada na faixa de segundo e terceiro graus).

Algumas especialistas alertam para o fato de que esses resultados quantitativos não refletiriam a vontade política, mas o desejo e as necessidades das próprias mulheres: "Só que, na prática, essa participação elevada revela pressão por parte da oferta de mão-de-obra feminina, isto é, como as mulheres continuam adentrando o mercado de trabalho e enfrentando dificuldades, buscam, simultaneamente, incrementar seu grau de empregabilidade e, em consequência, inscrevem-se em cursos de formação e capacitação, notadamente no SPE (Sistema Público de Emprego). Em outras palavras, índices elevados de participação feminina são, antes de tudo, expressões da pressão espontânea exercida pelas mulheres e não reflexo de uma política voluntarista, com objetivos explícitos. O ponto positivo a registrar, mas por si insuficiente, é que não há reação contrária a tal pressão feminina." (LAVINAS, 1999, p. 185)

A avaliação dos resultados do PLANFOR deve, por outro lado, englobar considerações qualitativas, principalmente no que diz respeito aos problemas de "empregabilidade": "... revela-se a necessidade de, por um lado, construir e monitorar indicadores que possam medir como está mudando qualitativamente a forma de inserção ocupacional das mulheres, considerando sua entrada em setores em que estão pouco presentes (ramos e atividades). Por outro lado, observar como evolui o rendimento médio feminino nas ocupações e atividades em que elas já são maioria entre os ocupados, de modo a inferir se acompanha a evolução dos rendimentos em geral ou se aponta ganhos indicando mobilidade ascendente na hierarquia funcional." (LAVINAS in OIT/MTE, 1999, p. 202)

Finalmente, apesar do apoio esporádico (por exemplo, Conselho da Mulher do Distrito Federal, ALAST, Dieese, UNIFEM), e da existência de algumas parcerias nacionais com vistas ao avanço conceitual na questão de gênero (por exemplo, com OIT/Brasil, ETM da OIT/Chile, e com FLACSO/Brasil), pouco se têm avançado no que diz respeito à sensibilização de atores e à formação de multiplicadores nos Estados da Federação, bem como na aproximação dos movimentos de mulheres ao planejamento, execução e avaliação da formação profissional.

Vejamos agora a participação das brasileiras na definição da PPTR dentro do sistema FAT. Em fevereiro de 1999:

- 1) não se registraram mulheres entre os nove membros titulares do CODEFAT (na época, três membros por cada bancada);¹³ havia, sim, duas suplentes, uma pela bancada do governo (MTE), e outra pela bancada dos empresários (Confederação Nacional das Instituições Financeiras);
- 2) a secretária-executiva do CODEFAT era uma mulher, bem como sua suplente;
- 3) dos 27 cargos de presidente de Comissão Estadual de Emprego somente quatro eram ocupados por mulheres (ES, RN, RO, RS);
- 4) já entre os secretários-executivos, a participação feminina era maior: 12 das 27 secretárias eram ocupadas por mulheres (DF, MA, MG, MT, PE, PR, RN, RO, RR, RS, SE, TO);
- 5) dos 710 conselheiros estaduais de trabalho (titulares e suplentes), só 126 eram mulheres (52 titulares e 74 suplentes).¹⁴

Apesar das antigas e novas instituições estarem aí, esperando serem utilizadas/apropriadas pelas mulheres, é possível verificar que seu aproveitamento pelos/as interessados/as é ainda embrionário. Um breve relevamento das ações promovidas pelos movimentos organizados de mulheres leva-nos a concluir que: a) se por um lado cresceu a participação societária por meio das ONGs que advogam (ou fazem *advocacy*) perante o poder político (especialmente o Executivo e o Legislativo), pressionando para a consideração dos interesses das mulheres; b) por outro lado, foram estabelecidas cotas nas principais centrais sindicais com assento no CODEFAT; c) não houve uma estratégia clara para a apropriação dos antigos e novos espaços de participação democrática (poderes Legislativo e Executivo; e sistema CODEFAT/CETs/CMTs), espaços esses em que as mulheres organizadas poderiam intervir formalmente no próprio processo de tomada de decisões no que diz respeito às PPTRs.

