A EXPERIÊNCIA DOS NÚCLEOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO E NA OCUPAÇÃO

2

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A **Organização Internacional do Trabalho** foi fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social e, assim, contribuir para a paz universal e permanente. A OIT tem uma estrutura tripartite única entre as Agências do Sistema das Nações Unidas, na qual os representantes de empregadores e de trabalhadores têm a mesma voz que os representantes de governos.

Ao longo dos anos, a OIT tem lançado, para adoção de seus Estados-membros, convenções e recomendações internacionais do trabalho. Essas normas versam sobre liberdade de associação, emprego, política social, condições de trabalho, previdência social, relações industriais e administração do trabalho, entre outras. A OIT desenvolve projetos de cooperação técnica e presta serviços de assessoria, capacitação e assistência técnica aos seus Estados-membros.

A estrutura da OIT compreende: **Conferência Internacional do Trabalho**, **Conselho de Administração** e **Secretaria Internacional do Trabalho**. A Conferência é um fórum mundial que se reúne anualmente para discutir questões sociais e trabalhistas, adotar e rever normas internacionais do trabalho e estabelecer as políticas gerais da Organização. É composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 178(*) Estados-membros da OIT. Esses três constituintes estão também representados no Conselho de Administração, órgão executivo da OIT, que decide sobre as políticas da OIT. A Secretaria Internacional do Trabalho é o órgão permanente que, sob o comando do Diretor-Geral, é constituída por diversos departamentos, setores e por extensa rede de escritórios instalados em mais de 40 países, mantém contato com governos e representações de empregadores e de trabalhadores e marca a presença da OIT em todo o mundo do trabalho.

Publicações da OIT

A **Secretaria Internacional do Trabalho** é também instância de pesquisa e editora da OIT. Seu **Departamento de Publicações** produz e distribui material sobre as principais tendências sociais e econômicas. Publica estudos sobre políticas e questões que afetam o trabalho no mundo, obras de referência, guias técnicos, livros de pesquisa e monografias, repertórios de recomendações práticas sobre diversos temas (por exemplo, segurança e saúde no trabalho), e manuais de treinamento para trabalhadores. É também editora da Revista Internacional do Trabalho em inglês, francês e espanhol, que publica resultados de pesquisas originais, perspectivas sobre novos temas e resenhas de livros.

O Escritório da OIT no Brasil edita seus próprios livros e outras publicações, bem como traduz para o português algumas publicações da Secretaria Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT podem ser obtidas no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel (61) 2106-4600, ou na sede da Secretaria Internacional do Trabalho: CH-1211, Genebra 22, Suíça. Catálogos e listas de novas publicações estão disponíveis nos endereços acima ou por e-mail: bravendas@oitbrasil.org.br

Visite nossa página na Internet: www.oit.org/brasilia

(*) Atualizado em março de 2005.

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2005
1ª edição 2005

As publicações da Secretaria Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito do Autor. Breves extratos dessas publicações podem, entretanto, ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, as solicitações devem ser dirigidas ao Serviço de Publicações (Direitos do Autor e Licenças), *International Labour Office*, CH-1211 *Geneva* 22, Suíça. Os pedidos serão bem-vindos.

A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação / Paola Cappellin (coordenadora). – Brasília : OIT, 2005.
252 p.

Também disponível em meio eletrônico.
ISBN 92-2-816432-8 (obra impressa). – ISBN 92-2-816433-6 (obra em meio eletrônico)

1. Igualdade de oportunidades. 2. Combate à discriminação. 3. Políticas públicas. I. Cappellin, Paola. II. Alexim, João Carlos. III. Letierre, Letícia.

As designações empregadas nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, e a apresentação de matéria nelas incluídas não significam, da parte da Secretaria Internacional do Trabalho, qualquer juízo com referência à situação jurídica de qualquer país ou território citado ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovação.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 426-0100, ou no *International Labour Office*, CH-1211. *Geneva* 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: bravendas@oitbrasil.org.br

Visite nossa página na Internet: www.oit.org/brasilia

Catalogação na Fonte: Marcos Bizerra Costa

Impresso no Brasil

Alliance Indústria Gráfica LTDA.

A EXPERIÊNCIA DOS NÚCLEOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO E NA OCUPAÇÃO

Agosto,
2005

6

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

Esta publicação contém os resultados de um estudo realizado em 2003 sobre a atuação dos Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Ocupação, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Trata-se de unidades do MTE, criadas como resultado de um projeto de cooperação técnica entre a OIT e aquele ministério, iniciado em 1995, e denominado *Programa Brasil, Gênero e Raça, todos unidos pela igualdade de oportunidades. O* objetivo principal do Projeto era melhorar a efetiva implementação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação ratificada pelo Brasil, através do Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

O texto descreve o processo de constituição desses Núcleos como parte de um esforço do governo federal e

de outros atores sociais para promover as disposições da Convenção nº 111 da OIT e desenvolver iniciativas inovadoras de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho.

O estudo baseou-se em entrevistas realizadas com coordenadores e coordenadoras dos núcleos e técnicos e técnicas da Coordenação Nacional do Programa Brasil, Gênero e Raça, assim como no exame de publicações, documentos oficiais e relatórios. Além de uma análise geral sobre o processo de constituição dos núcleos e seus principais desafios, a pesquisa se centrou no estudo de caso de cinco deles: Rio de Janeiro, Natal, Fortaleza, Florianópolis e Campo Grande.

O leitor mais atento perguntará: em que medida apenas cinco casos podem oferecer substratos capazes de auxiliar a entender essa experiência?[1] Para responder a essa questão, cabe esclarecer qual o escopo da análise e o objetivo desta publicação. O estudo foi elaborado no contexto do Projeto da OIT "Negociação Coletiva e Igualdade", financiado pela cooperação francesa, como uma contribuição para o Relatório Global "A Hora da Igualdade no Trabalho", lançado em maio de 2003, como parte do processo de seguimento da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT. Tanto as

[1] Na época em que esse trabalho foi concluído (dezembro de 2003) existiam 73 Núcleos em todo Brasil, os quais serão devidamente nomeados na Parte 2 desta publicação.

linhas gerais do estudo como a seleção dos cinco núcleos foram discutidas e consensuadas com a Coordenação Nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça".

A análise dos cinco núcleos permite identificar, numa perspectiva comparativa, o perfil institucional de cada um deles, os recursos jurídicos utilizados, o tipo de ações desenvolvidas e as suas práticas de monitoramento. Apesar de não ter a intenção de dar conta do conjunto das ações implementadas pelos núcleos, o objetivo do estudo é registrar e sistematizar os desafios e potencialidades de uma experiência considerada bastante inovadora no que se refere ao esforço realizado, tanto pelo governo brasileiro como por outros atores sociais, na implementação da Convenção nº 111 da OIT.

No que concerne aos limites identificados, observamos que os eixos fundamentais estabelecidos pela Portaria MTE no. 604/2000, que norteiam a ação dos núcleos – fiscalização, sensibilização e parceria – ainda não foram efetivados na sua totalidade. Nota-se, também, que os principais motivos que deram origem aos núcleos – o combate à discriminação e a promoção de igualdade racial e de gênero no mercado de trabalho – ainda são aspectos insuficientemente desenvolvidos na sua ação, especialmente no que se refere à questão racial.

Apesar de algumas experiências importantes de promoção da igualdade de gênero e raça terem sido implementadas,

em particular, no cumprimento de dispositivos legais relativos ao direito de creche e à proibição de anúncios discriminatórios e divulgação do conteúdo da Convenção 111, da OIT, através de eventos organizados por estas unidades, esse tipo de trabalho ainda não foi desenvolvido de forma mais sistemática pelo conjunto dos núcleos. A pesquisa mostrou que a inclusão de pessoas com deficiência é a principal ação implementada até hoje nesses casos, o que pode ser explicado pela existência de legislação que estabelece cotas de inserção nas empresas com 100 ou mais empregados.

Ainda que numa perspectiva exploratória, essa pesquisa permite identificar mais detalhadamente os desafios a serem enfrentados por um conjunto de políticas que busquem a promoção de igualdade de oportunidade. Para tanto, a OIT, a partir da observação comparativa entre os cinco Núcleos analisados, sugere recomendações que deverão ser objeto de análise não somente pelo MTE, mas também por outras entidades e profissionais atuantes e interessadas na questão.

Chama-se atenção para a importância que o estudo tem no sentido de fornecer aos órgãos governamentais, às organizações de empregadores e de trabalhadores, e a outras entidades da sociedade civil, informações que poderão auxiliar na elaboração e implementação de suas estratégias de ação. As informações aqui contidas e a análise aqui apresentada podem ser bastante úteis também para

as Secretarias Especiais de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e de Políticas Públicas para Mulheres (SPM), da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH) do Ministério Público do Trabalho (MPT), das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) e do Tribunal Superior do Trabalho. O estudo pode ser relevante também para auditores fiscais do trabalho, procuradores e juízes e suas entidades profissionais de classe, parlamentares, consultores jurídicos, professores, pesquisadores e estudantes, assim como para outras agências internacionais do Sistema das Nações Unidas no Brasil.

Para melhor compreensão e organização dos resultados obtidos ao longo da pesquisa, essa publicação está organizada em três partes. Na primeira, o consultor João Carlos Alexim aponta, em um sumário executivo, aspectos mais gerais da experiência dos núcleos, que oferecem aos leitores e leitoras uma abordagem sucinta das principais conclusões da pesquisa.

A segunda parte contém o estudo exploratório realizado pela equipe da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), integrada pela professora Paola Cappellin e pela pesquisadora Carla Lettieri, e está dividida em três capítulos. O primeiro apresenta o marco institucional e legal da criação dos núcleos. O segundo analisa os resultados do trabalho desenvolvido até agora pelos cinco estudos de caso realizados e uma análise comparativa dessas experiências. O terceiro capítulo estabelece recomendações para a

implementação de políticas de combate à discriminação de gênero e raça.

Deve-se destacar que como atividade de seguimento a esse estudo, a OIT elaborou um documento que aprofunda as recomendações contidas nesse trabalho, o qual vem sendo discutido pelo MTE, como contribuição à discussão dos procedimentos a serem adotados para efetivo combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Esperamos que este seja o início de um frutífero processo de discussão e fortalecimento do papel dos núcleos.

Por fim, gostaríamos de agradecer a todos que colaboraram para o resultado final desse trabalho, destacando as contribuições dos responsáveis pelos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação e da coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça" do MTE.

LAÍS W. ABRAMO
Diretora do Escritório da OIT no Brasil

PREFÁCIO

Gerar emprego de qualidade e acessível para todos é um compromisso do presidente Luiz Inácio Lula da Silva desde o primeiro dia de seu governo, como evidencia a realização desse estudo pelos especialistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil já no ano de 2003.

O objetivo do estudo realizado junto aos Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) dos estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Mato Grosso do Sul, Ceará e Santa Catarina, foi fornecer subsídios para a elaboração de uma política voltada para uma ação mais ativa e mais promotora de igualdade, superando uma postura passiva e defensiva, centrada no combate à discriminação.

Conhecendo melhor a realidade e as dificuldades existentes, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) elaborou em parceria com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM) e a Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Igualdade Racial (SEPPIR) – ambas vinculadas à Presidência República –, e com o apoio da OIT, um Termo de Referência que expressa a orientação política e o conjunto de ações necessárias para implementar de fato essa mudança.

Todas as secretarias do ministério foram envolvidas nesse processo – Economia Solidária; Políticas Públicas de Emprego; Inspeção do Trabalho; e Relações do Trabalho –,

determinando as ações necessárias para promover igualdade de oportunidade – inicialmente de gênero e de raça – em todas as suas áreas de competência, desde a elaboração até a efetiva implementação de políticas públicas.

Durante o segundo semestre de 2004 foram realizados encontros e seminários reunindo especialistas e os integrantes dos núcleos das DRT de quase todo o país, difundindo, debatendo e aprimorando a nova orientação política, ao mesmo tempo em que, ainda com o apoio da OIT, desenvolvíamos uma proposta metodológica e refletíamos sobre a necessidade de uma nova forma de organização que institucionalizasse os núcleos na estrutura do MTE.

Para promover a participação da sociedade nesse processo de mudanças criamos a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho, uma antiga reivindicação do movimento sindical, de negros e de mulheres. A Comissão tem, entre seus objetivos, 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.

O ano de 2005 é o ano de consolidação da mudança. Com a criação de uma Coordenação-Geral de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no âmbito do gabinete do Ministro, estamos avaliando as

políticas de igualdade de oportunidade no emprego e na ocupação para além de uma política de governo, para uma política de Estado. Além disso, estamos iniciando a experiência de criação do Núcleo de Apoio a Programas Especiais (NAPE), que, se exitosa, será também uma forma de institucionalizar a política de promoção de eqüidade e de combate à discriminação no âmbito das DRT.

O NAPE incorpora as atribuições do Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação, de combate ao trabalho infantil, de promoção do emprego de jovens e outras políticas sociais do ministério, constituindo-se em elemento de apoio a fiscalização nos estados.

Com o apoio da OIT estamos definindo uma metodologia de trabalho para o NAPE, a implantação de um sistema de registro de ações que forneça estatísticas e diretrizes claras para a coordenação central e um programa de formação e capacitação dos seus integrantes.

A divulgação desse estudo realizado no ano de 2003 permitirá ao interessado compreender melhor o motivo e a necessidade dessa mudança em curso.

Luiz Marinho
Ministro do Trabalho e Emprego

PARTE 1

Sumário Executivo

"Os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação: uma análise geral"

por João Carlos Alexim

1.1 O surgimento do programa "Brasil, Gênero e Raça" e dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação

Em junho de 1995, a representação governamental brasileira junto à Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em Genebra, reconheceu formalmente a existência de problemas de discriminação no emprego e nas relações de trabalho no país. Na ocasião, o governo brasileiro solicitou a cooperação técnica da OIT, a partir de consultas realizadas com a representação sindical dos trabalhadores.

O Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações tinha em mãos uma denúncia formulada pela representação dos trabalhadores, relativa ao descumprimento da Convenção 111, com base em estudo de caso e dados sobre a desigualdade no mercado de trabalho.

Os relatórios brasileiros relativos à aplicação da Convenção 111 referiam-se, em geral, apenas à legislação, sem apresentar informações sobre as condições reais de sua aplicação. Esses relatórios costumavam rebater acusações, negando-as ou justificando-as com argumentos diversos, tais como a dificuldade natural de obter provas em casos de discriminação e a obrigação do país em adotar políticas econômicas recessivas, ditadas pela conjuntura internacional. Nesse sentido, a conferência de 1995 representou um marco, uma mudança de atitude do governo brasileiro. A partir dali, abandonavam-se os subterfúgios e assumia-se a realidade social, admitindo problemas no combate à discriminação no mercado e nas condições de trabalho.

A solicitação de apoio foi acolhida e resultou no "Programa de Cooperação Técnica da OIT com o Ministério do Trabalho para Implementação da Convenção 111".

O país iniciava um novo período de governo, em seu esforço histórico de evolução do processo democrático, e as questões de direitos humanos, que fluíam através dos movimentos sociais de base, encontravam alguma ressonância nas políticas oficiais de governo.

Abria-se uma etapa de grande profusão legislativa e normativa, cobrindo o tema dos direitos humanos e particularmente a discriminação racial. O Ministério do Trabalho associou-se ao da Justiça, abrindo espaço para o diálogo com as mais diversas associações civis de defesa.

Importância especial teve a participação sindical em diferentes instâncias e oportunidades. Na época, as centrais reunidas criaram o Instituto Sindical Interamericano para a Igualdade Racial (INSPIR), com o objetivo de tratar de assuntos relacionados com o racismo no mercado de trabalho.[1]

Para dar início ao programa de cooperação, foi realizada em Brasília, em outubro de 1995, uma reunião técnica tripartite com a presença de especialistas da OIT. Na ocasião, desenhou-se uma estratégia de combate à discriminação de gênero e raça, coordenada pela Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho (AI/MT). A atribuição da tarefa a essa assessoria se deveu, naquele momento, a duas razões principais: as dimensões do problema, que superavam as fronteiras de cada secretaria interna do ministério; e a estreita relação do programa com a OIT. A estratégia consistia em despertar a consciência dos atores sociais sobre as práticas discriminatórias no trabalho, a partir da discussão dos termos da Convenção 111, divulgando seus conceitos e princípios gerais. A campanha nacional tomou a forma do programa "Brasil, Gênero e Raça".

Em maio de 1996, dando continuidade ao programa de cooperação, realizou-se o Seminário Governamental para Multiplicadores em Questões de Gênero e Raça. Esse

[1] A primeira reunião do INSPIR foi realizada na sede da OIT, em Brasília.

seminário resultou na criação de um Grupo de Trabalho Multidisciplinar (GTM), cujo primeiro esforço voltou-se para o exame do problema nas próprias estruturas de governo. O desafio foi conduzido mediante uma estratégia de indução, que consistia na realização de seminários de discussão reunindo os principais agentes públicos, como o MPT, a Justiça do Trabalho (JT), autoridades estaduais e municipais etc.

Como contrapartida, as DRTs, que são órgãos próprios do ministério nos estados, comprometiam-se a criar núcleos em suas bases territoriais. Assim nasceram os primeiros Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação, ainda em 1996.

No mesmo ministério havia sido criado o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e Ocupação (GTDEO), de composição tripartite, por meio do Decreto de 20 de março de 1996. O grupo, entretanto, "nunca teve funcionamento regular", como reconhece um relatório da equipe de transição governamental sobre políticas públicas para as mulheres.[2] Seria difícil encontrar o porquê da debilidade do GTDEO, mas ela certamente estava relacionada à falta de vontade política. O GTDEO anulava-se em suas próprias indefinições, sobretudo pelo seu caráter interministerial, sem um trabalho prévio de convencimento, aliado ao fato de que, na mesma ocasião, o Ministério da

[2] Cf. relatório de Vera Soares, encarregada dos temas de gênero na equipe de transição do governo eleito em 2002.

Justiça criava o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), que destacava de forma mais ampla os mesmos objetivos de combate à discriminação, por meio do Decreto 1.904, de maio de 1996.

A ausência de apoio das instâncias superiores talvez refletisse sua origem legal, que poderia ensejar obrigações não previamente definidas, em função de expectativas dos atores sociais. Em conseqüência, faltavam certezas oficiais para promover as reuniões. Enquanto isso, o GTM cumpria mais informalmente sua tarefa junto aos agentes e ampliava suas fronteiras por efeito de demonstração, com a promoção de *workshops* nos estados, reunindo interessados na discussão e implementação de ações de combate à discriminação, a partir dos órgãos públicos locais, mas aglutinando seus "clientes", as organizações sociais.

