

Integração Regional,
Livre Comércio e Direitos Laborais

Cadernos de Relações Internacionais

Volume III

Integração Regional, Livre Comércio e Direitos Laborais

Cadernos de Relações Internacionais

Volume III

Brasília
2005

© 2004 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 1.000 exemplares

Edição e Distribuição:

Ministério do Trabalho e Emprego/Assessoria Internacional

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º Andar, Sala 555

Brasília/DF

CEP: 70059-900

Fone: (61) 3321-1690/3317-6126 – Fax: (61) 3224-0814

E-mail: internacional@mte.gov.br

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE**

l61 Integração regional, livre comércio e direitos laborais.
 – Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2005.
 62 p. – (Cadernos de Relações Internacionais; v. 3)

Inclui lista de siglas.

1. Igualdade de oportunidade, emprego, Brasil. 2.
Contexto sociopolítico, gênero e raça, Brasil. Ministério
do Trabalho e Emprego (MTE). Assessoria Internacional.

CDD 341.2722

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO	
Integração Regional, Livre Comércio e Direitos Trabalhistas.....	9
Justificativa e objetivos.....	9
Desenvolvimento do seminário	10
Conclusões e recomendações	18
Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho: a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação.....	21
Introdução.....	21
Discriminação: conceito e dimensões.....	22
Discriminação e desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro .	23
Considerações finais	32
A OIT e o Combate ao Trabalho Escravo.....	33
O Brasil Está em Outro Planeta?	37
As Relações de Trabalho no Brasil Serão Fortalecidas com a Reforma Sindical.....	43
Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho – Documento de Referência.....	45
Introdução.....	46
Histórico	46
Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO).....	47
Compromisso do Governo Federal	47

Situação da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil	49
Situação dos Negros no Mercado de Trabalho no Brasil.....	50
Marco Legal	50
Normas constitucionais e infraconstitucionais	51
Convenções.....	51
Ações e Programas do Ministério do Trabalho e Emprego	52
Programa Brasil, Gênero e Raça	52
Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)	55
Secretaria de Relações do Trabalho (SRT).....	56
Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)	57
Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES)	59
Ações.....	60
SIGLAS	61

RICARDO BERZOINI

Ministro do Trabalho e Emprego

Este é mais um número da série “Cadernos de Relações Internacionais”, cujo tema é Integração Regional, Livre Comércio e Direitos Trabalhistas que teve como base o seminário ocorrido nos dias 6 e 7 de dezembro de 2004, em Brasília, realizado pela Oficina Regional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para América Latina e Caribe, com apoio do Escritório da OIT em Brasília e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o qual promoveu o diálogo social sobre o tema.

Consiste em uma coletânea de artigos sobre os temas abordados no Seminário supramencionado, que teve por objetivo difundir a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e seu Seguimento, assim como o de uma análise do impacto da Integração Regional e dos Tratados de Livre Comércio sobre o panorama e os direitos laborais, sugestões e recomendações apresentadas para ações práticas e projetos delineados nas discussões e debates de plenário. Por isso, o Seminário serviu como uma oportunidade para mapear a implementação da Declaração da OIT, 1998, e seus obstáculos em cada país.

Vale ressaltar que o Seminário contou com uma boa agenda e a qualidade das exposições realizadas foi destacada pelos participantes. Nos dois grandes painéis de discussões, foram tratados assuntos de extrema relevância para o trabalhador. Dentre eles, a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, o combate ao trabalho infantil, à discriminação no trabalho e ao trabalho escravo.

O MTE, na gestão do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, está comprometido com a promoção dos Direitos Fundamentais do Trabalho e da equidade no mundo do trabalho, razão pela qual optou pela escolha desse tema e textos que compõem esta coletânea, com o propósito de estimular as melhores práticas nas relações trabalhistas, a partir do conhecimento e do estágio atual do cumprimento das normas nacionais e internacionais em nosso País, auxiliando no desenvolvimento de políticas públicas adotadas em nível central até as instâncias regionais e locais do MTE e outros órgãos da Administração Pública.

Assim, poder-se-á fomentar a compreensão de que o respeito aos Direitos Fundamentais do Trabalho é uma obrigação ética e social, requisito fundamental para a estabilidade política e social e para o investimento econômico.

No marco da XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (CIMT/OEA), enfatizamos que a agenda americana está atualmente preenchida pela preocupação com a geração de emprego e renda, a inclusão social e o combate à pobreza, temas que serão abordados na XIV CIMT/OEA, em setembro no México, e a Cúpula das Américas, em novembro na Argentina.

Com mais este número da série Cadernos de Relações Internacionais, além de ser um importante instrumento de registro e divulgação das exposições realizadas e informações correlatas, acreditamos que estamos contribuindo para o debate do assunto em nível nacional e internacional, levando a público a preocupação do Governo brasileiro com o tema e a promoção dos direitos fundamentais do trabalho. ■

LEONARDO FERREIRA NEVES JUNIOR

Coordenador Técnico Principal do Projeto da OIT de Apoio à CIMT

INTEGRAÇÃO REGIONAL, LIVRE COMÉRCIO E DIREITOS TRABALHISTAS¹

A Oficina Regional da OIT para América Latina e Caribe, por meio do Projeto Princípios e Direitos no Trabalho no Contexto da XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (CIMT/OEA) e com o apoio do Escritório da OIT em Brasília e do Ministério do Trabalho e Emprego, realizou em Brasília, nos dias 6 e 7 de dezembro de 2004, o Seminário Integração Regional, Livre Comércio e Direitos Trabalhistas, como uma das atividades do Projeto em apoio ao Plano de Ação da XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho (CIMT/OEA).

O evento objetivou fazer um balanço da implementação da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e seu Seguimento, no Brasil, assim como analisar o impacto da Integração Regional e dos Tratados de Livre Comércio sobre o panorama e os direitos laborais, e, finalmente, acolher sugestões e recomendações para ações práticas e projetos.

Desse modo, o Seminário foi dividido em dois grandes painéis: um nacional, para a análise e discussão do grau de cumprimento da Declaração da

OIT no Brasil e as ações práticas em curso e as que devem ser tomadas para melhorar o seu grau de aplicação; e outro regional, dedicado à reflexão e discussão a respeito da aplicação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no contexto dos acordos de integração e de livre comércio.

O Seminário teve composição tripartite (representantes governamentais e das organizações de trabalhadores e empregadores) e a participação de especialistas da OIT nas temáticas em discussão (oportunidade singular para exposição e diálogo sobre os convênios fundamentais da OIT, sua aplicação, medidas em curso, desafios e perspectivas), além de incorporar na agenda a apresentação de boas práticas em matéria de responsabilidade social corporativa e o respeito aos convênios fundamentais contidos na Declaração da OIT, por parte do Instituto Observatório Social (vinculado ao setor trabalhador) e do Instituto Ethos de Empresas de Responsabilidade Social (vinculado ao setor empresarial).

JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

A realização de seminários para debater de forma tripartite as inter-relações entre integração regional, comércio internacional (em particular os acordos de livre comércio) e os direitos laborais (em especial os direitos fundamentais no trabalho), no espaço interamericano, em particular os efeitos dos compromissos laborais assumidos no marco dos acordos de integração regional e de livre comércio sobre o grau de cumprimento dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, constitui uma atividade altamente relevante no contexto da XIII CIMT.

Trata-se sem dúvida de uma importante contribuição do Projeto OIT/CIMT para o cumprimento dos mandatos dos Ministros de Trabalho das Américas emanados na Declaração e Plano de Ação de Salvador. Por certo contribui para uma melhor compreensão e para o

¹ Baseado no documento Relatório do Seminário Nacional Tripartite – Integração Regional, Livre Comércio e Direitos Trabalhistas, elaborado pelo Sr. Rui Sá Silva Barros, Coordenador Técnico do Seminário em referência, contratado pelo Projeto CIMT/OEA.

desenvolvimento da dimensão laboral no processo de integração econômica das Américas, em especial no que diz respeito à aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais da OIT.

Há transcorridos mais de 6 anos desde que se aprovou a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e seu Seguimento (1998) e seu conhecimento, utilidade e razão de ser já são parte do interesse geral não somente dos estados-membros da OIT, mas de toda a comunidade internacional. A Declaração da OIT é parte de importantes declarações internacionais (como por exemplo a Declaração de Salvador dos Ministros de Trabalho das Américas – Salvador, Bahia, Brasil, Setembro de 2003; e a Declaração de Nuevo León, dos Chefes de Estado e de Governos do hemisfério americano reunidos na Cúpula Extraordinária das Américas – Monterrey, Nuevo León, México, Janeiro de 2004), é o fundamento jurídico de tratados de livre comércio bi e multilaterais e ponto de referência de questões relativas à dimensão sociolaboral dos processos de integração regional.

Há grande déficit na aplicação efetiva das convenções fundamentais e, portanto, dos princípios que os sustentam e que estão na origem da Declaração da OIT. Ou seja, o problema não está no grau de ratificação das convenções pelos países do hemisfério americano, mas no seu nível de aplicação, de cumprimento efetivo dos direitos fundamentais no trabalho, tanto pela não-observância da lei, como pela existência de amplos setores ocupacionais não cobertos pela legislação laboral.

Os mecanismos de colocação em prática e aplicação no âmbito nacional são insuficientes, e seus recursos humanos carecem de formação adequada. Em geral se apreciam administrações de trabalho débeis e, portanto, pouco efetivas, que encontram dificuldades para formular políticas adequadas e dar-lhes o seguimento correspondente. Os países da região requerem melhorar o nível de aplicação das normas e compromissos laborais incorporados nos acordos de integração, sendo necessário fortalecer as administrações do trabalho e os atores sociais.

Portanto, melhorar a aplicação das normas re-

lativas aos direitos fundamentais no trabalho requer não-somente o fortalecimento das instituições do sistema de administração do trabalho, como também o desenvolvimento de atividades (seminários, oficinas, campanhas, etc.) orientadas a fomentar a compreensão de que o respeito a esses direitos, ademais de uma obrigação ética e social, é também um requisito fundamental para a estabilidade política e para a inversão econômica.

Nesse sentido, o Seminário buscou alcançar os seguintes objetivos:

1. Avaliar em que medida se cumprem no plano nacional os compromissos laborais decorrentes do acordo de integração regional, em especial o grau de aplicação da Declaração da OIT.
2. Debater as ações práticas em curso e as que se devem tomar para melhorar o grau de cumprimento da normativa laboral, em especial dos direitos fundamentais no trabalho.
3. Analisar a contribuição da integração regional para a aplicação dos direitos laborais.
4. Debater como a Declaração da OIT pode ser um marco de referência nos tratados de Livre Comércio.

DESENVOLVIMENTO DO SEMINÁRIO

O Seminário foi aberto pelo Sr. Nilton Freitas, assessor para Relações Internacionais do MTE, em representação ao Sr. Ministro Ricardo Berzoini. Ele enfatizou o empenho do governo brasileiro na promoção do Trabalho Decente (lema lançado pela OIT). Lembrou ainda que a agenda americana está atualmente preenchida pela preocupação com a geração de emprego e renda, a inclusão social e o combate à pobreza, e que, no ano de 2005, passos decisivos nessa direção devem ser dados, vez que o tema dominará a XIV CIMT/OEA, em setembro no México, e a Cúpula das Américas, em novembro na Argentina. Finalmente manifestou a satisfação do MTE em sediar o Seminário e a expectativa pelos resultados, como uma útil colaboração para o aperfeiçoamento ao combate de desvios da Declaração da OIT/1998.

Em seguida, o Sr. Armand Pereira, então Diretor da Oficina da OIT no Brasil, destacou a necessidade de

se aproveitar a conjuntura favorável que o País vem atravessando desde final de 2003, em termos de crescimento econômico e geração de emprego e renda, para tomar iniciativas práticas pelo trabalho decente, uma ação muito difícil em tempos de estagnação econômica. Avaliou ainda que as ações promovidas pelas agências governamentais, necessárias, mas não suficientes, precisam ser suplementadas pela sociedade civil, especialmente pela rede sindical (empresários e trabalhadores). A responsabilidade social deve aparecer como tema prioritário na agenda laboral.

A abertura do Seminário foi procedida pela intervenção do diretor do Projeto CIMT/OEA e organizador do Seminário, Sr. Leonardo Neves, o qual contextualizou a realização do evento no âmbito da XIII CIMT/OEA e destacou que a opção de realizar discussão tripartite dessa natureza no Brasil fora tomada levando-se em conta que o grau de avanço do País para efetivar aplicação dos convênios fundamentais da OIT e o fato de o País ocupar na oportunidade do evento a presidência temporária do MERCOSUL. Salientou que a formação dos blocos regionais e a assinatura dos Tratados de Livre Comércio podem contribuir na promoção dos direitos trabalhistas fundamentais, internacionalmente reconhecidos.

Justificou a realização do Seminário como uma oportunidade para mapear em detalhe a implementação da Declaração da OIT/1998, e seus obstáculos em cada país. Reconheceu que ainda há grande déficit na aplicação das convenções fundamentais, especialmente pela existência de amplos setores informais não cobertos pela legislação e pela debilidade e falta de formação dos profissionais da área da Administração do Trabalho.

Passou-se, então, ao desenvolvimento da agenda propriamente dita do Seminário, com a realização de dois grandes painéis:

1. Um nacional, ainda no curso do primeiro dia do seminário, dedicado à análise e reflexão sobre o grau de aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e as ações práticas em curso e as que devem ser tomadas para melhorar o grau de cumprimento da Declaração da OIT no Brasil.

2. Outro regional, no segundo dia do Seminário, dedicado à reflexão e discussão a respeito da aplicação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no contexto dos acordos de integração e de livre comércio.

PAINEL NACIONAL

Este painel começou com a exposição de Maria Sílvia Portela, consultora contratada pelo Projeto CIMT/OEA para realizar o estudo de base do Seminário em referência. Sua intervenção centrou-se no balanço da aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho no Brasil, destacando, dentre outras questões:

1. **Sobre a liberdade sindical e direito à negociação coletiva:** entre 1985 e 2003, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT examinou 24 casos no Brasil, a maioria relativos à prática de atos anti-sindicais, recomendando mudanças constitucionais. O órgão questiona o instituto do Dissídio Coletivo e recomenda seu uso apenas quando as partes estiverem de acordo. Observa que o art. 623 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda vigora e pode ensejar a anulação de acordos coletivos por afronta à política econômica.

O governo brasileiro criou o Fórum Nacional do Trabalho, um órgão tripartite, que depois de um ano de debates, enviou ao Congresso um projeto de lei com 238 artigos e uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC), para alterar o art. 80 da Constituição, referente à estrutura sindical brasileira. No entender da expositora, com todos os problemas apontados, este projeto de lei representa progresso em relação à situação atual: maior representatividade das entidades, simplificação das contribuições e estímulo à associação; o instrumento da substituição processual será ampliado, a existência de representantes no local do trabalho abre caminho para a aplicação da Convenção nº135 da OIT.

2. **Com relação ao combate ao trabalho infantil:** em 1992, o número de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos trabalhando era de 9,6 milhões,

caindo para 5,4 milhões em 2001. Essa faixa etária que representava 28,8% da população total, caiu para 25,5%, em 2001, sendo que a maioria se encontra no setor rural, metade não recebe remuneração, e, dos assalariados, 42% ganham até 1/2 salário-mínimo, e muitos estudam, mesmo trabalhando 40 horas semanais.

Para chegar a tal redução, o Governo brasileiro promoveu uma série de ações:

- a) 1994: criou o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI);
 - b) 1995: criação do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) e, no âmbito do MTE, a criação dos Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador (GECTIPAs);
 - c) *Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador (GECTIPAs)*: criados em 1995 pelo MTE para funcionar com a participação das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) e com a Unidade de Inspeção Móvel da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE;
 - d) 1996: criação do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) por parte da Secretaria Nacional de Assistência Social, responsável pela concessão da Bolsa-Escola;
 - e) 2000: grande ação do Ministério Público do Trabalho, que criou uma Coordenadoria Nacional permanente;
 - f) 2001: o Governo ratifica as Convenções nºs 138 e 182 da OIT que tratam do tema;
 - g) 2002: criação da Comissão Nacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (CONAETI).
3. **No tocante ao combate à discriminação no trabalho:** a população negra corresponde a 65% dos pobres e a 70% dos indigentes no Brasil. Os trabalhadores analfabetos brancos recebem em média 33% a mais que os negros da mesma condição, e as mulheres brancas 12% a mais que as negras. A disparidade mantém-se em

todos os níveis de escolaridade.

Nas seis grandes regiões metropolitanas, os rendimentos dos negros é menor, sendo Salvador (BA) o pior dos casos, onde os negros recebem 46% do rendimento médio dos brancos, enquanto as negras apenas 29% do mesmo. Dentre os desempregados e as pessoas que trabalham na informalidade, os negros são maioria.

O percentual feminino na População Economicamente Ativa (PEA) cresceu e alcançou 42,5% em 2002. Do total, 46% trabalham como assalariadas, 18% como domésticas, 16% como autônomas e 10% sem remuneração. O desemprego feminino cresceu mais que o masculino, e a remuneração, em 2003, variou de 74% (Belo Horizonte) a 83% (Porto Alegre) em reação à média masculina. No País, a média é de 66% e, no mercado formal, é de 82,5%.

Ações do Estado brasileiro nesta matéria:

- a) *Programa Brasil Gênero e Raça e dos Núcleos de Combate à Discriminação*: a partir da denúncia feita pela CUT do não-cumprimento do Convênio nº 111 pelo Brasil e posterior reconhecimento oficial pelo Governo da existência de discriminação racial no País, em 1996 foi lançado o Programa Brasil Gênero e Raça, resultado de um projeto de cooperação técnica entre o MTE e a OIT;
- b) *SEPPIR e SPM*: em 2003, o Presidente Lula reforçou a ação do Executivo na promoção da igualdade de oportunidades e a não-discriminação nos locais de trabalho ao criar duas Secretarias Especiais (com status de ministério) a Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e a Secretaria Especial de Políticas para a Mulher (SPM). As duas Secretarias vêm desenvolvendo um conjunto de programas e ações afirmativas como o estabelecimento de quotas para negros e negras nas Universidades, em áreas de Governo como o Ministério de Relações Exteriores (MRE), valorização da história da população

afrodescendente no Brasil, etc., e, com a colaboração principalmente da OIT, têm concentrado sua atuação nas esferas de geração de emprego e renda e qualificação profissional, para garantir igualdade de acesso ao mercado de trabalho;

- c) em novembro de 2003, como parte das comemorações do Dia da Consciência Negra, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva anunciou a criação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial, organismo que faz parte da estrutura da SEPPIR;
- d) em 2004, houve a criação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Emprego, por iniciativa do MTE, com a participação da SEPPIR, SPM, SDH e Ministério do Planejamento e com a assessoria técnica permanente da OIT.

4. No que diz respeito ao combate ao trabalho escravo: a Comissão Pastoral da Terra estima que 25 mil trabalhadores estão em situação de submissão, a maioria formada por homens entre 20 e 35 anos.

Foram feitas mudanças na legislação penal para abarcar os casos de trabalho forçado e escravidão por dívida. Há preocupação com a impunidade e com as reduções ocorridas desde 1990: 30% no número de fiscais, 36% de empresas fiscalizadas e 54% de empresas autuadas.

Em abril de 2003, o Governo brasileiro adotou o Plano para a Erradicação do Trabalho Escravo e criou a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) com representantes de nove ministérios e nove ONGs do setor. O MTE também criou Grupo Especial com equipe multiprofissional.

Em 2004, foi aprovada Emenda Constitucional que permite a desapropriação de fazendas onde ocorra o fenômeno.

Após esta visão panorâmica sobre a aplicação dos convênios fundamentais da OIT, especialistas do Escritório da OIT no Brasil realizaram intervenções

em termos de ações práticas para a efetiva aplicação desses direitos fundamentais no trabalho.

Laís Abramo, então Especialista Regional em Gênero da OIT, destacou que as diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. Sustentou ainda que a discriminação de gênero e raça é um problema das majorias, vez que as mulheres constituem 42% da PEA, e os negros, 44,5%; somados, são 55 milhões de pessoas, 68% da PEA. A discriminação de gênero e raça não é um fenômeno secundário ou aleatório, mas estruturante da desigualdade social no País e sua abordagem é fundamental para a eficácia de qualquer programa de combate ao fenômeno.

Segundo a expositora, o desemprego entre as mulheres negras é de 13,8%, 10,2% entre as mulheres brancas, 8,4% para os homens negros e 6,5% para os homens brancos. Confrontadas com a remuneração média dos homens brancos, as mulheres brancas obtêm 79%, os homens negros 50% e as mulheres negras 39% dos rendimentos. As desigualdades de rendimento entre gêneros aumenta com o nível de escolaridade, o mesmo acontecendo quando a comparação é feita entre brancos e negros de ambos os sexos. As desigualdades entre homens e mulheres foram reduzidas num período de 10 anos, mas entre brancos e negros não se alteraram.

Lembrou ainda que outros fatores integram a discriminação: idade, etnia, pessoas portadoras de deficiência, soropositivos e orientação sexual. Apresentou um histórico de ações, especialmente na esfera governamental e ressaltou as contribuições da sociedade civil ao combate à discriminação, bem como os projetos da OIT na matéria.

Patrícia Audi, Coordenadora do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo, apontou inicialmente as principais modalidades de trabalho forçado, a saber: escravidão e raptos, participação obrigatória em obras públicas, servidão por dívida, imposição militar, tráfico de pessoas, trabalho nas penitenciárias e reabilitação, entre outras. Tais modalidades têm sempre em comum duas características: recurso à coação e negação da liberdade.

