

Silvia C. Yannoulas
Coordenadora

FLA650 - Biblioteca

A CONVIDADA DE PEDRA

*Mulheres e Políticas Públicas
de Trabalho e Renda:
entre a descentralização e a
integração supranacional.
Um olhar a partir do Brasil 1988-2002*

2004



**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:

ABC/MTE/SPPE – FLACSO/Brasil (2002)

Coleção:

Políticas Públicas de Trabalho, Emprego, e
Geração de Renda

320.6
C769c

REG. _____
CUT. 11844
BIBLIOTECA - FLACSO

Copyright © FLACSO 2004

ISBN 85-86315-35-4

BIBLIOTECA - FLACSO - EC
Fecha: 30 sept. 2004
Categoría: _____
Proveniente: _____
Conjeto: _____
Donación: FLACSO - Brasil

Ficha Catalográfica

C766

A convidada de pedra : mulheres e políticas públicas de trabalho e renda : entre a descentralização e a integração supranacional : um olhar a partir do Brasil (1988-2002) / Silvia C. Yannoulas, coordenadora. – Brasília : FLACSO ; Abaré, 2003.

348 p. ; 23 cm. – (Coleção Políticas Públicas de trabalho Emprego e Geração de renda)

1. Políticas públicas – mulheres. 2. Processos sociais.
3. Sociologia – mulher. 4. Educação profissional – mulher.
I. Yannoulas, Silvia C. II. Série.

CDD 303
CDU 316.4



Projeto Gráfico e Edição Final: *Tereza Vitale*

Ilustração: *Jacyara Santini*

Capa: *Daniel Dino*

SCS • Quadra 6 • Bloco A • Edifício Presidente • Salas 305/307/309

CEP: 70327-900 • Brasília-DF • Brasil

Tel.: (61) 321-3363 • Fax: (61) 223-5702

E-mail: *diretoria@editorialabaré.com.br*

As designações empregadas nas publicações da FLACSO, as quais estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, bem como a forma em que aparecem nas obras, não implicam juízo de valor por parte da FLACSO no que se refere à condição jurídica de nenhum país, área ou território citados ou de suas autoridades, ou, ainda, concernente à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões contidas nos estudos, artigos e outras contribuições cabe exclusivamente ao(s) autor(es), e a publicação dos trabalhos pela FLACSO não constitui endosso das opiniões neles expressas.

Da mesma forma, referências a nomes de instituições, empresas, produtos comerciais e processos não representam aprovação pela FLACSO, bem como a omissão do nome de determinada instituição, empresa, produto comercial ou processo não deve ser interpretada como sinal de sua desaprovação por parte da FLACSO.

Sumário

Apresentação da Coleção PPTR	9
<hr/>	
<i>Ayrton Fausto</i>	
Introdução	27
<hr/>	
<i>Silvia C. Yannoulas (coordenadora)</i>	
Notícia Biográfica dos Colaboradores da Equipe de Pesquisa	42
<hr/>	
Parte I	
Gênero e Mercado de Trabalho: situando a problemática	48
<hr/>	
<i>Silvia C. Yannoulas</i>	
1. Conceitos Introdutórios, 2. Situação das Trabalhadoras no Brasil, 3. Mundo do Trabalho Globalizado e Relações de Gênero	
Sistema e Normas que Regulam o Trabalho Feminino (1988-2002)	63
<hr/>	
<i>Jussara Dias</i>	
<i>Silvia C. Yannoulas</i>	
1. Legislação Nacional, 2. Orientações Federais, 3. Acordos Supranacionais (Mercosul), 4. Convenções Internacionais	
Agendas Públicas e Institucionais	82
<hr/>	
<i>Silvia C. Yannoulas</i>	
1. Institucionalidade de Gênero, 2. Agendas Públicas, 3. Agenda Parlamentar (proteção social à maternidade, Previdência Social), 4. Agenda Sindical (negociações coletivas, relações de gênero no movimento sindical), 5. Agenda Feminista (feminização da pobreza, ações afirmativas) 6. Elos entre as Agendas	

Parte II

Tendência Descentralizadora na Formulação de Políticas Públicas de Trabalho: o caso brasileiro (1988-2002)

126

Silvia C. Yannoulas

1. As Mulheres e o Poder Político, 2. Políticas Públicas Descentralizadas: o caso brasileiro, 3. Formação Profissional das Mulheres, 4. Educação Profissional das Brasileiras, 5. Participação das Mulheres na Definição e Avaliação da Educação Profissional, 6. A Agenda Institucional de Gênero das DRTs

Inovação na Educação Profissional das Mulheres (1996-2002)

155

Maria Conceição de Sant'Ana Barros Escobar

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Maria Luiza Marques Evangelista

Silvia C. Yannoulas

Zélia Maria de Abreu Paim

1. Experiências Inovadoras de Educação Profissional, 2. Formação Profissional de Empregadas Domésticas/SP (Programa Aprendendo a Aprender), 3. Formação Profissional de Mulheres em Mecânica Automotriz/RR (chefas de família e mecânica automotriz), 4. Formação Profissional de Mulheres Taxistas/CE (mulheres condutoras de passageiros), 5. Formação de Trabalhadores das Delegacias da Mulher/PB, 6. Alcances e limites da inovação em educação profissional de mulheres

Parte III

Tendência Integradora na Formulação de Políticas Públicas de Trabalho: o Mercosul (1991-2002)