Na prática, o GTM, que deveria se limitar ao setor governamental, atuou no gerenciamento do Programa de Cooperação Técnica com a OIT e ampliou suas ações para abranger todos os interlocutores da sociedade civil organizada. Além do treinamento de multiplicadores, o grupo procurou conhecer a experiência das empresas no combate à discriminação. Representantes de governo, de empresas selecionadas e de movimentos sociais de base foram reunidos em um primeiro seminário dessa natureza, em que o diálogo, a princípio quase impossível, pelas diferenças de linguagem e pela desconfiança mútua, foi encontrando algum espaço e repercussão, criando-se

oportunidade para que os "programas de diversidade", adotados pelas empresas, então quase desconhecidos, pudessem ser confrontados com a visão dos próprios grupos sociais. Foi um momento marcante para a compreensão do universo da discriminação e dos mecanismos de combate criados no âmbito das empresas, já que todos os participantes tiveram algo a aprender no encontro.

Em dezembro de 1999, o governo federal publicou o Decreto 3.298, que regulamenta a Lei 7.853, de outubro de 1989, dispondo sobre uma Política Nacional para Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência e atribuindo ao MTE, entre outras medidas importantes, a responsabilidade de "estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas" para fins de acompanhamento do disposto no Art. 36, § 5º, onde se determina que as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% dos cargos (proporcionalmente ao tamanho da empresa) com "beneficiários reabilitados da Previdência ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas".

Esse decreto, que teve grande repercussão no país, pela introdução de uma cota de obrigatoriedade, seguramente pesou na decisão ministerial de reforçar a estratégia dos núcleos, como forma de dar cumprimento às responsabilidades que lhe haviam sido delegadas. Afinal, os núcleos vinham-se mostrando instrumentos eficazes de enlace com as forças sociais da área do trabalho.

Em 2000, pouco antes do início de mais uma Conferência Internacional do Trabalho (CIT), o MTE, mediante resolução própria (Portaria 604 de 1º de junho de 2000), oficializou a criação dos núcleos a serem instituídos em suas DRTs. De acordo com a portaria, os núcleos foram criados para "coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão". A portaria também atribui aos núcleos a responsabilidade de "instituir programas, propor estratégias, ações e atuar como centros aglutinadores, além de acolher denúncias".

Os núcleos não foram pensados, portanto, para funcionar como balcões de reclamação, mas sim para promover a cidadania e o trabalho decente (nos termos da OIT), com os recursos institucionais ao seu alcance, como membros de uma equipe de governo, dentro de suas recomendações de política ativa e em associação com o esforço comunitário.

1.2 O PROCESSO DE CRIAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS NÚCLEOS

A promoção de um seminário, visando a sensibilização e conscientização do setor público e da sociedade civil para a implementação da Convenção 111 da OIT, tem sido usada como ponto de partida para a criação de um núcleo. Sua realização, embora de iniciativa do delegado regional do trabalho, tem caráter comunitário, com apoio e participação dos diversos atores voltados para as questões do trabalho

e da cidadania, tais como órgãos governamentais federais, estaduais e municipais, órgãos de classe dos trabalhadores, empregadores e profissionais liberais, instituições educacionais e de serviços sociais, organizações não-governamentais, associações e grupos representativos dos vários segmentos que sofrem discriminação no trabalho e no acesso a ele, e representantes de empresas, especialmente das que participam de ações de cidadania, adotam programas de diversidade e podem colaborar mais diretamente na concretização das propostas.

Para a instituição de um núcleo, o delegado regional do trabalho, nos termos do artigo 3º da Portaria 604 de 2000, designa os membros que vão compor o núcleo, seja na sede da DRT, seja nas subdelegacias. Da equipe participa, direta ou indiretamente, pelo menos um auditor fiscal do trabalho. Funcionalmente, o núcleo tem estado vinculado ao gabinete do delegado regional do trabalho ou do subdelegado, uma vez que seu papel é o de incentivar ações conjuntas com as demais áreas, muito especialmente com as de mediação e de fiscalização. Essa decisão, no entanto, depende da concepção definida pelo delegado para a distribuição de serviço na DRT.

A divulgação da existência do núcleo, de seus objetivos e formas de atuação tem sido realizada de forma dirigida nos órgãos de governo, nas entidades patronais e de trabalhadores, nos órgãos de registro e fiscalização profissional, nas organizações representativas dos vários

segmentos interessados, nas entidades de defesa de direitos e de cidadania, diretamente nas empresas com os empregadores e responsáveis pelo pessoal, nas associações e entidades de dirigentes de recursos humanos. Por enquanto, essa divulgação está limitada aos contatos oficiais e à comunicação pública do ministério. Uma divulgação mais aberta teria de ser dimensionada para não gerar demanda acima da capacidade de atendimento.

A comunicação entre a coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça" e os núcleos, e destes entre si, tem sido permanentemente ativada, por meio de um grupo de discussão, via internet. Trata-se de um grupo informal e espontâneo, sem prejuízo da utilização de instrumentos formais, quando necessário.

Os núcleos não estão padronizados, não se estabeleceu uniformidade nem mesmo na titulação, que tem respondido mais ao "gosto" de cada DRT. Mas existe um certo formato básico, pensado para identificar o serviço, traduzido nos seguintes pontos:

1. articulação estreita com a coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça", de quem recebe orientação técnica e respaldo político;

2. busca de articulação e cooperação com todas as áreas da DRT ou das subdelegacias, especialmente, e de forma permanente, com a de fiscalização e seus auditores fiscais;

3. busca de articulação e de trabalho conjunto com o MPT;

4. esforço de desenvolvimento de ampla parceria com órgãos, entidades e pessoas envolvidas com as questões de trabalho e cidadania, em especial com as que se dedicam à promoção da igualdade de oportunidades e do combate à discriminação;

5. ações proativas de promoção, visando programas de diversidade nas empresas, com destaque para suas vantagens, como a melhoria de imagem pública, melhores relações internas e, conseqüentemente, maior produtividade para elas;

6. promoção de encontros e debates com entidades patronais e com representantes de empresas que destaquem sua responsabilidade social e o seu correspondente marketing;

7. divulgação nas empresas de experiências de sucesso que comprovem as vantagens da diversidade;

8. orientação, quando da implantação de uma nova empresa, sobre as vantagens de adoção de política de diversidade, de igualdade de acesso e tratamento e de não-discriminação;

9. foco na sensibilização e na negociação com as empresas, para o cumprimento das normas de igualdade de oportunidades, de tratamento e de não discriminação no trabalho, promovendo a realização de mesa de entendimento e a celebração de acordos *(ver nas págs. 48 e 49 modelo-sugestão de carta-convite e de Termo de Acordo/Compromisso)*,

lembrando que o Ministério Público atua com instrumentos análogos;

10. atendimento adequado, nas ações defensivas, para o recebimento de denúncias, com registro escrito e cuidada documentação de todo o seu processamento, até a solução;

11. priorização de suas ações, de modo a evitar que o amplo leque de questões centrais, além das muitas periféricas, termine por inviabilizar a eficácia do núcleo. Assim, se o recebimento de denúncias não deve ser limitado, as ações proativas devem dar mais atenção aos segmentos mais discriminados;

12. articulação de parceiros para a realização de ações não específicas dos núcleos (papel catalisador), mas não menos importantes para os cidadãos, tais como encaminhamento e colocação, capacitação profissional, aprendizado de formas especiais de comunicação (por exemplo, LIBRAS, Braile), escolarização, formação de grupos de trabalho cooperativo, implantação de creches, cumprimento de medidas de acessibilidade etc.;

13. participação em negociação com entidades sindicais, quando da discussão de acordos coletivos de trabalho, visando a inclusão de cláusulas contra a discriminação;

14. divulgação do núcleo, de seus objetivos e formas de atuação pela imprensa, dirigindo-se a empresas, entidades e órgãos diversos.

Essas atribuições, que fazem parte da agenda dos núcleos, são cumpridas na medida do possível, de acordo com as condições reais, e seletivamente, em função das escolhas individuais ou designadas.

Os núcleos são de implantação recente e, portanto, chegam a um terreno em parte já ocupado por outros agentes. Pela sua própria natureza, o trabalho nos núcleos requer que ele seja desempenhado em equipe e que se utilize bastante o recurso da parceria. Raramente esse trabalho se basta em si mesmo. Ele quase sempre supõe decisões ou iniciativas de outras unidades do serviço ou de interlocutores privilegiados, como os empregadores ou os próprios sujeitos discriminados. Se o (a) coordenador (a) não é um auditor fiscal, pode depender do apoio de um desses profissionais. Na relação com a Justiça, vai seguramente precisar da compreensão de juízes ou de procuradores.

A qualidade do desempenho, que não pretende ser linearmente uniforme, parece determinar o prestígio de cada núcleo, o espaço funcional que terá e o número de parcerias que poderá obter. Nesse campo, o desempenho depende mais da qualificação profissional do coordenador, e do apoio do delegado regional, do que de normas administrativas, embora estas não sejam dispensáveis.

Notam-se assim claras diferenças de produtividade entre os núcleos, o que reflete a disposição e qualidade de cada

equipe. A análise das atuações de cinco núcleos, apresentada neste relatório, mostra que suas linhas prioritárias foram determinadas pela existência de predisposições internas, como, por exemplo, a presença de auditores fiscais portadores de deficiência ou especialmente preocupados(as) com as questões de gênero ou proteção do trabalho da mulher, experiência anterior de trato com índices elevados de mortalidade infantil etc.

Apesar da necessária ação interdisciplinar, o combate à discriminação se soma e se confunde com a promoção da diversidade e com a colocação no emprego, de modo que muitas vezes a intervenção do núcleo se mostra interativa. No caso da atenção aos portadores de deficiência, é notório que a atividade dos núcleos se centra basicamente na colocação.

O governo, por sua vez, tem mostrado interesse em ampliar as iniciativas de combate à discriminação, que já contam com numerosas entidades. Entre as mais recentes, estão o Conselho Nacional de Combate à Discriminação, criado pelo Decreto 3.952 de 4 de outubro de 2001; o Programa Nacional de Ação Afirmativa, instituído pelo Decreto 4.228 de 13 de março de 2002; e as duas secretarias especiais, com status ministerial, criadas em 2003: a SPM e a SEPPIR.

As perspectivas são, portanto, de continuidade dos núcleos, pelo potencial de transformação que representam, mas será preciso fortalecê-los política e tecnicamente. Isso

permitirá que façam as parcerias adequadas e necessárias, em igualdade de condições com outras agências do próprio governo. Por outro lado, o grande desafio deverá consistir na articulação com a numerosa quantidade de entidades oficiais e oficiosas dedicadas aos mesmos propósitos, mas com motivações e enfoques diferentes. Nesse terreno, os núcleos entram com a vantagem de sua institucionalidade, como órgão de um ministério diretamente ligado às causas do trabalho e com poder de fiscalização.

Os estudos já realizados consideram conveniente:

- destinar recursos específicos, propiciar maior liberdade de iniciativa e delegar funções;
- facilitar e estimular parcerias de trabalho com outros setores funcionais;
- definir um programa de divulgação do núcleo de maneira apropriada, para não criar falsas expectativas;
- criar um programa de formação permanente, inclusive com enfoque interdisciplinar, de modo a estimular a permanência dos servidores nos núcleos.

1.3 O DESEMPENHO DOS NÚCLEOS

Os núcleos pretendem dar cobertura a todos os processos discriminatórios no mercado e nas relações de trabalho, mas na prática ficam mais comprometidos com a colocação

de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDs), em razão da legislação, que obriga as empresas a adotar cotas em benefício desse segmento. Assim, as primeiras estatísticas mostram que o maior empenho ficou voltado para as PPDs, que absorvem, em alguns núcleos, quase todo o tempo disponível, certamente não por vontade dos servidores, mas, como foi dito, pelas tarefas definidas pela legislação.

Em 2000, dos 4.091 atendimentos realizados pelos núcleos, 2.965 (72,5%) referiam-se a portadores de deficiência. Essa

TABELA 1 **ATENDIMENTO NOS NÚCLEOS**

	ANO 2002		**ANO 2000**		**ANO 2001**	
SEGMENTO	No	%	No	%	No	%
ESTADO DE SAÚDE	279	6,8	611	4,7	292	1,9
DEFICIÊNCIA	-	-	77	0,6	61	0,4
IDADE	12	0,3	13	*	25	0,1
RAÇA/COR	12	0,3	19	0,1	53	0,3
GÊNERO	287	7,0	242	1,9	225	1,4
CIDADANIA	65	1,6	531	4,1	276	2,2
ASSÉDIO SEXUAL	5	0,1	26	0,2	44	0,3
ASSÉDIO MORAL	-	-	-	-	45	0,3
HIV/AIDs	392	9,6	45	0,3	37	0,2
OBESIDADE	3	*	1	*	5	0,1
ORIENTAÇÃO SEXUAL	2	*	1	*	36	0,2
PPDs	2965	72,5	11323	87,3	14297	90,4
OUTROS	67	1,6	63	0,5	273	1,7
TOTAIS	**4091**	**100**	**12964**	**100**	**15812**	**100**

Fonte: Assessoria Internacional do MTE (Os dados foram reelaborados para este relatório).

relação se repete em praticamente todos os estados, com raras exceções, como no Rio Grande do Norte (RN), onde o número de casos classificados na categoria "gênero" aproxima-se do número de casos de portadores de deficiência (217 para 285). Dos 287 casos referidos a gênero em 2000, a grande maioria, 217 casos, deu-se em apenas um estado. No relatório de 2002 do Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, os comentários sobre o Brasil chamam a atenção para esse fato. Diz o texto do relatório que "ao tomar nota de que o número de queixas acolhidas pelos núcleos havia aumentado recentemente – primeiro semestre de 2001 –, a comissão observa que o número de queixas por discriminação baseada em sexo, raça ou cor continuava sendo muito baixo... a maioria seguia sendo por deficiência".

A análise estatística, entretanto, não reflete plenamente a natureza do serviço e pode ser enganosa. Em geral, o atendimento a PPDs não se dá por meio de "queixas", mas por indução, campanha, procura voluntária, enquanto o atendimento de mulheres e negros geralmente resulta de denúncias e queixas. Dessa forma, numa estatística que se refira especificamente a denúncias podem sobressair as questões de gênero. Um artigo de Maria Helena Gomes dos Santos e Maria Cecília de Moura Ferreira, publicado na revista *Mercado de Trabalho* (IPEA/MTE, junho de 2000), menciona que 42% das denúncias referiam-se a gênero nos 80 casos registrados de janeiro a março de 2000. Uma

ação junto a um jornal, por exemplo, para evitar anúncios discriminatórios, mesmo não-intencionais, pode produzir resultado muito mais significativo, que não vai se refletir nas estatísticas lineares.

De qualquer forma, em muitos núcleos a grande demanda gerada por PPDs parece comprometer o tempo dedicado às mobilizações e às campanhas de conscientização sobre outras práticas discriminatórias.

Ao observar isso, a coordenação nacional dos núcleos realizou um estudo para avaliar as condições prevalentes e propor alternativas para ampliar o atendimento. Eis algumas conclusões do estudo:

> a) Os movimentos sociais de base, ligados a gênero e raça, ainda não identificam os núcleos como parceiros naturais, pela falta de tradição no trato de questões de discriminação por parte das delegacias, mais relacionadas a conflitos trabalhistas convencionais. Acrescente-se, como alega um dos núcleos, que "existem movimentos de reivindicação de afrodescendentes, mais antigos e organizados, com mais recursos e maior capacidade de mobilização do que o disponível através do MTE, de forma que nosso auxílio não parece proveitoso". Esses movimentos parecem preferir os contatos com o Ministério da Justiça e com o MPT, institucionalmente mais fortes que os núcleos. Seguramente, a constituição de um grupo tripartite ampliado de consulta, na forma

de conselho ou comitê, reforçaria notavelmente uma aproximação com os movimentos sociais.

b) Os núcleos não dispõem, dentro do MTE, de um status que lhes possibilite maior iniciativa e mobilidade. Seu grau de autonomia depende da sensibilidade e interesse do delegado regional, que pode nomear e destituir coordenadores com critérios próprios, assim como ampliar ou reduzir espaços físicos e funcionais. Alguns coordenadores enfatizam a necessidade de viabilizar uma dotação orçamentária para o programa e de implementar uma estrutura que julgam mais realista, inclusive em relação ao número de funcionários. Um dos instrumentos de reforço do sistema gerado pelos núcleos é representado pelo grupo de discussão, uma "rede virtual interna" que tem se mostrado um poderoso recurso gerencial, em particular no treinamento e socialização do grupo. Basta acompanhar a discussão diária nessa rede virtual para descortinar a riqueza das experiências e reflexões que circulam por ela, captando o entorno e a evolução do ambiente das relações de trabalho no país. Isso não pode, no entanto, substituir um programa de treinamento sustentado, dificultado pela eventual rotatividade nos postos.

c) A origem fiscal dos servidores, ou seja, o cargo de auditor fiscal do trabalho, tem apelos positivos, pelo conhecimento dos fatos trabalhistas e pelo poder de coerção, mas por outro lado cria uma indefinição funcional, ainda a ser resolvida. Os

> auditores fiscais estão vinculados a uma secretaria de fiscalização e dispõem de prerrogativas funcionais também ligadas ao exercício de fiscalização, e não à negociação, atividade que caracteriza o trabalho dos núcleos. Por exemplo, aqueles que prestam serviço nos núcleos, como coordenadores ou como parceiros, têm enfatizado a necessidade de continuar a receber a gratificação por produtividade. A aproximação da função fiscalizadora aparece, em geral, como vantagem, mas é necessário considerar que muitas situações de discriminação podem estar mascaradas no conjunto das condições de trabalho, e os auditores fiscais não estão preparados para identificá-las.

Há nos núcleos a certeza de que o instrumento fundamental de inclusão e de combate à discriminação é a busca da compreensão e do comprometimento dos atores sociais e da sociedade em geral. Conta-se com a discussão, a negociação e finalmente com a possibilidade de chegar a acordos ou consensos. Pensa-se que autuar, simplesmente, não contribui para criar espaços para as vítimas de discriminação nas empresas. A autuação acontece de uma só vez, rompe a comunicação e por vezes mostra-se inócua, já que a empresa sempre consegue um argumento para contrapor à multa, alegando por exemplo a falta de pessoal qualificado, que supostamente deveria ser preparado pelo Estado. A negociação, por outro lado, seria algo permanente, uma forma de "educar a sociedade".

A autuação, entretanto, pode resultar em acordo, além de ter poder de pressão.

O auditor fiscal tem legitimidade para autuar, juntando em geral um "Relatório de Inspeção" (*ver exemplo nas págs. 40 e 41*), o que permite o exame pela Delegacia do Trabalho e o eventual encaminhamento a outras instâncias de governo, como o MPT.

Enfim, nos núcleos acredita-se que o trabalho apenas legalista não é conclusivo, e que a empresa sempre dispõe de um bom departamento jurídico para encontrar brechas na legislação. De novo os exemplos mais freqüentes se referem a PPDs: a lei de obrigatoriedade fala de empresa e não de estabelecimentos, e isso permite a fuga da autuação, pois fica quase impossível verificar na sede central os casos ocorridos em estados distantes. Cada estado, por sua vez, sempre pode se justificar, transferindo a questão para a sede.