No Brasil são comuns a servidão por dívida, a retenção de documentos, a dificuldade de acesso do Estado e a presença de capatazes armados. A impunidade é preocupante e contribui para o alastramento do fenômeno.

Com a posse do novo Governo, houve incremento na fiscalização. Enquanto em 2000, foram fiscalizadas 88 fazendas e libertados 527 trabalhadores, em 2003, foram 194 fazendas e 4.932 libertados. A pecuária responde por 43% dos casos, o desmatamento por 28% e a agricultura por 24%. Do Maranhão, Piauí e Tocantins procedem 76,7% dos trabalhadores resgatados. A maior parte dos resgates entre 1995 e 2003 ocorreu no Maranhão (624), Bahia (1.089), Mato Grosso (1.923) e Pará (4.571). As denúncias cresceram bastante, alcançando a cifra de 7.812 em 2003.

Os resultados do esforço no combate ao trabalho escravo são alentadores: aumento de notícias na mídia impressa (1.900% de 2001 a 2003), criação de grupos no Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Federal (MPF) e Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Plano Nacional de Erradicação, criação da CONATRAE, a criação da Frente Parlamentar contra o Trabalho Escravo, campanhas estaduais, lançamento da “lista suja” pelo MTE, criação de varas itinerantes da Justiça, etc.

Pedro Américo, Coordenador Nacional do Programa IPEC no Brasil, destacou que o Programa da OIT de combate ao trabalho infantil (IPEC) está na América Latina desde seu início em 1992 e já financiou programas de ação em quase todos os países. No Brasil tem havido avanços significativos nessa área. Em um pouco mais de uma década, o combate ao trabalho infantil se tornou um problema de interesse nacional, e a redução observada nesta chaga (em termos absolutos, de 1992 a 2003, a mão-de-obra infantil no Brasil – meninos e meninas de 10 a 17 anos – reduziu-se de 7,8 milhões para pouco mais de 4,8 milhões, ou seja, quase 40%) colocou o Brasil no topo do *ranking* dos países que mais reduziram o número de crianças e adolescentes no trabalho no mundo.

Mesmo antes de ratificar as convenções da OIT de nºs 138 e 182, relacionadas ao tema, o Brasil já havia desenvolvido o maior programa de combate ao trabalho infantil do mundo. O expositor considerou ainda o ano de 2002 como de consolidação de experiências-chave para a OIT no domínio das “piores formas de trabalho infantil”. Em 2003 foram elaborados documentos conceituais sobre intervenções na área de tráfico de crianças e mulheres.

Finalmente destacou que a OIT no Brasil desenvolverá um Programa de Duração Determinada com cinco itens:

1. Combate ao tráfico interno e internacional de crianças, adolescentes e mulheres (Natal, Campo Grande e Salvador).
2. Combate à exploração sexual de menores (Belo Horizonte, Campina Grande, Corumbá, Feira de Santana, Manaus e Rio Branco).
3. Prevenção ao tráfico de menores e mulheres para a Europa e EUA (Natal, João Pessoa, Fortaleza, Recife, Salvador e países europeus).
4. Erradicação das piores formas de trabalho infantil (São Paulo, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Maranhão e Paraíba).
5. Prevenção e eliminação da exploração sexual comercial na Tríplice Fronteira (Brasil/Argentina/Paraguai).

Esse programa deverá beneficiar no mínimo 4 mil menores e 1.134 famílias. Todos receberão serviços educacionais e assistenciais.

Ainda no primeiro dia do Semário, como parte do painel nacional, houve intervenções por parte de representantes da sociedade civil. O representante do Instituto Ethos de Empresas de Responsabilidade Social, Sr. Caio Magri, destacou o compromisso do Instituto no estabelecimento de um quadro de boas práticas trabalhistas, tomando os documentos da OIT como referência e divulgando o conceito de *trabalho decente*.

Lembrou a realidade empresarial brasileira, em que a esmagadora maioria das empresas são micro

e pequenas, em que predomina o desconhecimento dos conceitos debatidos no Seminário. A divulgação de resumos de documentos da OIT e a preparação de um manual sobre o trabalho decente, estavam dentre as metas do Instituto para 2005. Também se encontrava em andamento um projeto de construção de um índice de Responsabilidade Social.

Destacou também que o Instituto Ethos congrega 500 empresas, representando 35% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro. Essas empresas podem servir como referência para a Responsabilidade Social e ter grande impacto sobre fornecedores e clientes, multiplicando os efeitos de uma conduta responsável. Salientou ainda a importância de aprofundar o combate aos desvios trabalhistas seguindo as cadeias produtivas das empresas denunciadas, citando, como exemplo, o recente Acordo na Siderurgia.

Em seguida, o representante do Instituto Observatório Social, Sr. Odilon Faccio, recordou a importância dos documentos da OIT para o movimento sindical brasileiro e para o Instituto, em particular. Sua apresentação partiu de duas observações: que a recente globalização econômica levou a internacionalização da ação sindical e que a presença de multinacionais no País pode ser usada para indução do trabalho decente.

Em relação a esse segundo aspecto, o expositor apresentou os resultados de pesquisa recém-concluída, com seis multinacionais no País, no que diz respeito à observância dos direitos laborais fundamentais. Foi observado que:

1. O processo é lento até a decisão das empresas.
2. Elas temem a divulgação dos resultados e danos à imagem.
3. As decisões negociadas são mais duradouras.
4. Poucas mudanças ocorrem sem o aval das matrizes.
5. O monitoramento dessas questões fortalece os sindicatos, as ONGs e os consumidores.

Finalizou sua apresentação, enfatizando a necessidade de atuação ao longo da cadeia produtiva, o que supõe a coordenação de diferentes sindicatos (por profissão ou região) e que a internacionalização

da ação sindical deve mudar de patamar, deixando de remediar situações (fechamento de fábricas, desemprego massivo, etc.) para a busca da harmonização das relações de trabalho no âmbito da empresa, em qualquer lugar do planeta.

PAINEL REGIONAL

O segundo dia do Seminário, como já foi salientado, dedicou-se à reflexão e discussão a respeito da aplicação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no contexto dos acordos de integração e de livre comércio.

Virgílio Levaggi, Diretor Regional Adjunto da OIT para a América Latina e Caribe, começou sua apresentação enfatizando inicialmente as diferenças entre integração, que envolve muitas áreas além da comercial, do livre comércio; entre a Cúpula das Américas, com ênfase na democracia e no combate à pobreza, e a ALCA, com ênfase no aspecto econômico e comercial. Observou ainda que existem diferenças importantes nos acordos do NAFTA e de integração sub-regional como MERCOSUL, CAN, SICA e CARICOM, especialmente os relativos às questões trabalhistas. Diante de processos complexos que se configuram como longos no tempo, surgem tentativas de simplificação: projetos de integração podem se transformar em acordos multilaterais ou uniões alfandegárias, etc.

Lembrou também que é difícil mensurar o impacto do comércio internacional no emprego e na renda dos trabalhadores, e que é preciso pensar em políticas públicas compensatórias para os prejudicados, visando ao trabalho decente, e não qualquer ocupação.

Finalizou a exposição lembrando que os Estados Unidos da América (EUA) continuam centrais para a América Latina, quer como fonte de financiamento público ou privado, quer como mercado importador e pelo peso que exercem nas negociações internacionais.

Maria-Luz Vega, Especialista na Declaração da OIT em Genebra, fez apresentação, por meio de videoconferência, sobre o tema Aspectos Jurídicos das Disposições Laborais dos Tratados de Livre Comércio nas Américas.

A expositora historiou o tema a partir da Rodada do Uruguai, em 1986, e sua conclusão em 1993, no âmbito do GATT. Simultaneamente, registrou-se incremento significativo de acordos de livre comércio, bi ou multilaterais, integração regional, acordos tarifários preferenciais, zonas de livre comércio, etc.

Esse processo multiplicou o comércio internacional em grande velocidade e introduziu assimetria considerável nas relações e volumes de troca entre países industrializados e outros. Nem sempre existem mecanismos compensatórios como os da União Européia.

Já a reunião ministerial de Singapura (1996) reconhecia a necessidade de respeitar as normas fundamentais do trabalho, rechaçando o uso dessas normas para fins protecionistas e acordando que não se deve questionar a vantagem comparativa dos países em desenvolvimento, onde os salários são baixos. Nesse sentido, parece evidente que as normas fundamentais do trabalho, como definidas pela OIT, são parte dos acordos comerciais, sem prejuízo da inclusão de outros itens, tais como salário-mínimo, seguridade social e saúde. Em consequência dessas constatações, a autora destaca a crescente inclusão de um capítulo trabalhista nos Acordos Comerciais. Também considera que é útil ultrapassar as metas legais e estabelecer índices para acompanhamento dos documentos assinados.

Observou ainda que uma política de crescimento econômico é melhor para aumentar a renda do que a imposição de normas salariais, especialmente em países pobres. Lembrou que as multinacionais tendem a pagar salários mais altos e oferecer melhores condições de trabalho, o que parece demonstrar que a Globalização é um meio de melhorar os patamares trabalhistas. O próprio desenvolvimento produtivo requer regras que promovam o trabalho decente.

Também recordou como essa discussão se adensou nos anos 90 e como os documentos da OIT estão sendo citados no âmbito do MERCOSUL, CAN e NAFTA, por meio de declarações sociolaborais específicas. Descreveu minuciosamente os recentes Tratados de Livre Comércio, especialmente no seu aspecto trabalhista, com seus Conselhos Consultivos,

alguns insistindo com muitas financeiras e outros com assistência técnica para sanar falhas e transgressões. A imprecisão tem levado à negligência no tocante ao item "igualdade no trabalho", constante na Declaração da OIT, 1998.

Assinalou, ainda, que a participação dos atores sociais na elaboração dos Tratados, tem sido secundária e no caso do NAFTA com clara oposição sindical no que resultou no acordo paralelo trabalhista, hoje em vigor. Em tratados mais recentes, como o de Chile-Canadá, houve uma clara percepção da necessidade de envolvimento dos sindicatos (empresários e trabalhadores) no acompanhamento do processo.

Os Tratados são recentes, e uma avaliação ainda é precoce. Ressaltam-se algumas evidências: o nível legislativo nacional melhorou depois da assinatura; a sociedade civil precisa ser envolvida no processo; as desigualdades regionais dentro de cada país precisam ser levadas em conta; reformas na Administração do Trabalho (esfera governamental) são necessárias; os mecanismos de solução de conflitos ainda deixam a desejar.

Maria Silvia Portela de Castro, Consultora contratada pelo Projeto CIMT/OEA, em seguida expôs o tema uma investigação sobre a aplicação dos compromissos laborais e da Declaração da OIT no contexto do MERCOSUL.

Recordou que o MERCOSUL começou sob o signo da política econômica estabilizadora e abertura comercial. O resultado inicial foi crescimento veloz do comércio no bloco: sete vezes de 1991 a 1995. No entanto, a crise cambial brasileira de 1999 e o colapso econômico argentino de 2001 levaram o volume do comércio para níveis de 10 anos atrás, com seqüelas funestas sobre as taxas de desemprego, informalidade, precariedade laboral, e pobreza. Como a produtividade dos trabalhadores no setor formal também cresceu, a concentração de renda aumentou consideravelmente. Como resultado dessas crises, algumas metas importantes não foram cumpridas: a Tarifa Externa Comum, a harmonização das políticas macroeconômicas e produtivas e a institucionalização política do bloco marcam passo.

A expositora delineou um breve histórico da questão trabalhista no MERCOSUL. Em 1991, foi criado o Subgrupo de Relações do Trabalho. Em 1992, intitulado SGT-11, composto de oito comissões temáticas, com organização tripartite, incorpora documentos da OIT à discussão. Os sindicatos dos trabalhadores apresentam proposta de Carta dos Direitos Fundamentais e alertam para os problemas encontrados na liberação comercial. Durante o ano de 1995, não houve reunião do SGT de Relações Trabalhistas, enquadrado pelo Protocolo de Ouro Preto como o de nº 10. Somente em maio de 1996, os trabalhos foram retomados numa reunião em Buenos Aires, que foi marcada por uma forte polêmica sobre a agenda de trabalho do próximo, em que os governos propunham a redução das pautas e comissões, com apoio dos empresários e oposição dos trabalhadores, que ameaçavam abandonar o grupo. Com relação à estrutura do SGT-10, os governos propunham a extinção de todas as comissões e o tratamento dos temas em plenário. Depois de um período de debates, os governos aceitaram incorporar alguns dos temas propostos pelas centrais sindicais, e a nova agenda de trabalho foi aprovada no mês de novembro de 1996, em reunião realizada em Brasília.

Foram criadas três Comissões Temáticas:

1. A de nº 1: que tratava dos Direitos Trabalhistas e elaboraria a Declaração Sócio-Laboral (DSL).
2. A de nº 2: que trataria de Emprego e Formação Profissional e criaria o Observatório do Mercado de Trabalho (OMT) no MERCOSUL, assim como tratariam do Sistema de Equivalências Ocupacionais e do tema das Migrações.
3. A de nº 3: que trataria de Saúde e Segurança no Trabalho, intercâmbio entre os sistemas de Inspeção do trabalho dos quatro países e a conclusão do Acordo Multilateral de Seguridade Social.

Em 1998 registraram-se os avanços mais importantes no campo Trabalho, com a criação do Observatório do Mercado de Trabalho (OMT) e a aprovação da Declaração Sociolaboral, instrumentos que fortaleceram a dimensão social do MERCOSUL.

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL estabeleceu um conjunto de normas internacionais de trabalho aplicáveis aos Estados-Parte do MERCOSUL e um sistema de controle de normas próprio. O seu texto é composto de 19 direitos individuais e coletivos e cinco artigos que compõem o seu sistema de seguimento (compreende a todos os convênios fundamentais da OIT). Seu texto revela atitude cautelosa dos negociadores, ao tratar da aplicação do seu conteúdo, usando o termo *seguimento*, ao invés de expressões como “controle ou supervisão”. A grande novidade apresentada pela DSL foi, sem dúvida, a criação da Comissão Sócio-Laboral (CSL), de composição tripartite e integrada por 12 membros representando os governos, trabalhadores e empregadores de cada um dos quatro estados-membros que compõem o bloco econômico.

Em 1999, o processo de integração sofre grave revés que perdura até 2001, quando as declarações das instâncias do bloco passam a mostrar preocupação com o desemprego e a pobreza. As mudanças políticas nos governos em 2003 e a revalorização dos Ministérios do Trabalho na Argentina e no Brasil permitiram que as negociações dos temas trabalhistas e sociais passassem a desfrutar de maior espaço na agenda dos organismos decisórios do MERCOSUL.

Em reunião realizada em maio de 2004 em Buenos Aires, o SGT-10 do MERCOSUL – Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social – fez avaliação de seu funcionamento e concluiu pela necessidade de trabalhar de forma multidisciplinar e em torno de prioridades claras, que incorporassem os compromissos e metas estabelecidos pela Declaração dos Ministros de Trabalho do MERCOSUL para a adoção de Estratégia Regional de Emprego (Buenos Aires, abril de 2004), assim como os temas laborais e sociais mais prementes no quadro atual do bloco. Foi definida agenda de trabalho em torno de três eixos temáticos:

1. Geração de trabalho decente.
2. Livre circulação de mão-de-obra.
3. Fortalecimento da dimensão sociolaboral, donde se insere a atualização do Nomenclador dos principais direitos laborais.

De acordo a expositora, não obstante os mecanismos jurídicos disponíveis na Declaração e nos regulamentos da Comissão Sociolaboral, é importante assinalar que seis anos depois de sua adoção os resultados práticos de sua aplicação e o funcionamento de seu órgão de seguimento apresentam baixo perfil e relevância para a institucionalidade do MERCOSUL. De fato, a Comissão não conseguiu completar o ciclo de revisão regular dos artigos da Declaração Sociolaboral (memórias), ademais os informes produzidos carecem de dados estatísticos e com frequência repetem informações contidas nas memórias nacionais enviadas a OIT. A Comissão Sociolaboral tem plano de trabalho ambicioso, mas não tem quadros à altura das metas propostas. Dessa forma, os principais desafios para a consolidação da dimensão laboral da integração no Cone Sul, inclusive no que diz respeito aos direitos fundamentais no trabalho, são:

1. A própria realidade econômica, com conflitos comerciais e industriais não resolvidos.
2. O desânimo com as repetidas crises e paralisações.
3. A pulverização e o funcionamento inadequado dos órgãos existentes.

Finalizou lembrando que a integração supõe livre circulação de pessoas e, para que isso se materialize, é preciso um mínimo de harmonização nas políticas trabalhistas: salários, previdência, saúde e educação. A existência de trabalho forçado, informal e clandestino precisa de combate urgente.

Concluindo o painel regional, houve um bloco de discussões que contou com as presenças de Dagoberito Lima Godoy, Vice-Presidente da Confederação Nacional da Indústria e representante CEATAL, Lucia Rondon, representante dos empregadores na Comissão Sociolaboral do MERCOSUL (Seção Brasileira), Kjeld Jakobsen, Presidente do Instituto Observatório Social, e Adriano Silva Pucci, Secretário do Ministério de Relações Exteriores, na Divisão de Temas Sociais. Das intervenções realizadas se podem destacar:

1. Os documentos da OIT constituem uma base plausível para a integração e para o trabalho das comissões e subgrupos do MERCOSUL, e

o conceito de trabalho decente propicia círculo virtuoso: eleva a produtividade, que gera mais desenvolvimento econômico e consolida o trabalho decente.

2. A questão do emprego deve ser o centro das políticas governamentais e para isso os Ministérios do Trabalho devem ser fortalecidos com voz nos fóruns e conselhos dos Blocos. Devem ser equipados adequadamente para a fiscalização e implementação das metas.
3. A Comissão Sociolaboral do MERCOSUL reúne-se duas vezes ao ano, durante três dias, pouco tempo para as metas ambiciosas propostas. Está pouco equipada, seu trabalho é basicamente promocional e carece de um banco de dados confiável.
4. A Declaração da OIT não abrange uma das piores chagas latino-americanas: a presença maciça do emprego informal e precário. Tal realidade advém da concentração de renda, e a fiscalização e legislação trabalhistas são insuficientes para combater o fenômeno.
5. A liberdade sindical ainda é um problema na região, tendo em vista o número de denúncias junto aos órgãos da OIT e o noticiário na mídia e imprensa sindical.
6. A ação sindical (empresários e trabalhadores) é fundamental no combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e à desigualdade no mercado de trabalho.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O Seminário contou com boa agenda, e a qualidade das exposições realizadas foi destacada pelos participantes. No entanto, o evento teve nível de participação abaixo do esperado, sobretudo por parte da representação dos trabalhadores, totalizando um máximo de 40 participantes, o que prejudicou maior aprofundamento dos debates de forma tripartite.

De todo modo, o evento conseguiu tratar dos distintos convênios fundamentais reunidos na Declaração da OIT de forma conjunta, envolvendo especialistas nos distintos princípios fundamentais, tanto do Escritório da OIT no Brasil quanto dos atores

sociais, para balanço da matéria e nível nacional e da integração no MERCOSUL. Como principais recomendações do Seminário podem ser listadas as seguintes:

1. A questão do emprego deve ser o centro das políticas governamentais e para isso os Ministérios do Trabalho devem ser fortalecidos com voz nos fóruns e conselhos dos Blocos. Devem ser equipados adequadamente para a fiscalização e implementação das metas e compromissos estabelecidos.
2. A legislação está atualizada, mas a impunidade ainda preocupa. Há necessidade de ampliar, treinar e equipar o quadro de fiscalização, assim como garantir os recursos financeiros para prosseguir os programas eficazes. Também é fundamental coordenar melhor as ações das diversas agências envolvidas, promover campanhas mais incisivas na mídia, assim como promover e divulgar as ações da sociedade civil.
3. As organizações de empresários e trabalhadores são essenciais no combate à discriminação no trabalho, sendo recomendável divulgar material e abordar o tema nas negociações

coletivas, além de focar a questão das mulheres negras e jovens, e denunciar qualquer forma de trabalho forçado.

4. Há dezenas de entidades experientes na área da defesa de crianças e adolescentes, especialmente na área do trabalho infantil (prostituição e narcotráfico). Os programas de combate não podem excluí-las; fazê-lo é multiplicar, cruzar e embaralhar atividades com o mesmo objetivo.
5. É necessário dotar a Comissão Sociolaboral do MERCOSUL dos recursos necessários para um funcionamento mais efetivo.
6. Definir um *status* compatível aos Ministérios do Trabalho com a prioridade da geração de emprego no bloco, com sua participação nos órgãos decisórios do MERCOSUL.

A iniciativa de reunir os conteúdos do Seminário no presente número do Caderno de Relações Internacionais é muito feliz por parte do MTE, o que demonstra seu interesse e compromisso com as temáticas tratadas naquela oportunidade, além de ser importante instrumento de registro e divulgação das exposições realizadas e informações correlatas. ■

LAÍS ABRAMO

Especialista Regional em Gênero da OIT

INTRODUÇÃO

A OIT tem compromisso básico com a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Para a OIT, o tema da igualdade se aborda a partir de três perspectivas.