192

Jussara Dias

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

Silvia C. Yannoulas

1. Pensar o Mercosul Sob o Enfoque de Gênero, 2. A Experiência das Trabalhadoras da União Européia, 3. A Experiência das Trabalhadoras do Nafta/TLCAN, 4. A Incipiente Experiência das Trabalhadoras do Mercosul

De Quantas Mulheres Falamos? (1995-1999)

216

Maria Fátima dos Santos Rosinha Motta

1. Avanços na Constituição do Mercosul, 2. Indicadores do Mercado de Trabalho dos Países do Mercosul, 3. Agenda de Gênero da Harmonização

Parte IV

Consultas aos Atores e Atrizes Estratégicos (1998-2003) 236

Auriléa Gomes Abelém

Maria Luiza Marques Evangelista

Silvia C. Yannoulas

1. Sobre a Metodologia Utilizada, 2. Os Resultados das Consultas Realizadas,
3. Concluindo Sobre os Primeiros Achados, 4. Conclusões Gerais das Consultas

Geografia de uma Política Pública de Trabalho e Renda Integrada e Descentralizada, com Considerações de Gênero 251

Auriléa Gomes Abelém

Lilia Rodriguez Farrell

Silvia C. Yannoulas

1. Estudos de Gênero e Espacialidade, 2. Potencialidades e Limites do Espaço Geográfico, 3. Espaço Público e Privado, 4. Inclusão das Mulheres no Espaço Público, 5. Planificação Espacial, 6. Territorialidade das Mulheres, 7. O Local e o Supranacional: o limite é o Céu!

Anexos

I – Lineamentos Epistemológicos 270

Adriana Vallejos

Silvia C. Yannoulas

Syomara Deslandes Tindera

Zulma Lenarduzzi

1. Feminismo Acadêmico, 2. Enfoque de Gênero (comparatividade, transversalidade, politicidade e historicidade, geração simbólica, espacialidade), 3. Demarcação Pendente, 4. Origens da Problemática, 5. Trajetórias Universitárias Diferenciadas, 6. Meritocracia, Autoridade e Poder Acadêmico, 7. Alinhamentos (Des)orientadores? Espaços, Fronteiras e Empoderamento, 8. Conhecimento Científico e Androcentrismo, 9. Transgredindo Fronteiras e Assumindo Limites

II – Abreviaturas e Siglas 306

III – Glossário 310

IV – Normas que regulam o trabalho das mulheres no Brasil 328

V – Bibliografia 335

Sistema e Normas que Regulam o Trabalho Feminino (1988-2002)

Jussara Dias
Silvia C. Yannoulas

Desde o ponto de vista sistêmico-normativo, as políticas públicas de trabalho e renda no Brasil encontram-se orientadas por (ou na encruzilhada de) quatro tipos diferentes de normas segundo as instituições que as formulam:

- a) *Legislação nacional*, elaborada e aprovada por meio do Poder Legislativo e implementada pelo Poder Executivo (sistema republicano de governo);
- b) *Orientações federais* do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação das políticas públicas de trabalho e renda (Codefat);
- c) *Acordos supranacionais* alcançados por meio do sistema Mercosul (principalmente Subgrupo de Trabalho 10 do Mercosul);
- d) *Convenções e outras normas internacionais* ratificadas pelos governos nacionais.

Essa situação cria um complexo sistema de superposições, por vezes conflitante, e outras harmonioso, no conteúdo das normas e na institucionalidade do sistema. Por outro lado, a participação das mulheres nas diversas instâncias que formulam ou gerenciam essas normativas é muito débil, seja porque sua participação numérica é muito menor, seja porque sua participação não fomenta especificamente as questões de gênero.

Em continuação, analisaremos a situação dos diferentes tipos de normas para o período considerado (1988-2002).

1. Legislação Nacional

No Brasil, existe uma série de dispositivos constitucionais e legais em vigor, isto é, direitos já conquistados, contra a discriminação das mulheres no mercado de trabalho:

- Em primeiro lugar, o capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – artigos 372 a 401) trata da proteção do trabalho da mulher (da duração e condições do trabalho, do trabalho noturno, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho, da proteção à maternidade, e das penalidades).
- Na Constituição Federal (1988), no seu artigo 5º, é garantida a igualdade perante a lei, e também está prevista a punição das discriminações (inciso XLI)¹.
- Na mesma Constituição Federal, o art. 7º, inciso XX, garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”.
- Por outro lado, no inciso XXX desse mesmo artigo estabeleceu-se a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.
- Finalmente, a Constituição Federal estabelece a proteção da maternidade como direito social (art. 6º), garantindo-se licença por 120 dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º, inciso XVIII).
- A Lei Nº 7.716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça/cor, prevendo o racismo como crime inafiançável e imprescritível.
- A Lei Nº 8.212/91 assegura às beneficiárias da Previdência Social o pagamento do salário-maternidade, e a Lei Nº 8.213/91 regulamenta o salário-maternidade e a aposentadoria diferenciada das mulheres.