Na opção pela negociação, os núcleos criaram o Termo de Compromisso, um instrumento que afirma o desejo da empresa de corrigir um desvio e promover a boa causa a partir daquele momento. O termo vale para qualquer forma de discriminação. É um instrumento informal, de boa fé, para facilitar a negociação e o convencimento. Ele não tem valor jurídico, como o Termo de Ajuste de Conduta, usado pelo MPT, mas não se deve descuidar do poder fiscal alternativo, de que o MTE dispõe institucionalmente, e

que fica subentendido como última instância, mesmo nos processos negociados.

Por meio dos termos de compromisso, os núcleos dão à empresa um prazo, supondo que nesse intervalo ela incorporará novos hábitos, tornando desnecessária a renovação do prazo inicial. Os núcleos, por sua vez, ganham tempo para tratar de outras discriminações existentes no mundo do trabalho, que não contemplam cotas e são mais difíceis de serem trabalhadas.

Os servidores que trabalham diretamente com os núcleos reconhecem que a implementação das ações afirmativas toma tempo, e que as empresas também precisam de tempo para se adaptar psicológica e fisicamente à inserção dos PPDs. É necessário considerar que na ação fiscal, mesmo que a intenção seja defender o trabalhador, pode haver conseqüências não desejadas, os chamados efeitos perversos. Por isso, a política dos núcleos deve estar firmemente ancorada nas regras da negociação. Ou, como aconselham alguns: "Procure os sindicatos patronais e profissionais, tome café da manhã com empresários, faça reuniões amplas com a mesma finalidade. Deixe que eles esbocem a resposta, troque experiência, enfim, guarde seu bloco de multas para o último momento. Uma profusão de multas, além de não propiciar a inclusão, também poderá estimular a extinção de postos de trabalho."

Observa-se que há argumentos e convicções fortes em torno

RELATÓRIO DE INSPEÇÃO

Empresa Fiscalizada: .....

Endereço: .....

CNPJ: .....

CNAE: .....

Total de empregados: .....

Em data....., em visita de inspeção na empresa supracitada, nós, auditores fiscais do Trabalho, ..., constatamos o seguinte fato que passamos a relatar para ciência e providências cabíveis:

Ao sairmos da empresa, por volta das 17h30, constatamos que os (as) empregados (as) faziam fila para passarem pela ala de saída da empresa, organizados de forma aparentemente espontânea, em grupos separados que avançavam seqüencialmente e de forma ordeira no rumo da saída da empresa. Nesta área constatamos que todos os (as) empregados (as), antes de sair, devem acionar um sistema eletrônico que acende aleatoriamente um sinal luminoso. Ao aparecer esse sinal, o (a) empregado (a) selecionado (a) pelo sistema eletrônico deverá passar por uma cabine (são cerca de quatro cabines), posicionadas na frente da fila dos empregados, não transparentes, onde os (as) trabalhadores (as) são submetidos (as) a constrangimento e humilhação pela empresa, através da apalpação de seus corpos e verificação do conteúdo de suas bolsas, pochetes e até mesmo caixas de óculos, abertas pelos (as) mesmos (as). Esta ação abusiva, que violenta o ser humano em sua integridade e dignidade no trabalho, é executada, por ordem da empresa e após a jornada de trabalho, por vigias/seguranças da mesma, sendo os trabalhadores homens examinados e apalpados por vigias homens, e as trabalhadoras mulheres examinadas e apalpadas por vigias mulheres. Constatamos, de dentro das cabines, esta ação humilhante e abusiva contra vários (as) trabalhadores (as); Eu, auditora fiscal....., constatei esta ação sendo executada pela Sra....., matrícula ....., que se declarou vigia e segurança, e justificou seu procedimento dizendo obedecer a ORDENS DA EMPRESA ao proceder esta revista física com apalpação de cintura, quadris, pernas e bolsas das mulheres selecionadas pelo sistema eletrônico, com a finalidade de detectar possíveis objetos roubados da empresa. Esta senhora estava visivelmente embaraçada com minha presença e com minha revolta diante daquela situação de constrangi-

mento, humilhação, violência física e mental às trabalhadoras, e negou-se, a princípio, em atender a minha determinação, em nome do Ministério do Trabalho, para parar imediatamente com aquela revista íntima, só o fazendo quando comecei a registrar o seu nome e sua matrícula, gravados em seu crachá, esclarecendo-a da gravidade do fato. Ao ser entrevistada, admitiu que, em sete anos procedendo esta revista íntima, nunca encontrou nenhum objeto pertencente à empresa escondido no corpo das trabalhadoras examinadas, mas declarou achar justificável esse procedimento para "inibir" as tentativas de furto.

Registro, ainda, a satisfação que vi no rosto de todas as trabalhadoras ao serem por mim esclarecidas, dentro daquela cabine, que aquela revista íntima constitui uma violência física e mental, não permitida por lei, que macula os princípios determinados pela ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) quanto ao TRABALHO DECENTE, e o que determina a CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, em flagrante desrespeito à legislação trabalhista, não sendo, portanto, permitida pelo Ministério do Trabalho.

É nosso parecer que, ao assim proceder, a empresa atinge os (as) trabalhadores (as) ao:

a) ferir seus direitos quanto à dignidade como ser humano, ao terem seus corpos apalpados por estranhos e de forma involuntária, no local de trabalho, na suspeita de que são potencialmente ladrões (as). Esta vistoria é por demais constrangedora, mesmo que seja feita por pessoa do mesmo sexo;

b) extrapolar sua jornada de trabalho, sem remuneração nem permissão, ao obrigá-los (as) a permanecer nas dependências da empresa o tempo que a empresa julgue necessário, para serem submetidos (as) a essa revista íntima;

c) desrespeitar o Art. 373 A, VI, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 9799 de 26/05/99, que proíbe o empregador ou preposto de proceder revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A empresa foi autuada fora da sede, por ter sido este fato constatado por nós, após o horário de trabalho, estando o setor de pessoal fechado.

Auto de Infração número .....

Local e Data .....

Auditores Fiscais.....

da promoção e da negociação com as empresas, mas existem também os argumentos "legalistas", que defendem a força das multas como forma de convencimento. Mas os auditores fiscais que aceitam trabalhar nos núcleos geralmente são mais propensos a adotar os meios da intermediação. O mesmo vale para os auditores que são levados para a Secretaria de Relações do Trabalho (SRT/MTE), que também tendem à cultura da mediação.

Os núcleos precisam trabalhar em parceria, para dar conta da sua tarefa, mas não conseguem de outras unidades do próprio ministério esse mesmo interesse e, em algumas localidades, têm encontrado dificuldades para dialogar com o MPT e a Justiça do Trabalho. Entretanto, alguns acordos têm sido realizados entre esses agentes, com resultados positivos. Ou seja, quando se unem, formam um bloco bastante eficaz.

O documento de institucionalização dos núcleos é bastante claro em relação às atribuições e às formas de desempenhá-las. Por isso, é necessário desenvolver:

> a) A conscientização sobre práticas discriminatórias. A realização de ações preventivas e educativas, divulgando os princípios e as diretrizes da Convenção 111 da OIT, a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades em matéria de emprego e profissão, a fim de eliminar a discriminação e o tratamento degradante, protegendo, dessa forma, a dignidade do

trabalhador. Nas ações de conscientização, considera-se estratégico ganhar a confiança de todas as partes, sobretudo dos empregadores, para que estes não se retraiam, supondo que, de imediato, as intenções sejam apenas fiscais. O trabalho de conscientização exigiria permanente atuação junto a movimentos sociais e grupos empresariais, porque uma ação individual exigiria um esforço acima das possibilidades do pessoal dos núcleos. Mas os núcleos ainda não contam com recursos para campanhas e comunicações na mídia, embora tenham algum prestígio para conseguir espaços gratuitos, mais focalizados em assuntos jornalísticos.

b) Os procedimentos de recepção e encaminhamento das denúncias. Os núcleos recebem denúncias daqueles que se sentem diretamente prejudicados por práticas discriminatórias no acesso e no curso das relações do trabalho. Nos casos em que tomam conhecimento da ocorrência dessas práticas por meio de entidades de defesa dos direitos dos diversos segmentos ou por outras formas, os núcleos, sempre que possível, procuram entrar em contato com o trabalhador para conscientizá-lo da importância de efetivar a denúncia. Ultimamente os núcleos têm sentido a necessidade de se contrapor à pressão das empresas sobre trabalhadores (as) que recorrem à Justiça ou ao sindicato e são incluídos em chamadas "listas negras", duplamente criminosas, pelo objetivo e

pela denominação. Já existem instruções da Justiça do Trabalho determinando a condenação das empresas por esse tipo de comportamento. Os núcleos consideram necessário registrar e documentar o recebimento das denúncias, bem como de todas as ações subseqüentes de verificação, negociação e solução. Isso facilita, se for o caso, o envio do material para exame do MPT. Como os núcleos ainda contam com pouca visibilidade pública, eles recebem poucas denúncias. Mas além da tarefa de "acolher e solucionar denúncias de práticas discriminatórias", eles pretendem introduzir prática de monitoramento proativo em favor da igualdade de oportunidades.

Os núcleos ainda não definiram instrumentos uniformes de trabalho, mas alguns termos começam a ganhar forma, como se vê nos exemplos abaixo.

Em geral, uma cópia do relatório de fiscalização é fornecida ao denunciante, para instruir ação trabalhista contra a empresa denunciada em que pode pedir, inclusive, indenização por danos morais.

c) As ações afirmativas pontuais, que atendam os mais diversos segmentos, como negros, portadores de HIV, mulheres e homossexuais. Por limitação de pessoal, essas ações, decorrentes de denúncias, atendimento de casos e situações individuais, consultas e orientações, acabam

impedindo projetos coletivos de caráter afirmativo, a serem planejados e executados em parceria com entidades externas. Os núcleos ainda não desenvolveram a prática de ações afirmativas (exceto as destinadas a PPDs, pelas razões expostas), que precisariam ser efetivadas em parcerias mais amplas. Isso se deve sobretudo à falta de equipes interdisciplinares.

d) O trabalho em parceria, que pretende ser a essência e o fundamento da ação dos núcleos, pela natureza complexa dos problemas de discriminação. Essa parceria se realizaria, primordialmente, com as entidades governamentais, com as entidades não-governamentais de defesa de direitos dos mais diversos segmentos, com as entidades de representação de trabalhadores e de empregadores, com as entidades do Sistema S (Senai, Senac, Sesc, Sesi, Sebrae), com os órgãos de registro e fiscalização profissional, com fundações e outras do terceiro setor, com instituições de promoção e serviço social, com instituições educacionais de todos os níveis, com especialistas e pesquisadores que militam na área em questão etc. O trabalho em parceria exige tempo e continuidade, para gerar confiança pessoal e entendimento.

e) A prática de realização de vistoria qualificada em empresas selecionadas mediante critérios inteligentes, tais como a análise de dados de cadastros como o Relatório Anual de Informações Sociais (Rais), do MTE, que tem sido usada para identificar *deficits* em cotas de

PPDs, mas ainda não tem sido adotada para fazer um balanço das questões de discriminação. Esse modelo de "balanço social" da empresa pode se tornar uma arma eficaz no trabalho dos núcleos.

f) A prática da negociação, considerada um instrumento eficaz para o encaminhamento de solução dos problemas enfrentados pelos núcleos. Essa prática difere da fiscalização, entre outros aspectos, porque cria alternativas, ampliando as possibilidades de solução dos problemas, o que pode levar a um resultado satisfatório para todas as partes. A fiscalização, nesses casos, permanece como recurso de última instância, caso as partes não cheguem a um acordo. Por outro lado, ela implica inclusão e participação de outros agentes, não necessariamente do setor governamental. O entendimento deve levar à lavratura de um Termo de Compromisso, a ser celebrado entre a empresa, por seu(s) representante(s), e a DRT ou sua subdelegacia, pelo(s) representante(s) do núcleo.

Os núcleos pretendem participar de negociações mais amplas, com as entidades sindicais, para discussão de acordos coletivos de trabalho, com vistas à inclusão de cláusulas contra a discriminação, contribuindo para consagrar, para categorias inteiras, medidas de respeito à igualdade e de efetivação do direito ao trabalho para todos. Essa prática, entretanto, depende

de incremento das negociações trabalhistas e de maior coordenação interna nas DRTs.

O acordo realizado pelos núcleos é ainda frágil e depende de confirmações oficiais de autoridades superiores e até de outras áreas do poder público, mas pode servir de base para avançar no entendimento entre as partes.

Não existe um modelo único para o Termo de Compromisso a ser utilizado pelos núcleos, mas já se configura um conteúdo comum, cuja base pode ser observada no modelo na página seguinte, praticado pelo núcleo do Ceará.

No exemplo de termo acima reproduzido, ficam claras as condições que devem ser pactuadas entre as partes. Quando não ocorre entendimento ou cumprimento, o poder fiscalizador da DRT pode ser acionado.

Por outro lado, também o MPT realiza acordos com as partes, utilizando para isto o Termo de Ajuste de Conduta, estabelecendo exigências, condições e critérios para multas. Em alguns casos, com a parceria do MTE.

Alguns coordenadores de núcleos consideram que há certa sobreposição de ações com o MPT, que deveria aguardar até a hora de ser convocado pelo MTE. Em alguns casos as empresas, quando são convocadas ou fiscalizadas, usam o argumento de que já estão com processos no MPT. Os auditores fiscais consideram que isso atrapalha o trabalho, comprometendo inclusive sua credibilidade.

MODELO DE TRATAMENTO DE DENÚNCIA

Delegacia Regional do Trabalho e Emprego

Coordenação do Núcleo

CONVITE n. 07/02

Tendo em vista o conhecimento de práticas discriminatórias que afetam a dignidade de seus empregados, em flagrante violação dos direitos da personalidade, garantidos pela Constituição Federal e a Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), solicitamos a presença de representante da empresa, visando sanar e solucionar a questão.

Data da reunião:

Hora:

Tolerância máxima: 15 minutos

Obs: Trazer o Livro de Inspeção do Trabalho

Atenciosamente,

.....

Auditora Fiscal do Trabalho

Observação importante: Encarecemos que o preposto ou procurador venha investido de poder decisório, explicitado em carta de preposição ou procuração.

Entretanto, as ações dos dois órgãos podem ser complementares ou reforçativas.

Por meio de um relatório fiscal o empregado conseguirá, por exemplo, comprovar a situação de assédio moral sofrida dentro da empresa. A fiscalização, por sua vez, pode e deve enviar o relatório ao MPT para as medidas jurídicas cabíveis.

TERMO DE COMPROMISSO

Delegacia Regional do Trabalho e Emprego/

Coordenação do Núcleo Pró Igualdade

A empresa..... CNPJ nº....., localizada na Rua .....

Bairro ....., representada pelo (a) Sr. (a)..... CPF ....., Coordenador (a) de Recursos Humanos, acompanhado(a) do (a) advogado (a) da empresa, Sr.(a)..... OAB-CE n....., considerando o princípio de que todos os seres humanos têm direito à liberdade, à dignidade da pessoa humana e, ainda, à dignidade das relações de trabalho e que a discriminação constitui uma violação dos Direitos Humanos, conforme disposto na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assume perante a Delegacia Regional do Trabalho, através do Núcleo ....., aqui representado pelo (a) Auditor (a) Fiscal do Trabalho, Sr. (a)....., o compromisso de garantir a dignidade das relações de trabalho, assegurando a liberdade no exercício do trabalho, a autodeterminação do trabalhador e o combate às práticas discriminatórias no ambiente laboral, ofensivas ao direito à igualdade, assegurado pela norma constitucional.

A empresa compromete-se a eliminar toda e qualquer prática vexatória, constrangedora, intimidatória ou humilhante à pessoa do empregado, que se vê sob essa conduta ofendido em seus direitos de personalidade, através do incremento de seu serviço social e de psicologia no que concerne ao recebimento e tratamento de denúncias levadas a efeito pelos empregados.

O não cumprimento do presente Termo de Compromisso implicará em imediata e reiterada ação fiscal.

E, por estarem de inteiro e comum acordo com as condições e dizeres do presente Termo, as partes assinam em 2 (duas) vias de igual teor.

Local e data.....

Núcleo .....

Empresa .....

14 Conclusões

O programa "Brasil, Gênero e Raça" tem apresentado potencialidades para se chegar a um efetivo combate à discriminação no mercado de trabalho. Aspectos que evidenciam essa potencialidade são positivos, graças aos instrumentos criados para sua realização, em especial com a institucionalização dos Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação nas Delegacias Regionais do Trabalho.

É evidente a importância dada pelo programa aos termos da Convenção 111,[3] citados em quase todas as oportunidades de argumentação e de justificativas. A parceria com a OIT tem funcionado como respaldo, referência necessária em todos os planos e instâncias do programa.

A promoção da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação encontram resistência em razão do forte enraizamento e generalização das práticas discriminatórias na sociedade brasileira. Essas tarefas dependem, portanto, da associação de esforços, o que constitui verdadeiro desafio para um órgão público de natureza burocrática. Nota-se grande entusiasmo entre os funcionários designados para atuar nos núcleos, que logo se aglutinam como um grupo especial. A reflexão e a troca de experiências dão uma dimensão substantiva ao seu trabalho. Eles

[3] A Convenção 100 da OIT, que trata de remuneração igual para trabalho de igual valor, é menos mencionada.

percebem que se trata de uma oportunidade de se relacionar com a comunidade e com outros agentes do serviço público. Em alguns casos, dão-se conta das amarras institucionais-burocráticas e percebem as limitações para uma atuação mais ampla.

Os números apresentados nos relatórios certamente não identificam a complexidade das ações realizadas. Isso pela própria natureza desse trabalho, que nem sempre permite que os serviços prestados sejam captados em toda sua dimensão. O acordo com uma empresa pode envolver mais de 200 trabalhadores (as) e, ainda assim, ficar reduzido a um simples ponto na estatística. Certamente será necessário qualificar as informações para que o trabalho realizado tenha uma representação mais fiel.

No mesmo sentido, a classificação das denúncias na categoria "cidadania", que vem crescendo significativamente, talvez inclua muitos casos relacionados à discriminação contra as mulheres, como é o caso do assédio moral. E podem ser encontrados casos relacionados às mulheres nas categorias "assédio sexual", "raça/cor", "deficiência" e "orientação sexual". Do mesmo modo, muitos PPDs são discriminados como portadores de deficiência, como mulheres e como negros (as), cumulativamente.