Em primeiro lugar, a igualdade de gênero é tema de *direitos humanos* e um requisito indispensável para uma verdadeira democracia. Isso implica dar a máxima importância aos direitos legais da mulher e à eliminação de todos os tipos de discriminação *de fato* e de *direito* por motivos de sexo no emprego e na ocupação. Em segundo lugar, é um tema de *justiça social*: a melhoria das condições de acesso da mulher ao emprego e à formação, de suas condições de trabalho e mecanismos de proteção social, são fator fundamental para a eliminação da pobreza e para o aumento dos graus de justiça social. Nesse sentido, a promoção da igualdade de gênero está vinculada ao mandato central da OIT, que é justamente o de promover a justiça social.

Em terceiro lugar, é um tema de *desenvolvimento econômico e social*: a habilitação e a plena utilização das capacidades produtivas das mulheres, assim como a sua participação em todos os âmbitos da vida nacional, é condição para a elevação da eficiência econômica e a melhoria das políticas e estratégias de desenvolvimento social e econômico.

As novas orientações que passam a ser implementadas pela OIT a partir de 1999 reafirmam o compromisso da Organização com estes objetivos. Com efeito, a *igualdade de gênero* foi definida como um tema que deve estar presente, transversalmente, em todas as atividades e programas desenvolvidos pela OIT, e, especialmente, na definição de seus quatro objetivos estratégicos, que são a promoção dos direitos no trabalho, a criação de mais e melhores empregos, a proteção social e o diálogo social.

A eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação foi definida pelos constituintes da OIT, em 1998, como parte constitutiva da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, ao lado dos direitos à liberdade sindical e de associação, do direito à negociação coletiva e à erradicação do trabalho forçado e infantil. Entretanto, a igualdade de gênero é um elemento central da Agenda de Trabalho Decente. Para a OIT, trabalho decente significa função adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho. Por tanto, *trabalho decente* significa também trabalho livre de qualquer discriminação.

Os instrumentos que a OIT dispõe para promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no mundo do trabalho são basicamente três:

1. As normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações).
2. A realização de estudos, diagnósticos e construção de indicadores relativos à situação das mulheres trabalhadoras e às relações de gênero no trabalho que permitam definir com maior

precisão os principais avanços, obstáculos e desafios existentes em relação ao tema.

3. A capacitação, cooperação e assistência técnica dirigidas aos seus três constituintes (governos, organizações sindicais e empresariais).

DISCRIMINAÇÃO: CONCEITO E DIMENSÕES

Por discriminação se entende, tal como definida na Convenção nº 111 da OIT (Discriminação: Emprego e na Ocupação, 1958), que foi ratificada pelo Brasil em 1965, tratar as pessoas em forma diferenciada e menos favorável, a partir de determinadas características pessoais, tais como, dentre outras, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, que não estão relacionadas aos seus méritos nem com as qualificações necessárias ao exercício do seu trabalho. A Convenção nº 111 preconiza a formulação de política nacional que elimine toda discriminação em matéria de emprego e ocupação por razões de raça, sexo, cor, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social e que deve ser aplicada a várias dimensões da situação de trabalho, dentre elas o acesso ao emprego e às diversas ocupações, o acesso aos serviços de orientação, à formação profissional e às demais condições de trabalho (possibilidades de promoção, segurança no emprego, igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor, etc.). A Convenção nº 111 foi ratificada até agora por 161 Estados-Membros da OIT.

Outro parâmetro básico é a Convenção nº 100 (Igualdade de Remuneração para um Trabalho de Igual Valor, 1951) – ratificada pelo Brasil em 1957 – e a Recomendação nº 90, que estabelecem a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra feminina e a masculina por um trabalho de igual valor. Essa Convenção foi ratificada até agora por 161 Estados-Membros da OIT.

Em 2003, como parte dos mecanismos de seguimento da Declaração de Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, a OIT elaborou o Relatório Global “A Hora da Igualdade no Trabalho” que, além

de oferecer análise a respeito do estado de situação desse princípio, chama a atenção para a dinâmica desse processo e de que forma os vários tipos de discriminação se acentuam mais ou menos em determinados países, regiões e contextos históricos. A discriminação de gênero, por exemplo, se destaca por sua persistência e universalidade. Por outro lado, ganham importância algumas formas de discriminação que não existiam ou não estavam previstas no momento em que a Convenção foi aprovada (como, por exemplo, aquela que pode atingir as pessoas que vivem com o HIV/AIDS).

Há outras convenções-chave para o combate à discriminação de gênero. São elas, em primeiro lugar, as Convenções de Proteção à Maternidade (Convenção nº 3, Convenção nº 103 e Convenção nº 183), já que a situação atual, futura ou provável da mulher como mãe, continua sendo a principal causa de sua discriminação no trabalho, e que é impossível haver efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres nesse âmbito sem uma adequada proteção à maternidade.¹ Em segundo lugar, a Convenção nº 156 (Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981). A Convenção nº 156 complementa a Convenção nº 111, afirmando explicitamente que o fato de o trabalhador ou trabalhadora ter responsabilidades familiares não deve constituir uma causa de discriminação no emprego. Além disso, estabelece que o tema das responsabilidades familiares não diz respeito apenas às mulheres, mas também aos homens, e estimula a adoção de medidas que favoreçam a compatibilização destas e o trabalho para trabalhadores de ambos os sexos.

O objetivo principal dessa Convenção é a instauração da igualdade efetiva de oportunidades e tratamento em relação aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares. Apesar de sua importância, a Convenção nº 156 foi ratificada até agora por apenas 36 países, dentre os quais não está o Brasil.

No entanto, uma série de medidas concretas vem sendo aplicada pelas legislações nacionais, ou vem sendo negociada diretamente entre empregadores e

¹ O Brasil ratificou a Convenção nº 103, em 1965.

trabalhadores, no espírito da Convenção nº 156 da OIT.² Dentre elas, destacamos as seguintes:

1. Redução progressiva da jornada de trabalho e das horas extras para trabalhadores de ambos os sexos.
2. Introdução de maior flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de descanso e das férias, para trabalhadores de ambos os sexos.
3. Estabelecimento de condições equivalentes de emprego para trabalhadores e trabalhadoras com jornada parcial de trabalho, temporária e em domicílio.
4. Criação de serviços adequados de assistência e cuidado infantil.
5. Ampliação aos pais dos direitos à creche e permissão de ausência ao trabalho para cuidar de filhos em caso de doença.
6. Licenças de vários tipos que possam ser compartilhadas entre homens e mulheres.

DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela superposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos discriminados possam superar a pobreza e ter acesso a um trabalho decente. As desigualdades de gênero e raça no Brasil não são fenômenos que estão referidos a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes majorias da nossa sociedade: segundo os dados da PNAD 2001, as mulheres representam 42% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 45%, correspondendo a 55 milhões de pessoas da

PEA. As mulheres negras, por sua vez, correspondem a 14 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de dupla discriminação (de gênero e raça), apresentam situação de sistemática desvantagem em todos os indicadores sociais e de mercado de trabalho considerados. Além disso, é necessário assinalar que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes do padrão de desigualdade social no Brasil, padrão esse que está na raiz da permanência e na reprodução das situações de pobreza e exclusão social.

Outras dimensões importantes da discriminação no Brasil são aquelas baseadas na idade das pessoas, assim como na sua etnia, orientação sexual e no fato de ser portador ou portadora de deficiências ou de viver com o HIV-AIDS.

A análise dos principais indicadores do mercado de trabalho brasileiro revela a existência de importantes desigualdades de gênero e raça. Apresentaremos a seguir alguns desses indicadores, a partir de um processamento dos microdados da PNAD 2001, realizado pela OIT.

1. Taxa de participação

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho é um indicador importante para analisar a evolução dos níveis de igualdade de gênero existentes em uma sociedade. A inserção no mercado de trabalho é um indicador relevante de avanço para as mulheres, já que constitui fator cada vez mais importante para aumentar o seu grau de autonomia pessoal, assim como seus níveis de bem-estar (próprio e de suas famílias).

A taxa de participação das mulheres no Brasil é de 55%, uma cifra consideravelmente superior à média latino-americana (49%), mas ainda inferior aos níveis de muitos dos países desenvolvidos. Ainda que essa participação venha crescendo significativamente nas últimas três décadas, é ainda quase 30 pontos percentuais inferior à taxa de participação masculina (82%). Esses dados refletem a dificuldade que um contingente importante de mulheres, especialmente as mais pobres e com menor

² Sobre a inclusão dos temas relativos às responsabilidades familiares nas negociações coletivas, ver OIT, 2003, DIEESE, 2003 e Abramo e Rangel, 2005.

escolaridade, dentre as quais as negras, estão sobre-representadas, ainda têm de enfrentar para poder entrar no mercado de trabalho.

A diferença entre a taxa de participação de homens e mulheres diminuiu no período analisado (1990-2001): de 33 para 27 pontos percentuais.

Por sua vez, a taxa de participação das mulheres tem relação muito significativa com os seus níveis de escolaridade, indicador que, por sua vez, também está relacionado de forma significativa com sua origem e a situação socioeconômica. O mesmo não acontece com os homens. As taxas de participação das mulheres mais pobres e com menos escolaridade são significativamente inferiores àquelas observadas nos grupos de mulheres com rendimentos médios e altos. Isso significa que as mulheres mais pobres e menos escolarizadas enfrentam importantes dificuldades adicionais para entrar no mercado de trabalho, como conseqüência, dentre outros fatores, dos maiores obstáculos que têm de enfrentar para compartilhar as responsabilidades domésticas, em particular, o cuidado com os filhos.

Essa situação se evidencia claramente nos dados analisados: as mulheres com até três anos de estudo apresentam taxa de participação de 42%, e essa cifra se eleva a 82% (ou seja, é 40 pontos percentuais mais elevada) entre as mulheres com 15 anos e mais de estudo. Devido a essa diferença no comportamento das taxas de participação de homens e mulheres, também as desigualdades entre essas taxas variam muito de acordo com os níveis de escolaridade: na faixa de 0 a 3 anos de estudo, a diferença entre as taxas de participação de homens e mulheres é de 55%, enquanto na faixa superior de escolaridade essa diferença se reduz a 9%. Isso significa que nesse nível de escolaridade (ensino superior) a taxa de participação das mulheres já é muito próxima à dos homens.

2. Perfil educacional da PEA

Observa-se, no período analisado, importante progresso nos níveis de escolaridade da PEA,

com significativa diminuição da porcentagem de pessoas com menos escolaridade e aumento nos níveis superiores de escolaridade. No conjunto da PEA, a porcentagem de pessoas com menos de 4 anos de estudo se reduziu de 35% para 24%, com menos de 8 anos passou de 67% para 53% e com mais de 8 anos cresceu de 33% para 47%.

No entanto, observam-se diferenças importantes por gênero e raça. Ainda que esses avanços tenham beneficiado homens, mulheres, negros e brancos, eles não se distribuíram igualmente entre esses grupos.

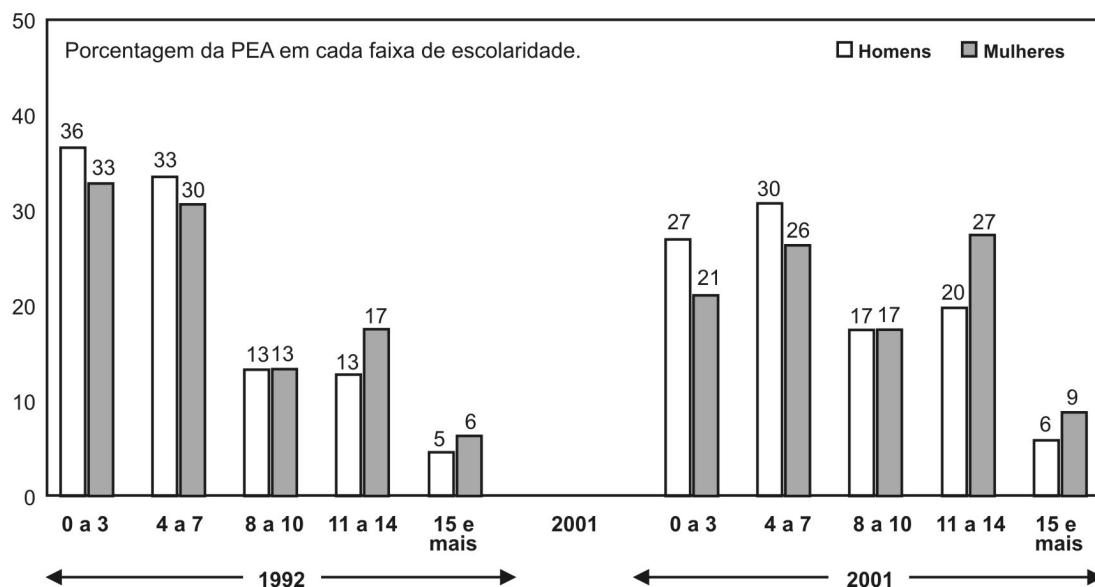
Em relação a esse aspecto, evidenciam-se claramente diferenças importantes entre os padrões de discriminação e desigualdade entre homens e mulheres, negros e brancos, na sociedade brasileira.

No caso das mulheres, observa-se que elas, no começo dos anos 90, já tinham perfil educacional claramente superior ao dos homens no conjunto da PEA, e que essa diferença se acentuou ao longo da década (*Gráfico 1*). Essas características se repetem no interior de cada grupo racial: as mulheres brancas são mais escolarizadas que os homens brancos, e as mulheres negras são mais escolarizadas que os homens negros.

Por outro lado, tanto o padrão da desigualdade racial quanto a sua evolução na década são bastante diferentes. Ainda que o perfil educacional dos negros também tenha melhorado significativamente nesse período, eles partem de patamar tão inferior (com uma concentração de quase 80% da população nas duas faixas iniciais, ou seja, com até sete anos de escolaridade) que, mesmo com progresso rápido na base da pirâmide, sua estrutura continuou fortemente concentrada nos estratos inferiores e muito rarefeita nos níveis superiores.

Em 2001, a proporção de negros que se situava nas duas faixas iniciais de escolaridade se reduz a 64% (enquanto no caso dos brancos essa proporção era de 44%). Nas faixas superiores de escolaridade (11 a

GRÁFICO 1 – PERFIL EDUCACIONAL DA PEA, 16 ANOS OU MAIS, POR SEXO, 1992 E 2001

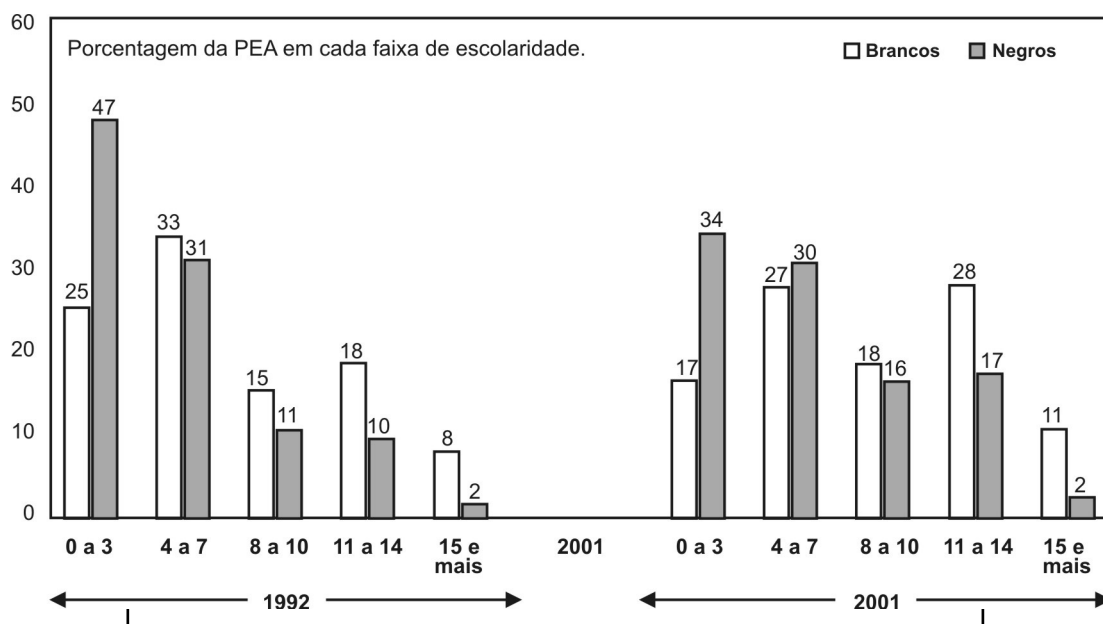


Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

14 e 15 anos e mais), a proporção de brancos e negros era, em 2001, respectivamente 39% e 19% (Gráfico 2). Em outras palavras, a proporção de brancos com 11 anos e mais

de escolaridade era, em 2001, 20 pontos percentuais superior à proporção de negros com esse mesmo nível de escolaridade.

GRÁFICO 2 – PERFIL EDUCACIONAL DA PEA, 16 ANOS OU MAIS, POR RAÇA/COR, 1992 E 2001



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

3. Taxa de desemprego

A taxa média de desemprego no Brasil, medida pela PNAD, variou entre 6% e aproximadamente 9% no Brasil entre 1992 e 2001. No entanto, essa média encerra amplas diferenças entre os grupos aqui considerados. As mulheres e os negros, em todos os anos, faixas etárias e escolaridades, apresentam sempre taxas de desemprego mais elevadas que os homens brancos. Por sua vez, a diferença entre a taxa de desemprego de homens e mulheres é superior à diferença entre a taxa de desemprego de negros e brancos.

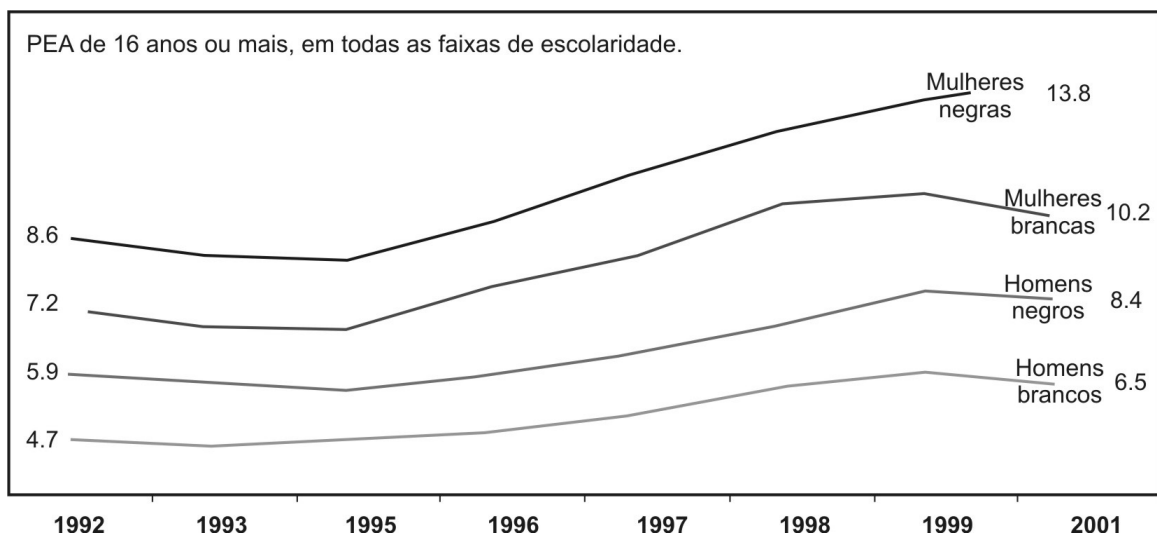
A taxa de desemprego das mulheres que era de 7,8% em 1992 e se eleva a 11,7% em 2001. Para os homens essas cifras eram respectivamente 5,2% e 7,4%. Isso significa também que as diferenças entre as taxas de desemprego de homens e mulheres (ao contrário do que acontece com as diferenças entre as respectivas taxas de participação) aumentam na década: em 1992, a taxa de desemprego feminina era 50% superior à masculina e passa a ser 58% superior em 2001 (Gráfico 3).

A taxa de desemprego dos negros é superior à dos brancos, e essa diferença também se acentua na década: em 2001, a taxa de desemprego dos negros (10,6%) era 31% superior à dos brancos (8,1%). Em 1992, as taxas de desemprego de negros e brancos eram respectivamente 6,9% e 5,7%, o que expressa uma diferença menor: 21%.

Como fica demonstrado pelas observações anteriores, nesse caso, as desigualdades de gênero são mais acentuadas que as de raça, ou seja, a diferença entre as taxas de desemprego de homens e mulheres são superiores à diferença entre as taxas de desemprego de brancos e negros. Em situação de especial desvantagem, estão as mulheres negras, cuja taxa de desemprego em 2001 era de 13,8% (e se situava em um nível 112,3% superior – ou seja, mais que o dobro – à dos homens brancos).

As taxas de desemprego dos jovens (16 a 24 anos) são significativamente superiores às dos trabalhadores de 25 anos e mais: 13,6% para os jovens brancos do sexo masculino, 15,4% para os jovens negros do sexo masculino,

GRÁFICO 3 – TAXA DE DESEMPREGO, POR RAÇA E SEXO, 1992 - 2001



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

19,9% para as jovens brancas e 25% para as jovens negras. Os dados evidenciam que a taxa de desemprego das mulheres jovens brancas são significativamente superiores à dos jovens do sexo masculino, tanto brancos como negros. Outra vez as jovens negras são as que se encontram em situação mais desfavorável: uma em cada quatro está desempregada.