1 Segundo o relatório CEDAW (2002), a Constituição Federal de 1988 é o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil, pois demarca uma ruptura com o passado ditatorial, resgatando, após mais de duas décadas de ditadura, o Estado de Direito, a separação dos poderes, a federalização, a democracia e os direitos fundamentais. “Na avaliação do movimento de mulheres, um momento importante da defesa dos direitos humanos das mulheres foi a articulação desenvolvida ao longo do período pré-1988, visando à obtenção das conquistas no âmbito constitucional. Esse processo culminou na elaboração da “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes”, que contemplava as principais reivindicações do movimento de mulheres, a partir de ampla discussão e debate nacional. Em razão da competente articulação do movimento durante os trabalhos constituintes, o resultado foi a incorporação da maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres no texto constitucional de 1988.” (p. 31)

- A Lei Nº 8.861/94 altera vários artigos da CLT e outras leis, no que diz respeito à licença-maternidade para trabalhadoras urbanas, rurais e domésticas, e ao salário-maternidade para pequenas produtoras rurais e trabalhadoras avulsas.
- A Lei Nº 8.921/94 altera o art. 131 da CLT, retirando a expressão “aborto não criminoso”, ficando apenas “aborto” como um dos motivos para não poder ser considerada falta ao serviço a ausência ao trabalho.
- A Lei Nº 9.029/95 “proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho”. Essa lei regulamenta o inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal.
- A Lei Nº 9.601/98 estabelece o contrato temporário por um período mínimo de três meses. Segundo o relatório Cedaw (2002), o movimento de mulheres avalia negativamente essa lei, no sentido de inviabilizar duas das garantias constitucionais: o gozo da licença-gestante e a estabilidade provisória da gestante.
- A Lei Nº 9.799/99 “insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho”. Esta lei regulamenta o inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal. Basicamente contempla apenas a possibilidade genérica da adoção de medidas de ação afirmativa para a promoção das mulheres no mercado de trabalho².
- A Lei Nº 10.208/01 dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, facultando-lhe o FGTS e o seguro-desemprego.
- A Lei Nº 10.224/01 tipifica e penaliza o assédio sexual³.
- A Lei Nº 10.244/01 permite a realização de horas extras por mulheres (revoga o artigo 376 da CLT que as proibia apesar de já ocorrer na prática, reafirmando o princípio de igualdade de oportunidades).
- A Lei Nº 10.421/2002 estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.

2. No período considerado (1988-2002) houve projetos de lei tramitando no Congresso Nacional propondo medidas afirmativas específicas com o objetivo de promover a participação igualitária das mulheres no mercado de trabalho, por exemplo os Projetos de Lei Nº 2.417/89 (incentivos fiscais para empresas que contratarem e qualifiquem mulheres), e 382/91 (benefícios fixos para empresas que contratarem mão-de-obra feminina), entre outros.

3 Essa foi uma das poucas questões de gênero equacionadas no período 1999-2001, tendo sido matéria aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República (ver RODRIGUES, 2001).

Todo esse quadro normativo é, sem dúvida, um grande progresso com relação ao período anterior à Constituição de 1988. Entretanto, é necessário destacar que o tamanho do mercado de trabalho protegido pelas leis trabalhistas no Brasil tem oscilado em torno de 55% do mercado de trabalho geral, com agudas disparidades regionais (ver BRUSCHINI in VALENZUELA & REINICKE, 2000).

Apesar de não se tratar de uma relação unívoca, a existência de legislação e orientações federais, bem como a ratificação de convenções internacionais ou de acordos supranacionais por um determinado país, sem dúvida alguma, se relaciona com a participação feminina no sistema político formal. Verificaremos, portanto, a participação das brasileiras na formulação de políticas públicas de trabalho e renda, especialmente no que diz respeito à formulação de legislação nacional durante o período considerado.

No Poder Legislativo, a situação no período considerado foi a seguinte: o número de deputadas eleitas caiu entre 1994 (33) e 1998 (29), representando apenas 6% d@s legislador@s federais atuantes na Câmara. No caso do Senado Federal, elas eram somente 6 da totalidade de 81 legislador@s (7%). Nas Assembléias e Câmaras Legislativas a participação das mulheres era maior, de aproximadamente 10% d@s 1.059 deputad@s estaduais e distritais em todo o país⁴. Entretanto, a mudança mais significativa ocorreu nas Câmaras de vereador@s: o número de vereadoras eleitas aumentou para 6.536 (11% do total de eleit@s)⁵. Não há informação sobre o número de mulheres negras que estão representadas no Poder Legislativo federal, estadual e municipal.

É importante destacar que 5 dos 23 partidos políticos que estavam representados nos poderes legislativos federal e estaduais durante o período considerado já adotaram ações afirmativas em sua linha programática ou estatuto, e que as direções das principais centrais sindicais com assento no

4 É importante destacar que a situação descrita foi modificada como consequência dos resultados eleitorais recentes. Assim, em 2003, a Bancada Feminina no Congresso Nacional (Legislatura 2003-2007) é composta de 45 deputadas federais e 9 senadoras (25 deputadas e 7 senadoras assumindo pela primeira vez o mandato). Também foram eleitas 137 legisladoras de nível estadual (ver *site* do CFêmea). O número de vereadoras permanece igual.