Também parece ser necessário promover maior entrosamento funcional dentro das DRTs, para multiplicar os efeitos produzidos em cada setor, uma vez que as funções de emprego, fiscalização, formação e negociação se

reforçam e se tocam mutuamente. Um exemplo da dedicação e do interesse profissional dos (as) coordenadores (as) dos núcleos é a intenção, expressa em diferentes oportunidades, que alguns alimentam de chegar a criar um "selo de qualidade". Esse selo seria concedido, a princípio, pelo MTE a empresas que pudessem ser certificadas, mediante testes ainda a serem definidos, como livres da prática de quaisquer formas de discriminação em seus quadros e na sua ação.

Não existe padronização do atendimento nos núcleos. Cada um segue orientações gerais, um conjunto de recursos legais centrado na Convenção 111 da OIT, à qual se vai juntando uma *onda azul legislativa*, em diferentes instâncias, o que permite que cada núcleo se ajuste às disposições da respectiva DRT e às indicações de demanda mais próprias do seu território.

Podem-se observar formas diferentes de cumprimento das atribuições, ampla variedade de programas implementados, significativos, em cada caso, pela criatividade e busca de efetividade. Novos recursos jurídicos são constante e ansiosamente procurados, na troca de informações por meio do grupo de discussão, uma vez que muitas iniciativas e interpretações têm surgido nos estados e municípios, oferecendo respostas ainda não consideradas no plano federal.

Também é notável a quantidade de iniciativas e

instrumentos que o país vem gerando no combate à discriminação. Metodologicamente, estão se aprimorando as formas de tratamento de demandas provenientes de denúncias sobre o desrespeito dos direitos trabalhistas, conseguindo-se avançar na análise e no monitoramento das práticas empresariais em suas formas discriminatórias de contratação e de tratamento de trabalhadoras. Com o Plantão de Fiscalização, tarefa rotineira realizada pelos auditores fiscais do núcleo, seguindo a vocação mais tradicional da DRT, que consiste em fiscalizar as empresas por área de atividade econômica, introduz-se a verificação do cumprimento de todas as normas trabalhistas, com especial ênfase nas questões de discriminação, na proteção da maternidade e nas condições de saúde da trabalhadora.

A preocupação em ampliar o significado social do controle e do monitoramento do comportamento dos empregadores aparece nas mediações. A prática de convidar, nesses momentos de negociação, um ou mais parceiros institucionais, além das presenças do (a) denunciante e do (a) denunciado (a), promove o reconhecimento junto aos sindicatos de trabalhadores e, conseqüentemente, permite atuar na formatação e inclusão de cláusulas apropriadas nas convenções coletivas.

Até o presente, em relação ao atendimento de PPDs, houve equilíbrio notável entre a capacidade de utilização dos recursos legais, a presença de demandas (provenientes de ONGs, fundações, institutos etc.) e de reclamantes/

empregados e finalmente a preparação e a sensibilização profissional dos técnicos. Mas, sem dúvida, nota-se uma ausência de encaminhamentos na área de discriminação racial e de gênero, talvez pela fragilidade do equilíbrio entre esses mesmos componentes diante de uma temática mais complexa.

É importante lembrar que as coordenações dos núcleos enfrentaram o desafio nada simples de desenhar um novo âmbito institucional e estruturar as competências inovadoras. Isto é, foi necessário realizar uma ampliação das clássicas atividades do desempenho profissional de fiscalização e dispor de um conjunto de novos mecanismos para fomentar os contatos de intercâmbio e parceria. Este foi um processo que exigiu a tradução das sete competências (Portaria 604) em procedimentos de rotina. Tudo indica que estas tarefas – extremamente inovadoras – foram assumidas de acordo com a sensibilidade do corpo técnico local, sem a difusão de procedimentos padronizados.

É importante reconhecer que a introdução de "competências para coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão" é uma proposta que se destaca pela sua natureza bem mais complexa que a "fiscalização" da legislação trabalhista.

O desafio do atual governo em relação aos núcleos é o de afirmar o importante papel a ser desempenhado por eles, no que se refere implementação de políticas de promoção

e valorização do trabalho decente, dentro da concepção proposta pela OIT, bem como definir aspectos metodológicos que proporcionem maior eficácia na ação dessas unidades.

* Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro

[1] Quando a pesquisa começou, em janeiro de 2003, existiam 73 núcleos nas DRTs em todas as regiões do país. Nas capitais e no Distrito Federal existem 27 núcleos: Porto Alegre (RS), Florianópolis (SC), Curitiba (PR), São Paulo (SP), Rio de Janeiro (RJ), Vitória (ES), Belo Horizonte (MG), Brasília (DF), Goiânia (GO), Cuiabá (MT), Campo Grande (MS), Palmas (TO), São Luís (MA), Teresina (PI), Fortaleza (CE), João Pessoa (PB), Maceió (AL), Recife (PE), Salvador (BA), Natal (RN), Aracaju (SE), Boa Vista (RR), Porto Velho (RO), Manaus (AM), Macapá (AP), Belém (PA) e Rio Branco (AC). Também já havia sido iniciada a interiorização do programa, com a implantação de sete núcleos nas subdelegacias de diversos estados: Blumenau (SC), Dourados (MS), Caxias do Sul (RS), Caruaru (PE), Mossoró (RN), Imperatriz (MA) e Petrolina (PE); dez em subdelegacias do Estado do Rio de Janeiro: Nova Friburgo, Cabo Frio, Nova Iguaçu, Itaguaí, Campos, Duque de Caxias, Niterói, Petrópolis, Volta Redonda e Itaperuna; 19 em subdelegacias do Estado de São Paulo: Araraquara, Araçatuba, Barretos, Bauru, Campinas, Franca, Guarulhos, Jundiaí, Marília, Osasco, Piracicaba, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Sorocaba, São Carlos, São José dos Campos, São José do Rio Preto, Santo André e Santos; cinco no Paraná: Maringá, Ponta Grossa, Londrina, Foz do Iguaçu e Cascavel; e mais cinco em Minas Gerais: Divinópolis, Juiz de Fora, Poços de Caldas, Pouso Alegre e Varginha.

PARTE 2

"A experiência dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação: estudo de cinco casos"

por Paola Cappellin e Carla Lettieri – PPGSA /UFRJ,* consultoras da OIT

Esta segunda parte apresenta a análise exploratória de cinco Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação: o da cidade do Rio de Janeiro, Fortaleza, Natal, Florianópolis e Campo Grande.[1] Eles foram escolhidos com base em dois critérios: a diversidade regional e a capacidade de ilustrar a multiplicidade das ações empreendidas nas diferentes áreas temáticas de discriminação.

O objetivo é resgatar as experiências locais dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, bem como conhecer a história de sua formação. Foram realizadas visitas a esses núcleos, com a finalidade de caracterizar as trajetórias que possibilitaram – em âmbito local e regional – a constituição e a definição do perfil das competências e responsabilidades de cada um deles. Buscou-se também recolher informações sobre as

atividades de divulgação e de sensibilização dos atores envolvidos na promoção da igualdade de oportunidades, com ênfase na superação das discriminações de gênero e raça.

As visitas foram feitas entre janeiro e agosto de 2003, de acordo com o seguinte roteiro:

- visita às sedes dos núcleos selecionados;
- entrevistas com os (as) coordenadores (as) e colaboradores (as) mais diretos; análise de documentos e relatórios; observação de alguns momentos típicos da atuação, tais como as mesas de entendimento envolvendo o núcleo e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores;[2]
- entrevistas com entidades parceiras: sindicatos, empresários, ONGs, Sistema Nacional de Emprego (Sine), INSS, Ministério Público do Trabalho (MPT) etc.

Durante as visitas locais, de cinco dias, contando com a cooperação dos (as) coordenadores (as), foi possível não só acompanhar de perto algumas atividades dos núcleos (convocação das empresas; realização de mesas de

[2] Este trabalho de observação ajuda, e muito, a conhecer o caráter das denúncias realizadas, a configuração dos conflitos e das argumentações utilizadas pelos participantes. A partir dele, obtivemos elementos para delimitar melhor a margem de negociação dos acordos que os núcleos estabelecem entre trabalhadores e empregadores. A presença nas reuniões foi também motivada pelo interesse em identificar o cenário institucional das práticas dos núcleos. Por último, a atividade substituiu a análise pormenorizada dos arquivos de denúncias, visto que não se teve acesso direto aos arquivos em Natal e no Rio de Janeiro.

entendimento; assinatura de compromissos), mas também interagir com outros profissionais que contribuem para o seu perfil institucional.

No Rio de Janeiro, por exemplo, foram feitas entrevistas com o subdelegado da DRT, e, no Mato Grosso do Sul, com o delegado em exercício e o ex-delegado da DRT; no Ceará, Santa Catarina e Mato Grosso do Sul foi a vez dos representantes do Ministério Público do Trabalho; e, ainda no Mato Grosso do Sul, com o diretor da Fundação do Trabalho/MTE/Sine. Foi realizada também uma entrevista com o técnico da coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça". Com isso foi possível completar a recuperação do histórico dos núcleos e avaliar sua atuação.

Após esse trabalho e o exame de documentos enviados pelos coordenadores, houve uma reunião em Brasília, em novembro de 2003, da qual participaram, além da equipe de pesquisa, a secretária executiva do MTE, a secretária de inspeção do trabalho, representantes da coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça" e os (as) coordenadores (as) dos cinco núcleos pesquisados. Na ocasião, foram apresentados e discutidos os resultados da pesquisa. Por fim, foi possível incorporar a relação das atividades programadas até dezembro 2003, graças às contribuições enviadas pelos núcleos.[3]

---

[3] O relatório final foi redigido pela coordenadora da equipe, Paola Cappellin, professora do Programa de Pós Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. As visitas e as monografias foram realizadas e apresentadas por Paola Cappellin (Rio de Janeiro, Fortaleza e Campo Grande); Carla Lettieri (Natal e Florianópolis).

1. O MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL

1.1 Considerações sobre a Convenção 111 da OIT: abordagens na análise das discriminações de gênero no emprego

Para entender as atividades dos núcleos, cujo objetivo é contribuir para a aplicação do princípio de igualdade de oportunidades, conforme definido pela Convenção 111 da OIT, devemos nos referir, mesmo que resumidamente, à história dessa convenção, que é o principal instrumento normativo da agência internacional para combater a discriminação e promover a igualdade de tratamento e de oportunidades no mundo do trabalho.

Em julho de 1954, a OIT foi convidada pelo Conselho Econômico e Social da ONU a realizar um estudo sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, em virtude de uma resolução adotada pela Comissão dos Direitos Humanos. Naquele ano, o Conselho de Administração da OIT decidiu incluir o tema da discriminação no emprego e na ocupação na agenda da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) de 1957. Com essa meta, a OIT preparou um informe em que se analisaram as práticas discriminatórias no emprego e nas ocupações, tendo em vista os critérios de raça e cor, sexo, religião, origem nacional, social e de opinião política que estavam enunciados no artigo 2 da Declaração Universal dos Diretos do Homem.

A Convenção 111 foi finalmente adotada em 25 de junho de 1959. Ela introduziu, no âmbito das relações de trabalho, uma temática inovadora: a definição dos distintos tipos de

discriminação. A partir de então, passavam a ser consideradas tanto as características pessoais ou sociais que dão lugar às práticas discriminatórias quanto as diferentes dimensões da discriminação no trabalho (com referência específica às oportunidades de acesso ao trabalho, aperfeiçoamento e utilização de competências, promoção, ascensão e condições de trabalho). O princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres (igualdade de remuneração para trabalho de igual valor), que já havia sido consagrado na Convenção 100,[4] ampliou-se, incluindo mecanismos de aceitação ou exclusão baseados não só no gênero, mas também em outras características, como raça/cor, origem social ou étnica, religião, nacionalidade e opções políticas.

Com efeito, o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento exige que a admissão ao emprego, a uma profissão, às modalidades de formação profissional, assim como a ascensão e promoção, estejam todas baseadas em critérios objetivos, fundados em qualificações acadêmicas e profissionais efetivamente necessárias para o exercício do emprego ou da atividade, e não em qualquer outro atributo de natureza pessoal.

A finalidade da Convenção 111 é, portanto, eliminar a discriminação no trabalho pela promoção de uma política de igualdade de oportunidades. Além disso, a convenção

[4] A Convenção 100, que dispõe sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, foi elaborada em 1951. Sua implementação deve constar nas legislações dos países signatários, em qualquer sistema reconhecido pela legislação, nos contratos coletivos entre empregadores e trabalhadores. O governo brasileiro ratificou essa Convenção em 1957, por meio do Decreto 41721, de 25 de junho.

definiu o conceito e os mecanismos da discriminação: "Discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência (baseada em determinados motivos) que tem como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação". Três elementos estão contidos nessa definição. Primeiro, um fato: a existência de uma distinção, exclusão ou preferência que constitui uma diferença de tratamento; segundo, um motivo determinante dessa distinção; e, por último, um resultado objetivo de tal diferença de tratamento.

São dois os tipos de discriminação: discriminação direta e discriminação indireta. A discriminação direta refere-se a toda prática, regra ou procedimento que faz da cor, raça e sexo, e não das competências, habilidades e experiências de trabalho, um critério determinante para fins de admissão ao emprego, promoção ou demissão. Ela está relacionada a qualquer diferenciação que surja de indagações e considerações de fatos não relevantes e não essenciais para a avaliação das reais atitudes profissionais de uma pessoa. A discriminação indireta, por outro lado, está ligada a atos ou práticas de diferenciação originadas em regulamentos e práticas aparentemente neutras, mas que resultam no prejuízo de pessoas com determinadas características ou que pertençam a grupos com determinadas características, que podem estar relacionadas por exemplo a raça, cor, sexo, religião, inclinações e opções sexuais, caracteres legítimos e ilegítimos do nascimento, antecedentes clínicos, herança celular ou de sangue consideradas atípicas.

Vê-se, então, que a igualdade de oportunidades é um direito substantivo que passou a definir novas condutas. Em 1998, a OIT realizou um estudo sobre a implementação da Convenção 111 em todo o mundo. Um dos aspectos considerados foi a incorporação das disposições da convenção tanto nas constituições nacionais como na legislação ordinária ou em outro tipo de instrumento normativo.[5]

Nos Estados Unidos, por exemplo, há referências específicas na legislação nacional a atos e práticas discriminatórias dos empregadores, das organizações sindicais e das agências de emprego. Lá, formulou-se a noção de "distinção suspeita", elaborada para garantir o controle da aplicação do princípio de não-discriminação junto a grupos formados por minorias étnicas e nacionais. Assim, é considerada suspeita toda e qualquer distinção que afete grupos tradicionalmente considerados vítimas de hostilidade e preconceito, marginalizados ou alvos de concepções tão estereotipadas que podem deixar dúvida de que seus interesses tenham sido adequadamente considerados no curso do procedimento legislativo.

No Canadá, desde 1982 a Carta dos Direitos da Pessoa incorporou o conceito de discriminação sistêmica, entendida como aquela que se manifesta por políticas neutras que, mesmo quando aplicadas de forma uniforme, impedem alguns grupos de ter

[5] Ver OIT, "Igualdad en el empleo y la ocupación", 75ª Reunión, 1988. Conferência Internacional do Trabalho, 75, Genebra, 1988. "Igualdad en el empleo y la ocupación: estudio general de las memorias relativas al Convenio (no. 111) y a la Recomendación (no. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)" 1958, Genebra: OIT, 1988, 279 p.

oportunidades iguais em relação aos demais (OIT, 1988).

Na Bélgica, por exemplo, em 1986 a Comissão de Trabalho das Mulheres, organismo destinado a garantir a aplicação das políticas não discriminatórias, determinou que a adoção de critérios físicos para contratar e promover pessoas podia conduzir a comportamentos discriminatórios. Por isso, a definição de critérios físicos deveria se limitar aos casos em que as características da tarefa o justificassem.

Na Itália, a primeira referência conhecida é a Lei 903, de 9 de dezembro de 1977, em que se chama de discriminação indireta aquela que se dá no acesso ao trabalho ou em todas as iniciativas e práticas de recrutamento que, por mecanismos e sistemas de pré-seleção ou veiculação por anúncios de oferta de emprego nos meios de comunicação, TV, jornais etc., anunciem o sexo como requisito.[6] A Lei 125, de 1991, ampliou esse conceito, incluindo "qualquer tratamento prejudicial decorrente da adoção de critérios não essenciais para o desenvolvimento da ocupação, que desfavorecem um sexo em relação ao outro".[7]

Em vários outros países a legislação não define a discriminação indireta, mas proíbe práticas que

---

[6] Ver M. V. Ballestrero, "Paritá ed oltre. Paritá, pari opportunitá, azioni positive", Roma, EDIESSE, 1990, p. 60.

[7] A ampliação da noção de discriminação indireta na Italia é uma adequação às diretivas da legislação européia. Ver M. V. Ballestrero "Pari opportunitá e azioni positive. Il diritto comunitario e la sua applicazione nell'Ordinamento giuridico Italiano" e C. Smuraglia "Lo scenario della legge 125/91: Quali prospettive ?", in M.T. Franco e O. Veglio (org.) *Donne, azioni positive, pari opportunitá norme comunitarie e sentenze della Corte di Giustizia Europea*, Milão, ed. Franco Angeli, 1993.

podem ser assim classificadas. Na Inglaterra, desde 1975, quando alguém impõe uma exigência a todos os candidatos homens e mulheres, mas esta só pode ser cumprida por uma porcentagem muito menor de mulheres, isso passa a ser considerado ato discriminatório, passível de punição por lei. Algumas exigências, como altura mínima, peso, idade, podem ser exemplos dessa modalidade de discriminação.[8]

Tudo isso indica que as instituições voltadas para o monitoramento e avaliação de práticas discriminatórias assim como para o fomento da igualdade de oportunidades devem estar atentas para as práticas e atitudes de quem controla as condições de acesso ao emprego, à formação profissional, às diferentes ocupações assim como à ascensão profissional. Supervisionar a existência real de igualdade de oportunidades exige, assim, considerar a diversidade de posturas adotadas pelos empregadores na seleção, recrutamento e emprego da mão-de-obra.

1.2 A legislação brasileira e a igualdade de tratamento e oportunidades

Na Constituição Federal promulgada em 1988, definem-se alguns preceitos relativos à igualdade de tratamento e oportunidades:

---

[8] Ver OIT, "Igualdad en el empleo y la ocupación", 75ª Reunión, 1988, *op. cit.*, p. 44.

- Artigo 3 inciso IV: o Estado brasileiro tem como objetivo fundamental "promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação".

- Artigo 5 inciso I: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição"; inciso XL: "A lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais".

- Artigo 7: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX – a proibição de diferenças de salário, do exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiências;

XXXIV – Igualdade de direitos entre trabalhador com vínculos empregatícios permanentes e o trabalhador avulso."

- Artigo 37, inciso VIII – "a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão [...]".