4. Diferenciais de remuneração

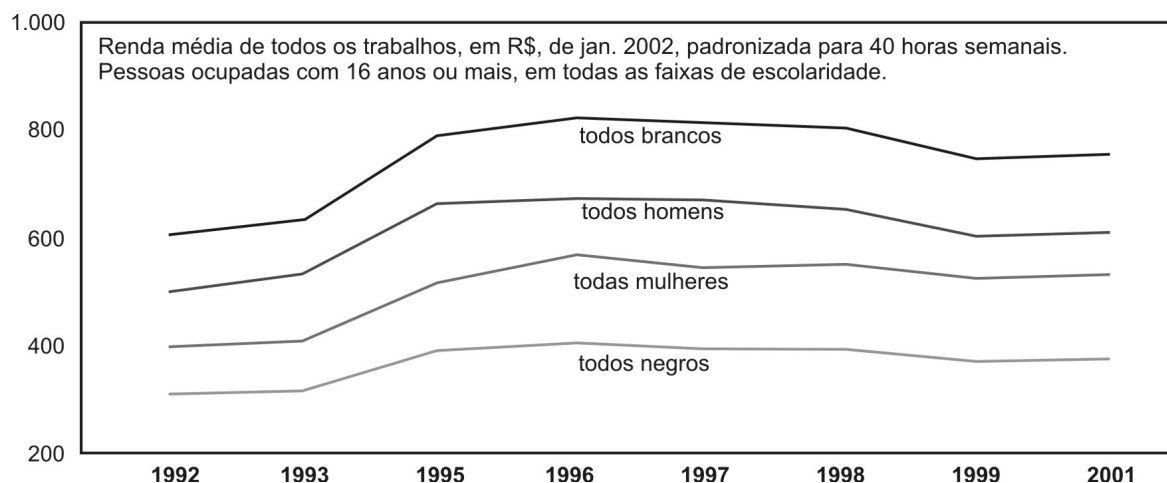
As diferenças de remuneração são uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres, e por isso são tema central em quase todas as discussões relativas à eliminação da discriminação no mundo do trabalho. Os dados da PNAD 2001 evidenciam de forma muito eloqüente a persistência de acentuadas desigualdades de rendimentos entre homens e mulheres, brancos e negros no mercado de trabalho brasileiro.

A remuneração média das mulheres é sistematicamente inferior à dos homens em todas as faixas etárias consideradas e em todos os anos do período analisado. Por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens (ou seja, 21% a menos).

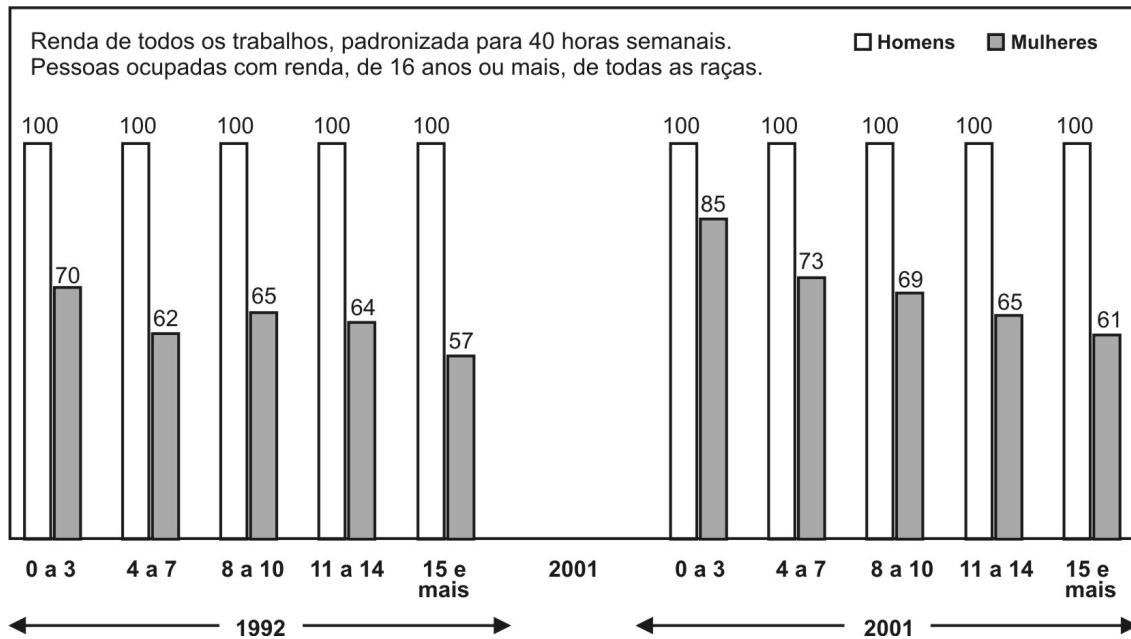
O mesmo acontece com os trabalhadores negros de ambos os sexos em relação aos brancos: eles recebem em média a metade (50%) do que recebem o conjunto dos trabalhadores brancos de ambos os sexos por hora trabalhada. Por sua vez, as mulheres negras recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Por mês, essas diferenças são ainda mais acentuadas: as mulheres recebem em média 66% do que recebem os homens, os negros 50% do que recebem os brancos e as mulheres negras apenas 32% do que recebem os homens brancos.

O perfil educacional mais elevado das mulheres deveria refletir-se em renda média mais alta que a dos homens. No entanto, isso não acontece. A renda das mulheres é sistematicamente inferior à renda dos homens com os mesmos níveis de escolaridade. Mais ainda. Ao contrário do que se poderia esperar, as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres aumentam, ao invés de diminuir, quanto maior é o nível de escolaridade. No ano 2001, enquanto o total das mulheres ocupadas recebia em média, por hora trabalhada, 79% dos rendimentos dos homens, essa proporção se reduzia a 65% entre os/as que tinham 11 a 14 anos de estudo e a

GRÁFICO 4 – RENDA MÉDIA POR RAÇA E SEXO, 1992-2001



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

GRÁFICO 5 – RENDA DAS MULHERES COMO PORCENTAGEM DA RENDA DOS HOMENS, POR ESCOLARIDADE, 1992 E 2001

Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

61% entre os/as que tinham 15 anos ou mais de estudo.

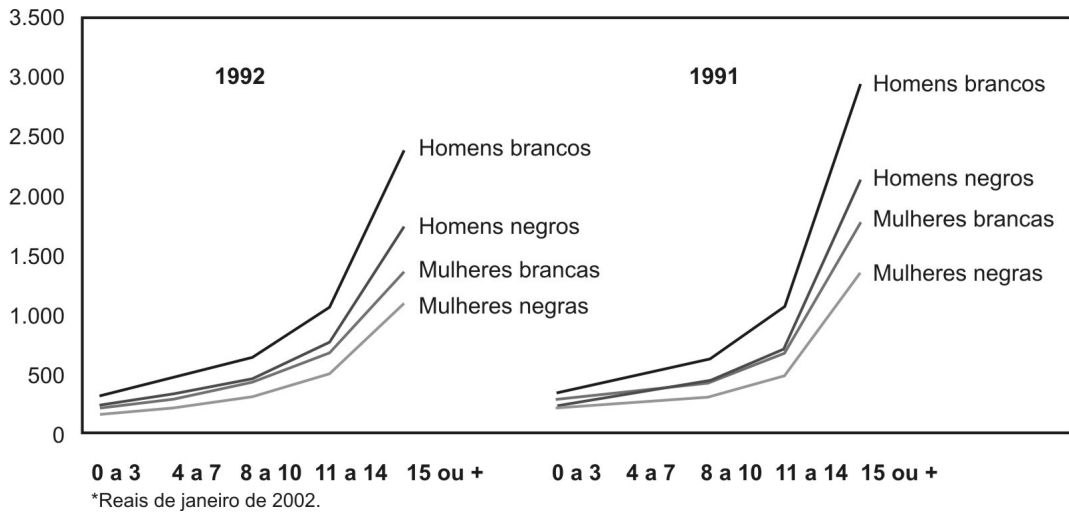
Esse fato pode ser explicado em parte pelos efeitos da segmentação ocupacional, ou seja, a concentração da maioria da força de trabalho feminina, inclusive as de nível universitário, em um número reduzido de ocupações e funções menos valorizadas no mercado de trabalho porque associadas às funções de “cuidado” (entre elas as professoras da pré-escola, do ensino fundamental e as enfermeiras). É resultado também da discriminação direta e das maiores barreiras que as mulheres enfrentam em termos de ascenso e promoção.

Por sua vez, as desigualdades raciais relativas à remuneração do trabalho impressionam pela sua magnitude e persistência. Em todos os anos da série, a remuneração média dos

negros jamais ultrapassa 51% da remuneração média dos brancos. A remuneração média das mulheres negras atinge no máximo 53% da renda média das brancas.

A introdução da variável “anos de escolaridade” na análise dos diferenciais de rendimento de homens e mulheres, negros e brancos, é fundamental para entender melhor a complexidade do problema. Se, no seu conjunto, os diferenciais de remuneração entre negros e brancos (de ambos os sexos) são muito mais acentuados que os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, essa “hierarquia” se inverte ao introduzir a variável anos de escolaridade, como pode ser observado no (Gráfico 6): comparando níveis similares de escolaridade, as mulheres brancas estão em situação de maior desvantagem em relação aos homens negros.

GRÁFICO 6 – RENDA MÉDIA* DO TRABALHO, POR FAIXAS DE ESCOLARIDADE, 1992 E 2001

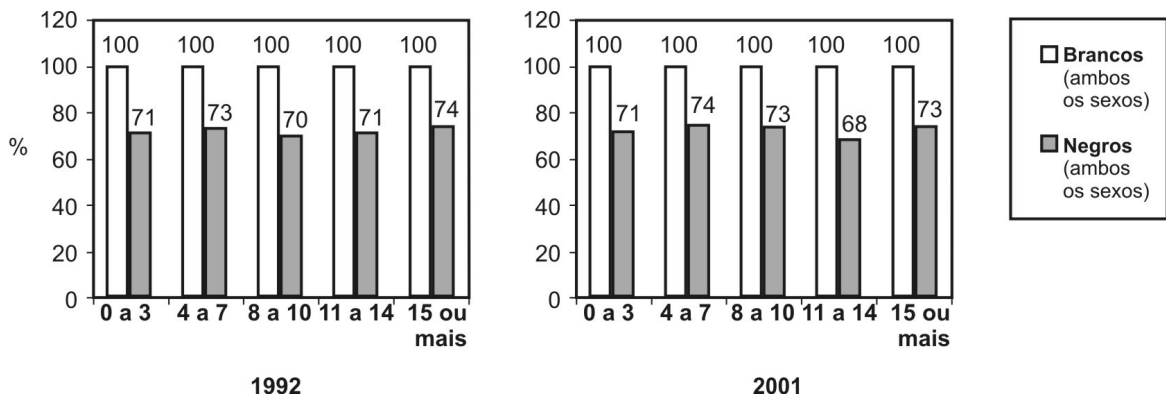


Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

Por outro lado, um dos argumentos mais frequentes para justificar os acentuados diferenciais de rendimento entre negros e brancos é o fato de que o nível de escolaridade dos trabalhadores negros no seu conjunto é significativamente menor que o nível de escolaridade dos trabalhadores brancos. Esse argumento, porém, não se sustenta se examinarmos os

dados do (Gráfico 7). Em cada uma das faixas de escolaridade, os rendimentos dos negros são sistematicamente inferiores aos dos brancos. Mesmo entre aqueles que têm estudos pós-secundários (11 a 14 e 15 anos e mais), os negros recebem aproximadamente 30% a menos que os brancos (nas mesmas faixas de escolaridade).

GRÁFICO 7 – RENDA DOS NEGROS DE AMBOS OS SEXOS POR HORA TRABALHADA COMO PORCENTAGEM DA RENDA DOS BRANCOS DE AMBOS OS SEXOS, POR ESCOLARIDADE (OCUPADOS/AS COM 16 ANOS DE IDADE OU MAIS)



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

A gravidade da situação da mulher negra, vítima, como já se disse, de uma dupla discriminação (de gênero e de raça) evidencia-se uma vez mais ao examinar os dados relativos aos rendimentos do trabalho por nível de escolaridade: dentre os que têm 11 anos e mais de estudo elas recebem apenas 46% do que recebem os homens brancos por hora trabalhada (Gráfico 8).

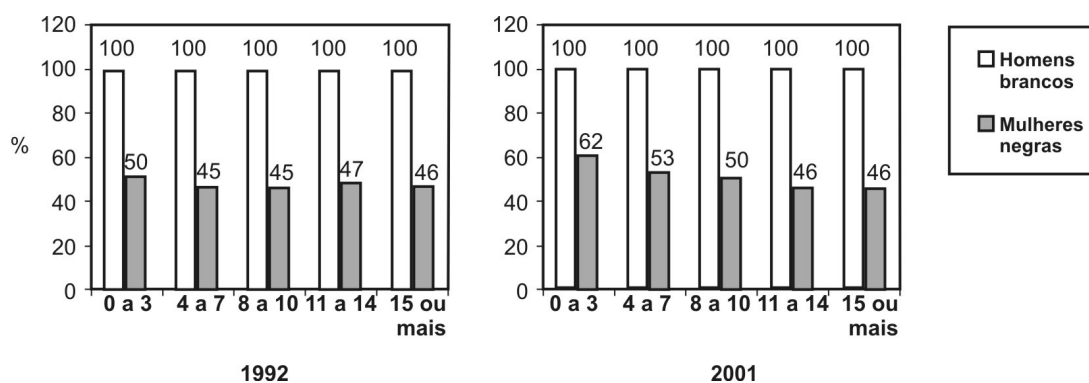
A incidência da segmentação ocupacional e da discriminação direta nos diferenciais de rendimento entre homens e mulheres, negros e brancos se evidenciam uma vez mais nos gráficos a seguir.

de do rendimento médio dos ocupados brancos (de ambos sexos); a relação entre o rendimento médio por hora trabalhada das mulheres negras também se mantém praticamente estável entre 1992 e 2001, em um nível muito baixo (passa de 37% a 39%).

5. Segmentação ocupacional

A distribuição ocupacional de homens e mulheres, negros e brancos, é muito diferenciada no mercado de trabalho brasileiro, indicando a persistência e a reprodução de uma acentuada segmentação ocupacional de gênero e raça.

GRÁFICO 8 – RENDA DAS MULHERES NEGRAS POR HORA TRABALHADA COMO PORCENTAGEM DA RENDA DOS HOMENS BRANCOS, POR ESCOLARIDADE (OCUPADOS/AS COM 16 ANOS DE IDADE OU MAIS)



Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

Quando observamos a evolução dos diferenciais de rendimento por hora trabalhada entre homens e mulheres, negros e brancos, vemos que existem duas tendências distintas. As desigualdades entre homens e mulheres se reduzem no período em oito pontos percentuais: em 1992 as mulheres recebiam 71% dos rendimentos dos homens e em 2001 passam a receber 79%. Por outro lado, não se observa nenhuma alteração significativa nas desigualdades de rendimentos segundo a raça/cor das pessoas: em 1992 o rendimento médio por hora trabalhada do total de ocupados negros (de ambos sexos) correspondia apenas à meta-

Essa segmentação, por sua vez, é uma das expressões mais claras de poderosos mecanismos de discriminação, já que está claramente relacionada, mais que a atributos técnicos ou de escolarização dos indivíduos que conformam a força de trabalho, a construções culturais e sociais que atribuem “lugares” e valores diferenciados (e hierarquicamente definidos) ao trabalho realizado por mulheres e homens, negros e brancos. A segmentação ocupacional baseada no sexo e na raça/cor, por sua vez, é um fator que tem grande influência nos indicadores da qualidade do emprego de homens e mulheres, negros e brancos: níveis de remun-

neração, oportunidades de qualificação, treinamento e promoção, possibilidade de acesso a empregos formais e à proteção social.

A porcentagem de ocupações precárias, informais e de baixa qualidade sobre o total do emprego no Brasil é muito significativa: 57%³.

termos de raça essas desigualdades são ainda mais acentuadas: foram classificadas como informais ou precárias 50,4% das ocupações dos brancos (de ambos os sexos) e 65,3% das dos negros (de ambos os sexos), o que configura uma diferença de 29% (Tabela 1).

Uma grande proporção da ocupação feminina

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS OCUPADOS (16 ANOS E MAIS) POR SEXO E RAÇA/COR: OCUPAÇÕES INFORMAIS E PRECÁRIAS (2001)

Tipo de ocupação	Total	Todos Homens	Todas Mulheres	Todos Brancos	Todos Negros	Homens Brancos	Homens Negros	Mulheres Brancas	Mulheres Negras
Assalariados sem carteira		21,7	13,2	15,6	21,4	17,7	26,4	12,5	13,9
setor público		1,6	3,5	2,1	2,7	1,4	1,9	3,1	3,9
empresas <5		7,1	4,0	5,2	6,6	6,0	8,4	4,0	3,9
empresas >5		6,8	4,6	5,9	5,9	6,6	7,0	4,8	4,3
empresas agrícolas		6,2	1,1	2,4	6,2	3,7	9,1	0,6	1,8
Serviço doméstico		0,9	17,8	6,3	9,8	0,7	1,0	14,0	23,3
com carteira		0,4	4,6	1,8	2,5	0,3	0,5	4,0	5,5
sem carteira		0,5	13,2	4,5	7,3	0,4	0,5	10,0	17,8
Conta própria (exceto prof./tec.)		26,0	14,9	20,1	23,1	24,7	27,6	13,9	16,2
Ocupação sem remuneração ¹		5,6	15,2	8,4	11,0	4,6	6,7	13,5	17,5
Total ocupações precárias		54,2	61,1	50,4	65,3	47,7	61,7	53,9	70,9
Total de ocupados ²		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Inclui os ocupados para uso ou consumo próprio e os “demais ocupados sem remuneração”.

² inclui uma pequena porcentagem (menor que 0,1) de ocupados cuja ocupação é desconhecida.

Fonte : Microdados da PNAD/IBGE, processados especialmente para este trabalho.

Mas essas cifras também evidenciam importantes diferenças de gênero e raça. No ano 2001, enquanto a proporção de ocupações informais e precárias sobre o total do emprego masculino era de 54%, para as mulheres essa cifra era de 61% (ou seja, 13% superior). Em

se concentrava em 2001 nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (com exceção dos profissionais ou técnicos), serviço doméstico e ocupados sem remuneração. A porcentagem de mulheres ocupadas no serviço doméstico (18%) está entre as mais altas nos países latino-americanos. Se somamos a isso a porcentagem de ocupadas sem remuneração (15%), chegamos a uma cifra de 33%. Isso significa que um terço das mulheres que trabalham no Brasil

³ Dados da PNAD elaborados pela OIT. Nesse conjunto se incluem os assalariados sem Carteira assinada, os ocupados na microempresa, os trabalhadores por conta própria com exceção dos profissionais e técnicos, os ocupados sem remuneração e os trabalhadores no serviço doméstico.

ou não recebem nenhuma remuneração pelo seu trabalho ou estão ocupadas no serviço doméstico. Além disso, do total de ocupadas no serviço doméstico, apenas 27% têm Carteira assinada (ou seja, mais de 2/3 delas não estão registradas e não gozam dos benefícios previstos na legislação do trabalho, incluindo a licença-maternidade).

Em todas essas formas precárias de ocupação, as mulheres negras estão sobre-representadas em relação às brancas: a porcentagem das que estão empregadas no serviço doméstico é 23,3% e a de ocupadas sem remuneração é de 17,5%, o que soma 40,8% (Tabela 2). Dentre as trabalhadoras no serviço doméstico, 71,2% das brancas e 76,2% das negras não têm Carteira assinada (Tabela 3).

TABELA 2 – TRABALHADORAS NO SERVIÇO DOMÉSTICO + TRABALHADORAS SEM REMUNERAÇÃO, 2001 (%)

	Total Mulheres	Mulheres brancas	Mulheres negras
Trabalhadoras sem remuneração	15,5	13,7	18,0
Trabalhadoras no serviço doméstico	18,2	14,1	23,9
Total	33,7	27,8	41,9

Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

TABELA 3 – TRABALHADORAS NO SERVIÇO DOMÉSTICO, 2001 (%)

	Total Mulheres	Mulheres brancas	Mulheres negras
Com carteira assinada	25,9	28,5	23,8
Sem carteira assinada	74,1	71,5	76,2
Total	100	100	100

Fonte: Elaboração OIT a partir dos microdados da PNAD/IBGE.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados analisados na seção anterior evidenciam a persistência e a magnitude das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. A redução significativa e a progressiva eliminação dessas desigualdades, assim como dos fatores que a produzem, é um dos elementos fundamentais de uma Agenda de Trabalho Decente e condição para a redução da pobreza e do padrão de desigualdade social vigente no País.

As ações de combate à discriminação de gênero e raça têm se intensificado nos últimos anos, no País, com importantes iniciativas tanto por parte do Governo como das organizações sindicais e empresariais, e demais organizações da sociedade (em especial aquelas que conformam o movimento negro e de mulheres). É importante, no entanto, intensificar essas ações e avançar efetivamente na sua integração como dimensão estruturante das políticas públicas. ■

PATRÍCIA AUDI

Coordenadora do Projeto de Combate ao Trabalho Escravo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil.