5 "Há estudos que procuram explicar os melhores resultados das *mulheres nas disputas eleitorais municipais – tanto para o Executivo como para o Legislativo* – alegando que a instância local é mais permeável à participação feminina. Apontam também que é freqüente o atrelamento da atuação política à carreira dos pais, maridos ou outros parentes de sexo masculino. Esses estudos sugerem também que o 'município, na estrutura político-administrativa de um país, tem, para as mulheres, o mesmo sentido que o bairro, isto é, uma espécie de prolongamento do lar, onde as atividades ali realizadas e as lutas travadas se refletem nas condições de funcionamento do seu lar e no bem-estar de sua família'." (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 48). Entretanto, é necessário destacar que existem pouquíssimas informações sobre a atuação dos legislativos nos 5.560 municípios brasileiros, e esses dados são ainda menores caso se objetive analisar o recorte de gênero e raça/cor.

sistema tripartite e paritário para a formulação e avaliação de políticas públicas de trabalho e renda adotaram políticas de cotas – Força Sindical (FS), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Social Democracia Sindical (SDS).

No entanto, as especialistas destacam que é preciso trabalhar no preparo dos partidos políticos e sindicatos para o cumprimento das cotas, na formação e qualificação de lideranças femininas para cargos de direção, e na própria sensibilização das mulheres (pouco entusiasmadas em participar da política ou contrárias à adoção das políticas de cotas nas instâncias partidárias, entendendo que significariam uma proteção indevida em detrimento do esforço pessoal):

“Mesmo capacitadas, a inserção igualitária das mulheres nos espaços de poder não prescinde de uma mudança cultural e política, que de fato as legitime enquanto autônomas e afeitas ao governo do mundo público. As mulheres negras nas mesmas condições enfrentam o adicional do preconceito racial e, para a maioria das mulheres em situação de pobreza, sem acesso a uma educação continuada e de qualidade, colocam-se barreiras extremas. Neste grupo estão em situação especificamente difícil as trabalhadoras rurais, com um contingente de 18 milhões que sequer dispõem de documentação que lhes identifique como tal.” (ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS, 2000, p. 50).

2. Orientações Federais

Para além dos dispositivos legais, sancionados a partir da deliberação e da ação no âmbito do Congresso Nacional, 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.

Dessa forma, o Estado amplia sua interlocução com a sociedade por meio de suas diferentes formas de organização, instituindo assim um novo modelo de gestão, no qual os agentes e beneficiários dessa política exercem

o controle social. Nesse novo contexto, a sociedade civil organizada participa da formulação e avaliação das políticas públicas, com propostas revestidas de caráter transformador diante dos novos paradigmas de proteção social. Na formulação, para garantir que o desenho das políticas responda efetivamente às necessidades e especificidades dos diferentes grupos sociais; e na avaliação para fiscalizar a ação do Estado.

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 das Políticas Públicas de Trabalho e Renda (PPTR), foi criado, em 1990, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)⁶.

Assim, os últimos dez anos da formulação e gestão de PPTR 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.

"Constituir tais conselhos – nos níveis estadual e municipal – representou um enorme desafio, e o resultado obtido um avanço histórico, pois a prática do tripartismo não só carecia de antecedentes no Brasil, como era considerada inexecutável, para a condução de políticas" (MEHEDFF in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I, p. 57).

Combater a pobreza e paralelamente incorporar segmentos da população trabalhadora tradicionalmente excluídos, entre eles a PEA feminina, tem sido um dos objetivos fundamentais do sistema tripartite e paritário para a formulação, gestão e avaliação da PPTR no Brasil da

6 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 – Papep (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.

última década. No caso das mulheres, a preferência ou foco estaria dado por segmentos específicos de risco social: chefia de família, baixa escolaridade, jovens e trabalhadoras rurais.

Por exemplo, os documentos que organizaram todas as orientações federais (diretrizes) do Codefat e da SPPE/MTE para a elaboração dos planos de trabalho estaduais em matéria de educação profissional durante o período considerado foram:

- Protocolo com vistas à promoção da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do 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.
- Resolução 126/96 do Codefat, relativa a programas de qualificação, determinando especial atenção a determinados grupos vulneráveis da PEA (entre esses, as mulheres).
- Resolução 194/98 do Codefat, que define a população prioritária dos projetos financiados pelos FAT.
- Caderno temático: “A experiência da mulher”, do MTb, Brasília, 1998.
- Documento: “O que está acontecendo com os treinandos dos PEQs?”, do MTE, Brasília, 1999.
- Caderno temático: “Diversidade e Igualdade de Oportunidades”, do MTE, Brasília, 2000.
- Guia do Planfor 2000, do MTE, Brasília, 2000.
- Guia de avaliação do Planfor 2000, do MTE, Brasília, 2000.
- Relatório Gerencial do Planfor 2000, do MTE, Brasília, 2001.
- Referencial de Planejamento: “Diversidade e Educação Profissional”, do MTE/OIT, Brasília, 2002.
- Documento: “Diversidade – Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho – Ensaio e Reflexões”, do MTE/OIT, Brasília, 2002⁷.

⁷ Na atualidade, as ações de qualificação desenvolvidas pelo MTE com recursos do FAT (Plano Nacional de Qualificação – PNQ), são orientadas pelas Resoluções do Codefat 333 e 368, de 2003.

Todos esses documentos colocaram 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. 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.