Desde meados da década de 1990, a atualização dos princípios de igualdade formal aprimorou-se em duas vertentes. A primeira refere-se à legislação ordinária brasileira, que avançou ao formular dispositivos que asseguram vários desses princípios constitucionais; a outra está ligada a acordos internacionais, firmados pelo governo, no âmbito da defesa dos direitos humanos.[9]

Para conhecer pormenorizadamente as definições legais que dizem respeito ao monitoramento das relações trabalhistas (nos comportamentos e atitudes empresarias) nos âmbitos local e nacional, é importante divisá-las em ordem cronológica.

Década de 1980

No final dessa década a Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, definiu os crimes resultantes de preconceito de raça e cor.

Década de 1990

O direito à licença-maternidade foi estendido às trabalhadoras domésticas, pequenas produtoras, trabalhadoras avulsas e autônomas por meio da Lei 8.861, de 25 de março de 1994. Nesse mesmo ano foi aprovado, por meio do Decreto Legislativo

[9] O Brasil, em relação aos tratados de defesa dos direitos humanos, ratificou, desde 1989, os seguintes acordos internacionais: a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura (1989); a Convenção sobre os Direitos da Criança (1990); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992); a Convenção Americana de Direitos Humanos (1992); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1995) e o protocolo à Convenção Americana referente à Abolição da Pena de Morte (1996).

26, o texto da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Ele resultou dos acordos internacionais firmados pela Carta das Nações Unidas em favor dos direitos fundamentais do homem, da dignidade e do valor da pessoa e da igualdade de direitos do homem e da mulher. No conjunto das justificativas dessa Convenção, lê-se que:

> a discriminação contra a mulher não só viola os princípios da igualdade de direitos e o respeito à dignidade humana, mas constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família, além de dificultar o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade.

Portanto, quando o Estado acata essa Convenção, ele afirma seu compromisso de condenar e eliminar a discriminação contra a mulher e se obriga a:

> adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher; [...] tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa.

Para isso, toma-se como base a definição de discriminação dada pelo artigo primeiro, que a descreve

> como toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdade fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

As referências ao mundo do trabalho recebem atenção especial no artigo 11:

> Os Estados membros adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
>
> - direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
> - direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive à aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
> - direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviços, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico.

Na metade dessa década, a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, proibiu a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego. São sujeitos ativos do crime o empregador, o representante legal do empregador e os órgãos públicos e entidades das administrações públicas. Exigências de teste, exame, perícia, laudo, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização também foram incluídos nessa lei, assim como a indução ou instigação à esterilização e ao controle de maternidade[10] (*ver Anexo 1*).

No ano seguinte, o Decreto 1.904, de 13 de maio, instituiu o 1º Programa de Direitos Humanos, que atribui aos direitos humanos o estatuto de política pública governamental, contendo propostas para a proteção e promoção dos direitos.

Ainda nessa década, em 26 de maio de 1999, inseriram-se outras modificações na CLT, por meio da Lei 9.799. Nos artigos 373-A, 391 até 400 estão indicadas as regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, nas quais há quatro referências fundamentais. Primeiro, à proibição de se publicar ou fazer publicar anúncios de emprego em que haja menção a sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza do trabalho pública e notoriamente assim o exige, como quer o

[10] A Lei 9.029, de 1995, inclui multas específicas, penas e proibição aos infratores de obter crédito ou financiamento de órgãos públicos.

artigo 373-A.[11] Depois, a referência à proibição do empregador ou preposto de realizar revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias, como se lê no inciso VI do artigo 373. A terceira referência diz respeito à proteção à maternidade, inserida nos artigos 391-A e 400. Por último, conforme o artigo 392, § 4, garante-se à empregada, durante a gravidez, os seguintes benefícios: direito à transferência de função, quando as condições de saúde o exigem, e direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares durante o período da gravidez.

De 2001 a 2002

No início deste século a legislação avançou ao contemplar os portadores de deficiências, garantindo-lhes, pela Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000, tratamento especial em repartições públicas. Naquele mesmo ano, a Portaria 604 do MTE instituiu os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação. (*ver texto no anexo deste relatório*).[12]

---

[11] No Brasil há a proibição de idéias discriminatórias, que regulamenta a imprensa e as comunicações e que defende o consumidor contra propaganda enganosa. Uma referência importante para monitorar os anúncios de empregos nos jornais é a lei de imprensa (Lei 5.250/65), que em seu artigo 14 proíbe a propaganda de preconceitos, prevendo penas de um a quatro anos de detenção.

[12] As atividades desenvolvidas pelos núcleos por meio de recebimento de denúncias e orientação com relação às práticas discriminatórias tiveram um crescimento de 220% entre 2000 e 2001. De janeiro a julho de 2002 houve 50% do número total de atendimentos de 2001. Ver Termo de Referência OIT/UFRJ.

Em 2001 a legislação passou a dispor sobre o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho – Lei 10.224, de 16 de maio – e revogou a proibição da realização de horas extras pelas mulheres, por meio da Lei 10.244, de 28 de junho. O assédio sexual passou a ser crime,[13] descrito como modo de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função".[14]

Ainda no que se refere à discriminação da mulher, o Brasil assinou em 2001, como instrumento internacional de âmbito dos direitos humanos, o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, introduzindo a

---

[13] Como o assédio sexual não constava expressamente do Código Penal, quando uma delegacia de polícia recebia uma denúncia em que alguém era constrangido a manter relações sexuais para se manter no emprego ou conseguir uma promoção, isso freqüentemente era enquadrado em outros crimes, como perturbação da tranqüilidade, ameaça etc. Ver "Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher", Brasília, 2002.

[14] No "Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher", Mônica de Melo explicita o significado dessa lei citando dois casos de empresas nos Estados Unidos da América: a Ford Motor Co. e a Mitsubishi. A primeira foi penalizada por queixas de assédio sexual. Ela concordou em pagar US$ 7,75 milhões para mais de 900 mulheres, em virtude de assédio, discriminação sexual, abusos, ofensas verbais com conotação sexual, ocorridas em duas fábricas em Chicago. Além disso, a empresa comprometeu-se perante a Comissão de Igualdade de Oportunidade no Trabalho (US Equal Employment Opportunity Commission) a gastar mais de US$ 10 milhões em políticas educativas, de treinamento e esclarecimento visando prevenir a ocorrência de casos futuros. A Mitsubishi, em 1998, teve que pagar mais de US$ 60 milhões para interromper processo de assédio sexual apresentado por 300 funcionárias da empresa. Ver Mônica de Melo, "Assédio Sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão", *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, ano 36, n. 143, julho/setembro 1999, *apud* "Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher".

sistemática de monitoramento dessa convenção.[15] Com isso, o país assumiu o compromisso, acordado internacionalmente em 1999, de redigir um relatório sobre "as medidas legislativas, judiciárias, administrativas, ou outras que adotarem para tornarem efetivas as disposições, assim como fazer referências às dificuldades encontradas naquele processo". Nesses termos, a convenção impõe aos Estados membros uma dupla obrigação: a de eliminar a discriminação contra as mulheres e a de assegurar a igualdade.

Avançando mais um pouco no âmbito dos direitos de maternidade, a lei 10421, de 15 de abril de 2002, estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.

Falta acrescentar a este resumo que no Brasil, como Estado federativo, os estados e municípios podem elaborar suas próprias constituições (leis orgânicas) em observância aos princípios da Constituição Federal. É importante destacar esses contextos regionais e municipais tendo em vista a localização e territorialização das empresas e empregadoras, assim como a diversidade das formas discriminatórias, fruto das relações entre as atitudes e as culturas locais dos empresários.

---

[15] A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher é parte das resoluções internacionais das Nações Unidas, aprovada no âmbito da Assembléia Geral da ONU. Ela entrou em vigor em 1981, e o Brasil a ratificou em 1985.

2. A experiência dos núcleos

21 Síntese comparativa

À luz dessas considerações introdutórias, a análise comparativa das experiências dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação assume contornos mais nítidos. Esses suportes conceituais e jurídicos demonstram que os núcleos dispõem de recursos para planejar suas competências e intervenções visando à aplicação do princípio de igualdade de oportunidades.

As análises das experiências dos cinco núcleos – Núcleo Cidadania e Trabalho, cidade do Rio de Janeiro; Núcleo Pró-Igualdade, em Fortaleza; Núcleo Pró-Dignidade, em Natal; Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão, em Florianópolis; e Núcleo de Combate à Discriminação, em Campo Grande –, que serão apresentadas mais adiante, não estabelecem uma comparação de cunho classificatório ou valorativo, nem um cotejo entre quem atua com mais ou menos eficiência. O que se quer é comparar os núcleos tendo em vista a variedade de perspectivas, preocupações e experiências.

Este estudo também não pretende apresentar uma visão representativa dos 73 núcleos das diversas regiões do país. Trata-se apenas de uma contribuição à análise dessa experiência, bem como uma reflexão sobre como um mesmo aparato de preceitos e instrumentos jurídicos serve para a

construção de diferentes instâncias e práticas institucionais. O estudo pretende mostrar como uma definição programática nacional é capaz de alimentar diferentes formas de pensar, agir e monitorar a aplicação do lema da "igualdade de oportunidades" nas relações de trabalho.

A variedade dos programas institucionais implementados pelas DRTs é significativa por si mesma, pois cada núcleo atua de forma criativa e não homogênea na cidade em que está localizado. A comparação entre os núcleos está organizada em três tópicos – Perfil institucional, Recursos jurídicos e Práticas de monitoramento –, dos quais trataremos a seguir.

2.1.1 Perfil institucional

O importante aqui é perceber as razões que levam os coordenadores (na maioria, mulheres) a instituírem determinadas práticas de mediação, sensibilização e controle que, por sua vez, constituirão o perfil institucional dos núcleos. De imediato, pode-se constatar a diversidade das preocupações das cinco coordenações pelo relato da origem de cada um dos núcleos, em sua maioria criados antes da assinatura da Portaria 604.

O núcleo de Natal foi o pioneiro. Ele resultou da experiência desenvolvida desde 1996 pelo Programa de Fiscalização Especial do Trabalho da Mulher e Eqüidade no Emprego

(Profem), da DRT/RN. O programa estava voltado para a identificação e o monitoramento da morbimortalidade materno-infantil na população feminina trabalhadora do Rio Grande do Norte.

Em Campo Grande, a DRT, depois de ter sediado em outubro de 1997 o I Seminário Nacional Tripartite da Promoção da Igualdade no Trabalho e Implementação da Convenção 111 da OIT, inaugurou o núcleo em junho de 1998. Entre suas primeiras iniciativas estavam a divulgação dos direitos das pessoas portadoras de HIV/Aids e o combate à discriminação racial no local de trabalho.

No Rio de Janeiro, funcionários portadores de deficiências da equipe de fiscais da DRT formaram em 1998 um grupo, cujo objetivo era discutir o ingresso e a permanência de portadores de deficiências no mercado de trabalho. Esse grupo interagia com a agenda nacional do Movimento dos Portadores de Deficiências, dando o primeiro passo para a criação do núcleo.

Também em Fortaleza, um grupo de fiscais da DRT/CE se reuniu, no fim de 1999, para implementar mudanças mais amplas de comportamento em favor da igualdade de oportunidades, estimulando as primeiras análises das relações entre gênero, trabalho e formação das discriminações.

Em Florianópolis, a constituição do núcleo fortaleceu-se com a experiência pioneira de Natal. Desde sua implantação, em julho de 2001, a estratégia foi fortalecer as ações de

combate às discriminações, aliando-se às iniciativas desenvolvidas por entidades locais.

Esses diferentes percursos de institucionalização receberam o apoio da assessoria internacional do Ministério do Trabalho, que se manteve depois da promulgação da Portaria 604. A fase inicial dos trabalhos dos núcleos, portanto, ainda não está concluída. As atividades em curso revelam que os primeiros critérios e ações de cada um dos núcleos analisados permanecem até hoje, o que se nota nos depoimentos recolhidos.

O núcleo de Natal vem ampliando, além da fiscalização rotineira no âmbito das DRTs, o monitoramento de práticas discriminatórias nas empresas. Para isso, escolheu como alvo de sua nova atribuição o respeito do direito a creches para dependentes de funcionárias dos estabelecimentos de saúde e como bandeira a luta contra a discriminação dos portadores de HIV.

Permanecendo fiel ao seu perfil inicial, o núcleo do Rio de Janeiro institucionalizou sua vocação de sensibilizar e promover a igualdade de oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras portadoras de deficiências, destacando-se como um dos mais importantes centros de referência nessa matéria.

Em Fortaleza, o acompanhamento das denúncias sobre desrespeito dos direitos trabalhistas fez com que o núcleo conseguisse avançar na análise e na supervisão das práticas

empresariais em suas formas discriminatórias de contratação e de tratamento das trabalhadoras, enfatizando as relações de gênero

O núcleo de Florianópolis, que assumiu o desafio de ampliar territorialmente sua atuação, tem mantido o compromisso de, cada vez mais, institucionalizar cooperações e parcerias com entidades locais. Além disso, ao direcionar suas ações para a sensibilização das grandes empresas, tornou-se mais influente nas suas regiões de atuação.

Por fim, após um período de compromisso com a questão racial, o núcleo de Campo Grande concentrou sua atuação no fortalecimento da aplicação das cotas de PPDs nas empresas com mais de cem empregados.

O levantamento das razões que orientaram as coordenações a delinearem este ou aquele perfil institucional, utilizando práticas de mediação e de sensibilização para responder às suas metas, mostrou-se muito importante, já que tais motivações estão na base do desafio, nada simples, de desenhar um novo âmbito institucional e estruturar competências inovadoras no interior das DRTs. Isto é, foi necessário ampliar as clássicas atividades de fiscalização e criar um conjunto de novos mecanismos para fomentar as relações de intercâmbio e parceria. O processo exigiu a transformação das sete competências definidas pela Portaria 604 em procedimentos de rotina. Tudo indica que tais tarefas – extremamente inovadoras – foram desempenhadas de

acordo com a sensibilidade do corpo técnico local, sem que subsídios, metodologias e procedimentos padronizados tenham sido difundidos de maneira sistemática.

No decorrer deste estudo, não foi encontrada qualquer referência a processos preexistentes para o treinamento e formação profissional que pudessem sustentar a uniformização das diretrizes da vocação inovadora dos núcleos no sentido de compreender os instrumentos analíticos para promover a igualdade de oportunidades. Essa lacuna manifesta-se também na ausência de uniformidade na interpretação jurídica que norteia a ação dos núcleos.

É importante registrar que "coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão", conforme está no artigo 1 da Portaria MTE/604/2000, é tarefa mais complexa que fiscalizar a aplicação da legislação trabalhista no local de trabalho. Mais ainda, essas novas funções e competências (segundo as diretrizes da Portaria 604) não parecem ter sido suficientemente integradas e articuladas às rotinas instituídas pelas DRTs. Nesse sentido, até 2003 os núcleos atuavam ensaiando procedimentos e metas, sem definir um objetivo claro no que diz respeito à padronização dos parâmetros de competência, fosse nos encaminhamentos ou nas práticas realizadas.

2.1.2 Recursos jurídicos

A análise e o uso de recursos legais e jurídicos, utilizados para mediar a promoção das transformações de atitudes e

comportamentos nas relações trabalhistas, demonstram que os cinco núcleos não percorreram os mesmos caminhos. Houve uma escolha entre os diferentes recursos legais por parte de cada coordenação. Cada núcleo definiu um âmbito próprio de atuação, traduzindo localmente as referências conceituais sobre a discriminação; e selecionou por si mesmo os principais parâmetros legais para realizar procedimentos de controle, supervisão, fiscalização, monitoramento e estabelecimento de contatos e parcerias institucionais com diversas entidades locais públicas ou privadas. Pode-se dizer que cada um deles se orienta e atua de maneira própria na utilização do aparato legal existente no país, assim como na fiscalização dos empregadores.

Isso sugere que a ação dos núcleos não contava, no início, com uma definição clara e articulada de qual poderia ser a contribuição da "nova" prática de sensibilização, que transformaria cada núcleo "num centro aglutinador das diversas organizações públicas e privadas a favor do combate da discriminação", como está escrito na Portaria MET (Art. 2º Compete aos Núcleos, III competência).

Nota-se a prática de uma seleção local dos diferentes preceitos legais disponíveis tanto para pensar a análise da discriminação como para definir as rotinas de fiscalização. Finalmente, também não parecem existir diretrizes únicas para encontrar os elos jurídicos que viabilizem a realização de intercâmbios institucionais permanentes. Cada núcleo

instituiu itinerários e procedimentos próprios para estimular e propiciar mudanças de atitude e comportamento nas realidades regionais e locais.

Destacamos, a título de exemplificação, algumas práticas características de cada núcleo:

- O núcleo de Natal implementou sobretudo as diretrizes das orientações relativas ao artigo 389 da CLT, que estipula a obrigatoriedade do direito à creche para dependentes de funcionárias com idade acima de 16 anos, em empresas com trinta ou mais mulheres em seus quadros funcionais.
- O núcleo do Rio de Janeiro ganhou experiência consolidando o respeito à cota de 2 a 5% de funcionários PPDs, conforme designa o artigo 36 do Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999, de acordo com a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989.
- O núcleo de Fortaleza inovou na difusão do princípio da igualdade de oportunidades nas empresas da região metropolitana, utilizando-se para isso da Lei 9.799 de 1999 (anúncios de oferta de emprego nos jornais), assim como do artigo 876 da CLT (os convênios creche e reembolso creche). Esse núcleo fez uso especialmente da Portaria 367, de 2002, do MTE, que faz referência à discriminação por informações desabonadoras, para notificar várias empresas, convocando-as para contribuírem com as políticas não-discriminadoras e, finalmente, alertando-as para os danos morais

e materiais causados aos trabalhadores.

- O núcleo de Florianópolis, em parceria com a Procuradoria Regional do Ministério Público do Trabalho, conseguiu ampliar o atendimento do cumprimento das cotas de PPDs nas empresas de grande porte de Santa Catarina. Essa parceria com o MPT possibilitou fazer respeitar o artigo 373 da CLT, relativo à publicação de anúncios de emprego, através da Notificação Recomendatória para todos os órgãos da imprensa do Estado.
- O núcleo de Campo Grande dirigiu suas ações para a conscientização sobre o respeito à diversidade nas práticas de contratação, usando exclusivamente a Convenção 111 da OIT. Essa diretriz foi assumida no planejamento de 2003, propondo a difusão de cotas de inserção de PPDs nas empresas com mais de cem empregados.

No que se refere às ações coincidentes entre os núcleos, observou-se que todos os núcleos conseguiram padronizar procedimentos apropriados para o respeito da cota de 2 a 5% de funcionários PPDs, conforme designa o artigo 36 do Decreto 3.298. Essa parece ser a única ação comum a todos os núcleos visitados. Nem todos, por exemplo, conseguiram estabelecer rotinas em favor de uma nova cultura de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no local de trabalho. O atendimento de solicitações de denúncias, as práticas de fiscalização e

monitoramento e o fomento de parcerias institucionais não são sempre considerados fundamentais e, menos ainda, compõem de forma articulada o quadro das intervenções sistemáticas.