Com relação aos portadores de deficiência, há um número consideravelmente crescente de entidades que oferecem oportunidades de formação profissional. É de se prever que a decisão do CODEFAT

¹³ Esta composição foi alterada ainda em 1999, por meio da Resolução 226/99 do CODEFAT, que consignou a participação de mais um organismo em cada uma das três bancadas, porém sem registro de presença feminina alguma.

¹⁴ Em 2003, ainda não se registraram mulheres entre os 12 titulares do CODEFAT, porém há duas suplentes na bancada do governo, do MTE e do BNDES. Mantém-se a presença feminina na secretaria executiva do CODEFAT (titular e suplente), bem como o número de 4 presidentes mulheres de CETs (AC, AM, GO e RR). Porém, diminuiu para 10 o número de secretárias-executivas de CETs (AM, AP, DF, ES, MS, MT, RR, RS, SE, TO). Finalmente, o número de mulheres nas CETs aumentou para 167 (66 titulares e 101 suplentes mulheres). Fonte: *site* do MTE, julho de 2003.

de incluí-los no grupo preferencial haja incentivado o aumento do número das mesmas.

Há dois tipos de organizações: por um lado, aquelas sob a forma de oficina abrigada, onde o portador de deficiência, após a formação, passa a trabalhar na produção de mercadorias que são vendidas ao mercado no âmbito da organização; por outro lado, aquelas organizações que formam e buscam encaminhar o recém-formado para o mercado de trabalho. Observam-se aí duas questões: a primeira, caso o formado possa desenvolver seu processo de trabalho na oficina abrigada, terapêutica ou não, e colocar seu produto no mercado. No entanto, se o trabalho exige a inserção do portador de deficiência na própria empresa, o sistema abrigado não pode cumprir sozinho o papel de inclusão do trabalhador no mercado. Além disso, há indícios de pesquisa de que o preço pago pelos produtos produzidos nas oficinas abrigadas são menores do que aqueles pagos por produtos produzidos no mercado em geral. Que se saiba não há estatísticas.

As profissões desempenhadas pelos portadores de deficiência ainda precisam ser melhor pesquisadas, no entanto há indícios que permitem supor que os postos de trabalho ocupados por portadores de deficiência sejam, ainda, subalternos.

No entanto, não se conhecem os dados referentes aos empregados no serviço público, nos três níveis de governo, que em razão da reserva de vagas em concursos, têm aumentado a cada ano. Nesses casos, os portadores de deficiência concorrem por postos em igualdade com os não-portadores. Do mesmo modo, a legislação que reserva postos nas empresas, também tem propiciado o aumento da quantidade de postos de trabalho para os portadores de deficiência.

Por outro lado, cada vez mais se acentua o conceito de que o portador de deficiência deve concorrer em igualdade de condições com os demais, já que à empresa interessaria, de modo radical, a capacidade e as habilidades de seus empregados, não considerando se portam ou não qualquer tipo de deficiência. (ver CARREIRA, 1992)

Parece que neste momento vive-se um período de transição. Por um lado, está em vigência a tutela do Estado em defesa dos direitos dos portadores de deficiência, o qual cria leis e incentivos para a plena empregabilidade por meio de legislações, enquanto por outro, uma significativa parcela dos movimentos de portadores de deficiência, ainda sem questionar essa tutela, luta por uma integração total a toda a estrutura

social, integração esta que dispense a proteção do Estado, pouco a pouco, reduzindo sua abrangência àqueles casos mais severos de deficiência, onde não for possível a integração pura e simples.

Para finalizar as considerações sobre as diretrizes federais que orientam a formulação de políticas públicas de trabalho no Brasil, é preciso destacar uma questão particularmente importante nesta nova PPTR inaugurada pelo FAT: o reconhecimento expresso ao direito e à necessidade da participação ativa de diferentes segmentos da sociedade na sua orientação, implementação e controle, por meio de comissões e conselhos (nas esferas federal, estadual e municipal). Não seriam as leis do mercado a demarcar o público dos programas incluídos nessa política pública, mas critérios políticos que consideram os programas uma alavanca de mudança socioeconômica e de acesso à cidadania. A gestão descentralizada e participativa é condição necessária, porém não suficiente para o sucesso dessa nova política em construção. A concretização desses direitos já reconhecidos não é tarefa fácil e requer vontade política local, qualificação dos atores e atrizes estratégicos, e responsabilidade social e cidadã.