Um passo fundamental tem sido o estabelecimento de quesitos de sexo/gênero e raça/cor em todos os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho e programas financiados pelo FAT. O Planfor foi pioneiro no cumprimento dessa diretriz (por meio das fichas de identificação dos e das participantes dos cursos de formação profissional)⁸. Esse tipo de registro foi ampliado a todos os mecanismos e dimensões da PPTR (crédito, intermediação etc.) a partir do estabelecimento do Sistema de Informações Gerenciais sobre Ações de Emprego (Sigae), cuja implantação começou em 1999. No entanto, tem exigido amplo e continuado trabalho de sensibilização e esclarecimento para preparar os estados e parceiros nacionais para a aplicação desses quesitos, bem como vencer as resistências à sua adoção⁹.

Vejam agora a participação das brasileiras na definição das PPTR dentro do sistema FAT. Em fevereiro de 1999¹⁰:

1) Não se registraram mulheres entre os nove membros titulares do Codefat (na época, três membros por cada bancada)¹¹; havia sim duas suplentes, uma pela bancada do governo (MTE), e outra

8 "O Planfor, cumprindo seu compromisso com a Convenção 111 da OIT, desde o início impôs o registro (autoclassificatório) da variável raça/cor nas estatísticas da qualificação profissional. As reações contra essa prática, foram de forte resistência e constrangimento. Hoje, as resistências foram resolvidas, e as estatísticas do Planfor para o período 1995-2002 mostram participação média de 45% de pessoas de cor preta e parda nos programas de qualificação profissional, que contam também com projetos e programas localizados voltados para esse público-alvo." (MEHEDFF, 2002, p. 54)

9 Essas apreciações foram feitas pela SPPE/MTE, respondendo ao questionário do componente consulta aplicado pela nossa pesquisa (ver Parte IV). Nas respostas dos estados ao mesmo questionário percebem-se, expressa ou sutilmente, as resistências mencionadas.

10 Foi considerada essa data, 1999, pois estabelece um ponto intermediário no período considerado para análise, após as eleições de 1998 que certamente modificaram a composição da bancada do governo nas CETs.

11 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. Ver Glossário, em anexo.

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 @s secretári@s-executiv@s, a participação feminina era maior: 12 das 27 secretarias eram ocupadas por mulheres (DF, MA, MG, MT, PE, PR, RN, RO, RR, RS, SE, TO);

5) Dos 710 conselheir@s estaduais de trabalho (titulares e suplentes), só 126 eram mulheres (52 titulares e 74 suplentes)¹².

Apesar das antigas e novas instituições estarem aí presentes, esperando ser utilizadas/apropriadas pelas mulheres, é possível verificar que seu aproveitamento pel@s interessad@s 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, e 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 PPTR¹³.

Por outro lado, como destaca o projeto de lei apresentado na Câmara durante as comemorações do Dia Internacional da Mulher de 2002 e referendado pelo conjunto da Bancada Feminina, o fato de existirem as instituições e inclusive as cotas não garante o acesso massivo e/ou

12 Em julho de 2003, segundo o portal do MTE, ainda não havia mulheres entre os 12 titulares do Codefat, porém havia duas suplentes na bancada do governo, do MTE e do BNDES. Manteve-se a presença feminina na Secretaria Executiva do Codefat (titular e suplente), bem como o número de quatro presidentes mulheres de CETs (AC, AM, GO e RR). Diminuiu, porém, para dez 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). Como já apontamos na Introdução deste livro, a perenidade dos dados é muito grande nesta fase de mudanças de governamentais. Assim, segundo o mesmo portal, em novembro de 2003 somente havia uma presidente de CET (PI), e o número de secretárias executivas titulares de CET era 11 (inclusão da BA).

13 Cabe lembrar algumas iniciativas nesse sentido, como a campanha nacional *Mulheres sem Medo do Poder*, desenvolvida pela Bancada Feminina no Congresso Nacional em 1996, com apoio dos conselhos estaduais e municipais dos direitos das mulheres e o movimento de mulheres, entre outros organismos interessados especificamente. Essas iniciativas suprapartidárias, porém, não tiveram a necessária continuidade no período considerado.

automático das mulheres nas instâncias de decisão, pois elas ainda contam com menos recursos econômicos, culturais, publicitários para fazer campanhas etc. O PL N° 6.216/02 propõe destinar 30% dos recursos do Fundo Partidário para a criação e manutenção de programas de promoção da participação política das mulheres. O projeto também prevê reserva de tempo na propaganda partidária gratuita para a mesma finalidade. Esse projeto é muito importante, pois tem um grande alcance político no que diz respeito à participação política das mulheres, garantindo sua atuação na vida partidária, para além dos momentos eleitorais (ver *Jornal Fêmea*, fevereiro de 2003).

Para finalizar, é preciso destacar uma questão particularmente importante nessa nova PPTR inaugurada pelo Codefat: 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 (nos níveis federal, estadual e municipal). Não seriam as leis do mercado que demarcam o público dos programas incluídos nessa política pública, mas critérios políticos, que consideram os programas uma alavanca de mudança socioeconômica e para o 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.

3. Acordos Supranacionais (Mercosul)

O Tratado de Assunção (1991) criou o Mercado Comum do Sul (Mercosul), integrando Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai¹⁴. O Tratado prevê livre comércio, união alfandegária, e liberdade de circulação de serviços e fatores produtivos (capital e trabalho). Seu objetivo primordial foi o de possibilitar uma maior complementaridade entre as economias por ele integradas, permitindo a ampliação dos mercados nacionais e a atuação em bloco perante parceiros internacionais, como condições fundamentais para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social nos países signatários, e uma melhor inserção na economia internacional globalizada.