Algumas ações se repetiram entre dois ou mais núcleos, como a instituição de sinergias baseando-se no tripé: a) disposição de atendimento especializado em denúncias contra as discriminações de gênero no local de trabalho; b) realização de mesas de entendimento; e c) sistematização de ações de monitoramento e controle das empresas, como as realizadas pelos núcleos de Natal e de Fortaleza; ou como as desenvolvidas no Rio de Janeiro e Florianópolis, que inicialmente investiram na assinatura de termos de parcerias institucionais, preocupados em sensibilizar as entidades e as organizações locais para a igualdade de oportunidades. Esse recurso hoje possibilita maior legitimidade nas ações de fiscalização e de monitoramento das empresas ou empregadoras.

O núcleo de Campo Grande permaneceu vinculado à estratégia de sensibilização por meio de visitas às empresas, com o objetivo de difundir a Convenção 111 da OIT. Esse encaminhamento não tinha propiciado, até a finalização desta pesquisa, a assinatura de termos de colaboração ou de parcerias institucionais. A ausência de ações de monitoramento e fiscalização, assim como a falta de investimento institucional na realização de mesas de entendimento, não parecem ter ajudado a estimular a

emergência, nos locais de trabalho, de uma nova cultura de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Enfim, diferentemente do que se dá com as práticas em favor da inserção ocupacional dos PPDs, os recursos legais para o combate da discriminação racial ainda não foram muito utilizados pelos núcleos. A ausência provavelmente se deveu a uma combinação de fatores que atuam interna e externamente aos núcleos. Se até agora a iniciativa bem-sucedida de inserção dos PPDs explicitou o bom entendimento entre a capacidade de utilização dos recursos legais, a presença de demandas (provindas de ONGs, fundações, institutos etc.) e de reclamantes ou empregados (as), além da preparação e sensibilização profissional dos técnicos, a ausência de encaminhamentos na área de discriminação racial certamente tem ligação com o frágil entendimento desses mesmos componentes. Intervir na luta contra a discriminação racial e em favor da promoção da igualdade de oportunidades é algo bastante complexo. Não podemos subestimar o conjunto de barreiras que "limitam" as denúncias de discriminação racial por parte dos trabalhadores, bem como sua posterior resolução, uma vez que, no Brasil, cabe às vítimas o "ônus da prova", ou seja, é o denunciante ofendido que deve apresentar as provas da discriminação sofrida.[16]

---

[16] Agradecemos ao professor e diretor do CEERT, Hédio Silva Jr., por nos ter alertado para esse importante fator durante o seminário da rede Observatório Social, organizado pela CUT em São Paulo, em abril de 2003.

Por outro lado, o número reduzido de atendimentos de reclamações sobre discriminação de gênero e de raça no âmbito dos Núcleos das DRTs pode estar relacionado também à existência de outros centros de referência institucional que tratam dessas questões. Assim, os reclamantes poderiam estar buscando outros âmbitos institucionais locais, por exemplo, os plantões jurídicos dos sindicatos de trabalhadores, a Justiça do Trabalho ou encaminhamentos não formais por parte das ONGs, instâncias e atores com maior tradição de atuação nessas áreas.

Por último, cabe mencionar que as estatísticas e os registros elaborados pelos núcleos, como por exemplo seus balanços anuais, são documentos que carecem de rigor no preenchimento, de critérios de classificação padronizados e válidos em âmbito nacional e pela inexistência de uma contabilidade contínua.

Mesmo quando produzem estatísticas, os núcleos não as utilizam como suporte fundamental nas suas avaliações internas e tampouco as transformam em fonte sistemática de consulta para definir as metas de planejamento anual.

Não menos relevante é a falta de atenção ao registro das consultas e denúncias realizadas, o que pode resultar na subnotificação dos atendimentos efetivamente realizados. No momento da elaboração das estatísticas das denúncias individuais, parece haver uma tendência, por parte dos fiscais, a privilegiar ou selecionar algumas referências, em

detrimento de outras, como as questões de raça e gênero. Ou seja, ainda que essas questões muitas vezes estejam presentes nos problemas detectados, elas não são enfatizadas ou sequer reconhecidas tanto pelos próprios denunciantes como pelos fiscais ou auditores que registram a denúncia, permanecendo assim ocultas sob denúncias de outros tipos de discriminação.

Isso mostra a necessidade de sensibilizar e capacitar o corpo técnico dos núcleos (coordenadores e auxiliares) a responder institucionalmente ao desafio de compreender e atuar no âmbito da discriminação racial e de gênero vinculadas ao mundo do trabalho.

21.3 Práticas de monitoramento

As metodologias de monitoramento e acompanhamento das atividades realizadas não recebem tratamento homogêneo nos núcleos pesquisados.

A diretriz de cotas de PPDs, que incentiva a inserção ocupacional e apóia o monitoramento da requalificação dos (as) trabalhadores (as) acidentados (as), foi a iniciativa mais difundida entre os núcleos. Foi por meio da elaboração do chamado Termo de Cooperação Técnica, com uma entidade parceira do setor público, o INSS, que essa ação se tornou mais eficaz. Com o INSS também foram estabelecidos acordos de cooperação para monitorar a

efetiva inserção dos trabalhadores PPDs recém-reabilitados.

O acompanhamento sistemático da aplicação dessa diretriz é outro suporte válido. Por exemplo: no núcleo do Rio de Janeiro, houve iniciativas proativas por parte dos fiscais que supervisionam o preenchimento da cota. Eles passaram a consultar os cadastros do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), além de acessar as listas de declaração da Rais entregues ao MTE, o que tornou possível aos núcleos realizar fiscalizações rotineiras.

Outra iniciativa que incrementou a adesão às cotas de PPDs e proporcionou a mudança de comportamento das empresas foi a da cooperação dos núcleos com as entidades de representação empresarial. Um exemplo foi a assinatura do Termo de Cooperação Técnica entre a DRT/RJ e a Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (Firjan) (Anexo 2: Termo de Cooperação Técnica). Desse termo constam diretrizes para auxiliar as empresas na contratação de portadores de deficiência, para promover assessoria técnica com o fim de adaptar as instalações de escolas e para promover cursos no interior das estruturas do Sistema S (Senai, Senac, Sesc, Sesi, Senat). Vale lembrar que não há diretrizes especiais que poderão se seguir à aplicação desse acordo, relativamente recente, mas constatou-se haver colaboração e complementação entre o núcleo e o Ministério Público, que ampara a iniciativa.

As diretrizes de sensibilização para a igualdade de

oportunidades no local de trabalho foram estruturadas de forma diferente em cada núcleo.

Em Florianópolis, por exemplo, a metodologia foi baseada na utilização de um Termo de Parceria entre a DRT/SC e as entidades ou organizações não-governamentais que favorecem e estimulam a difusão dos direitos.

A metodologia do núcleo de Campo Grande, por sua vez, baseou-se na realização de visitas individuais às empresas, registradas em seu Livro de Inspeção do Trabalho.

A sensibilização costuma ocorrer no decorrer da realização das mesas de entendimento, que têm a finalidade de sensibilizar e orientar o comportamento das empresas diante de queixas específicas apresentadas pelos trabalhadores. Esse é um primeiro passo que, em geral, precede a redação de um Termo de Compromisso. Em alguns casos, o núcleo chega a solicitar a cooperação do MPT para desenvolver em conjunto um Termo de Ajuste de Conduta. A partir da assinatura desse documento, a empresa é obrigada a respeitar prazos e práticas de comportamento. A metodologia foi utilizada pelos núcleos de Fortaleza e Florianópolis. No Mato Grosso do Sul, somente o MPT adotou esse encaminhamento.

O monitoramento da aplicação da legislação trabalhista, por sua vez, é efetuado com base em dois procedimentos: a) notificação das empresas para comparecerem com os documentos de comprovação; b) fiscalização dos locais

de trabalho realizada pelos auditores dos núcleos. Esse monitoramento foi implementado com sucesso só pelos núcleos de Natal e Fortaleza e estava apenas se iniciando em Florianópolis. No núcleo de Natal, por exemplo, foi criado o plantão de fiscalização, tarefa "rotineira" realizada pelos auditores do núcleo, seguindo a vocação geral da DRT. Por meio desse plantão fiscalizam-se as empresas por área de atividade econômica, verificando o cumprimento das normas trabalhistas, com especial ênfase à proteção da maternidade e das condições de saúde da trabalhadora. Além disso monitora-se e fiscaliza-se a aplicação da lei sobre creches, sendo que a seleção das empresas a serem monitoradas também se apóia no acesso ao SFIT disponível na DRT/RN. Com esse suporte, é possível identificar todas as empresas com mais de cem funcionários. A preocupação de ampliar o significado social do controle e do monitoramento do comportamento dos empregadores foi estimulada durante as mediações. Isto é, o núcleo estabeleceu a prática de, durante as negociações, sempre convidar um ou mais parceiros institucionais, além de contar com a presença do denunciante e do denunciado.

A tentativa de ir além do atendimento e da fiscalização, incentivando a resposta às demandas e denúncias que provêm de trabalhadores e sindicatos, foi uma das ações do núcleo de Fortaleza. A luta contra a discriminação e as propostas de promoção e afirmação dos direitos das mulheres caminharam juntas nas atividades de rotina desse

núcleo. Ali, adotou-se uma metodologia de consulta e convocação dos empregadores, que consiste no envio de uma carta circular padrão em que se solicita o comparecimento do empregador; a finalidade é analisar pormenorizadamente as condições de trabalho e de tratamento às trabalhadoras, com especial ênfase nos serviços de auxilio, convênio ou reembolso creche. O procedimento possibilitou a criação de um modelo para celebrar termos e acordos com as empresas. Esse encaminhamento de fiscalização, registrado no Livro de Inspeção do Trabalho da empresa, deu legitimidade ao núcleo e à DRT. O núcleo ganhou o reconhecimento dos sindicatos dos trabalhadores e, conseqüentemente, um espaço para atuar como instituição mediadora na formatação e na inclusão de cláusulas nas convenções coletivas. Com a preocupação permanente de modificar a conduta dos empregadores, o núcleo tomou para si a atribuição de mediar as relações entre trabalhadores e empregadores. Isso foi possível graças ao estudo detalhado dos dispositivos da legislação trabalhista e à preocupação de utilizar as disposições legais. Aplicando os recursos jurídicos recentes da Lei 9.799, de 1999, e o artigo 876, da CLT, o núcleo interveio, modificando as edições de todos os classificados de oferta de emprego dos três jornais regionais. Para alcançar isso, formatou em 2002, juntamente com o MPT, um Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta.

No núcleo de Florianópolis, a fiscalização no local de trabalho se ateve exclusivamente à tarefa de responder às denúncias encaminhadas pelos trabalhadores. Nessas ocasiões, o coordenador, único auditor fiscal da equipe, atua averiguando a denúncia e analisando a presença de outras possíveis infrações à legislação do trabalho.

O monitoramento da aplicação da legislação trabalhista, apesar de ser um instrumento e uma competência clássica dos auditores fiscais das DRTs, não foi assumido como tarefa pelos núcleos do Rio de Janeiro e de Campo Grande. O fato contrasta com a recente diretriz que exige que os coordenadores dos núcleos sejam fiscais auditores habilitados. Esse foi o argumento utilizado para substituir a coordenação do núcleo de Campo Grande.

Por último, no âmbito específico da definição de metodologias para monitorar o desempenho, verificou-se que nenhum dos cinco núcleos estabeleceu metas anuais. Nenhum dos núcleos utilizou, como suporte para sua atuação, um diagnóstico regional que contextualizasse as formas e conteúdos das discriminações de gênero e de raça do mercado de trabalho regional ou local. Tal ausência prejudica o planejamento anual, ferramenta importante da atuação institucional. Sem um diagnóstico da situação preexistente é difícil identificar com clareza os objetivos das ações a serem realizadas, bem como monitorar seus resultados.

2.2 Núcleo Cidadania e Trabalho – Rio de Janeiro[17]

2.2.1 Antecedentes

A trajetória do Núcleo Cidadania e Trabalho começou antes mesmo da edição da Portaria 604. Por haver na equipe da Delegacia Regional do Ministério no Rio de Janeiro funcionários portadores de deficiência, em 1998 criou-se, como vimos, um grupo interessado em discutir o ingresso e a permanência de portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Quando a portaria foi editada, em 2000, o Núcleo Cidadania e Trabalho já havia instituído uma prática interna e tinha realizado várias reuniões com instituições representativas de diversos movimentos (de negros, mulheres, homossexuais, de saúde mental e de portadores de HIV/Aids) para recolher propostas e conhecer com mais detalhes as dificuldades enfrentadas para o ingresso no mercado de trabalho. Entre os primeiros parceiros estavam a Associação Niteroiense dos Deficientes Físicos (Andef), o Centro de Vida Independente (CVI), a Associação de Deficientes da Zona Oeste (Adezo), o Instituto Benjamin Constant, o Instituto Nacional de Surdos (Ines), a Fundação Lar Escola Francisco de Paula, entre outros.

---

[17] Entrevistas realizadas por Paola Cappellin (PPGSA/UFRJ), coordenadora do relatório. Datas: 09/01, com Aline Matheos, coordenadora do NCT, e Heloísa Cruz, funcionária do núcleo; 14/01, com Wagner Rodrigues Ribeiro, fiscal, e Heloísa Cruz; 17/01, com Wilton Silva Costa, subdelegado da DRT do Rio de Janeiro, Aline Matheos e Heloísa Cruz; 20/01, com Luiz Edmundo de Rezende Vieira, coordenador do Cipro; 21/01, com Márcia Jovita, coordenadora em 2001, hoje fiscal no setor de feiras e convenções; 29/04, com Aline Matheos, para complementações; 5/08, com Paulo Almeida, para sugestões finais após leitura do relatório, por e-mail.

Segundo a coordenadora, a tradução das competências, definidas pela portaria, em orientações de rotinas, foi sistematizada graças à colaboração do advogado Sérgio Pires, do departamento jurídico da DRT.

Em 1999, o grupo organizou um seminário para sua oficialização. O seminário, realizado na Firjan (Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro), incluiu uma série de palestras proferidas por representantes de organizações e de grupos e associações de portadores de deficiências, convidados pela Delegacia Regional do Trabalho. Foi esse o início do processo de informação sobre as principais dificuldades enfrentadas na área. No entanto, segundo a coordenadora, ainda que o local do seminário fosse "o templo dos empresários", a presença do empresariado foi muito reduzida.

Apesar da pauta do seminário ter sido abrangente, abrindo oportunidade para que outros grupos se expressassem (negros, mulheres etc.), a rotina posterior de contatos e encaminhamentos internos e externos do núcleo fortaleceu uma dinâmica mais voltada para a inserção laboral dos portadores de deficiências. Já na época, entre os membros do núcleo havia a colaboração ativa de dois portadores de deficiência.

A atuação do grupo foi reforçada pelo Decreto 3.298, de 1999, que desloca a competência da fiscalização das PPDs do Ministério da Previdência para o do Trabalho e,

conseqüentemente, para a DRT. Isso conferiu poderes ao núcleo para funcionar como órgão mediador de conflitos em questões relativas à discriminação no mercado de trabalho.

2.2.2 Desenvolvimento dos núcleos no Estado do Rio de Janeiro

O núcleo foi formado em 1998 e institucionalizado em 1999. Logo em seguida foram criados outros núcleos municipais, no interior das Subdelegacias Regionais do Trabalho. O segundo núcleo criado foi o de Nova Iguaçu, em 2001.

Os membros do núcleo reúnem-se trimestralmente com os funcionários das subdelegacias locais para articular ações em comum e planejar atividades conjuntas. Depois da Portaria 519, de novembro de 2001, que instituiu a implementação dos núcleos nas subdelegacias, foram criados núcleos em mais dez municípios: Nova Iguaçu (o mais antigo), Nova Friburgo, Cabo Frio, Campos, Duque de Caxias, Itaguaí, Itaperuna, Niterói, Petrópolis e Volta Redonda. No início de 2003, havia uma atividade em curso no núcleo de Cabo Frio: o Seminário de Promoção da Igualdade.

Em janeiro de 2003, quando foi realizada a pesquisa de campo, o planejamento anual ainda não havia sido efetuado, pois o núcleo estava concluindo o balanço das atividades realizadas em 2002. O relatório completo até 2002 nos foi entregue em 17 de janeiro de 2003.

2.2.3 As relações institucionais

A presença proativa do empresariado tornou-se explícita somente em 2002, quando da assinatura de um Termo de Cooperação Técnica entre a DRT/RJ e a Firjan (*ver Anexo*) para auxiliar as empresas na contratação de PPDs, promover assessoria técnica – com o fim de promover a adaptação das instalações nas escolas – e promover cursos nas sedes do Sistema S (Senai, Senac, Sesc, Sesi e Senat). Eis os principais compromissos assumidos para o biênio 2002–2004:

- implementar e executar um conjunto de ações de informação, pesquisa e oferta de serviços visando a inserção de portadores de deficiências no mercado de trabalho por intermédio das empresas filiadas aos sindicatos das indústrias no Estado do Rio de Janeiro;
- divulgar aos empresários informações sobre aspectos técnicos e jurídicos; auxiliar no preenchimento da demanda de deficientes exigidas por lei; promover a qualificação dos portadores; estruturar os centros de atendimento; e promover o aumento da escolaridade dos portadores de deficiências; essas atividades foram atribuídas ao Sistema S, com coordenação do Senai;
- disponibilizar informações, zelar pela implementação dos projetos acordados, prestigiar programas e políticas de prevenção de acidentes de trabalho, atividades atribuídas à DRT;

- constituir uma comissão de acompanhamento das ações previstas no convênio (que em janeiro de 2003 ainda não havia sido constituída);
- realizar reuniões periódicas mensais com o intuito de acompanhar e avaliar o desenvolvimento dos serviços.[18]

No contexto institucional do Termo de Cooperação, foi sugerida ao Senai a dotação de infra-estrutura para adequar suas escolas às pessoas portadoras de deficiências. Foi mencionado que o Senai alegava não haver recursos específicos para adaptar as escolas técnicas a esse tipo de público, argumentando que era da competência do Senai oferecer cursos somente para os menores de idade portadores de deficiências, e não para os adultos.

Considerando que há grandes problemas de qualificação profissional entre os diferentes tipos de portadores de deficiências, o que dificulta sua inserção nas empresas, e que as empresas aumentaram as exigências de qualificação para a contratação, o núcleo estabeleceu algumas parcerias para ampliar o leque de qualificações entre os portadores. Um bom exemplo foi o estabelecimento da Parceria para a Promoção de Cursos de Operador de Telemarketing em colaboração com o Credicard. A proposta, prevista para ser viabilizada a partir de janeiro de 2003, incluía:

[18] Foram realizadas várias reuniões em conjunto com a Firjan, tendo como pauta a segurança no trabalho.