Recomendações

- Analisar e harmonizar o conjunto de normativas que norteiam os direitos dos portadores de deficiência e das trabalhadoras e as relações de gênero no mundo do trabalho (legislação nacional, outras normas federais, normas internacionais, acordos supranacionais, acordos e convenções coletivas);
- Aprofundar as pesquisas regionais sobre os efeitos da globalização e os impactos da integração supranacional (atuais e potenciais) na vida das trabalhadoras e das pessoas portadoras de deficiência;
- Fortalecer a organização das mulheres e sua ativa participação nas instâncias de decisão de todas as instituições formuladoras de políticas públicas de trabalho e geração de renda;
- Sensibilizar e capacitar lideranças sindicais, empresariais, parlamentares e governamentais, visando uma inclusão sistêmica e regional da igualdade de gênero e da inclusão dos deficientes no mundo do trabalho;
- Proteger o exercício da paternidade responsável;
- Desenvolver uma rede de proteção social, promovida pelo Estado, porém com envolvimento da comunidade, criando os mecanismos legais necessários;

- Fomentar o desenvolvimento de uma visão mais abrangente das necessidades das mulheres trabalhadoras, não limitada a sua função maternal;
- Apoiar a inclusão de mulheres sindicalistas em posições de liderança e nas mesas de negociação coletiva;
- Desenvolver amplas campanhas de sensibilização da sociedade como um todo, no intuito de modificar as causas que conduzem à feminização da pobreza;
- Articular estratégias de sensibilização e debate nas instâncias que formulam políticas públicas, visando remover os obstáculos existentes para a formulação de políticas de ação afirmativa;
- Divulgar entre os gestores públicos os estudos de gênero e sobre as deficiências, e outros estudos que outorgam visibilidade à inter-relação entre as esferas pública e privada, e entre a economia e a sociedade;
- Promover o diálogo entre os formuladores de políticas econômicas e de políticas sociais, insistindo na necessidade e potencialidade de incluir a perspectiva de gênero na formulação do conjunto de políticas públicas, visando à construção de uma sociedade mais justa e a uma vida mais gratificante para todos e todas;
- Promover a acessibilidade dos portadores de deficiência no espaço urbano, onde necessário;
- Ampliar a atuação do Ministério Público e dos organismos governamentais no tocante à defesa dos direitos dos portadores de deficiência.

Glossário

ação afirmativa ou discriminação positiva – trata-se da adoção temporal de medidas especiais – legislativas, administrativas, judiciais –, destinadas à promoção da igualdade de oportunidades, em diferentes âmbitos, para grupos historicamente discriminados. São ações corretivas que têm por objetivo corrigir as defasagens entre o ideal igualitário, consagrado nas normas e na legislação, e um sistema de relações sociais marcado pelas desigualdades e hierarquias. A discriminação positiva refere-se ao conjunto de medidas de ação positiva adotado como política pública, para uma transformação ampla e planejada, a fim de assegurar a igualdade de oportunidades a todos os cidadãos e cidadãs. (ver CFEMEA, 1996)

advocacy – o termo *advocacy* vem sendo utilizado para significar a defesa de direitos, mediante sensibilização e argumentação, visando à formulação e implementação de políticas públicas e à mudança de valores e práticas sociais.

androcentrismo – provém do grego *andros*. Refere-se à concepção ou saber supostamente neutral e universal, que privilegia o ponto de vista dos homens como eixo articulador do discurso social e lógico-científico, sem considerar ou desvalorizando o ponto de vista das mulheres.