14 Com base em acordos específicos, estão, a princípio, associados outros dois países: Chile (1995) e Bolívia (1996).

A região compreendida pelo Mercosul constitui um grande espaço geográfico (desde a Amazônia até à Terra do Fogo), e econômico: o conjunto do Produto Interno Bruto (PIB) dos quatro países reunidos representa pouco mais do 50% do PIB latino-americano. Os países-membros compartilham características fundamentais: história comum, identificações culturais, laços comerciais, um comércio informal de fronteira de grande magnitude, e migrações populacionais históricas (principalmente do Uruguai e Paraguai para Brasil e Argentina). Entre as semelhanças pode ser incluída, também, a experiência das mulheres no mercado de trabalho, na política, na cultura, na família, entre outros aspectos.

No entanto, também há importantes divergências: superfície geográfica, volume e dinâmica da população, volume e dinâmica da produção, grau de desenvolvimento dos diversos setores da atividade econômica, heterogeneidade da abertura internacional de suas economias, entre outras. Tais divergências influenciam a significação e os objetivos perseguidos por cada um dos quatro países que participam do Mercosul, segundo os diversos riscos e benefícios em jogo (expressos pelos atores internos de cada país: governo, organizações sindicais e empresariais, sociedade em geral).

Os aspectos sociais da integração supranacional no Cone Sul não foram especialmente considerados por esse Tratado nem pelos subgrupos de trabalho inicialmente criados. Segundo FERREIRA (in FAUSTO, PRONKO & YANNOULAS, 2003, vol. I), na criação e consolidação do espaço social do Mercosul há dois momentos claramente diferenciados: do Tratado de Assunção (1991) até o Protocolo de Ouro Preto (1994) é o período de gênese de incipientes políticas sociais convergentes entre os países que integram o bloco supranacionalmente integrado; posteriormente – e especialmente a partir da Declaração Sociolaboral (1998), se desenvolveria um processo gradativo de consolidação do espaço social do Mercosul. Observemos alguns detalhes do processo mencionado.

“A partir de pressões das centrais sindicais e do próprio Ministério de Trabalho, foi posteriormente criado o Subgrupo de Trabalho 11 – Assuntos Trabalhistas (Resolução do Grupo Mercado Comum Nº 11/91), único com composição tripartite (governos, empresários, trabalhadores), e que teve seu escopo ampliado a partir de 1992 para incorporar assuntos de seguridade social, passando a denominar-se ‘Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social’ (Resolução do Grupo Mercado Comum Nº 11/1992).” (PAULI in VOGEL & NASCIMENTO, 1999, p. 11).

O trabalho realizado pelo SGT 11 foi organizado em oito comissões técnicas tripartites sobre diferentes temas. No geral, foi de análise de normas e políticas nacionais de trabalho, emprego e renda, porém não houve propostas de harmonização. Entretanto, foi sendo gradativamente consolidado o conceito de "niveleção por cima" dos direitos obtidos pelos trabalhadores dos diferentes países do Mercosul. A Comissão N° 8 do SGT 11 (que tratou dos Princípios), realizou um estudo de situação de ratificação de convenções internacionais de trabalho pelos países do bloco, e chegou-se ao consenso sobre uma relação de 34 convenções a serem ratificadas por todos os países do Mercosul. Essa relação inclui, por exemplo, as Convenções N° 100 e 111 da OIT sobre igualdade salarial e não discriminação no emprego e na ocupação. Também foi elaborada uma relação de tratados e pactos internacionais a serem ratificados, que inclui a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em 1996, o Subgrupo de Trabalho 11 sofreu importante processo de reestruturação, vindo a ser renomeado Subgrupo de Trabalho 10 (Resolução do Grupo Mercado Comum N° 115/96). Já o SGT 10 organizou sua atuação em três comissões (Relações de Trabalho; Migrações e Formação Profissional; e Saúde, Seguridade e Inspeção do Trabalho). A Comissão N° 1 teve como tarefa fundamental elaborar um instrumento de caráter regional que consagrasse direitos fundamentais dos trabalhadores, dando início destarte ao objetivo de harmonização normativa no Mercosul. Esse instrumento transformou-se na Declaração Sociolaboral, de 1998, que inclui a promoção da igualdade no emprego e na ocupação e criou a Comissão Sociolaboral.

Analisando o processo gradativo de construção da institucionalidade do Mercosul sob o enfoque de gênero, são de fundamental importância as Resoluções 37/2000, 83/2000 e 84/2000, do Grupo do Mercado Comum. A primeira dessas resoluções propõe a elaboração de uma lista de atualização periódica contendo todos os programas, medidas e projetos com incidência sobre as mulheres na região, executados por órgãos do Mercosul. A segunda resolução insta os governos dos países-membros a envidar esforços para promover a integração e harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais consistentes para a formulação de políticas produtivas e sociais fundamentais com a devida consideração das questões de gênero¹⁵. A terceira resolução instrui os

15 Lamentavelmente e apesar das resoluções, as recentes publicações oficiais sobre o mercado de trabalho do Mercosul não incluem dados discriminados segundo o gênero. Vide, por exemplo, MTE, 2001.

diferentes foros do Mercosul a incorporar a perspectiva de gênero no planejamento, elaboração, implementação e avaliação de atividades, políticas e programas, com especial ênfase na análise do impacto sobre as mulheres e visando garantir a igualdade e equidade dos gêneros.