A escravidão no Brasil é uma persistente realidade, apesar de esforços cada vez mais eficazes do atual Governo e das entidades que compõem a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE). O tema é foco de debates no Congresso Nacional, que discute propostas de lei para aumentar multas e penas e para expropriar terras escravagistas, esta já aprovada pelo Senado e esperando votação final pela Câmara dos Deputados. A imprensa nacional aumentou a cobertura do tema em 1.900% de 2001 para 2003, tal a vergonha e a indignação que o assunto vem causando aos brasileiros. Quase todos os dias há diversas manchetes de jornais sobre trabalhadores resgatados, processos criminais contra escravagistas e seus “gatos”, indenizações pagas e utilização de mão-de-obra escrava na moderna agropecuária do País. Assim mesmo, muita gente ainda supõe que se trate de ficção científica.

Apesar de diversas denúncias de trabalho escravo encaminhadas ao Comitê de Expertos da OIT desde 1985, o reconhecimento oficial do problema perante a Organização só ocorreu em 1995. Mesmo assim, o Brasil foi um dos primeiros países do mundo a assumir internacionalmente a existência da escravidão contemporânea. Em 8 de março de 2004, o Governo brasileiro voltou a ser pioneiro em declarar, agora perante a ONU, a existência de um número estimado de 25 mil trabalhadores escravos.

No Brasil, há variadas formas e práticas de trabalho escravo. O conceito de trabalho escravo utilizado pela OIT é o seguinte: **toda a forma de trabalho escravo é trabalho degradante, mas o recíproco nem sempre é verdadeiro. O que diferencia um conceito do outro é a liberdade.** Quando falamos de trabalho escravo, falamos de um crime que cerceia a liberdade dos trabalhadores. Essa falta de liberdade se dá por meio de quatro fatores: apreensão de documentos, presença de guardas armados e “gatos” de comportamento ameaçador, por dívidas ilegalmente impostas ou pelas características geográficas do local, que impedem a fuga.

Todas as formas de escravidão no Brasil são clandestinas, mas muito difíceis de combater, tendo em vista a dimensão do País, as dificuldades de acesso, a precariedade de comunicação, as limitações de inspeção e as questões legais e institucionais.

Devido ao reconhecimento internacional dos esforços brasileiros em buscar o cumprimento do disposto nas Convenções nº 29 e nº 105 e na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, a OIT e o Governo brasileiro aprovaram o Projeto de Cooperação Técnica Combate ao Trabalho Escravo no Brasil, que iniciou suas atividades em abril de 2002. Com recursos da ordem de US\$ 1.700.000,00, o principal objetivo do Projeto é fortalecer os esforços brasileiros na erradicação do trabalho escravo, atuando em seis linhas básicas que direcionam suas atividades:

1. Elaboração e doação ao MTE de um banco de dados sobre trabalho escravo, para que se pudesse conhecer e diagnosticar melhor o problema, com a identificação de regiões de incidência, aliciamento, nomes de responsáveis, atividades econômicas envolvidas, reincidência de casos e de trabalhadores.

2. Lançamento de campanhas nacional e estaduais buscando mostrar à sociedade que o problema da escravidão persiste, apesar de 116 anos passados da abolição da escravidão, e com isso envolver, não apenas instituições que atuam nacionalmente, mas também buscar parcerias nos governos estaduais e instituições locais para tratar da prevenção e combater o aliciamento de mão-de-obra.
3. Lançamento do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo para que compreendesse uma estratégia nacional visando à erradicação completa e não apenas de repressão, envolvendo metas, inclusive de prevenção e reinserção de trabalhadores.
4. Atividades de capacitação e treinamento dos parceiros envolvidos na repressão, principalmente Ministério Público da União, Ministério do Trabalho e demais operadores do Direito, além de Organizações Não-Governamentais (ONGs) e Sindicatos.

Atividades de Fortalecimento do Grupo Móvel de Fiscalização (GMF), com a doação de equipamentos e apoio financeiro a outras atividades que facilitem as ações dos agentes ligados à repressão.

5. Previsão de realização de dois programas-piloto de reinserção social, para que existam exemplos de geração de emprego e renda e de capacitação aos trabalhadores resgatados da escravidão. Além disso, é prevista também a assistência jurídica aos libertados para que façam valer seus direitos e sejam ressarcidos pelos danos causados.

Iniciado em abril de 2002, o Projeto doou o MTE de um banco de dados sobre trabalho escravo, para que se pudesse conhecer e diagnosticar melhor o problema no País, com a identificação de regiões de incidência, aliciamento, nomes de responsáveis, atividades econômicas envolvidas, reincidência de casos e de trabalhadores.

O Projeto apoiou a realização de duas Oficinas de Aperfeiçoamento Legislativo sobre Trabalho Escravo,

as quais produziram documentos com propostas legislativas para aumentar a eficácia no combate ao trabalho escravo. Diversas sugestões das duas Oficinas transformaram-se em projetos de lei, em discussão no Congresso Nacional. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) criou uma Vara do Trabalho Itinerante para julgar crimes de trabalho escravo nas áreas remotas do País. Todos esses aspectos legais do problema também resultaram num intenso debate sobre a responsabilidade da Justiça Federal e da Justiça do Trabalho em julgar os crimes de trabalho escravo. No plano internacional, o documento elaborado durante a primeira Oficina foi utilizado como resposta à condenação do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (OEA) por crime de trabalho escravo.

Em setembro de 2002, o Projeto realizou um dos marcos de sua atuação: a I Jornada de Debates sobre Trabalho Escravo. O evento contou com a participação de aproximadamente 350 pessoas, dentre elas, juízes federais, juízes do trabalho, procuradores da república, procuradores do trabalho, policiais federais, policiais rodoviários federais e fiscais do trabalho. O objetivo do evento foi discutir os papéis das instituições envolvidas, bem como apresentar um panorama do problema em níveis nacional e internacional. A jornada incentivou a criação de grupos de trabalho de combate ao trabalho escravo no Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho e Ordem dos Advogados do Brasil, além de alcançar uma intensa repercussão nas mídias impressa e televisiva. Em 2004, nos dias 23 e 24 de novembro, foi realizada a II Jornada, que teve a participação de mais de 400 pessoas. Durante o evento foram aprofundados os temas relevantes do combate ao trabalho escravo, bem como apontados os entraves que ainda dificultam o cumprimento das metas de erradicação desse problema no Brasil.

Dando prosseguimento às discussões iniciadas em 2002, foi referendado e lançado pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 11 de março de 2003, o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, fruto das aspirações de todas as instituições que futuramente comporiam a Comissão Nacional para a

Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), finalmente fundada em 1º de agosto de 2003. O Plano, de cuja elaboração a OIT participou ativamente, contém 75 metas de curto, médio e longo prazos que norteiam as ações em um período de quatro anos.

Algumas das principais ações do Projeto ocorreram na área de comunicação. Realizamos seminários específicos para jornalistas em Brasília e em São Paulo. Como resultado direto dessas atividades e maior conhecimento da mídia sobre o tema, entre 2001 e 2003, o número de notícias sobre a questão na mídia impressa aumentou em 1.900%. Em 22 de outubro de 2003 foi lançada a Campanha Nacional de Comunicação na Câmara dos Deputados. Coordenada pela OIT, a Campanha foi concebida, criada, produzida e veiculada de maneira voluntária por agências de publicidade e veículos de comunicação, somando um montante de cerca de US\$ 7.000.000,00, doados à causa sob a forma de veiculação gratuita.

Nesse sentido, o Projeto busca promover a atuação integrada entre todas as instituições nacionais que defendem os direitos humanos e apóia a articulação de esforços entre organizações governamentais e não-governamentais nos âmbitos federal, estadual e municipal. Estimulamos a discussão do problema nos estados, onde é maior a incidência de trabalho escravo, seja na utilização dessa mão-de-obra de forma ilegal, seja no aliciamento de trabalhadores. Além do Pará, já foram lançados planos estaduais no Maranhão e no Piauí. O Projeto promove também um processo de diálogo social, envolvendo organizações de trabalhadores e de empregadores. Do mesmo modo, a cooperação da OIT tem dado mais peso aos esforços para aumentar a punição de proprietários que recorrem a práticas de trabalho escravo, inclusive com prisão, multas e mesmo expropriação de terras.

O Projeto apoiou uma iniciativa do Governo Federal que lançou, em 18 de novembro de 2003, a primeira lista suja contendo o nome de 52 empresas que se utilizavam de trabalho escravo e que, a partir daquela data, estavam proibidas de receber recursos governamentais para o financiamento dos seus

empreendimentos. A segunda lista suja, com mais 49 nomes, divulgada em 26 de julho de 2004, veio fortalecer a posição do Governo brasileiro no combate aos criminosos que se utilizam de mão-de-obra escrava. Em janeiro de 2005, foi divulgada a terceira lista suja, contendo os nomes de 65 infratores.

Diante de tamanha mudança de postura e de uma ação mais comprometida e articulada, as inúmeras prisões começam a acontecer. Foram decretadas mais prisões temporárias em 2003 que em todos os outros anos juntos – 36 prisões decretadas, 27 cumpridas. No ano de 2003, o Brasil obteve um recorde no resgate de trabalhadores, sendo mais de 5 mil pessoas libertadas pela ação do Grupo Móvel de Fiscalização. De 1995 a 2003, foram 10.776 trabalhadores libertados. Nos anos de 2003 e 2004 foram libertados 7.169 trabalhadores.

Ainda no esforço para fortalecer a ação repressiva das instituições responsáveis pela fiscalização, a OIT doou, em 26 de julho de 2004, aproximadamente US\$ 40.000,00 em equipamentos (*notebooks*, impressoras portáteis, máquinas fotográficas e rádios de comunicação) que serão utilizados pelo Grupo Móvel. Ressalte-se que, paralelamente a esse esforço do projeto, o Governo Federal triplicou em 2004 os recursos orçamentários disponibilizados para viabilizar as ações desse grupo.

Nesse contexto, as ações punitivas impostas aos criminosos responsáveis pelo trabalho estão começando a dar frutos. Até o momento, são contabilizadas multas de aproximadamente US\$ 3.200.000, o que se traduz um avanço enorme, em comparação com o histórico de pagamento de indenizações. Além disso, diversos processos penais e trabalhistas estão em curso, sinalizando que o período de impunidade pode estar chegando ao fim.

Um dos avanços mais importantes obtidos na luta contra o trabalho escravo foi a assinatura de um compromisso público pelo qual diversas empresas do ramo siderúrgico que atuam na região de Carajás, no Pará, se comprometem a não mais comprar carvão vegetal de empresas que comprovadamente utilizam mão-de-obra escrava. Tal compromisso, tendo como

testemunhas a OIT, o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, foi assinado no dia 13 de agosto de 2004. O acordo foi intermediado pelo Instituto Ethos, parceiro permanente da OIT em sua missão no Brasil.

Essa é a primeira etapa do envolvimento do setor privado, perseguida pela OIT e pelo Instituto Ethos, para que a responsabilidade social das empresas fale mais alto diante desses crimes contra os direitos humanos.

Por esse motivo, a OIT observou atentamente todo o esforço despendido pela CONATRAE para a aprovação, ainda no primeiro semestre de 2004,

da Proposta de Emenda Constitucional que prevê a expropriação de terras de proprietários que reconhecidamente utilizem mão-de-obra escrava. Apesar de todos os esforços das instituições que compõem a referida comissão, a proposta ainda enfrenta forte resistência na Câmara dos Deputados daqueles que de alguma forma defendem a impunidade como forma de manter a escravidão no País.

O envolvimento dos parceiros e a resposta da sociedade às notícias sobre trabalho escravo mostram, porém, que estamos no caminho certo e que muito daquilo que precisava ser feito tem sido tratado com a responsabilidade e indignação que o assunto merece.■

PEDRO AMÉRICO FURTADO DE OLIVEIRA

Coordenador Nacional do Programa Instituto Paulista de Educação Continuada (IPEC) no Brasil

Após uma exposição sobre a situação do trabalho infantil no Brasil, fui surpreendido com o comentário de um colega de um país vizinho de que o Brasil está em outro planeta.

Tratava-se, na verdade, de um encontro regional de intercâmbio de experiências exitosas no combate ao trabalho infantil, em que representantes de todos os países nos quais a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolvia atividades de cooperação técnica nas Américas, foram convidados a expor a situação do país que representavam nesse tema.

Tudo indicava que seria uma reunião de trabalho rica em informações e satisfatória quanto aos resultados. Afinal, o Programa da OIT de combate ao trabalho infantil está na América Latina desde seu início em 1992 e já financiou programas de ação em quase todos os países. De fato, o evento foi excelente. Já pelo programa, o sucesso era garantido: as opções de intervenções eram várias, e os painéis e grupos de discussão aprofundariam em uma pluralidade de abordagens, ainda que o idioma prioritário da reunião fosse o espanhol. Mas lá havia anglófonos, francófonos e, claro, lusófonos.

Seguramente haveria pelo menos uma “boa prática” (como o sistema das Nações Unidas gosta de chamar as experiências exitosas aplicáveis em outras localidades) por país. Os organizadores tiveram esse cuidado e oportunizaram que os participantes se sentissem confortáveis em compartilhar com os colegas ao menos uma atividade de sucesso e de impacto de educação, de mobilização social, de controle social, com organizações de empregadores e trabalhadores e com governos. Tudo isso de fato ocorreu.

O curioso foi ter de decidir em qual dos temas o Brasil melhor se encaixaria, pois, em todos os painéis, algo interessante poderia ser compartilhado com os colegas sobre as experiências interessantes desenvolvidas em todo o País, com toda a complexidade social, pluralidade política, diversidade cultural, criatividade generalizada e compromisso que há no Brasil.

Na verdade, a OIT participou de tantos momentos importantes na história contemporânea do Brasil que ficaria difícil eleger um tema único que pudesse representar tudo aquilo que se desenvolveu desde 1992, quando o IPEC se instalou.

A Organização fomentou a constituição e atuação do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), invenção brasileira de estrutura “paraestatal” inédita no mundo, criada no final de 1994. Seu objetivo era, e continua sendo, o de propiciar uma instância aglutinadora e articuladora de agentes sociais institucionais, envolvidos com políticas e programas de promoção de medidas destinadas a prevenir e erradicar o trabalho infantil no Brasil.

As ações do Fórum Nacional permitiram a adoção de uma abordagem nova para o problema do trabalho infantil, que, desde sua existência, passou a ser visto como uma questão de desenvolvimento, o que inclui todas as considerações sobre o acesso à educação e à saúde de qualidade, sobre erradicação da pobreza, a geração de renda, dentre outros.

Emblematicamente, a OIT presenciou e atuou em momentos-chave no combate ao trabalho infantil no País. As denúncias de meninos e meninas em carvoarias no Mato Grosso do Sul, na produção de calçados em Franca (São Paulo) e Novo Hamburgo (Rio Grande do Sul) e na Região Sisaleira da Bahia foram fatos locais com repercussão nacional e internacional que se tornaram verdadeiros divisores de água no processo de elaboração de políticas públicas de enfrentamento do trabalho infantil.

No Mato Grosso do Sul, a ação da OIT, inicialmente pontual e emergencial, que previa a retirada das crianças do trabalho nas carvoarias, desdobrou-se em um processo amplo de mobilização social que permitiu o acompanhamento e a intervenção do Estado e da sociedade civil em todas as frentes relacionadas com o trabalho infantil na região.

Do mesmo modo, em Novo Hamburgo e Franca, as ações iniciais frente à situação inaceitável de milhares de crianças submetidas a longas jornadas de trabalho, em ambientes insalubres, produzindo calçados, geraram outras iniciativas de defesa dos direitos da criança e do adolescente cujos resultados ainda podem ser sentidos em ambas regiões.

A mobilização na Bahia para retirar as crianças do trabalho junto às máquinas de beneficiamento do sisal (mutilando muitas delas) não foi diferente. Ela gerou um processo muito mais amplo de desenvolvimento local sustentável. Este, além de retirar todas as crianças do trabalho e de inseri-las nas escolas em tempo integral, articulou programas de geração de emprego e renda para as famílias destas crianças, programas de saúde e de mobilização política e cultural comunitários, cujos sucessos e impactos perduram até hoje.

As centrais sindicais foram parceiras perenes e incansáveis da OIT no Brasil. Atividades de sensibilização e capacitação de trabalhadores sindicalizados até a produção de estudos de caso setoriais (sobre crianças envolvidas com a produção de calçados, na construção civil, na colheita da cana e da laranja etc.) foram fundamentais para ampliar o grau de envolvimento do movimento sindical com a questão do trabalho infantil.

O mesmo se deu com os empregadores, à medida que a atuação pioneira da Fundação ABRINQ, em parceria com a OIT, possibilitou mostrar a viabilidade de engajar esse seguimento produtivo não-somente em atividades de campanhas que visem à mudança de preconceitos culturalmente estabelecidos, ligados ao universo do trabalho infantil, mas também de desenvolver um dos mais conhecidos programas de responsabilidade social da região: Programa Empresa Amiga da Criança.

Falar sobre as ações de educação e as atividades desenvolvidas com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, CENPEC, Ministério da Educação seria igualmente estimulante, à medida que o Guia para Educadores: Combatendo o Trabalho Infantil (disponível no site da OIT) tornou-se uma verdadeira ferramenta de trabalho em nível nacional para que os profissionais da educação e a escola assumissem seu papel transformador e formador de cidadão.

Seria injusto não abordar também o papel que a mídia no Brasil teve na condução das discussões e na evolução qualitativa das matérias. As pautas afetas às crianças, nesses últimos anos, assumiram destaque, inclusive de manchetes de jornais nacionais. A atuação da Agência de Notícias dos Direitos da Infância (ANDI) foi chave para tudo isso. A Rede Jornalista Amigo da Criança bem como todos os projetos de formação de profissionais da imprensa e preparação de fontes de informação são inéditos e, hoje, sua estratégia avança pela América Latina e pelo mundo.

Diante desse elenco de experiências, restava a dúvida sobre a eleição de uma delas que fosse capaz de explicar como o fenômeno do trabalho infantil, que encontra suas raízes e características na própria história brasileira e na história latino-americana, tornou-se, em um pouco mais de uma década, um problema de interesse nacional e que colocou o Brasil no topo do *ranking* dos países que mais reduziram o número de crianças e adolescentes no trabalho no mundo, reintegrando-os ao sistema escolar e reabilitando-os em seu contexto social.

Como explicar, em apenas 20 minutos, toda essa trajetória no Brasil? Como poderia falar, por exemplo, do maior Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) do mundo sem falar do Programa de Ações Integradas (PAI). De onde se originou? Como falar sobre o PAI sem falar do Fórum Nacional? Como falar do Fórum Nacional sem falar das carvoarias do Mato Grosso do Sul? Como falar das carvoarias sem tocar no papel da imprensa? Enfim, como apresentar um projeto, programa ou atividade isolada sem todo esse contexto?

Não era tarefa fácil. Seria importante escolher um tema que possibilitasse expor os antecedentes dos movimentos sociais nos anos 70 e 80, décadas estas em que o Brasil era jovem demograficamente com crescimento da população urbana e de decréscimo da população rural. Teria de contextualizar o papel da OIT/IPEC no início dos anos 90 e mencionar as mudanças na política econômica promovidas pelo governo Collor de Mello, que extinguiu a Coordenadoria do Trabalho da Mulher e do Menor, vinculada ao Ministério do Trabalho, relegando o assunto do trabalho infantil ao completo esquecimento pelo Governo Federal. Seria fundamental associar essa decisão política ao fato de o número de trabalhadores infantis, entre 10 a 17 anos, passar de 7,6 milhões em 1989 para mais de 9 milhões em 1992.

Vinte minutos definitivamente não seriam o suficiente para mostrar esse panorama e dar uma pincelada no contexto histórico e em ações-chave, no começo da década de 90, que contribuíram para mudar o rumo da história do trabalho infantil no Brasil. A iniciativa da Associação Gaúcha dos Inspetores do Trabalho (AGITRA), posteriormente denominada Sindicato Nacional dos Agentes da Inspeção do Trabalho (SINAIT), foi fundamental ao verificar o aumento abusivo dos problemas relacionados ao trabalho infantil e denunciar em nível internacional, inclusive para a Organização Internacional do Trabalho, essa situação.

Uma análise da evolução do quadro do trabalho infantil não poderia deixar de mencionar o processo de organização da sociedade civil marcado pela defesa dos direitos das crianças e adolescentes, que emergem em todas as grandes cidades na busca de alternativas à problemática dos meninos e meninas de rua e o surgimento do Movimento Nacional dos Meninos e Meninas de Rua; das reivindicações que foram parte das mudanças incorporadas na Nova Carta Constitucional do Brasil, de 1988, que culmina com os arts. 227 e 204, fruto de emendas populares; da aprovação do Estatuto da Criança e do Adolescente, o famoso ECA, que estipulou a necessidade de formação dos Conselhos Municipais dos Direitos das Crianças e Adolescentes para viabilizar o monitoramento dos direitos das crianças;

dos Conselhos Tutelares; do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), do Ministério Público do Trabalho, do antigo GECTIPA, enfim, para falar de qualquer iniciativa pontual no Brasil que desse esse retrato, seria vital explicar o papel de cada um desses e outros atores sociais para o sistema de garantias de direito.