assédio sexual – “... é uma conduta que se manifesta por meio de palavras, atos ou gestos de caráter sexual, repetida e indesejadamente, e que tende a atingir a dignidade ou a integridade física ou psicológica da pessoa.” (OIT/MTb, 1998). O assédio sexual implica sempre uma situação de exercício arbitrário de poder, na qual a vítima vê-se constrangida, por medo de perder o emprego ou de não obter uma promoção. São exemplos de assédio sexual: as brincadeiras, comentários e pedidos de favores sexuais; como também a intimidação, recusa de promoção ou demissão provocadas por não ceder aos favores sexuais solicitados.

convenção – é um acordo internacional escrito, celebrado entre Estados, e regido pelo Direito Internacional. Recebe várias denominações, entre elas: tratado, protocolo, carta, pacto, estatuto. **Ratificação de uma convenção**: é a aceitação dos princípios contidos no instrumento internacional por parte de um Estado, que se obriga a aplicar as políticas nele formuladas. **Convenção da OIT**: consiste num tratado aberto à ratificação dos países membros da organização, emanado da Conferência Internacional do Trabalho, e adotado após discussão de caráter tripartite (com participação dos trabalhadores, empregadores e governos, em igualdade de condições). Esse instrumento, quando ratificado, implica aceitação dos princípios nele contidos, que passam a integrar o ordenamento jurídico interno do país- membro em questão.

cotas – o primeiro país a implementar políticas de cotas por sexo no sistema de governo foi a Noruega (1978). O primeiro país da América latina a implantar o sistema de cotas no Legislativo foi a Argentina (1991). Percentagem mínima para as mulheres nos partidos políticos dos países do Mercosul: Argentina 30%, Brasil 20%, Paraguai 20%, Uruguai não tem lei de cotas reservadas às mulheres na direção dos partidos políticos ou na composição das listas de candidatas (ver PITANGUY & HERINGER, 2001). “No Brasil, a primeira experiência

de cotas acontece em 1991, com o Partido dos Trabalhadores assegurando uma representação mínima de 30% para qualquer um dos sexos nos seus órgãos de direção. Em agosto de 1993, a CUT, após intensa discussão decide pela adoção de um percentual mínimo de 30% e máximo de 70% para cada sexo, nas instâncias de suas direções, em âmbito nacional, estadual e regional. A partir daí, alguns outros partidos e sindicatos também passam a adotar de diferentes formas o sistema de cotas. Em 1995, esse movimento chega ao legislativo brasileiro, com a aprovação de um artigo na legislação que regulamentaria as eleições de 1996, assegurando uma cota mínima de 20% para as candidaturas de mulheres às câmaras municipais. Decisão esta reafirmada e ampliada, em 1997, quando da discussão da lei eleitoral que regulamentaria as eleições de 1998, para os demais cargos do legislativo, eleitos pelo voto proporcional." (MIGUEL, 2000, p. 22)

deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (dB) – surdez leve;
- b) de 41 a 55 dB – surdez moderada;
- c) de 56 a 70 dB – surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 dB – surdez severa;
- e) acima de 91 dB – surdez profunda; e
- f) anacusia (perda total ou parcial da audição)

deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.

deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho.

deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

discriminação – “Discriminação é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo. Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar de fazer algo) que resulta em violação de direitos.” (extraído de OIT/MTb, 1998, p. 15)

discriminação composta e interseccionalidade – “Assim como é verdadeiro o fato de que todas as mulheres estão, de algum modo, sujeitas ao peso da discriminação de gênero, também é verdade que outros fatores relacionados a suas identidades sociais, tais como classe, casta, raça, cor, etnia, religião, origem nacional e orientação sexual, são ‘diferenças que fazem diferença’ na forma como vários grupos de mulheres vivenciam a discriminação (...). A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que

estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.” (CRENSHAW in *Revista Estudos Feministas*, 2002, p. 177)

discriminação contra a mulher – “Discriminação contra a mulher significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (Convenção da ONU para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), extraído de OIT/MTb, 1998, p. 15). O *Committee on the elimination of discrimination against women* – é o órgão encarregado de supervisionar a observância das disposições contidas na Convenção. Ver também “ação afirmativa ou discriminação positiva”.