- o financiamento da formação de três turmas (com dez alunos cada) e a compra de equipamentos a cargo da Credicard;
- a compra dos *softwares* e materiais didáticos a cargo do Senac, que preparou um instrutor da DRT/RJ para dar prosseguimento ao projeto;
- a disponibilização de locais pelo NCT/DRT, que se responsabilizou pela seleção dos interessados.

A Credicard foi, a princípio, a empresa responsável pela contratação dos trabalhadores PPDs treinados. A parceria tem como meta a realização de cursos de forma permanente e gratuita, também no âmbito da DRT/RJ.

O compromisso de incentivar o treinamento de PPDs faz parte da filosofia do núcleo, que atua com ênfase quase exclusiva na sensibilização dos empresários para a questão da implementação da cota dos deficientes e minorias. Segundo seus coordenadores, isso estimula o diálogo com as empresas, ao contrário do que acontece com a autuação feita a partir de denúncias de trabalhadores.

Segundo depoimentos dos fiscais, o núcleo não tem poder para multar o comportamento infrator. Por isso, o encaminhamento típico do núcleo é estabelecer e formatar Termos de Compromisso, enquanto o Ministério Público define junto à empresa o Termo de Ajuste de Conduta. O Termo de Compromisso foi adotado como instrumento para determinar as responsabilidades e as competências da

empresa no sentido de satisfazer as exigências estabelecidas numa mesa de entendimento. Esse documento é, portanto, um ato conclusivo de um acordo entre o núcleo e a empresa. Entre as cláusulas há a exigência do envio mensal para o núcleo do relatório dos PPDs empregados pela empresa. Esse acompanhamento é realizado especificamente por um fiscal do núcleo. O Termo de Ajuste de Conduta, por sua vez, tem o poder de estabelecer multas e penalidades, já que o Ministério Público não tem competência para fiscalizar. Assim, há uma colaboração ou complementação entre as duas instâncias.

Os meios de superar a discriminação no acesso dos portadores de deficiências ao emprego nem sempre são iguais. Segundo o depoimento do fiscal Wagner, há bastante resistência por parte dos empresários para a contratação, sobretudo de deficientes visuais, já que isso requer equipamentos caros para adaptar o local de trabalho às necessidades do deficiente. Por outro lado, vale lembrar que os portadores de deficiências visuais em geral são os que têm melhor qualificação profissional. No relatório do núcleo, de 2001, consta que, dos 13 cursos de capacitação profissional (Convênio Força Sindical e MTE/RJ) ministrados para 405 alunos, alguns foram abertos para PPDs. A Associação de Parentes e Amigos da Colônia Juliano Moreira incluiu PPDs nos cursos de marceneiro básico e de jardinagem; a Associação de Deficientes da Zona Oeste (Adezo) inseriu PPDs nos cursos de auxiliar de

departamento de pessoal e de assistente administrativo.

O Núcleo Cidadania e Trabalho iniciou, em 2001, um contato com o Conselho Estadual dos Direitos das Mulheres (Cedim). No entanto, não foi possível assinar ou planejar atividades conjuntas. Até a conclusão desta pesquisa, o contato limitava-se a estimular a divulgação dos eventos das duas instituições.

A partir de 1999, o núcleo passou a coordenar o Centro de Informática, Cidadania e Produção Cultural para Minorias (Cipro). O centro foi fundado por um grupo de cinco instituições: Grupo Cultural Afroreggae, Grupo pela Vida (formado por portadores de HIV), Associação de Moradores de Campos Elíseos, Comitê pela Democratização da informática (CDI), e Campus Internacional da Formação (Ciapi). Em 1999, o departamento de direitos humanos da Secretaria do Estado de Direitos Humanos e a Fundação do Banco do Brasil doaram ao Cipro os primeiros cinco computadores novos e completos, fax, impressoras e *scanner* (Anexo 3: Relatório do CIPRO).

As metas do Cipro inserem-se na área de promoção da igualdade de oportunidades, articulando a preparação profissional em informática com a disseminação dos direitos de cidadania. Ao longo desses anos, o Cipro ampliou as entidades parceiras.[19] Suas atividades envolveram, entre

[19] No relatório do Cipro constavam a Associação de Mulheres e Amigos do Morro de Urubu (Amamu), da comunidade Cachoeirinha (Amac), a Associação Bicuda Ecológica, a Turma da Amizade (Comunidade Falete), o Centro de Promoção de Saúde (Cedaps), o Instituto Benjamin Constant; a Incubadora de Empresas da Universidade Católica do Rio de Janeiro, o Núcleo de Computação Eletrônica da UFRJ.

1999 e 2001, mais de 270 alunos treinados em informática básica, 27 instrutores, dez técnicos de manutenção de computadores e 30 alunos em legislação trabalhista. Com isso o Cipro pôs em prática alguns dos seus objetivos, tais como apoiar a difusão do acesso à informática como ferramenta de qualificação profissional; fortalecer a formação de projetos de organizações populares; proporcionar a disseminação de conhecimentos e a reflexão sobre os direitos (legislação trabalhista, prevenção de acidentes de trabalho, leis específicas sobre o trabalho da mulher).

2.24. Atividades e diretrizes do núcleo

A elaboração de relatórios anuais por parte do núcleo permite conhecer as atividades mais importantes desenvolvidas desde sua formação, das quais trataremos a seguir.

Breve descrição das primeiras atividades

Uma das primeiras atividades realizadas pelo núcleo foi instituir, em 2001, o cadastro de portadores de deficiências. Para viabilizá-lo solicitou-se ao Ministério do Trabalho o uso e o acesso a um Sistema Único de Cadastro, a fim de poder contar com um programa nacional de tratamento de dados. A solicitação não foi atendida, e o núcleo decidiu criar um arquivo próprio. A precariedade desse arquivo ficou evidente pela

impossibilidade de se obter rapidamente dados gerais dos cadastrados por sexo, idade ou cor. Foram cadastradas 2.030 pessoas e só depois da contagem manual, realizada a nosso pedido, verificou-se que correspondiam a 1.299 homens (64%) e 731 mulheres (36%).

Em 2002 o arquivo foi atualizado, transformando-se num instrumento de extrema importância, já que possibilitou a identificação de trabalhadores portadores de deficiências à espera de inserção profissional.

Os fiscais e o coordenador do núcleo também passaram a ter acesso ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), que por sua vez permitia o acesso à lista de empresas registradas que cumprem com o preenchimento da Rais.[20] O cadastro, inicialmente inserido na rede do Sepro, passou a ser gerido pela rede Intranet. Graças a ele, o núcleo acessa a lista das empresas, iniciando sua consulta para definir o cumprimento das cotas para os PPDs. A cada ano, o núcleo escolhe aleatoriamente nesse cadastro algumas empresas para averiguar o cumprimento das cotas para portadores. Em 2002 foram avaliadas mais de 100 empresas e mais de 50 foram notificadas. Naquele ano, a escolha das empresas respondeu a alguns critérios: empresas de setores não afetados pelas crises econômicas; empresas com alto *turnover*, ou seja, com grande

[20] A Rais é um questionário respondido anualmente em caráter compulsório (Lei 76.900, de 23 de dezembro de 1975) por todas as empresas do mercado formal, por exigência do MTE. A Rais é preenchida de janeiro a abril de cada ano, com informações sobre a composição do emprego em cada estabelecimento no ano anterior. Portanto, ela é a base da análise do mercado de trabalho, por exemplo, para definir as cotas de PPDs.

rotatividade de pessoal; e empresas que não exigiam altos padrões de qualificação profissional.

O cadastro não foi utilizado com o objetivo de averiguar a presença de discriminação de gênero ou raça ou o cumprimento dos programas de implantação de auxílio à creche (obrigação legal para as empresas que empreguem 30 ou mais mulheres com idade superior a 16 anos). Nem mesmo para fazer qualquer recomendação vinculada à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho como, por exemplo, a segregação ocupacional por raça ou gênero. Na entrevista do subdelegado, transcrita mais adiante, veremos os argumentos que justificam essa orientação.

O núcleo do Rio de Janeiro também procurou definir melhor o conceito de deficiente auditivo. Isso porque o artigo 4 do Decreto-lei 7.853, de 1989, especifica quatro categorias de deficiências: física, auditiva, visual e mental. Considerando que várias empresas classificam os deficientes auditivos sem incluir dados específicos do exame audiométrico no Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), o núcleo preocupou-se em qualificar na Resolução 1, de outubro de 2001, alguns parâmetros para definir que as perdas auditivas leves e modestas não podem ser incluídas no cumprimento das cotas (*ver Anexo 04*). Elas foram definidas ali como "perda auditiva social". A especificação da assim denominada "deficiência social auditiva" é hoje um parâmetro no Brasil, depois do caso da empresa telefônica Telemar, que incluiu na cota de deficientes muitos

empregados com perdas auditivas decorrentes apenas da idade (após os 45 anos ocorre em geral uma perda auditiva).

Entre os vários projetos elaborados em 2001 para apoiar a formação de educação básica e de qualificação profissional estão:

- Telecurso 2000. Específico para o 2º grau, em convênio com a Fundação Roberto Marinho, atende 20 alunos, funcionários do MTE e pessoas das instituições ligadas ao Núcleo Cidadania e Trabalho. A iniciativa deverá incluir um projeto de implantação de mais de 24 telessalas nas subdelegacias e algumas agências no interior do Estado do Rio de Janeiro;
- Cursos de capacitação profissional. Realizados em convênio com a Central Força Sindical, com recursos oriundos do FAT, compreende mais de 13 cursos ministrados para um total de 400 alunos.[21]

Em relação aos Termos de Compromisso firmados pelo núcleo, que em 2002 perfizeram 103 (*ver Tabela 2*), observou-se que o cumprimento das cotas foi atingido por sete empresas – Indústria Franco-Brasileira, Real Auto, ATL, Pimaco Auto, Viação Andorinha, Vulcam M. Plástico, Varig S/A –, graças a um intenso trabalho de convencimento e de negociação, realizado em mais de cinco reuniões com o núcleo, para definir e implementar as

[21] Os cursos eram de marcenaria básica, jardinagem, auxiliar de departamento pessoal, assistente administrativo, artesanato, beneficiamento de pescado, *web design*, informática avançada, locução, culinária, eletricista.

TABELA 2

ATIVIDADES	2002	2001	2000
Empresas convocadas	594	67	45
Termos de compromisso firmados	103	18	40
PPDs encaminhados	1481	296	201
PPDs contratados	702	69	69
Denúncias de discriminação	8	8	2
HIV/Aids	2	3	--
Mulheres gestantes	2	2	--
Orientação sexual	1	–	--
PPDs	3	2	–
Por idade	--	1	--

Fonte: Relatórios Anuais do NCT/RJ

vagas para PPDs. Não foi possível a análise direta dos termos, devido a problemas de acesso ao arquivo, mas na relação dos Termos de Compromisso o registro "a empresa está contratando" aplica-se a 93% das 103 empresas.

No que se refere às denúncias de discriminação por parte de trabalhadores, elas ocorreram em pequeno número. Isso se deveu à reduzida freqüência, por parte do núcleo, de solicitações de intervenção, o que, segundo a coordenação, tem várias explicações. Entre elas, a quase inexistente divulgação desse serviço por parte do núcleo; o grande número de ONGs, instituições e grupos na cidade do Rio de Janeiro dispostos a acompanhar queixas e denúncias; a tradição do acesso direto à Justiça do Trabalho. Com efeito, todos esses fatores juntos podem colaborar

para reduzir a quantidade de demandantes junto ao núcleo, que não foi capaz de desenvolver essa vocação específica entre as atribuições profissionais de seus técnicos.

Ainda em 2002, a implantação das atividades do Cipro teve continuidade e foram oferecidos cursos específicos de informática para alguns grupos do movimento negro e para associações e grupos de mulheres.

Atividades de monitoramento das discriminações de gênero e raça

O trabalho de acompanhamento de atitudes discriminatórias não foi desenvolvido pelo núcleo. As ações de convocação davam-se à proporção que as denúncias eram encaminhadas pelos trabalhadores. Nesse período, os contatos institucionais com as organizações locais e regionais especializadas na temática gênero e/ou raça não apresentaram resultados claros. Alguns contatos foram feitos em 2002 pela então coordenadora, Márcia Jovita, com o Cedim, mas com poucos resultados concretos.

Até a conclusão deste estudo, verificou-se que as propostas de intervenção nesses dois âmbitos (sexo e raça) eram alimentadas pelas denúncias. As mais freqüentes vinham de trabalhadoras grávidas, reclamando que as empresas, depois de informadas do estado de gravidez, não lhes proporcionaram ambiente adequado de trabalho, não reduziram o ritmo de suas atividades ou as tarefas exigidas

e nem tampouco as ajustaram a suas condições físicas. Segundo a coordenadora do núcleo, isso ocorre sobretudo nas empresas do setor de comércio. Verificou-se nesse mesmo período um único caso de denúncia de discriminação racial.[22]

A formação das mesas de entendimento

Para este estudo, acompanhamos três reuniões, todas referentes à introdução de cotas de portadores de deficiências.

UMA MULTINACIONAL QUE DEVERIA INTRODUZIR A COTA DE PPDS

Problema: A triagem e a escolha de portadores a serem contratados não estavam sendo realizadas. A empresa alegou falta de informação sobre quem eram os portadores. A proposta da empresa foi avaliar, entre os contratados, quem cabia na classificação, para não ter de contratar novos funcionários. A empresa considerou que "as informações sobre a deficiência é um dado, uma informação sensível", que não é de rápida definição.

Mediação: O fiscal explicou que essa informação

[22] A presença de negros no mercado de trabalho fluminense é significativa. As tabulações especiais da Pesquisa Nacional de Amostras Domicílios (PNAD) registram que em 1995 e em 1999 a presença total de trabalhadores negros (incluindo a população preta e parda) foi de, respectivamente, 39% e 37%. Considerando o sexo, a composição racial não se altera substancialmente. O fato importante é que entre 1995 e 1999 a quantidade de mulheres negras (parda e pretas) ocupadas diminuiu mais que a de homens. Isto é, entre as trabalhadoras, as negras passaram de 39% em 1995 para 36% em 1999. Cf. www.mj.gov.br/sedh/cndm/genero/trabalho/RJ

sobre quem era ou não deficiente podia ser obtida por meio do atestado médico de quem seria contratado, e não de quem já estava empregado. A cota devia ser preenchida por novas contratações. Para esclarecer o procedimento, o fiscal citou como exemplo uma empresa de telefonia no Rio de Janeiro.

EMPRESA DE LIMPEZA

Problema: A empresa foi convocada pelo Ministério Público para apresentar perante o núcleo da DRT/RJ sua situação relativa ao cumprimento da cota de PPDs. Na reunião, o representante da empresa deveria apresentar os documentos que comprovariam o contingente de trabalhadores efetivos, contratados e despedidos. A advogada contratada pela empresa foi à reunião levando apenas alguns documentos. Faltava a cópia do questionário Rais/Caged preenchido, que comprovasse e informasse sobre as contratações realizadas pela empresa em 2002. Como conseqüência, não foi possível definir a cota a ser cumprida.

Mediação: Foi dado prazo até 20 de fevereiro para a empresa apresentar ao núcleo DRT/RJ a lista de novos contratados com as características de PPDs. O fiscal ressaltou a necessidade do cumprimento desse prazo, lembrando que não havia justificativas para atrasar o preenchimento da cota. O fiscal argumentou que a empresa fazia parte de um setor com exigências profissionais de nível

baixo a médio (como é o caso das empresas do setor de supermercados e de ônibus), que havia ampla disponibilidade de mão-de-obra portadora de deficiências disponível no cadastro do núcleo e que a empresa tinha um alto *turnover*, segundo dados anteriores da Rais. Disse ainda que a empresa fazia parte de um setor em expansão. Por isso, a documentação apresentada pela advogada foi considerada uma forma de protelar o cumprimento da cota de PPDs na empresa.

EMPRESA QUE FORNECE TOALHAS PARA RESTAURANTES

Problema: A funcionária de recursos humanos da empresa foi espontaneamente ao núcleo, seguindo as sugestões do contador da empresa, em busca de orientação sobre o preenchimento da cota de PPDs.

Mediação: O fiscal sugeriu que a empresa definisse o perfil dos novos contratados, enviando as informações para o núcleo, que selecionaria em seu banco de dados um conjunto de possíveis candidatos. Os candidatos seriam sucessivamente selecionados pela empresa. Não foi dado nenhum prazo para que essas ações fossem realizadas.

Concepções sobre as formas de discriminação de gênero[23]

A ausência de enfoque específico sobre a discriminação de gênero e raça das atividades de sensibilização e

[23] As informações deste item foram obtidas principalmente em reunião realizada com Wilton Silva Costa, subdelegado da DRT.

monitoramento nos levou a sugerir uma reunião com o subdelegado da DRT/RJ. O encontro tinha com o objetivo averiguar qual era a disponibilidade para planejar, num futuro próximo, uma ação mais efetiva em favor da promoção da igualdade de oportunidades, de gênero e raça, usando os recursos jurídicos e a competência positiva já acumulada na implementação das cotas de PPDs.

Em relação à cota PPD, o representante do DRT afirmou que o núcleo tinha um procedimento de referência claro; que havia respaldo jurídico apropriado por parte do Ministério do Trabalho, e também uma fonte de referências punitivas; e que havia casos bem-sucedidos, que estimulariam a ampliação da regulamentação. Mas enfatizou que esses elementos não existiam em relação à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, brancos e negros.

Até então, o núcleo havia implementado algumas iniciativas tímidas e esporádicas, tais como:

- contato com empresas que explicitaram em anúncios de emprego critério de contratação relacionado ao credo evangélico;
- averiguação de ofertas de emprego anunciadas pelas empresas nos jornais para verificar elementos, critérios ou exigências discriminatórias relacionadas a sexo, idade, cor, aparência e situação familiar. A coordenadora elaborou uma carta padrão de "notificação recomendatória", enviada para algumas empresas. Não foi possível ter acesso direto à relação dessas empresas.

> Algumas delas receberam, via correio, o aviso de erro de conduta. Até a conclusão deste relatório não foram executadas ações mais abrangentes e nenhuma empresa foi chamada para uma análise mais pormenorizada de seu comportamento discriminatório.

A falta de tradição dos empresários na aplicação dos preceitos legais em termos trabalhistas mais gerais (além dos temas de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres) fica exemplificada pela declaração do subdelegado em sua visita aos núcleos regionais da Firjan no interior do Estado do Rio de Janeiro para divulgar o cumprimento da cota de PPDs. Ele comentou que "todos pensam que a responsabilidade social pode ser referendada só por respeitar as cotas de PPDs", mas que responsabilidade social é um acréscimo além das leis.