Seria difícil justificar a surpreendente redução da mão-de-obra infantil (meninos e meninas de 10 a 17 anos) em termos absolutos de 1992 a 2003, de 7.806.928 para 4.862.417, isto é, em quase 40%, sem contar um pouco dessa cadeia de fatores e sem apresentar as respostas que o Estado brasileiro deu aos problemas sociais. Além do Programa PETI, que está explicitamente relacionado ao combate ao trabalho infantil, há toda uma série de programas que indiretamente atingem esse público, como o Programa de Atenção Integral à Família (PAIF), Salário-Educação, Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF), Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), Programa Nacional Dinheiro Direto na Escola (PDDE), Programa Nacional de Transporte do Escolar (PNTE), Programa Nacional Biblioteca da Escola (PNBE), Fundo de Fortalecimento da Escola (FUNDESCOLA), Programa Nacional de Informática na Educação (PROINFO), Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB), Bolsa-Escola, Bolsa-Alimentação, Agente Jovem, Sentinela, Auxílio-Gás, Fome Zero, Geração de Renda, Benefício de Prestação Continuada, Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER), Plano de Qualificação Profissional (PLANFOR), Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRO-NAF), Saúde da Família, Saúde Bucal, dentre tantos outros.

De qualquer forma, decidi, portanto, concentrar minha apresentação na experiência do Fórum Nacional, que seguramente seria interessante compartilhar com os colegas de outros países à medida que se configura, definitivamente, com a instância mais interessante e inovadora que algum país no mundo havia ainda experimentado. Além do mais, o Fórum

esteve, e ainda continua, presente em todos esses momentos importantes históricos no tema no Brasil. É palco e cenários para todos e quaisquer roteiros de sucesso no combate ao trabalho infantil.

Diante dessa singularidade de tema e da falta de um espaço reservado para inserir essa categoria de experiência na programação do evento, contentei-me em ter minha apresentação classificada simplesmente como uma “experiência brasileira”, em um dos últimos painéis do evento.

Foi interessante, confortante e surpreendente ouvir os colegas antes de apresentar a experiência brasileira. Interessante, pois tive a oportunidade de verificar que o fenômeno do trabalho infantil era o mesmo na América Latina. Ainda que sua configuração pudesse ser diferente dentre os países, as raízes históricas as causas eram muito semelhantes. Foi interessante à medida que aprendi como meus colegas enfrentaram as dificuldades e como que os atores sociais em cada país reagiam ao problema. Foi interessante perceber, de maneira concreta, que os números e percentuais no Brasil são muito grandes comparados a cada um dos países irmãos.

Ouvir as experiências das nações vizinhas foi confortante à medida que, no Brasil, o ensino público é universal e efetivamente gratuito, que a saúde idem. Que existem programas de transferência de renda para as famílias, como o Bolsa-Escola, Bolsa-Alimentação, hoje todos unificados no Programa Bolsa-Família. Enfim, que existem políticas de combate à pobreza e à fome e que existe orçamento para tudo isso.

Foi surpreendente saber que isso não é comum em todos os países. Que a educação não é totalmente gratuita. Que não haja programa de combate às DST/AIDS para todos. Que não haja inspetores do trabalho suficientes para aplicar a lei. Que não haja Ministério Público do Trabalho. Que não haja o controle social para monitorar os cumprimentos dos direitos da criança e do adolescente adequado. Que não haja escolas suficientes para todos. Que ainda existam organizações que defendem o trabalho infantil publicamente.

Foi surpreendente constatar que o Brasil criou o maior programa de combate ao trabalho infantil do mundo, antes mesmo de se ter comprometido em nível internacional, por meio da ratificação das convenções da OIT no tema, de nºs 138 e 182. Foi surpreendente dar-se conta de que o Brasil quebra paradigmas e provou que, mesmo com indicadores econômicos desfavoráveis, foi possível reduzir drasticamente o número de crianças exploradas no trabalho. Isso, graças à geração sistemática de informação e estatísticas confiáveis sobre o assunto.

Além de outras descobertas no evento, compreendi por que, após a breve exposição da “experiência brasileira”, ouvi o comentário de que o Brasil estava em outro planeta. Realmente está se todas essas razões concretas e histórico-políticas do País forem consideradas como resposta da sociedade brasileira a um problema universal. Os números do Brasil são grandes e refletem o seu tamanho e importância continental. E acabam “inflacionando” os resultados positivos que os demais países vizinhos também obtiveram.

Entretanto, hoje o cenário da América Latina é outro em relação ao de quando o Programa IPEC veio para a região. Quase todos os países já ratificaram as convenções nºs 138 e 182, com exceção de quatro países dentre 25. A Comunidade Andina de Países está se consolidando, assim como o MERCOSUL. Sob essas iniciativas de integração regional, ou melhor, sub-regional, as legislações nacionais estão se harmonizando (Comissão Laboral do Mercado Comum). O fenômeno da informalidade do mundo do trabalho está sendo muito parecido na América Latina inteira. A agenda de trabalho decente avança nos países, em especial nos países do MERCOSUL.

Na verdade, o Panorama Laboral de 2004 apresenta, com mais profundidade, o quadro geral da região nos temas do mundo do trabalho, bem como analisa a situação do trabalho infantil a ser abolido na região que está na ordem de 18,5 milhões de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos. Efetivamente, essa taxa varia de país para país e oscila entre 3% no Chile e Panamá a 20% na Guatemala.

Para tanto, o Brasil pode ter um papel muito importante na promoção dos esforços nacionais contra o trabalho infantil e auxiliar e transformar a vontade política dos governos vizinhos em uma verdadeira prioridade nacional. Se combater o trabalho infantil é estar em outro planeta, é lá onde devem estar todas as nações. Mas como isso é irreal, pois sequer sei a que planeta o colega quis se referir, prefiro supor que o planeta imaginado por ele seja o sonho, esse possível e atingível como já ocorre não apenas no Brasil, mas na Argentina, Paraguai, Equador, Colômbia, Peru, e em muitas outras partes deste Planeta. ■



AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL SERÃO FORTALECIDAS COM A REFORMA SINDICAL

OSVALDO MARTINES BARGAS

Secretário de Relações do Trabalho e Coordenador-Geral do Fórum Nacional do Trabalho

○ Poder Executivo acaba de enviar ao Congresso Proposta de Emenda à Constituição (PEC nº 369/05), para dotar o País de uma ampla reforma sindical. Com a finalidade de fortalecer as relações de trabalho no Brasil, a reforma sindical entra em debate público à sombra legitimadora do Congresso Nacional e tem como objetivos principais tornar ágeis e efetivos os princípios de liberdade, de representatividade e de autonomia das entidades sindicais do País. A proposta, atende aos anseios de setores interessados em fortalecer e dinamizar a relação capital-trabalho por meio do diálogo social. Compromisso posto em prática pelo governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, ao instalar o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) para realizar a negociação tripartite e paritária das reformas sindical e trabalhista.

A Proposta de Emenda à Constituição da reforma sindical, que ora tramita na Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, prevê mudanças nos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição. À PEC foi anexada cópia do anteprojeto de lei das relações sindicais – que iniciará tramitação após aprovação da PEC – no Fórum Nacional do Trabalho, já com as propostas para regulamentar o novo texto da Constituição.

Esses projetos são resultantes da negociação inédita entre representantes de trabalhadores, governo e empregadores. De julho de 2003 a abril de

2004, sob a coordenação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foram discutidos todos os aspectos concernentes às normas jurídicas relativas à organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos do trabalho.

O debate, no entanto, ultrapassou as fronteiras das bancadas representativas no Fórum. No início da discussão, foram realizadas Conferências Estaduais do Trabalho em todos estados brasileiros. Essas conferências contaram com a participação de mais de 20 mil pessoas, entre sindicalistas, operadores do direito e agentes públicos, em ciclos de debates, oficinas, seminários e plenárias. Sob a coordenação das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), as conferências colheram subsídios para a Comissão de Sistematização do FNT.

Nesse processo de ampla consulta, o FNT realizou ainda fóruns de debates com juristas, advogados e membros de associações da área trabalhista. Também foram ouvidos magistrados do Tribunal Superior do Trabalho e membros do Ministério Público do Trabalho.

Sobre a reforma sindical, é importante dizer que ela é apenas o primeiro passo de todo o reordenamento jurídico dos institutos que regulam o trabalho no Brasil. A prioridade conferida a essa reforma advém do entendimento dos atores que participaram do processo negocial de que é necessário promover à reorganização do sistema sindical e das normas pertinentes às relações coletivas de trabalho. Motivo pelo qual um dos principais resultados da reforma será o fortalecimento da representação sindical, de trabalhadores e de empregadores, em todos os níveis e âmbitos de representação.

A proposta elaborada pelo FNT, ao contrário de pautar um modelo predefinido, considerou a realidade do sindicalismo brasileiro e as expectativas dos atores sociais, sem perder de vista que é preciso incorporar a ela o que já foi consagrado em todos os países democráticos, sobretudo, os princípios da liberdade sindical. Mas, como indica a experiência internacional, até mesmo em um contexto de ampla liberdade sindical não se pode prescindir de algum critério para identificar as entidades sindicais com um mínimo de representatividade. Com a pretensão de elevar a negociação coletiva do trabalho a um novo patamar, é indispensável identificar os atores da negociação habilitados ao exercício legítimo desse direito.

A nova organização sindical, portanto, terá como norte principal a representatividade das entidades, sejam elas patronais ou de trabalhadores. Como não poderia deixar de ser, os sindicatos de base serão a fonte legitimadora das entidades de nível superior, bem como a unidade fundamental de representação e negociação coletiva. Ao poder público, por meio do MTE, caberá a tarefa de referendar a personalidade sindical a partir de critérios objetivos estabelecidos em lei, sem qualquer poder discricionário.

Apesar da reforma ter como referencial a liberdade sindical, os atuais sindicatos registrados no MTE terão a possibilidade de manter a representação exclusiva. Esse direito, no entanto, dependerá do aval dos próprios representados, da comprovação de representatividade e da adesão a normas estatutárias que garantam os princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados. Este tipo de representação também não terá o caráter vitalício como tem hoje. Caso o sindicato não conquiste o percentual de 20% de associados da sua base de representação, ao final do período de transição de cinco anos, ou que posteriormente, tenha sua representatividade questionada e sendo comprovado que tem percentual mínimo ao exigido, perde o direito à exclusividade.

Um dos principais avanços da reforma se refere à sustentação financeira das entidades sindicais. As contribuições confederativa e assistencial, que hoje não têm teto e são cobradas indiscriminadamente, tornando-se grande peso no bolso do trabalhador, serão extintas de imediato. O imposto sindical, por sua vez, será extinto gradativamente, no período de três anos. Todas essas taxas serão substituídas pela contribuição de negociação coletiva. Essa contribuição, que terá um teto de 1% da remuneração líquida do ano anterior, estará condicionada ao exercício da negociação coletiva e à prestação de serviços por parte das entidades sindicais aos seus representados, e será definida em assembléia geral.

Uma importante alteração diz respeito ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, que já sofreu mudança na recém-aprovada Reforma do Poder Judiciário. Para valorizar a ação coletiva, a solução de conflitos de interesses será possível apenas mediante o consenso dos atores coletivos, pela via da arbitragem ou por meio de um procedimento de jurisdição voluntária do Tribunal do Trabalho. Com isso se dá um caráter mais autônomo e ágil à composição dos conflitos.

No rol das inovações, cabe mencionar a criação do Conselho Nacional do Trabalho (CNRT), concebido como um órgão tripartite e paritário voltado às questões sindicais e de relações de trabalho, em consonância com as normas da OIT. Esse conselho pretende não apenas institucionalizar a prática consagrada pelo FNT, mas possibilitar a efetiva democratização da gestão pública na área de relações de trabalho.

Por fim, vale ressaltar que o anteprojeto de lei das relações sindicais é um conjunto de 238 artigos que se entrelaçam e se completam de forma sistêmica com a pretensão de alçar as relações de trabalho a um patamar de extrema relevância para o desenvolvimento do País. Esperamos, portanto, que o Congresso Nacional saiba entender e considerar que as propostas apresentadas expressam a vontade dos principais atores do mundo do trabalho. ■

RICARDO BERZOINI

Ministro do Trabalho e Emprego

As discussões acerca de gênero e raça têm se tornado gradativamente mais parte da práxis que da agenda governamental no mundo moderno.

Em agosto de 2004, o Brasil, seguindo tal tendência, uniu-se aos demais países do Cone Sul ao instituir, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e de Raça no Trabalho.

No Brasil, dadas suas especificidades, a Comissão constitui importante instrumento para discutir e sugerir políticas públicas de igualdade de oportunidades e tratamento e de combate a todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação, com prioridade nas questões de gênero, raça e etnia, incentivando sua incorporação à programação, execução, supervisão e

avaliação das atividades levadas a cabo pelo MTE e incentivando as iniciativas parlamentares sobre esses temas.

Esses propósitos se completarão com o apoio às iniciativas adotadas pelas entidades da sociedade civil e com a difusão da legislação trabalhista na matéria.

A criação dessa Comissão Tripartite se insere nas iniciativas do Governo, que tem como marco a criação das Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres e de Promoção de Políticas da Igualdade Racial.

Trata-se, por evidente, de um objetivo cuja realização impôs a definição de ações exeqüíveis a longo, médio e curto prazos, além do reconhecimento das demandas mais imediatas, bem como das áreas de atuação prioritária.■

INTRODUÇÃO

HISTÓRICO

Entre os anos de 1995 e 1998, os países do Cone Sul instauraram Comissões Tripartites de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Emprego, com os seguintes objetivos:

1. Promover política pública de igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres.
2. Incorporar as questões de gênero na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a cabo pelos Ministérios do Trabalho da Região.
3. Incentivar e apoiar as iniciativas adotadas pelas entidades da sociedade civil.
4. Oferecer assessoria técnica a iniciativas parlamentares sobre o tema.
5. Implementar formas de difundir a legislação laboral.

Essas Comissões, que estão implantadas no Brasil e em todos os países do Cone Sul, atualmente são reconhecidas com um espaço legítimo pelos diversos parceiros (governo, organizações sindicais e entidades empresariais) e, em alguns casos, constituem a única instância de diálogo tripartite.¹

Entre os dias 29 e 31 de outubro de 2002, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promoveu, na cidade de Buenos Aires, Argentina, Oficina Técnica para avaliar as atividades realizadas pelas Comissões Tripartites da Argentina, Uruguai, Paraguai e Chile.

A Coordenação do Programa Brasil, Gênero e Raça² foi convidada a participar dessa oficina com

o objetivo de expor as experiências efetivadas em nosso País pelos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão, na qual foram discutidos os seguintes temas:

1. Revisão de objetivos e estratégias para identificar potenciais áreas de trabalho.
2. Elaboração de programas de ações para o biênio 2003-2004.
3. Exposição das atividades conduzidas pela OIT, referentes à preparação do Informe Global sobre a Eliminação da Discriminação no Trabalho.
4. Exame de políticas e estratégias de combate à desigualdade de gênero no mercado de trabalho.
5. Divulgação de outras experiências no campo do combate à discriminação no emprego nos países do Cone Sul.

A representação brasileira, composta por servidores do Ministério do Trabalho e Emprego, do extinto Conselho Nacional da Mulher e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), decidiu, por consenso, recomendar ao Governo Federal que instalasse a Comissão Tripartite, a exemplo das comissões existentes nos demais países do Cone Sul.

Sugeriu, ainda, que fossem previstas Subcomissões Tripartites, criadas no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), sob a coordenação dos Núcleos de Combate à Discriminação, porque a dimensão continental do Brasil pode ensejar necessidade de ações regionalizadas.

Embora fosse o Brasil o único país naquela Oficina que não havia instalado a Comissão, os participantes reconheceram já haver, em nosso País, uma articulação de ações pertinentes ao fomento do diálogo social.

No decorrer das reuniões, foi ressaltada a importância do Programa Brasil, Gênero e Raça na condução da política pública de não-discriminação, no cumprimento dos princípios das Convenções nºs 100 e 111 da OIT.

¹ ABRAMO, Lais. *La experiencia de las Comisiones Tripartitas para la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación en los países del MERCOSUR y Chile*. Paper apresentado ao Grupo de Trabalho "Social Dialogue in practice", no Seminário "Global Dialogue: Future works, labour, sustainable and social responsibility", realizado em Hannover, Alemanha, de 3 a 5 de outubro de 2000.

² Programa de combate à discriminação do MTE.

Finalmente, os representantes do Brasil propuseram as seguintes ações, a serem executadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego em cooperação com a OIT, com o objetivo de incrementar a perspectiva de gênero na proteção das relações de trabalho:

1. estruturar um sistema de informações com indicadores de gênero.
2. elaborar um informe global, no âmbito do Brasil, sobre as ações de combate à discriminação e para promoção da igualdade de oportunidades no emprego.
3. incrementar em todas as ações do Ministério do Trabalho e Emprego a perspectiva de gênero.

Com a finalidade de sensibilizar e divulgar essas medidas, serão realizados seminários com a participação dos atores sociais.³

GRUPO DE TRABALHO PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO E NA OCUPAÇÃO (GTEDEO)

Enquanto nos demais países do Cone Sul eram implementadas as Comissões Tripartites de Gênero, no Brasil foi instituído, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o GTEDEO (Decreto de 20 de março de 1996), com o objetivo de definir um programa de ações que visem ao combate à discriminação no emprego e na ocupação; propor estratégias de implementação de ações de combate à discriminação no emprego e na ocupação; sugerir entidades ou órgão para a execução das diferentes ações programadas; e propor atos normativos que se fizerem necessários à implantação das ações programadas.

Com essa atitude, o Governo brasileiro procurava responder denúncia formulada pela representação dos trabalhadores junto à Comissão de Especialistas na aplicação de normas da OIT acerca de descumprimentos da Convenção nº 111, tendo com pano de fundo estudo de caso e dados a respeito das desigualdades no mercado de trabalho. Movimento que

se iniciara em junho de 1995, com o reconhecimento formal da existência de problemas de discriminação, principalmente de gênero e raça, no emprego e nas relações de trabalho no País.

Nesse mesmo período, e como parte desse processo, como assinala Abramo (2000), se inicia no País importante programa de cooperação técnica entre a OIT e o Ministério do Trabalho e Emprego, que tinha como objetivo melhorar as condições de cumprimento e observância dos princípios e diretrizes da Convenção nº 111. Esse programa, conhecido como Brasil, Gênero e Raça, vem realizando uma série de atividades e obtendo resultados significativos, dentre os quais a implementação de Núcleos de Combate à Discriminação (em seus diversos aspectos: gênero, raça, portadores de deficiências e pessoas com HIV/AIDS), organizados nas DRTs do País, que desenvolvem suas atividades em parceria com organizações empresarias, de trabalhadores e da sociedade civil.⁴

Entretanto, o GTEDEO nunca teve funcionamento regular, como reconheceu um relatório da equipe de transição governamental acerca de políticas públicas para as mulheres. Seria difícil encontrar o porquê da debilidade do GTEDEO, mas certamente transparecia uma certa falta de vontade política. O Grupo de Trabalho se anulava em suas próprias indefinições, sobretudo pelo caráter interministerial, sem um trabalho prévio de convencimento. Some-se a isso a criação do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), pelo Ministério da Justiça, destacando de forma mais ampla os mesmos objetivos (Decreto nº 1.904, de maio de 1996 de combate à discriminação).⁵

COMPROMISSO DO GOVERNO FEDERAL

O Ministério do Trabalho e Emprego, empenhado em promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, realizou, em 16 de janeiro de 2004, reunião com a participação de representantes das centrais sindicais, das entidades patronais, da OIT, da Secretaria Especial

³ Essas ações já estão sendo executadas pelo MTE.

⁴ ABRAMO, Lais. *op. cit.*

⁵ OIT. *Pesquisa sobre os Núcleos de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação*. 2003.

de Política para as Mulheres e do MTE com o objetivo de discutir a criação e a instalação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades de Gênero no Trabalho e Emprego.

Assim, o MTE assumiu o compromisso de impulsionar ações e apoios estratégicos com o escopo de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, iniciativa que se coaduna com suas prioridades.

Esse compromisso se insere nas iniciativas do atual Governo, que tem como marco a criação das Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres (SPM) e de Políticas de Promoção da Igualdade (SEPPIR).

Criada em janeiro de 2003, a SPM é responsável pela articulação de políticas com outros ministérios com a finalidade de reduzir as desigualdades e as discriminações, por meio da inserção do enfoque de gênero nas políticas públicas, atendendo, dessa forma, a uma antiga reivindicação dos movimentos de mulheres de todo o País.

Atualmente, a SPM desenvolve programas, dentre os quais, destaca-se um orientado para a autonomia e o empoderamento das mulheres rurais e urbanas, por meio da capacitação para o trabalho e a geração de renda, com ênfase nas formas associativas de produção, inclusive algumas com base nos princípios da economia solidária.

Deve-se destacar, ainda, a prioridade ao acesso a instrumentos de apoio ao empreendedorismo, como o microcrédito e outras formas de financiamento das iniciativas propostas.

Em 21 de março de 2003, Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, foi criada a Seppir, órgão da Administração Pública Federal responsável pelo estabelecimento de iniciativas contra as desigualdades raciais no País, por meio da Política Nacional de Igualdade Racial, medida que reconheceu as lutas históricas do Movimento Social Negro.

Cabe-lhe, portanto, a coordenação de políticas de ações afirmativas, as quais têm como objeto a proteção dos direitos de indivíduos, grupos raciais e étnicos, com ênfase na população negra, que são

afetados por discriminações e demais formas de intolerância.

A SEPPIR tem como referência política o Programa Brasil sem Racismo, que abrange a implementação de políticas públicas nas áreas de trabalho, emprego e renda, cultura, comunicação, educação, saúde, terras de quilombos, mulheres negras, juventude, segurança e relações internacionais. Portanto, a Secretaria tem um compromisso efetivo com a construção de uma política pública destinada aos interesses reais da população negra e de outros segmentos étnicos discriminados, visando ao fortalecimento das políticas no âmbito das relações internacionais.