discriminação racial – “significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.” (Convenção da ONU para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), 1965; extraído de OIT/MTE; 2002, p. 19)

diversidade – Segundo o MTE, “Diversidade é uma noção emprestada da biologia, utilizada para caracterizar a variedade de espécies em uma dada área do planeta. A partir dos anos 80, esse conceito ganhou espaço nas políticas públicas de desenvolvimento sustentado, de resgate de direitos civis, de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação. Desde essa época, grandes corporações transnacionais passaram a adotar políticas de recursos humanos que resgatam e valorizam as diferenças pessoais em matéria de gênero, raça, idade, aptidão física, orientação sexual, crenças, entre outros aspectos. Não por uma questão de bondade ou humanitarismo, mas porque se deram conta de que a diversidade é vantajosa, é criativa (cfr. CUELLAR, 1996), melhora a imagem, promove qualidade, eleva produtividade.” (MTE, 2000, p. 8). Há controvérsias sobre o uso desse conceito: “É importante destacar aqui que o termo diversidade não raro é utilizado pelas instituições do

Estado e pelos empregadores para relativizar e evitar o enfrentamento *da discriminação racial. Problemas de dimensões completamente diferentes, como os relativos aos portadores de deficiência, aos homossexuais, às mulheres e aos negros no mercado de trabalho, são tratados como se fossem similares e usualmente negros são citados mas não são alvos desses programas.*" (BENTO, 2000, p. 29)

divisão sexual do trabalho – é uma categoria utilizada pelas Ciências Sociais para indicar que, em todas as sociedades, homens e mulheres realizam tarefas distintas. Entretanto, as tarefas atribuídas a cada sexo variam de cultura para cultura, ou ainda dentro da mesma cultura, de uma época para outra. Ressaltamos a questão temporal porque é uma característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no tempo. Por exemplo: a docência era uma tarefa fundamentalmente masculina nos inícios da profissão, na Europa. Quando nos defrontamos com essas mudanças temporais no exercício de uma profissão, é importante observar quais foram os fundamentos que deram origem a tal mudança, pois exprimem novas formulações culturais das relações entre os gêneros. Ressaltamos também a questão espacial (no sentido da geografia humana) porque é outra característica fundamental das relações de gênero: sua mutabilidade no espaço. Por exemplo: grande parte das atividades da construção civil é exercida exclusivamente por homens na maioria dos países, exceto na Índia, onde as mulheres trabalham normalmente nesse setor. Quando nos defrontamos com essas diferenças espaciais no exercício de uma profissão, é importante observar quais são os fundamentos que justificam uma ou outra divisão sexual do trabalho, pois exprimem diferentes formulações culturais das relações entre os gêneros.

"Em sociologia, existem inúmeras explicações da divisão sexual do trabalho e nem sempre são mutuamente exclusivas. Pode-se enumerar, sem a preocupação de ser exaustivo, aquelas em termos de desigualdade, de dominação, de segregação sexual dos postos e das profissões, de construção social das diferenças de sexo etc. Entretanto, pode-se considerar que, hoje, duas grandes teorias da divisão sexual do trabalho se opõem e divergem. A primeira remete mais a uma conceitualização em termos de vínculo social, por meio de seus conteúdos conceituais (solidariedade orgânica, complementaridade, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão dos papéis). A segunda remete mais a uma conceitualização em termos de relação social (divisão do trabalho, contradição, antagonismo, oposição, dominação, opressão, poder) e a uma teoria geral das relações sociais." (HIRATA, 2002, p. 279)

empoderamento – provém do inglês *empowerment*. No contexto dos estudos de gênero, refere-se à potencialidade profissional das mulheres, aumentando sua informação, aprimorando suas percepções e trocando idéias e expressando sentimentos. Seu objetivo mais amplo é fortalecer as capacidades, habilidades e disposições para o exercício legítimo do poder. Pode-se identificar um conjunto de práticas para desencadear o processo de empoderamento, como por exemplo: apresentação de textos novos, exclusivamente pensados a partir da ótica das relações de gênero; novas leituras de textos antigos, não escritos com base nas relações de gênero, mas lidos sob essa ótica; análise da experiência pessoal por meio da reconstrução da história de vida. Destacam-se as técnicas de colaboração, cooperativa e interativa, com muito diálogo, jogos de papéis, redação de periódicos, relatos.