Poderia ser compreendida como uma estratégia de empoderamento da sociedade civil no âmbito do Mercosul a criação, em 1995, do Fórum Consultivo Econômico e Social (FCES). No caso específico das mulheres, é necessário apontar a constituição em 1995 do Fórum das Mulheres do Mercosul, no próprio contexto do FCES¹⁶; e a posterior criação por Resolução do Grupo do Mercado Comum N° 20/1998 da Reunião Especializada da Mulher (REM).

A REM integra a estrutura institucional do Mercosul na condição de órgão assessor do Grupo do Mercado Comum, reunindo as representações governamentais responsáveis pelas políticas públicas em relação às mulheres dos países-membros (no caso brasileiro, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM), zelando pela aplicação dos princípios contidos no Tratado de Assunção e em seus instrumentos complementares (por exemplo, as resoluções citadas e a Declaração Sociolaboral), funcionando como uma instância propositiva na institucionalidade do Mercosul.

Esses espaços de proposição, deliberação e procura de consenso já permitiram a aprovação de uma Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998), contendo um sistema de regras trabalhistas e sociais que buscam garantir direitos iguais a todas as trabalhadoras e trabalhadores (incluindo o compromisso de garantir dita igualdade por meio das práticas laborais)¹⁷. A declaração não tem caráter exaustivo e seus princípios somam-se aos outros já instaurados na prática nacional ou internacional dos Estados-Partes.

Para assegurar o respeito e promover a aplicação dos direitos previstos na Declaração, foi criada uma Comissão Sociolaboral, tripartite e auxiliar do Grupo Mercado Comum, com caráter promocional (e não sancionador). A partir da Declaração e da conseqüente criação da Comissão Sociolaboral do Mercosul, foi elaborado um mecanismo de monitoramento do cumprimento das regras estabelecidas pelos países-

16 No âmbito das ONGs feministas, foi constituída em 2000 a Articulación Feminista Mercosur.

17 O artigo 1º da Declaração prevê: "Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes."

membros, baseado na elaboração de memórias anuais. Compete à Comissão Sociolaboral examinar, comentar e encaminhar as memórias apresentadas pelos Estados-Partes sobre cumprimento dos compromissos da Declaração, e preparar o relatório a ser levado ao Grupo Mercado Comum (GMC). As memórias são elaboradas pelos ministérios de Trabalho em consulta com as organizações mais representativas de empresários e trabalhadores.

Embora não haja, até o momento, o objetivo explícito de harmonizar a legislação trabalhista no Mercosul, salvo as iniciativas de comparação das normas trabalhistas e grau de implementação de Convenções internacionais, em 2001 iniciou-se o exercício de seguimento e promoção conjunta dos compromissos assumidos na Declaração Sociolaboral. Os cinco primeiros direitos a serem examinados em 2001 foram: trabalho infantil (art. 6º da Declaração), promoção da igualdade entre homens e mulheres (art. 3º), diálogo social (art. 13), fomento do emprego (art. 14) e formação profissional (art. 16).

No seu relatório 2001 ao GMC sobre promoção da igualdade, a Comissão Sociolaboral identificou como principais avanços a existência nos quatro países de foros tripartites que fomentam a promoção do direito de igualdade entre homens e mulheres, bem como a preocupação de ir incorporando paulatinamente indicadores de gênero nos dados estatísticos dos países que integram o bloco supranacional.

Não obstante, a Comissão reconheceu a existência de dificuldades nos quatro países no que diz respeito ao cumprimento do direito à igualdade entre homens e mulheres na área trabalhista, com especial referência a barreiras no acesso à informação, à formação, à renda e manutenção do emprego em condições dignas, a um salário adequado, à possibilidade de acesso a cargos de decisão e à proteção suficiente diante de situações de constrangimento trabalhista (assédio sexual).

Finalmente, é importante destacar que, como fruto das memórias anuais e do trabalho da Comissão sobre o art. 3º: a) recomendou-se aos Estados-Partes a realização de ações preventivas, educativas, de difusão e relevamento de informação sobre o direito à igualdade; b) acordou-se solicitar ao Observatório do Mercado de Trabalho (subordinado ao SGT 10, acompanhar a evolução conjunta do mercado de trabalho e das políticas públicas de promoção do emprego) que aprofundem a aplicação de indicadores de gênero na informação, considerando desigualdade salarial e divisão sexual do trabalho; c) resolveu-se que, no futuro, todas as memórias anuais deveriam conter,

de maneira transversal, a perspectiva de gênero (ver Ata 2/2001 da Comissão Sociolaboral, aprovada posteriormente na Reunião XLIV do Grupo Mercado Comum de dezembro de 2001). Sobre a memória anual que diz respeito ao art. 16, é importante assinalar que foi elaborado um repertório de recomendações práticas sobre formação profissional, que inclui a formação igualitária e com equidade.

4. Convenções Internacionais

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).

Entre os dias 4 e 15 de setembro de 1995, na cidade de Beijing, foi realizada a **IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Mulher, Igualdade, Desenvolvimento e Paz**. Essa conferência foi um grande marco institucional e participativo no avanço internacional das conquistas dos direitos pela igualdade das mulheres. Participaram mais de 40 mil pessoas, principalmente mulheres, de 180 países. Foram realizados 5 mil seminários, 175 performances, 300 apresentações de vídeos e 550 exposições de artes. O programa de atividades tinha 200 páginas e os assuntos variavam desde as mulheres no mundo globalizado até a administração de salão de beleza (ver AVELAR, 2001).