Deve-se ressaltar ainda a Cooperação Técnica⁶ entre o Governo brasileiro e a OIT para implementação do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Raça, a Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego (GRPE), o qual tem por objetivo facilitar a integração do enfoque de gênero nas estratégias de combate à pobreza e nas políticas e programas de geração de emprego e renda, por meio do fortalecimento das capacidades institucionais dos governos, das organizações sindicais e empresariais e das organizações sociais, tendo como foco a capacitação de gestores que formulam e executam políticas públicas nas temáticas de gênero, raça, pobreza e emprego.

A implementação do Programa no MTE tem como objetivo facilitar a integração do enfoque de gênero e raça nas suas políticas e programas, especialmente, em relação à igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação.

Em 20 de agosto de 2004, o Presidente da República instituiu, por meio de decreto, a Comissão Tripartite para a Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Trabalho, iniciativa que representa compromisso assumido pelo MTE de impulsionar ações e apoiar estratégias com o escopo de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, vez que a parti-

⁶ O Termo de Cooperação foi assinado em 13 de outubro de 2003 ao final da realização do Fórum GRPE, em Brasília.

cipação não ocorre de forma igualitária para todos, em especial para mulheres e negros, que ainda são preteridos tanto no acesso como em relação a melhores patamares de remuneração.

Antes da instalação da Comissão Tripartite foi constituído Grupo Interno de Trabalho, que contou com a participação de representantes de todas as secretarias e do Gabinete do Ministro, com objetivo de elaborar termo de referência e identificar as ações e programas que possuem recorte de gênero e raça.

A Comissão tem como objetivo discutir e apresentar propostas para políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e raça, no emprego e na ocupação; incentivar a incorporação das questões de gênero, raça e etnia na programação, execução, supervisão e avaliação das atividades levadas a efeito pelo Ministério do Trabalho e Emprego; apoiar, incentivar e subsidiar iniciativas parlamentares sobre o tema; apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil, e promover a difusão da legislação pertinente.

SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Nas últimas décadas, dentre as profundas transformações por que passou o mercado de trabalho no Brasil, destaca-se o aumento da participação da mão-de-obra feminina que, apesar de avanços e retrocessos, não representou uma verdadeira ruptura com os processos e estruturas que geram as desigualdades de gênero.⁷

Conforme ressalta Cappellin (2005),⁸ a presença das mulheres brasileiras no mercado de trabalho

se dá por condições de emprego, de trabalho, de profissionalização extremamente heterogênea que demanda um redesenho das pautas para a promoção de igualdade de oportunidades que intervenham com apropriados mecanismos para fortalecer a contratação, a permanência, o respeito, a promoção, a valorização das contribuições das atividades profissionais das mulheres brasileiras.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, conforme documento divulgado pela OIT,⁹ é de 55% que, apesar de superior à média da América Latina, de 45%, é ainda inferior aos níveis de muitos países desenvolvidos.

Ainda que essa participação venha crescendo significativamente nas últimas três décadas, é ainda quase 30 pontos percentuais inferior à taxa de participação masculina (82%). Esses dados refletem a dificuldade que um contingente considerável de mulheres, especialmente as mais pobres e com menor escolaridade, têm de enfrentar para inserir-se no mercado de trabalho.¹⁰

A taxa de participação das mulheres mais pobres e menos escolarizadas é muito inferior à das mulheres com mais escolaridade – 42% contra 82% –, reforçando a convicção sobre a importância da educação. O nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens. Essa diferença se repete no interior de cada grupo racial: mulheres brancas são mais escolarizadas que homens brancos e mulheres negras são mais escolarizadas que homens negros. Apesar disso, a taxa de desemprego de mulheres é superior à de homens, tendo se elevado entre 1992 e 2001 de 7,8% para 11,7%. Os homens passam de 5,2% para 7,4%. Em especial desvantagem estão as mulheres negras, com taxas de desemprego de 13,8% em 2001.¹¹

⁷ ABRAMO, Lais. Relações de Gênero e a situação das mulheres no mercado de trabalho. In *Diversidade – Avanço conceitual para a educação profissional e o trabalho*. Brasília: OIT, 2002, p. 45.

⁸ CAPPELLIN, Paola. Ações para igualdade entre homens e mulheres: interpelando os atores sociais do mundo do Trabalho. In *Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres*. São Paulo: CUT, CGT e FS, 2003, p. 13 e 14.

⁹ ABRAMO, Lais. *Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro*. Paper apresentado ao Fórum Internacional de Erradicação da Pobreza, Geração de Emprego e Igualdade de Gênero e Raça, Brasília, 13 a 15 de outubro de 2003.

¹⁰ *Op. cit.* p. 3.

¹¹ MTE. *Núcleos de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho*. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2003, p. 23-24.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) de 1999, a ocupação das trabalhadoras negras está concentrada em setores com menores remunerações e pouca possibilidade de ascensão funcional, como o emprego doméstico.

Tanto nas regiões mais pobres como no conjunto do país, as mulheres pardas e negras vivem as piores condições de emprego, marcadas sempre por uma grande instabilidade, padecendo de um alto índice de subemprego, ocupando os níveis mais baixos da escala ocupacional e obtendo um salário médio inferior aos dos homens.¹²

SITUAÇÃO DOS NEGROS NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

O Brasil, como Estado Democrático de Direito, deve garantir a todos trabalho decente que, conforme os ditames da OIT, pressupõe relações de trabalho democráticas; autonomia e liberdade das organizações sindicais; respeito aos direitos sociais; combate a todas as formas de discriminação, ao trabalho degradante ou infantil, aos acidentes e doenças do trabalho; e o estabelecimento de ativas políticas públicas como: programas de geração de emprego e renda, economia solidária, qualificação profissional e intermediação de mão-de-obra.

No entanto, não é possível falar em trabalho decente com a vigente exclusão dos afro-descendentes. Tal exclusão ocorre em um contexto histórico, processo de abolição da escravidão e formação econômica moderna, em que a estrutura de classes da sociedade nacional está se constituindo e como consequência temos o posicionamento desfavorável dos negros, devido à forma de inserção desigual nesta estrutura de classes, no que se refere à renda, à escolaridade e à ocupação.

Segundo dados do IPEA, os negros compõem cerca da metade da população brasileira, parte integrante da camada mais pobre da população. A renda dos 10% mais pobres entre os brancos é

superior à renda média dos 10% mais pobres entre os negros, e esta diferença em favor dos brancos se repete até alcançarmos os indivíduos mais ricos das duas populações. Por exemplo, a proporção de brancos envolvidos na indústria de transformação era de 12,8% em 1999, enquanto entre os negros essa proporção era somente de 9%. O conjunto de brancos ocupados na indústria de transformação e nos serviços modernos, por sua vez, era de 14,7% e de 9,8% para a população negra. Apesar da evolução entre 1992 e 1999 manter a mesma tendência para os universos analisados, a piora relativa é mais intensa entre os negros, em particular no que diz respeito ao grau de industrialização.

Contudo, os negros têm maior dificuldade para compatibilizar estudo e trabalho; convivem mais intensamente com o desemprego; ocupam os postos de trabalho mais precários ou vulneráveis; têm maior instabilidade no emprego; apresentam níveis de instrução inferiores aos dos trabalhadores não-negros e auferem remuneração significativamente inferior.¹³

Essa forma diferenciada e menos favorável de tratamento, inclusive no mundo do trabalho, com a interferência de critérios subjetivos no acesso e ascensão a postos de trabalho dirigidos a homens e mulheres negros constitui discriminação, uma vez que anula ou altera a igualdade de oportunidades.

Dentre os critérios utilizados para impedir o acesso ao mercado de trabalho, está a chamada “boa aparência”, que traz subjacente a mensagem de não-aceitação de negros, e também outros critérios que, apesar de não se aplicarem exclusivamente aos negros, têm neles suas maiores vítimas: a questão de gênero – dirigida principalmente às mulheres e aos homossexuais negros –, idade e os cadastros de proteção ao crédito.

MARCO LEGAL

A luta pela igualdade de direitos que, sem dúvida, intensificou-se a partir da promulgação da Declara-

¹² FLACSO. *A convidada de pedra: mulheres e políticas públicas de trabalho e renda*. Abaré: 2003, p. 56.

¹³ MTE. *Op. cit.* p. 34.

ção dos Direitos da Pessoa Humana, não ocorreu de modo igualitário para homens e mulheres, apesar do reconhecimento dessa declaração de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos (art. 1º) e de que não deve haver distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação (art. 2º).

Os constituintes de 1988 não ficaram alheios à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, pois a Constituição Cidadã contém várias normas em que esse princípio está presente.

As normas constitucionais refletem os compromissos assumidos pelo Brasil na esfera internacional em que se destacam as Convenções nºs 100, da OIT, ratificada em 1957, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada em 1968, e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher da ONU, ratificada em 1984.

NORMAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS

Na Constituição esse direito está presente de forma clara no capítulo relativo aos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, art. 5º, quando proclama a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações.

No capítulo que trata dos Direitos Individuais dos Trabalhadores Urbanos e Rurais, art. 7º, consta a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa que, caso ocorra, poderá ensejar indenização compensatória.

Essa norma está regulamentada transitoriamente¹⁴ pelo art. 10, inciso II, do ADCT, que concede estabilidade à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Integra esse rol de direitos a garantia de licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário,

com a duração de 120 dias, e a licença-paternidade que, atualmente, é de cinco dias, até que lei venha a disciplinar esse dispositivo.¹⁵

Consta ainda a proteção do mercado de trabalho da mulher, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.¹⁶

Esses direitos estão regulados pelo capítulo III do Título da CLT, com destaque para o art. 373-A, que veda, dentre outras, a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; promover a recusa de emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; e impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

A Lei nº 9.029/95, por sua vez, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A prática desses atos discriminatórios pode ensejar a comissão de multa administrativa equivalente a 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevada em 50% em caso de reincidência; e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

CONVENÇÕES

Convenções da OIT

A Convenção nº 100 da OIT, editada em 1953,

¹⁴ O inciso I do art. 7º prevê a promulgação de lei complementar para regular a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

¹⁵ Incisos XVIII e XIX do artigo 7º da Constituição Federal.

¹⁶ Incisos XX e XXX do artigo 7º da Constituição Federal.

e ratificada pelo Brasil em 1957, prevê que os parâmetros de remuneração devem ser estabelecidos sem levar em conta o sexo do trabalhador. Além disso, exige-se que o trabalho de homens e mulheres seja remunerado por trabalho de igual valor, e não simplesmente pelo mesmo trabalho ou um trabalho similar. A aplicação desse princípio pressupõe comparar os trabalhos entre si com vistas a determinar seu valor relativo. Dado que homens e mulheres costumam trabalhar em diferentes ocupações, é importante que existam sistemas que permitam auferir de forma objetiva o valor relativo das atividades que diferem em sua natureza e nas qualificações requeridas.¹⁷

A Convenção nº 111 da OIT, editada em 1958 e ratificada pelo Brasil em 1968, sobre a discriminação no emprego e na ocupação, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos, inclusive sexo, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Os Estados devem formular e pôr em prática uma política nacional de igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na ocupação com o objetivo de erradicar a discriminação. Essa política deve abranger tanto o setor público como o privado, assim como a orientação e a formação profissional, e os serviços de colocação de mão-de-obra que estejam a cargo das autoridades nacionais. Os Estados devem procurar obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores na formulação e na aplicação dessa política. Por seu turno, essas organizações devem promover uma política no lugar de trabalho e dentro de suas próprias organizações.

Os Estados, respeitadas suas peculiaridades, devem decidir que medidas serão adotadas para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento. A lei, os acordos e as convenções coletivos são instrumentos fundamentais. As atividades educativas constituem outro meio importante que pode fomentar o cumprimento dessa política.¹⁸

Essas convenções integram a Declaração da OIT

¹⁷ OIT. *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT, 2003, p. 53.

¹⁸ *Op. cit.* p. 17.

sobre os Princípios e Direitos Fundamentais sobre o Trabalho,¹⁹ a qual todos os Estados-Membros estão obrigados a respeitar, promover e pôr em prática, mesmo quando não tenham ratificado todas as convenções.

Convenção da ONU

Em 1984, entrou em vigor no Brasil a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1979, que afirma terem as mulheres, independentemente de seu estado civil, os mesmos direitos dos homens de fazer coisas ou receber benefícios, em todos os tipos de serviços ou atividades.²⁰

Seu art. 11 trata de trabalho e emprego e traz duas listas de orientações para o governo acabar com a discriminação que as mulheres sofrem em relação às oportunidades de trabalho. A primeira lista trata das questões de trabalho das mulheres em geral e a segunda, das condições de emprego das grávidas e mães.²¹

AÇÕES E PROGRAMAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

PROGRAMA BRASIL, GÊNERO E RAÇA

O Ministério do Trabalho e Emprego, como órgão da Administração Pública Federal responsável pela regulamentação e pela fiscalização das relações de emprego e na profissão, com o intuito de combater esse e vários outros tipos de discriminações, iniciou, em 1997, o Programa Brasil, Gênero e Raça – Implementação das Convenções nºs 100 e 111 da OIT, que têm como escopo implementar as diretrizes e princípios dessas convenções.

¹⁹ Integram também essa Declaração as Convenções 87 e 98, que tratam da liberdade sindical e negociação coletiva; 29 e 105, que tratam da proibição do trabalho análogo ao de escravo; 138 e 182, que tratam da eliminação do trabalho infantil.

²⁰ AGENDE. *Direitos humanos das mulheres: em outras palavras*. Brasília: AGENDE, 2003, p. 23.

²¹ *Ob. cit.* p.39.

Nesse sentido são inaceitáveis quaisquer práticas discriminatórias no acesso e na relação de emprego ou na profissão, de forma que não seja aceita exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, conforme proclama a Convenções nºs 100 e 111 da OIT, e outras como idade, orientação sexual, estado de saúde, deficiência, cidadania, obesidade, dentre outras, uma vez que dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil está a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da Constituição Federal de 1988).

O Programa está presente em todas as 27 Unidades da Federação nas Delegacias e Subdelegacias Regionais do Trabalho, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, que hoje totalizam 76 unidades, os quais atuam por meio das seguintes ações:

1. **Ações Educativas e Preventivas** – Realização de palestras, seminários, oficinas e grupos de trabalho, enfocando os princípios e as diretrizes das Convenções nºs 100 e 111 da OIT e de outras convenções correlatas, em universidades, escolas, empresas, organizações governamentais e não-governamentais representações sindicais, etc.
2. **Mediação de Conflitos Individuais e Coletivos** – Recebimento de denúncias de toda e qualquer prática discriminatória no acesso e nas relações de trabalho. Tais denúncias, em sua maioria, são resolvidas pelos Núcleos de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade das Delegacias Regionais do Trabalho por meio de reuniões conciliatórias entre as partes envolvidas.
3. **Ações Afirmativas** – Inserção das pessoas portadoras de deficiência de acordo com as normas do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e do art. 36, *caput*, do Decreto nº 3.298/99, por meio da fiscalização nas empresas obrigadas ao cumprimento

da reserva legal. Seu objetivo é a proteção das pessoas portadoras de deficiência como forma de conferir-lhes igualdade de tratamento nas relações de emprego.

4. **Parcerias** – Os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão atuam com as mais diversas entidades e associações que representam segmentos da população que são alvo de exclusão, tais como mulheres, negros, portadores de HIV, idosos, índios, portadores de deficiência, homossexuais, etc., e, também, com organizações governamentais – Ministério Público, Defensoria, conselhos estaduais e municipais, secretarias estaduais e municipais, sistemas públicos de emprego, INSS, etc.
5. **Apoio às Ações Desenvolvidas por Terceiros** – Os núcleos buscam sempre apoiar, incentivar e fomentar outras iniciativas que visem à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento.

É importante ressaltar que o desenvolvimento dessas atividades demonstra a viabilidade de ampliar o debate e concretizar ações de combate à discriminação na perspectiva de uma mudança de atitude da sociedade, favorecendo a efetiva aplicação do princípio constitucional da igualdade, como garantia ao pleno exercício da cidadania.

Os tipos mais freqüentes de discriminação contra trabalhadores ocorrem em relação ao estado de gravidez, à raça, especialmente às mulheres negras, ao assédio sexual, aos portadores do HIV e aos portadores de deficiência ou reabilitados. Estes tipos de discriminação, assim como outros, resultam em demissão arbitrária e ilegal ou na criação de ambiente hostil no local de trabalho, como forma de forçar pedidos de demissão.

A seguir, apresentam-se essas ocorrências, com a indicação da correspondente atuação dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão:

1. Mulheres Grávidas

Muitas mulheres, após a confirmação da gravidez, são imediatamente despedidas ou submetidas à prática de tratamentos desumanos e discriminatórios por parte dos empregadores que colocam em risco a saúde da mulher trabalhadora.

Nesses casos, os Núcleos, por meio de negociação entre a trabalhadora e o empregador, têm conseguido reverter a demissão ou a eliminação da situação discriminatória.

2. Trabalhadores Portadores do Vírus HIV

A falta de informação dos dirigentes das empresas e dos próprios colegas de trabalho é um dos principais fatores que levam à discriminação dos portadores de doenças infecto-contagiosas, especialmente por HIV/AIDS.

As denúncias que chegam aos Núcleos têm, quase sempre, como causa a demissão sumária devido à descoberta pelos empregadores da sorologia positiva dos trabalhadores, seja espontaneamente, seja por meio de exames ilegais, o que configura prática criminosa, expondo-as ao preconceito de seus colegas.

3. Trabalhadores Negros

A discriminação em geral contra as mulheres e os negros, aliada, na maioria dos casos, à dificuldade de acesso à educação, reserva às mulheres negras as menores remunerações, aquém daquelas pagas aos homens e mulheres brancos e, mesmo, aos homens negros, restando-lhes as funções de mais baixa qualificação.

Os Núcleos vêm desenvolvendo, nas várias Unidades da Federação, atividades em colaboração com as entidades de defesa de direitos das mulheres, para reverter essa situação com a contratação de trabalhadores, especialmente as mulheres negras.

4. Assédio Sexual

A ameaça de demissão sumária é a arma utilizada por muitos empregadores, como forma

de forçar trabalhadores a aceitarem o assédio sexual. As denúncias que chegam aos Núcleos comprovam que as mulheres são vítimas de assédio sexual em seu ambiente de trabalho, principalmente as que exercem trabalhos domésticos. Essa prática, entretanto, ocorre em todos os ramos das atividades laborais, sem poupar mesmo as mulheres que exercem atividades de maior qualificação.

Os Núcleos vêm desenvolvendo um trabalho em parceria com os Sindicatos das Empregadas Domésticas, para combater essa prática.

5. Portadores de Deficiência

A maior discriminação que enfrentam os portadores de deficiência ou reabilitados é o acesso ao trabalho, uma vez que as empresas, e a sociedade como todo, vêem as pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas como incapazes de exercerem uma atividade laboral, ao que se alia, obviamente, a discriminação em geral contra as mulheres.

Os Núcleos, por meio de mesas de entendimento e com a parceria dos Sistemas Nacionais de Emprego (Sines) e do setor de reabilitação do INSS, vêm cumprindo a norma do art. 93 da Lei nº 8.213/91, que exige a contratação, pelas empresas com mais de 100 empregados, de 2% a 5% por cento de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas. As mulheres portadoras de deficiência ou reabilitadas representam quase 50% desse contingente.

6. Assédio Moral

Para manter seus empregos ou conseguir horas extras, muitos trabalhadores, dos quais o maior contingente é constituído por mulheres, são obrigados a receber ameaças, insultos e suportarem atos de sabotagem por parte de seus superiores.

Na maioria das vezes, esses atos provocam um agravamento em seu estado de saúde, o que leva alguns trabalhadores a pedir demissão.

Entretanto, dada a dificuldade em provar essas situações, o que constitui uma causa impeditiva

para registrar uma denúncia, os núcleos atuam de forma preventiva, promovendo ações de conscientização e sensibilização junto aos dirigentes das empresas para empreender ações com o objetivo de diminuir os casos de assédio moral.

7. Orientação Sexual

A orientação sexual impede que muitos trabalhadores e trabalhadoras tenham acesso a um posto de trabalho e sejam despedidos por motivos não-justificáveis, o que pode afetar sua auto-estima, levando-os à marginalização.

Os Núcleos vêm atuando no combate dessa forma de discriminação, especialmente no que se refere aos critérios de seleção que impedem o acesso de trabalhadores e trabalhadoras qualificadas somente com base na sua orientação sexual.

8. Listas de Exclusão

Muitas denúncias que chegam aos núcleos estão relacionadas com situações conhecidas como listas de exclusão, preconceitosamente chamadas de listas negras, as quais incluem os trabalhadores que ajuízam reclamações trabalhistas, aqueles que estão incluídos no cadastro de devedores do SERASA e os trabalhadores de uma empresa de determinados setores da economia, como as de transportes urbanos, que após serem demitidos não conseguem ser contratados por outra empresa do mesmo setor.

As mulheres são as maiores vítimas desse tipo de prática discriminatória, pois, além da pequena participação da mão-de-obra feminina nessas atividades, as mulheres são sempre as primeiras a serem demitidas e as últimas a serem contratadas.

As empresas que não contratam trabalhadores que estão incluídos nessas listas devem comprovar aos núcleos que eles não atendem às qualificações exigidas para o cargo.