estereótipos – provem das palavras gregas *estereós* e *typos*. A primeira significa sólido e a segunda, molde ou modelo. Os estereótipos são preconceitos sobre grupos humanos, que se aplicam às pessoas, mesmo sem conhecê-las. Por exemplo: “as mulheres são fracas e os homens são fortes”; “as mulheres são sensíveis e os homens são violentos”. Os estereótipos baseados no sexo das pessoas promovem a imitação de certos modelos rígidos para as mulheres e outros, igualmente rígidos, para os homens. “...as imagens de gênero sobre os homens e as mulheres no trabalho são, também, elementos poderosos no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras. Os estereótipos relativos aos homens e mulheres no trabalho, que em geral desvalorizam a mulher como trabalhadora, continuam tendo forte permanência, a despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo na realidade. Eles projetam uma imagem da mulher trabalhadora como fundamentalmente ligada à vida familiar e doméstica, o que limitaria a sua adequada inserção e desempenho profissional.” (ABRAMO in OIT/MTE, 2002, p. 34-35)

feminismos – refere-se aos movimentos (práticas organizativas e mobilizadoras) ou conjuntos de pensamento (práticas discursivas e teóricas) que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres. Criticam e se opõem a toda forma de discriminação e violência contra as mulheres. Muitas vezes são alvo de conotações pejorativas, por entender-se que se trata do contrário de machismo. No entanto, o contrário do machismo, que prega a superioridade do homem sobre a mulher, seria o femeanismo (que pregaria a superioridade da mulher sobre o homem).

Gender Mainstreaming ou transversalidade de gênero – significa a inclusão da problemática das relações de gênero como princípio transversal integrado, que deveria permear a formulação e a implementação de todas as políticas públicas e planos de ação de governo. Na atualidade, a institucionalidade de gênero teria como principal função a tarefa de coordenar a introdução da problemática de gênero em todas as políticas públicas, opondo-se aos mecanismos que geram desigualdade, implementando políticas de caráter integral (atendendo à multicausalidade da desigualdade de gênero) e favorecendo a participação das mulheres nos espaços públicos e institucionais.

gênero/sexo – A palavra sexo provém do latim “sexus” e refere-se à condição orgânica (anatômico-fisiológica), que distingue o macho da fêmea. Seu poder de distinção reside na estabilidade através do tempo. A categoria de gênero provém do latim “genus” e refere-se ao código de conduta que rege a organização social das relações entre homens e mulheres. Em outras palavras, o gênero é o modo como as culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre homens e mulheres. Sua principal característica está na mutabilidade, isto é, na possibilidade de mudança na relação entre homens e mulheres através do tempo. Não se trata de um atributo individual, mas que se adquire a partir da interação com os outros e contribui para a reprodução da ordem social. Em todas as culturas, realiza-se uma interpretação bipolar (feminino/masculino) e hierárquica (o masculino mais valorizado do que o feminino) das relações entre homens e mulheres. Quando se discute essa questão, pretende-se debater e transformar a construção social e cultural das relações de gênero, no sentido de pluralizá-las e democratizá-las, eliminando discriminações baseadas em dicotomias e hierarquias estereotipantes. O conceito de gênero, mais do que o sexo, permite reconhecer as diferenças existentes entre as próprias mulheres (e entre os próprios homens), a partir de características étnicas, raciais, de classe, de orientação sexual, de idade, entre outras possíveis (ver discriminação composta; também ver orientação sexual).

incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

orientação sexual ou sexualidade – Na década de 80, o debate das acadêmicas feministas se concentrou em torno da distinção entre

os conceitos de sexo e gênero. Nos anos 90, o debate se ampliou (parcialmente) a partir da distinção entre sexo/orientação sexual ou sexualidade/gênero (ver RODRIGUES, 1998). “A orientação sexual é um conceito que abarca o conjunto de manifestações sexuais e afetivas existente entre os seres humanos, indicando, portanto, que a heterossexualidade, embora considerada como um padrão, não é a única possibilidade de expressão sexual e/ou amorosa, entre as pessoas. A sociedade educa para a heterossexualidade, da mesma forma que cria normas, estereótipos e padrões de comportamento num contexto histórico, servindo a interesses específicos. Entretanto, as pessoas não correspondem invariavelmente a tais padrões. A orientação sexual é definida em função do gênero das pessoas por quem sentimos atração ou afeto, tanto física quanto emocionalmente, é o que faz uma pessoa ser heterossexual, bissexual ou homossexual.” (DIAS in OIT/MTE, 2002, p. 98). Segundo DIAS, sabe-se que os homossexuais de ambos os sexos são alvo de discriminação e preconceito em locais públicos e instituições, incluído aqui o âmbito do trabalho: assédio sexual, dificuldade de inserção, bloqueio na ascensão funcional, piores condições de trabalho e demissão. As conseqüências de tais discriminações levam ao isolamento, à clandestinidade e à marginalização dos homossexuais. Apesar da existência de leis que proíbem a discriminação por orientação sexual, não existem mecanismos eficazes de sanção, o que representa uma lacuna no sistema jurídico brasileiro, amplamente criticada pelo movimento homossexual que luta pela criminalização dessa conduta.

patriarcado – o termo foi utilizado pela primeira vez em princípios dos anos 70 com um sentido diferente daquele outorgado pela Antropologia, por Kate Millett no seu livro *Sexual Politics*. Esse enfoque, que inaugurou a teoria feminista radical, considera que a causa básica da opressão das mulheres é o patriarcado, entendido como um conflito sexual trans-histórico que os homens haveriam solucionado a seu favor, controlando os corpos, a sexualidade e os processos reprodutivos das mulheres. (ver CASTELLS, 1996)

raça/cor – “São vários os termos adotados para nomear as raças/etnias que compõem a população brasileira. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) usa a autoclassificação racial tendo por base a cor da pele (quesito cor). As pessoas entrevistadas definem em qual grupo elas consideram que se incluem, entre as opções: branco, preto, pardo, amarelo ou indígena. Quando se usa o termo **população negra**, estão sendo consideradas em conjunto as populações preta e

parda. A “cor” amarela identifica povos de origem asiática. E na classificação “indígena” estão circunscritas diferentes etnias. Essa metodologia tem sido criticada por ativistas do movimento negro brasileiro, por conta das ambigüidades que suscita. (...) Apesar das críticas, o quesito cor do IBGE é a metodologia de classificação racial/étnica oficial do Brasil e é o parâmetro utilizado nos estudos de diferentes enfoques com recorte racial/étnico, sendo adotado também por outros órgãos de pesquisa e nos estudos das Ciências Sociais em geral.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2001, p. 9)

Bibliografia Citada

ANDERSON, Bonnie y ZINSSER, Judith (1992), *Historia de las Mujeres*, Crítica, Barcelona.

ARENDRT, Hannah (1993), *A Condição Humana*, Forense Universitária, Rio de Janeiro.

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS (2001), *Mulheres Negras. Um retrato da discriminação racial no Brasil*, Brasília.

BENTO, Maria A. S. (org.) (2000), *Ação afirmativa e diversidade no trabalho. Desafios e possibilidades*, CEERT/Conselho Regional de Psicologia SP, São Paulo.

BRASIL (1999), DECRETO n° 3.298. Disponível em <<http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh>>. Acessado em 12 ago. 2001.

BRITO, Benilda R. P. (1997), “Mulher, negra e pobre, a tripla discriminação”, *Revista Teoria e Debate*, n. 36.

CARREIRA, Dorival (1992), “A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc>. Acessado em 2 set. 2003.

CASTELLS, Carme (comp.) (1996), *Perspectivas feministas en teoria política*, Paidós, Barcelona.

CEDAW (2002), *Relatório Nacional Brasileiro*, Brasília.

CFEMEA (1996), *Discriminação positiva. Ações Afirmativas: em busca da igualdade*, CFEMEA/ELAS, Brasília/São Paulo.