Na denominada “Plataforma Mundial de Ação” (PAM), assinada pelo Brasil em 1995, foi incluído um grupo básico de medidas prioritárias recomendadas para os cinco anos posteriores. A PAM, como outras declarações e convenções internacionais, pode ser utilizada pelas mulheres do mundo todo como referência jurídica em prol das suas causas¹⁸.

O ponto H da Plataforma de Ação aprovada em 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. 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

18 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).

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. O CNDM realiza encontros periódicos com os Conselhos Estaduais de Direitos das Mulheres (CEDM), com o fim de discutir estratégias conjuntas de atuação.

Muito ativo durante os primeiros quatro anos (especialmente com a Campanha Nacional "Constituição Para Valer Tem Que Ter Palavra de Mulher", visando à incorporação das reivindicações das mulheres durante a Assembléia Constituinte), o CNDM foi objeto de sucessivos esvaziamentos após o processo constituinte. Em 1989 foram realizados importantes cortes orçamentários que levaram a renúncia coletiva de conselheiras e equipe técnica. Com a desestruturação do CNDM, as presidentes dos CEDMs criaram o Fórum Nacional de Presidentes dos Conselhos Estaduais e Municipais dos Direitos da Mulher, num esforço de levar adiante as diversas políticas que vinham sendo elaboradas pelo CNDM. Em 1995, no contexto da preparação da Conferência de Beijing, o CNDM foi novamente estruturado. Porém, em 1997 o *status* do CNDM foi rebaixado dentro da hierarquia do Ministério da Justiça. Em 2000, o CNDM passou a contar com uma mínima estrutura funcional (Secretaria Executiva), diretamente subordinada à Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça¹⁹.

Também foram criados na maioria dos Estados os CEDM, com missões e limitações semelhantes²⁰. Sobre a questão específica das políticas públicas de trabalho e renda, interessante é observar que poucos conselhos responderam ao nosso questionário do componente consulta (ver Parte IV) e, quando o fizeram, responderam que não tinham informações sobre essas políticas, apesar de ressaltar paralelamente que sua função é cuidar da inclusão transversal da diretriz de gênero em todas as políticas públicas.

O Brasil também 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

19 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.

20 Em 2002, existiam 97 Conselhos da Mulher (19 estaduais e 78 municipais).

hoje com 170 Estados-Partes²¹. A Convenção inclui, entre seus artigos, vários destinados à questão das mulheres no mercado de trabalho.

“A Convenção impõe aos Estados-Partes uma dupla obrigação: eliminar a discriminação e assegurar a igualdade. A Convenção, portanto, consagra duas vertentes diversas: a) a vertente repressiva-primitiva (proibição da discriminação); e b) a vertente positiva-promocional (promoção da igualdade). (...) Em 1999, no 20º aniversário da Convenção, foi adotado o Protocolo Facultativo à Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. O Protocolo institui dois mecanismos de monitoramento: a) o direito de petição, que permite o encaminhamento de denúncias de violação de direitos enunciados na Convenção à apreciação do Comitê; e b) um procedimento investigativo, que habilita o Comitê a investigar a existência de grave e sistemática violação aos direitos humanos das mulheres.” (CEDAW, 2002, p. 28).

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 1965²²; 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 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 ao pagamento de

21 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 Nova Iorque, 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.

22 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 8º e 9º, a Convenção criou o **Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Racial**, composto por dezoito 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.

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 Nº 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 proteção contra a demissão e o valor dos benefícios pagos foram restringidos (ver CEDAW, 2002).

O Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão vem sendo desenvolvido desde 1995 pelo MTE em parceria com o MJ e a OIT, no intuito de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho. As atividades desenvolvidas no âmbito do Programa procuram despertar a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho e no emprego, por meio da divulgação permanente dos conceitos e princípios das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e também de experiências inovadoras bem-sucedidas na promoção de igualdade de oportunidades. Merece destaque o lançamento da Campanha Nacional de Promoção de Igualdade, com o slogan: “Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades”, durante a sessão inaugural do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego.” (Brasília, 16 a 18 de julho de 1997)

Pela sua especificidade, também interessa destacar neste texto a Portaria Nº 604/2000, que, no marco do Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão, estabeleceu a criação de Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs. Sua proposta é integrar, paulatinamente, as questões de gênero, na rotina da própria DRT, identificando as oportunidades de aplicação do conhecimento específico e incluindo o tema em eventos e reuniões técnicas (sobre os Núcleos, ver Parte II e IV).

Encerrando esse capítulo, somente resta dizer que o conjunto de instrumentos legais e normativos, conformando o mencionado quadro complexo, comporta um avanço expressivo no caminho para a eliminação da discriminação no mundo do trabalho. Entretanto, a existência de leis e normas não garante, diretamente, o fim da discriminação. Para tanto, entre outros fatores determinantes, é necessário promover e articular o

combate à discriminação em diversas frentes institucionais e na diversidade de atores estratégicos, especialmente os gestores das políticas públicas. E, finalmente, é necessário pensar mecanismos inovadores e criativos que permitam levar à prática as leis e normas em contextos de ajuste estrutural e diminuição de gasto público, e paralelamente superar a lógica setorial prevalecente no Estado.