9. Idade

A idade é utilizada para impedir o acesso a postos de trabalho. Esta prática é muito comum em todas as regiões do País, inclusive com anúncios de postos de trabalho nos classificados dos jornais. Esse tipo de discriminação atinge especialmente as mulheres negras, sob a alegação de boa aparência.

A legislação nacional proíbe essa prática discriminatória que pode ser punida com o pagamento de multa administrativa equivalente a 10 vezes o valor do maior salário pago pela empresa.

Os núcleos atuam com o objetivo de impedir essa prática. Os jornais, por meio de Termos de Compromisso, comprometem-se a não publicar anúncios de postos de trabalhos que tenham como exigência o limite de idade.

10. Outras Práticas Discriminatórias

Outros tipos de denúncias sobre práticas discriminatórias que são recebidas e combatidas pelos Núcleos se referem à obesidade, à religião, dentre outras. Muitos trabalhadores e trabalhadoras são vítimas de discriminações em razão da obesidade, com base em critérios que não têm qualquer motivação racional. Essa forma de discriminação tem dentre suas maiores vítimas as mulheres que procuram postos de trabalho que lidam com o atendimento ao público; a discriminação por religião retira dos trabalhadores um dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição brasileira – a liberdade de consciência e de credo.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SIT)

Tendo como atribuição precípua fiscalizar o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) estabeleceu como diretriz para o ano de 2004 a fiscalização no meio rural, o combate ao trabalho infantil e a erradicação do trabalho escravo.

No que concerne ao combate ao trabalho infantil que, segundo dados da PNAD de 1999, atinge cerca de 3,9 milhões de crianças e adolescentes com idade de 5 a 15 anos, vem empreendendo ações, por meio do Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalho do Adolescente, as quais têm como principal meta proporcionar-lhes todos os direitos inerentes a sua condição de jovens, antes de ingressarem no mercado de trabalho.

Essas medidas no entanto, não se restringem às ações de fiscalização, uma vez que atua em colegiados²² com fim específico de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, os quais enfocam o trabalho infantil a partir das disparidades de gênero e étnico-raciais.

O combate ao trabalho escravo, que de acordo com estimativa da Comissão Pastoral da Terra (CPT) atinge pelo menos 25 mil trabalhadores – homens adultos na faixa de 20 a 35 anos de idade e, eventualmente, mulheres –, é realizado pelo Grupo Móvel formado por auditores-fiscais do Trabalho de todo o País, que tem atuação em âmbito nacional.

Dessa forma, empreendem ações para a apuração de denúncias sobre a existência de trabalho escravo. Se constatadas, seus responsáveis são obrigados a pagar aos trabalhadores as verbas devidas e promover a libertação reencaminhando-os aos seus locais de origem. Em seguida, encaminha-se relatório fiscal ao Ministério Público do Trabalho e à Procuradoria da República, para as providências no âmbito de suas competências, que podem resultar em condenações em ação civil pública e ação criminal.

Destaque-se também a ação da fiscalização, nos meios urbano e rural, na observância do cumprimento das normas de proteção às mulheres trabalhadoras, à maternidade, bem como às regras da equiparação salarial, independentemente de sexo ou raça.

²² Exemplos dessa postura são o FNPETI, Comissão Especial do Trabalho Infantil Doméstico (CETID), CONAETI, CONANDA, assim como os subgrupos temáticos de cada um deles.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO (SRT)

Ações da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego:

- orientação aos analistas de cláusulas – convenções e acordos coletivos – das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), quanto aos procedimentos para observação e análise das transgressões em relação a gênero e raça;
- identificação das cláusulas que contenham abusos, ilegalidades, ou que sejam atentatórias aos direitos iguais no emprego e profissão;
- encaminhamento das cláusulas abusivas, ilegais ou atentatórias para providências no Ministério Público do Trabalho e na Secretaria de Fiscalização do Trabalho.

Vinculação das ações da CGRT/SRT com os programas de geração de emprego e renda

A SRT, na sua missão específica de estudar os elementos pertinentes ao trabalho, em particular as negociações coletivas, intermediando as relações sociais com o mundo sindical, tem como objetivo estratégico articular políticas públicas que resgatem a cidadania ativa e emancipatória.

Assim sendo, a negociação coletiva como instrumento de alcance à cidadania é um mecanismo de inclusão social e os estudos dos acordos e cláusulas coletivas poderão nortear alguns indicadores para o debate sobre as discriminações existentes no País, possibilitando uma otimização nos resultados das políticas públicas de geração de emprego e renda.

Esses estudos têm como mérito a contribuição nas abordagens das questões trabalhistas. Preocupados fundamentalmente com o mercado de trabalho, procuram complementar as análises centradas no problema da organização sindical e também nas relações políticas entre Estado e classe trabalhadora.

Vinculação do trabalho a ser realizado com a SIT

Os estudos sobre as cláusulas das negociações coletivas que abordam as relações de gênero e raça no trabalho poderão consistir num elemento eficaz de combate à discriminação, uma vez que podem apontar abusos e/ou ilegalidades contidos nas cláusulas de acordos e convenções coletivas.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO (SPPE)

Sistema Nacional de Emprego (SINE)

Por meio da Resolução nº 318, de 29 de abril de 2003, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) introduziu mudanças significativas nas diretrizes que disciplinam a execução descentralizada das ações de intermediação de mão-de-obra. Estabeleceu um mecanismo de focalização em grupos mais vulneráveis, que pretende incentivar o SINE a investir esforços na colocação desses grupos, dentre eles: mulheres de escolaridade fundamental completa, média completa ou superior e idade até 24 anos; mulheres de escolaridade fundamental completa, média completa ou superior e idade de 25 a 39 anos; mulheres com menos de quatro anos de escolaridade ou escolaridade fundamental incompleta ou escolaridade média incompleta, em todas as faixas etárias; mulheres de escolaridade fundamental completa, média completa ou superior e idade de 40 anos ou mais.

Existe também a Intermediação de Mão-de-Obra (IMO) que interpõe desempregados e vagas, reduzindo o tempo de espera, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. A IMO é realizada nos 1.076 postos de atendimento do Sistema Nacional de Emprego (SINE) nos estados e 21 nas centrais sindicais.

O Seguro-Desemprego, por sua vez, consiste na assistência financeira temporária aos trabalhadores com registro do rompimento da relação trabalho, sem justa causa, por um período que varia de três

a cinco meses, de acordo com o número de meses trabalhados nos últimos anos.

O Abono Salarial é um benefício voltado para trabalhadores do segmento formal da economia (estatutários e celetistas) que tenham ganhado, em média, menos de dois salários-mínimos mensais no ano de referência; trabalhado pelo menos 30 dias e estejam cadastrados há pelo menos cinco anos no PIS, no Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador. Também é necessário que o empregador contribua para o PIS ou o Pasep.

Plano Nacional de Qualificação (PNQ)

Tendo em vista a diversidade da População Economicamente Ativa (PEA) nacional, o combate à discriminação no mercado de trabalho brasileiro – que restringe o acesso a oportunidades de emprego, renda, qualificação e a outros direitos inerentes à cidadania – deve, necessariamente, levar em conta as dimensões de gênero, etnia, faixa etária e escolaridade que, embora não esgotem a questão da discriminação, são fonte de grandes desigualdades no mercado de trabalho, especialmente quando incidem, cumulativamente, sobre os trabalhadores.

O objetivo da Política Pública de Qualificação é planejar, articular e financiar a execução de ações de qualificação, certificação e orientação profissional, articuladas com as políticas de emprego, educação e desenvolvimento.

Essa política, quando articulada com outras políticas públicas, em particular a de emprego e geração de renda, aumenta as chances de inserção das populações mais vulneráveis no mercado. Estando associadas a uma política de educação, contribuem para o resgate do direito à educação de jovens e adultos e para o atendimento de importante requisito do mercado: a escolaridade.

Esse cenário, vinculado às políticas de desenvolvimento, sobretudo local, pela sua capilaridade, possibilitam que populações mais vulneráveis participem e usufruam dos resultados de arranjos produtivos locais e do desenvolvimento local sustentável e solidário.

Para integrar trabalho, educação e desenvolvimento, a política deve ter efetividade social, isto é, atender a quem mais necessita – desempregados e grupos em risco –, no momento adequado; e possuir qualidade pedagógica, considerando a carga horária e os conteúdos das ações compatíveis com as demandas do mercado.

Nesse sentido, o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), instituído pela Resolução nº 333 do CODEFAT, tem como premissa a articulação com os objetivos do Plano Plurianual (PPA) no que se refere à inclusão social e à redução das desigualdades sociais, ao crescimento com geração de trabalho, emprego e renda ambientalmente sustentáveis e redutor das desigualdades regionais, à promoção/expansão da cidadania e ao fortalecimento da democracia.

Assim, o Plano Nacional de Qualificação visa contribuir para a formação integral dos trabalhadores brasileiros; o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente; a elevação da escolaridade dos trabalhadores; a inclusão social; redução da pobreza; combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações; o aumento de probabilidade de permanência no mercado de trabalho e elevação de produtividade.

Para tanto, a garantia de acesso universal à Política Pública de Qualificação, como direito social, vem associada à priorização do atendimento aos segmentos que têm sido alvo de processos de exclusão e discriminação social, a saber:

1. Os trabalhadores do Sistema Público de Emprego (SPE) e Economia Solidária.
2. Prabalhadores rurais.
3. Pessoas que trabalham em condição autônoma, cooperada, associativa ou autogerida;
4. Trabalhadores domésticos.
5. Trabalhadores ligados às áreas de reestruturação produtiva.
6. Pessoas beneficiárias de políticas de inclusão social, das quais fazem parte beneficiários de ações afirmativas de combate à discriminação – gênero e etnia.
7. Trabalhadores em situação especial.
8. Trabalhadores de setores de utilidade pública.

9. Trabalhadores ligados a setores com potencialidade de desenvolvimento e geração de emprego e renda.

10. Gestores de políticas públicas.

Dentre o público participante, têm prioridade aqueles considerados mais vulneráveis econômica e socialmente, como: trabalhadores com baixa renda e escolaridade, populações mais sujeitas a diversas formas de discriminação social e, assim, com maiores dificuldades de acesso a um posto de trabalho (desempregados de longa duração, afro-descendentes, índio-descendentes, mulheres, jovens, portadores de necessidades especiais, pessoas com mais de 40 anos, etc.).

O PNQ também estabelece vínculos interministeriais com a perspectiva de gênero. Um exemplo é o Termo de Referência entre o MTE e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, que tem como finalidade a construção de uma Metodologia de Desenvolvimento da Transversalidade de Gênero e Etnia em Qualificação Social, que contará com planejamento de experiências-piloto.

Assim, a Qualificação Profissional está fundamentada em um conceito amplo, de construção social, direito e política pública direcionada para a formação de cidadania e autonomia dos trabalhadores, no qual as mulheres têm papel fundamental.

Desenvolvimento de ações no campo da qualificação social e profissional para a promoção da inclusão social de trabalhadores e trabalhadoras

O Ministério do Trabalho e Emprego e a Organização Internacional do Trabalho estabeleceram acordo para a implementação de projeto de cooperação técnica desenvolvimento de ações no campo da qualificação social e profissional para a promoção da inclusão social de trabalhadores e trabalhadoras com a finalidade de desenvolver ações que contribuam para a efetivação das novas diretrizes do Programa de Qualificação Social e Profissional e do PNQ do MTE no âmbito da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, por meio de seu Departamento de Qualificação.

Tais diretrizes refletem um quadro de transformações sociais, econômicas e do mundo do trabalho que exigem esforços no sentido de atender aos trabalhadores. Buscam, com isso, reduzir a desigualdade social e regional, gerar trabalho e renda entendendo a qualificação como um conjunto de políticas que se situam na fronteira do trabalho e da educação, articulando-as a um projeto de desenvolvimento, implementando ações de qualificação, desenvolvimento metodológico, certificação, orientação profissional, memória institucional e produção de conhecimento em educação e trabalho.

Entendida como processo de construção de políticas afirmativas, de reconhecimento do saber dos trabalhadores e parte de políticas pública de emprego, trabalho e renda, a concepção de qualificação do Programa de Qualificação Social e Profissional produzirá definições sobre públicos prioritários e estratégias para implantação de seus objetivos. Nesse sentido, o Departamento de Qualificação, visando à promoção da qualidade pedagógica, à efetividade social e à articulação institucional de suas ações, propõe-se a desenvolver projeto de cooperação com a OIT.

O objetivo mais amplo é contribuir para a inclusão social e a geração de renda por meio da qualificação social e profissional de trabalhadores. Oportuniza, também, apoiar a construção participativa de um sistema público integrado de emprego e renda; subsidia a formulação de uma política nacional de certificação profissional; promove a transversalidade de gênero e etnia do Programa Nacional de Qualificação Social e Profissional; melhora das condições de trabalho e renda das trabalhadoras domésticas e apóia as ações de preparação para o primeiro emprego, empreendedorismo jovem e estímulo à responsabilidade social voltada para a juventude.

Programa Primeiro Emprego

Este programa prevê a participação social como parte fundamental da estratégia para fomentar a inclusão da população juvenil no mundo do trabalho. As organizações da sociedade civil serão incorporadas ao Programa com a missão de realizar atividades complementares àquelas desenvolvidas pelo Sine, sempre focalizadas no público jovem em situação de

vulnerabilidade pessoal e risco social, em especial, nos locais em que o poder público tradicionalmente não chega. Dessa maneira, o Programa Primeiro Emprego assume papel inovador, ao propor e estimular a constituição de Consórcios Sociais da Juventude e o Serviço Civil Voluntário (SCV), que atuarão como principal instrumento para a consolidação da parceria governo-sociedade.

Os Consórcios Sociais envolvem os jovens que, em virtude de suas condições socioeconômicas, têm dificuldade de acesso ao SINE, com destaque para os jovens quilombolas e afro-descendentes, indígenas, egressos de unidades prisionais ou que estejam cumprindo medidas socioeducativas, pessoas com deficiência, trabalhadores rurais, dentre outros segmentos. Os jovens atendidos pelos Consórcios e SCV poderão ser posteriormente encaminhados ao Sine e encontrar uma colocação no mercado de trabalho. O SINE, o SCV e os Consórcios Sociais da Juventude atuarão de maneira complementar, integrados aos demais programas que compõem o Sistema Público de Emprego, a fim de atingir parcela significativa da população juvenil.

O Programa prevê também qualificação social e profissional de jovens empreendedores, com vistas à obtenção de linhas de crédito no âmbito do PROGER Jovem Empreendedor e desenvolvimento de ações formativas por meio de convênio com o SEBRAE, a ser realizado em todas as unidades federativas, no período de 12 meses, divididas em três linhas: auto-emprego, microempreendimentos e cooperativas.

SECRETARIA NACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA (SENAES)

A economia solidária corresponde ao conjunto de atividades econômicas – de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito – organizadas sob a forma de autogestão, isto é, pela propriedade coletiva dos meios de produção de bens ou prestação de serviços e pela participação democrática (uma cabeça, um voto) nas decisões dos membros da organização ou empreendimento.

A economia solidária compreende uma diversidade de práticas econômicas e sociais organizadas

sob formas de cooperativas, federações e centrais cooperativas, associações, empresas autogestionárias, movimentos, organizações comunitárias, redes de cooperação e complexos cooperativos. Envolve produção de bens, prestação de serviços, finanças, trocas, comércio e consumo.

Assim, no enfoque de economia popular, a economia solidária deve ser vista como uma estratégia de enfrentamento da exclusão e da precarização do trabalho sustentada em formas coletivas de geração de trabalho e renda, que devem fortalecer o potencial de inclusão social e de sustentabilidade econômica, bem como, sua dimensão emancipatória.

A economia solidária e as políticas públicas

No Brasil, a economia solidária se expande a partir de instituições e entidades que apóiam iniciativas associativas comunitárias e pela constituição e articulação de cooperativas populares, redes de produção e comercialização, feiras de cooperativismo e economia solidária, etc. Atualmente, ela se organiza em vários fóruns locais e regionais, resultando na criação do Fórum Brasileiro de Economia Solidária.

A economia solidária também vem recebendo, nos últimos anos, efetivo apoio de governos municipais e estaduais, gerando um crescente número de programas, com destaque para os bancos do povo, empreendedorismo popular solidário, capacitação, centros populares de comercialização, etc. Fruto do intercâmbio dessas iniciativas existe atualmente um movimento de articulação dos gestores públicos para promover troca de experiências e o fortalecimento das políticas públicas de economia solidária.

Em âmbito nacional, o Governo Federal criou a Secretaria Nacional de Economia Solidária, que está implementando o Programa Economia Solidária em Desenvolvimento. Sua finalidade é promover o fortalecimento e a divulgação da economia solidária mediante políticas integradas visando ao desenvol-

vimento por meio da geração de trabalho e renda com inclusão social.

Plano de ação

Economia Solidária em Desenvolvimento para Geração de Trabalho e Renda nas Comunidades Remanescentes de Quilombos – Ações do PPA 2004-2007.

AÇÕES

1. Capacitação de agentes de etnodesenvolvimento para estruturação da economia solidária, com vistas à organização e à autonomia produtiva na forma de cooperativas e associações legalmente constituídas.
2. Implementação das ações:
 - produção e desenvolvimento sustentável;
 - fortalecimento da economia solidária;
 - criação de núcleos comuns de compras coletivas e comercialização entre diversas comunidades;
 - criação de uma rede de trocas de experiências e consolidação de projetos comuns;
 - identificação de outras políticas públicas necessárias para garantir o desenvolvimento integral das comunidades;
 - capacitação de agentes multiplicadores para atuação nas comunidades remanescentes de quilombos nas seguintes áreas:
 - a) assistência técnica, pesquisa, extensão e formação;
 - b) capacitação em pesquisa e extensão, em projetos de viabilidade econômica nas cadeias produtivas da pesca, agropecuária, artesanato e outras;
 - c) capacitação de agentes multiplicadores em formação de redes para consumo, comercialização, autogestão e crédito para as comunidades de quilombos.

ADCT – Atos das Disposições Constitucionais Transitórias	DRT – Delegacia Regional do Trabalho
AGITRA – Associação Gaúcha dos Inspetores do Trabalho	DSL – Declaração Sócio-Laboral
ALCA – Área de Livre Comércio das Américas	ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
ANDI – Agência de Notícias do Direito da Infância	FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
CAn – Comunidade Andina de Nações	FNPETI – Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil
CARICOM – Mercado Comum e Comunidade do Caribe	FNT – Fórum Nacional do Trabalho
CEATAL – Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas	FS – Força Sindical
CENPEC – Centro Profissional de Comércio Exterior	FUNDEF – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
CETID – Comissão Especial do Trabalho Infantil Doméstico	FUNDESCOLA – Fundo de Fortalecimento da Escola
CGRT – Coordenação-Geral de Relações do Trabalho	GATT – Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio
CGT – Central Geral dos Trabalhadores	GECTIPA – Grupos Especiais de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente
CLT – Consolidação das Relações do Trabalho	GM – Gabinete do Ministro
CMIT – Conferência Interamericana de Ministro do Trabalho	GRPE – Geração de Emprego
CNRT – Conselho Nacional do Trabalho	GTEDEO – Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação
CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador	IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CONAETI – Comissão Nacional para a Eliminação do Trabalho Infantil	IMO – Intermediação de Mão-de-Obra
CONANDA – Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente	INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
CONATRAE – Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo	IPEA – Pesquisa Econômica Aplicada
CPT – Comissão Pastoral da Terra	IPEC – Instituto Paulista de Educação Continuada
CSL – Comissão Sócio-Laboral	MERCOSUL – Mercado Comum do Sul
CUT – Central Única dos Trabalhadores	MPF – Ministério Público Federal
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos	MRE – Ministério das Relações Exteriores
	MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NAFTA – Acordo de Livre Comércio das Américas	PNQ – Plano Nacional de Qualificação
OAB – Ordem dos Advogados do Brasil	PNTE – Programa Nacional de Transporte Escolar
OEА – Organização dos Estados Americanos	PPA – Plano Plurianual
OIT – Organização Internacional do Trabalho	PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda
OMT – Observatório do Mercado de Trabalho	PROINFO – Programa Nacional de Informática na Educação
ONG – Organização Não-Governamental	PRONAF – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar
ONU – Organização das Nações Unidas	SAEB – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica
PAI – Programa de Ações Integradas	SCV – Serviço Civil Voluntário
PAIF – Programa de Atenção Integral à Família	SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público	SENAES – Secretaria Nacional de Economia Solidária
PDDE – Programa Nacional Dinheiro Direto na Escola	SEPPIR – Secretaria Especial de Política de Promoção da Igualdade Racial
PEA – População Economicamente Ativa	SGT – Subgrupo de Relações do Trabalho
PEC – Proposta de Emenda Constitucional	SINAIT – Sindicato Nacional dos Agentes da Inspeção do Trabalho
PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil	SINE – Sistema Nacional de Emprego
PIB – Produto Interno Bruto	SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho
PIS – Programa Integração Social	SPE – Sistema Público de Emprego
PLANFOR – Plano de Qualificação Profissional	SPM – Secretaria Especial de Políticas para a Mulher
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	SPPE – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
PNAE – Programa Nacional de Alimentação Escolar	SRT – Secretaria de Relações do Trabalho
PNB – Produto Nacional Bruto	TST – Tribunal Superior do Trabalho ■
PNBE – Programa Nacional Biblioteca na Escola	
PNDH – Programa Nacional de Direitos Humanos	
PNLD – Programa Nacional do Livro Didático	