CINTERFOR/OIT (1995), *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Entrega Especial: La participación de la mujer en la formación y en el empleo*, Montevideo, julio-diciembre.

- CUELLAR, Javier P. de y otros (1997), *Nuestra diversidad creativa. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo*, UNESCO, México.
- DAEREN, Lieve (2001), *Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe*, CEPAL, Santiago de Chile.
- DELGADO, Dídice, CAPELLIN, Paola & SOARES, Vera (orgs.) (2000), *Mulher e Trabalho: experiências de ação afirmativa*, ELAS/Boitempo, São Paulo.
- FAUSTO, Ayrton, PRONKO, Marcela e YANNOULAS, Silvia (orgs.) (2003), *Políticas Públicas de Trabalho e Renda na América Latina e no Caribe*, 2 vol., Abaré/FLACSO, Brasília.
- GUZMAN, Virginia (2001), *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*, CEPAL, Santiago de Chile.
- HIRATA, Helena (2002), *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*, Boitempo Editorial, São Paulo.
- IBASE, (2003), "Procura-se trabalhador com boa aparência", in *Newsletter 5* de setembro de 2003. Disponível em < <http://www.ibase.br/pubibase/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=2&inford=331> >. Acessado em 5 set. 2003.
- MIGUEL, Sônia M. (2000), *A política de cotas por sexo: um estudo das primeiras experiências no Legislativo Brasileiro*, CFEMEA, Brasília.
- MONTECINO, Sonia y OBACH, Alexandra (comps.) (1999), *Género y Epistemología. Mujeres y disciplinas*, Universidad de Chile/LOM, Santiago.
- MTE (2000), *PLANFOR – Diversidade e Igualdade de Oportunidades: qualificação profissional na perspectiva de gênero*, Brasília.
- OIT (1952), *Convenção 102*. Disponível em <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. Acessado em 08 set. 2003
- OIT/MTb (1998), *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos*, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, janeiro.
- OIT/MTE (1999), *Brasil: Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil*, Editora 34, São Paulo.
- OIT/MTE (2002), *Diversidade – Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho: Ensaio e Reflexões*, Brasília.
- ONU (1948), *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em <<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/spn.htm>>. Acessado em 4 fev. 2001.
- ONU (1996), *IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Beijing, China – 1995*, CNDM/Editora Fiocruz, Rio de Janeiro.

PAIRO, Nuria S. i (1997), *Mujeres científicas de todos los tiempos*, TALASA, Madrid.

PAUTASSI, Laura (2001), "Recetas para todo, trabajo para pocos. La transformación de trabajo y de la política social en América Latina", in *Iconos*, FLACSO, n. 11, Quito, julio de 2001.

PERROT, Michelle (1998), *Mulheres Públicas*, Editora UNESP, São Paulo.

PITANGUY, Jacqueline & HERINGER, Rosana (orgs.) (2001), *Direitos Humanos no Mercosul*, CEPIA/Fórum da Sociedade Civil nas Américas, Rio de Janeiro.

Revista Estudos Feministas (2002), v. 10, n. 1, CFH/CEE/UFSC, Florianópolis.

RODRIGUES, Almira (1998), *Cidadania nas Relações Afetivo-Sexuais no Brasil Contemporâneo: uma questão de políticas públicas*, Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, Tese de Doutorado, Brasília (mimeo).

RODRIGUES, Almira & YANNOULAS, Silvia (1998), "Gener-idade – Primeiras aproximações ao estudo do gênero na infância", in *Cadernos da Área Estudos de Gênero*, n. 7, Universidade Católica de Goiás, p. 61-77.

VOGEL, Arno & NASCIMENTO, Edson (orgs.) (1999), *Mulher e Mercosul – Volume II*, FLACSO, Fortaleza.

YANNOULAS, Silvia (1994), "Iguais mas não idênticos", *Estudos Feministas*, v. 2, n. 3, Escola de Comunicação Social da Universidade Federal de Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1994, p. 7-16.

YANNOULAS, Silvia (2002), *Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho*, CFEMEA-FIG/CIDA, Brasília.