2.3 Núcleo Pró-Dignidade – Natal[24]

2.3.1 Antecedentes

A história do Núcleo Pró-Dignidade, de Natal, confunde-se com a história do Programa de Fiscalização Especial do Trabalho da Mulher e Eqüidade no Emprego (Profem), criado no âmbito da DRT do Rio Grande do Norte, em 1996. O

[24] Entrevistas realizadas por Carla Lettieri, pesquisadora do PPGSA/UFRJ. Datas: 04/02, com Ciro Medeiros Neto, fiscal do trabalho; de 05 a 07/02, com Maria de Fátima Alencar D'Assunção, coordenadora do núcleo até julho de 2002; 07/02, Manuel Veras, técnico da coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça", esta última realizada por telefone; 18/05/02, com a coordenadora Sarah Medeiros.

Profem surgiu com uma dupla missão: estudar as condições de trabalho das mulheres em Natal e nas regiões adjacentes, principalmente nas atividades em que há maior concentração de mão-de-obra feminina, e efetuar a fiscalização, averiguando o cumprimento das leis trabalhistas. Nesse contexto, o núcleo visava principalmente identificar e monitorar a morbimortalidade materno-infantil na população feminina trabalhadora do Rio Grande do Norte. Na época, esse objetivo se justificava pela existência de um elevado índice de mortalidade infantil, que atingia 63,2 por 1.000 nascidos vivos, de acordo com o censo do IBGE de 1998.

Em 1998 foi estabelecido um contato entre a assessoria internacional do MTE e a delegada do MTE/RN, Míriam Aparecida Pereira, com o objetivo de ampliar o alcance do trabalho do Profem, incluindo, assim, a prevenção e a fiscalização de outras formas de discriminação no trabalho, conforme sugerido no programa "Brasil, Gênero e Raça".

Nos dias 10 e 11 de julho de 1998 foi realizado o Seminário Tripartite Promoção da Igualdade de Oportunidades e Implementação da Convenção 111 no Rio Grande do Norte, para o qual foram convidados vários setores da sociedade, entre eles os empresários e trabalhadores. Nesse seminário pretendia-se apresentar aos setores representados as recomendações da Convenção 111, assinada e ratificada pelo Brasil.

Em 30 de junho do ano seguinte, foi formalmente criado o Núcleo Pró-Dignidade na cidade de Natal, por meio da

Portaria 50 do DRT/RN. Assim, quando a portaria nacional do MTE, de junho de 2000, instituiu a criação de núcleos nas Delegacias Regionais do Trabalho para auxiliar no processo de implementação da Convenção 111, já havia na DRT/RN uma pequena equipe que trabalhava na implementação de medidas mais amplas contra a discriminação no trabalho.

Desde então, o Núcleo Pró-Dignidade procurou estabelecer parcerias na luta contra a discriminação no trabalho e desenvolveu diversas atividades com esse fim, desde a apuração de denúncias, passando pela mediação de conflitos surgidos a partir destas, até a elaboração de programas proativos para a prevenção da discriminação, conforme veremos a seguir.

2.3.2 Desenvolvimento dos núcleos no Rio Grande do Norte

Um dado significativo foi a criação de um Núcleo Pró-Dignidade na subsecretaria do Ministério do Trabalho em Mossoró. Ele surgiu da necessidade de ampliar o universo de atendimentos da região da Grande Natal para o interior do estado, onde, além da discriminação no trabalho, ocorrem inúmeras irregularidade no cumprimento da legislação trabalhista. O núcleo existe desde dezembro de 2001, quando foi realizado, no auditório do Sesi na cidade, o Seminário de Instalação.

Os dois núcleos, o de Mossoró e o de Natal, mantiveram contato permanente para troca de experiências, embora atuassem de forma independente. Isso ocorreu principalmente em razão das peculiaridades regionais. Segundo relato da equipe do Núcleo Pró-Dignidade, a questão dos PPDs assumiu bastante importância para o núcleo de Mossoró.

2.3.3 Atividades do núcleo

As atividades centrais desempenhadas pelo Núcleo Pró-Dignidade são:

- a mediação de conflitos entre reclamantes (trabalhadores e trabalhadoras) e reclamadas (empresas);
- a fiscalização de rotina nos plantões da DRT/RN;
- a divulgação e sensibilização das empresas para os direitos e a igualdade de oportunidades, especialmente organizadas com o objetivo de prevenir a discriminação no trabalho e o desrespeito às leis trabalhistas no que se refere à discriminação de portadores (as) de HIV;
- orientação relativa ao artigo 389 da CLT, que estipula a obrigatoriedade do direito a creches para dependentes de funcionárias de empresas com 30 ou mais mulheres com idade acima de 16 anos.

No caso das atividades ligadas ao combate à discriminação de portadores de HIV, foram marcadas reuniões com diretores de empresas para estimular uma ação educativa e de conscientização. O público-alvo dessa atividade eram os próprios trabalhadores. Os encontros funcionaram como *workshops*, para os quais foram convidados um médico do trabalho e algumas entidades representantes dos direitos dos portadores de HIV, que prestaram esclarecimentos sobre as características do vírus e sua prevenção. Entre as informações divulgadas, deu-se destaque aos aspectos legais e aos direitos de assistência dos trabalhadores portadores, normalmente ignorados até mesmo por advogados e médicos de empresas.

No caso das recomendações da CLT sobre as creches, as primeiras empresas fiscalizadas foram aquelas vinculadas à área hospitalar. Em 2002, a fiscalização das creches estendeu-se para os estabelecimentos escolares de Natal. O planejamento para 2003 previa estender a atividade para outras áreas de alta concentração de mão-de-obra feminina, como por exemplo a área têxtil. Os resultados desse tipo de atividade foram bastante significativos, conforme veremos adiante.

Nas relações entre reclamantes e reclamadas, verificou-se a preferência pela mediação, uma vez que esse tipo de encaminhamento aumentou o número de assinaturas de acordos em benefício dos empregados, sem a necessidade de intervenção da Justiça do Trabalho. Além disso, os

acordos feitos entre o reclamante, a reclamada e a equipe mediadora resolveram mais rapidamente o conflito do que se fossem conduzidos pela Justiça do Trabalho – a média do tempo de atendimento no núcleo era de um a dois meses. Ao mesmo tempo, isso permitiu ao Núcleo Pró-Dignidade realizar a sensibilização e conscientização mais ampla dos empregadores.

No núcleo, o processo de mediação começava com o atendimento individual. Para isso elaborou-se um formulário, preenchido pelo trabalhador, em que ele devia relatar o tipo de discriminação sofrida. O formulário era então arquivado junto com os outros documentos referentes ao desdobramento do caso, até ser alcançado um acordo na mediação, ou então até seu encaminhamento ao Ministério Público (*ver Anexo 5, Termo de Reclamação*). Depois dessa etapa, o núcleo enviava uma notificação solicitando o comparecimento da empresa em dia e hora marcados, quando o representante da empresa deveria apresentar um conjunto de dados, fornecidos pelos seguintes documentos: cartão do CNPJ, Livro de Inspeção do Trabalho, Livro de Registro do (a) Empregado (a) ou Ficha de Registro e o Caged (*ver Anexo 6, Notificação*).

Se no Termo de Reclamação o funcionário mencionasse ter sofrido qualquer discriminação por parte de algum representante da gerência ou de algum superior hierárquico, a empresa era solicitada a enviar o agente da discriminação. Isso porque, de acordo com a conclusão do núcleo, essa

era uma oportunidade de fornecer informações sobre as modalidades dos eventos discriminatórios contra o funcionário, bem como suas implicações legais, de modo que futuras práticas incorretas não fossem repetidas por aquele agente. Por exemplo, se a pessoa acusada de praticar a discriminação fosse o médico da empresa, a notificação recomendaria à empresa que enviasse o médico juntamente com outros representantes que a empresa julgasse necessário. Na maioria das vezes, as empresas enviaram advogados próprios ou contratados.

Os casos em que a mediação do núcleo não trouxe resultado foram encaminhados para o Ministério Público, que se encarregou de tomar as medidas cabíveis.

Em alguns casos, o núcleo não esperava receber uma denúncia para atuar, como ocorria em relação ao não-cumprimento das cotas para PPDs. Para isso os auditores faziam uso do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), disponível na DRT de Natal. A partir da identificação, fazia-se uma notificação, requerendo o comparecimento da empresa ao núcleo, para que esta pudesse comprovar a contratação de trabalhadores respeitando a cota de 2 a 5% de funcionários PPDs.

A proposta de implementação das cotas de PPDs nas empresas ganhou um grande impulso e cumpriu o duplo objetivo: divulgar ao público as disposições da Convenção 111 e apresentar casos bem-sucedidos de portadores de

deficiências contratados com o auxílio do núcleo. Foi citado o exemplo de uma trabalhadora, portadora de deficiência visual, que nunca havia sido contratada apesar de ser formada em psicologia. Após as atividades de promoção e de sensibilização, a psicóloga conseguiu emprego na mais importante rede de TV em Natal.

O plantão de fiscalização, tido como atividade de rotina, era realizado pelos auditores do núcleo. Escolhiam-se as empresas de acordo com sua área de atividade econômica, verificando o cumprimento de todas as normas trabalhistas. Dessa forma, num plantão normal de fiscalização eram examinados o cumprimento da cota para PPDs, a existência de um convênio creche, a existência de funcionários sem registro em carteira etc. Essa sistemática ampliou consideravelmente o alcance das propostas de monitoramento nas empresas. Com efeito, sem aguardar a declaração e as denúncias, o núcleo passou a atuar quando detectava alguma irregularidade.

Em todos esses casos o empregador foi convidado a comparecer ao núcleo, onde era orientado a se adaptar aos princípios da Convenção 111 ou à legislação trabalhista, conforme o caso. A adaptação das empresas à convenção ganhou impulso com o II Encontro Potiguar sobre a Inserção Laboral de Pessoa Portadora de Deficiência, organizado pelo núcleo. Realizado em março de 2001, o seminário contou com a presença de empresários, sindicatos, ONGs, acadêmicos, entre outros (*Ver Anexo 7*).

2.34 Relações institucionais

Segundo um técnico da coordenação nacional do programa "Brasil, Gênero e Raça" – à qual estão subordinados os Núcleos de Promoção de Igualdades de Oportunidades e contra a Discriminação de todo o Brasil –, um dos princípios norteadores do programa é a busca de parcerias com a sociedade civil e as entidades públicas, com a finalidade de cumprir as recomendações das Convenções 100 e 111. Sendo assim, o Núcleo Pró-Dignidade buscou, desde sua criação, ampliar sua rede de parcerias com instituições locais e regionais.

Nas mediações entre trabalhadores e empregadores efetuadas pelo núcleo tornou-se comum convidar um ou mais parceiros institucionais. Também se estreitaram os contatos com diferentes ONGs, universidades e órgãos públicos. Em se tratando de uma denúncia de discriminação por HIV, por exemplo, convidava-se uma das ONGs de defesa dos direitos dos portadores de HIV a participar da mediação. Um exemplo foi a mediação realizada entre um trabalhador e uma empresa de transportes. O funcionário, portador do vírus, denunciou a empresa por demiti-lo depois do retorno de uma licença do INSS e por ter sofrido discriminação por parte da médica da empresa. Na mediação compareceram, além do reclamante e de um preposto da empresa, representantes das seguintes entidades: Justiça e Cidadania, Defensoria dos Direitos Humanos e Minorias, Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários

do Rio Grande do Norte, ONG Rede Nacional de Pessoas Positivas e finalmente a Associação Nacional de Medicina do Trabalho.

No caso de um portador de deficiência, uma entidade representativa dos direitos dos PPDs poderia estar presente à mediação, ajudando a conscientizar a empresa para a necessidade do cumprimento das cotas e para outros temas relevantes. Nessa área dos PPDs, o núcleo de Natal conta com diversos parceiros, entre eles a Coordenação para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência (Corde), a Associação dos Deficientes Físicos do Rio Grande do Norte (Adefern), a Associação de Orientação aos Deficientes (Adote), a Sociedade dos Cegos (Socern) e a Pastoral de Deficientes Auditivos (PDA).

Também integram essa rede de parcerias a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), diversas entidades ou órgãos públicos, empresas e sindicatos. Com a UFRN, foi firmado um acordo entre o núcleo, o departamento de medicina da universidade e o hospital estadual Gizeuda Trigueiro, ligado à UFRN, para a realização de uma pesquisa sobre o perfil dos portadores do vírus HIV, especificamente voltada para a área do trabalho. Os pacientes atendidos no Gizeuda Trigueiro, em comum acordo e sem a necessidade de identificação, preenchiam um formulário elaborado pela equipe de pesquisa, a partir do qual os pesquisadores da universidade puderam fazer o levantamento dos principais problemas enfrentados pelos

portadores de HIV no ambiente de trabalho. O estudo ainda não foi concluído, mas assim que isso ocorrer ele servirá de suporte para a elaboração de ações específicas contra a discriminação sofrida pelos portadores de HIV nas empresas.

No que se refere aos parceiros públicos podemos citar, como principais instituições, o Ministério Público do Trabalho, a quem foram encaminhados os casos não resolvidos; a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), cuja Comissão de Direitos Humanos ofereceu suporte principalmente nos casos de assédio sexual; a Unidade de Reabilitação Profissional do INSS, que encaminhou ao núcleo os casos de acidentados do trabalho com problemas de reinserção; e, finalmente, o Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet), onde foram realizados alguns dos eventos promovidos pelo núcleo.

Algumas empresas, depois de terem sido alvo do trabalho de conscientização, também se tornaram parceiras. Foi o caso do supermercado Nordestão, um dos patrocinadores do II Encontro Potiguar sobre a Inserção Laboral de Pessoa Portadora de Deficiência. No entanto, verificou-se que a cooperação mais substantiva dos empresários foi estabelecida por meio do Sebrae e das escolas do Sistema S. A elaboração de cursos para portadores de deficiência esteve entre as principais atividades realizadas por essa parceria.

Mas a participação dos empresários, de um modo geral,

foi passiva, limitando-se à procura do núcleo para obter orientações sobre como agir diante de casos específicos, visando, dessa forma, evitar serem multados pelos fiscais da DRT/RN. A formalização das parcerias não incluiu, como no caso do Ceará, como veremos adiante, e do Rio de Janeiro, a redação de Termos de Compromisso institucionais entre o núcleo e as organizações da sociedade civil.

Com relação às organizações sindicais e empresariais, a coordenadora Sarah Medeiros enfatiza o processo de aproximação entre o núcleo e os sindicatos de Natal. Tradicionalmente, essa parceria se restringia à participação dos sindicatos dos trabalhadores nas mediações efetuadas pelo núcleo e à participação deste nos eventos promovidos pelos sindicatos. No entanto, o planejamento de 2003 previa, segundo a coordenadora, "uma maior interação e notadamente a participação do Núcleo Pró-Dignidade no processo de negociação, objetivando implementar a inclusão de cláusulas que se referem ao combate à discriminação no trabalho".

2.3.5 Atividades e diretrizes do núcleo

Atividades desenvolvidas em 2001-2002

Foi possível consultar um balanço preciso das atividades de 2001.

A partir do levantamento geral realizado pelo núcleo,

relativo ao ano de 2001, em que foram atendidos 1.077 casos, podemos destacar os seguintes dados (*ver Anexo 8 – Estatística Geral do Núcleo Pró-Dignidade do ano de 2001*):

- abertura de 375 novos processos, dos quais 157 (42%) referiam-se às cotas de PPDs e 218 (58%) diziam respeito a assuntos diversos;
- encaminhamento ao Ministério Público de oito casos não concluídos;
- encaminhamento à Polícia Federal de um caso de estupro que envolvia uma funcionária e seu empregador, um estrangeiro, que tentava fugir do país;
- inserção de 1.156 PPDs no mercado de trabalho;

realização do Seminário de Instalação (*ver tópico 2.3.2*).

Em relação a 2002, foi possível estabelecer, a partir da consulta às tabelas 3 e 4, quais as atividades mais importantes realizadas no ano: plantões de fiscalização, mediações realizadas a partir de denúncias, encaminhamentos de casos para os órgãos competentes, como o MPT.

Eis os resultados das estatísticas de atendimento referentes a 2002:

TABELA 3 **Estatística Anual do Núcleo Pró-Dignidade**

TIPOS DE RECLAMAÇÃO	Números	%
Saúde	125	13.5
Acidentes de trabalho	143	15
Idade	0	0.0
Raça/Cor	1	0.1
Gênero	73	7.9
Cidadania	174	18.8
Assédio sexual	2	0.2
HIV/Aids	7	0.8
(Re)Inserção de PPDs	300	324
Orientação sexual	15	1.6
Obesidade	0	0.00
Outros (filiação sindical)	39	4.2
Assédio moral	39	4.2
Total	**918**	**100**

Fonte: Estatística anual do Núcleo Pró-Igualdade, 2002.

É necessário fazer uma observação sobre os casos elencados no item "Cidadania", que se referem a questões trabalhistas *stricto sensu*. Exemplo disso é a questão das horas extras, quando um funcionário se sente coagido a prestar horas extras e faz uma denúncia por acreditar que, se não cumpri-las, será discriminado pela empresa. Muitos casos foram encaminhados ao núcleo antes de irem para o plantão de fiscais, o que tornou possível apreciá-los antes de serem encaminhados ao plantão, a fim de verificar se houve alguma discriminação.

TABELA 4 **Estatística anual do Núcleo Pró-Dignidade**

ANO 2002	Saúde	Acidentes de trabalho	Idade	Raça/ Cor	Gênero	Cidadania	Assédio sexual	HIV/ Aids	Inserção (re) de PPDs	Orientação sexual	Obesidade	Outros: filiação sindical	Assédio moral	Total
Janeiro	16	05	-	-	8	8	-	-	47	-	-	-	2	86
Fevereiro	12	07	-	-	9	11	-	2	30	8	-	-	1	80
Março	13	10	-	1	9	34	-	1	29	5	-	-	3	105
Abril	15	20	-	-	9	14	2	-	28	2	-	-	7	97
Maio	09	30	-	-	6	18	-	-	24	-	-	7	-	94
Junho	07	23	-	-	4	36	-	-	18	-	-	5	5	97
Julho	09	17	-	-	11	16	-	4	17	-	-	3	3	82
Agosto	10	05	-	-	8	6	-	-	34	-	-	-	-	70
Setembro	15	09	-	-	2	8	-	-	29	-	-	2	2	73
Outubro	06	11	-	-	-	11	-	-	21	-	-	6	6	58
Novembro	07	04	-	-	6	10	-	-	17	-	-	12	12	59
Dezembro	06	02	-	-	1	2	-	-	6	-	-	4	4	26
TOTAL	125	143	-	1	73	174	2	7	300	15	-	39	39	927

Fonte: Estatística anual do Núcleo Pró-Igualdade, RN, 2002.[25]

[25] Duas considerações sobre a classificação dos casos nas categorias acima apresentadas são necessárias: em primeiro lugar, a categorização é feita com base na identificação da causa mais preponderante no conflito. Dessa forma, um caso de acidente de trabalho pode incluir discriminações de diversos tipos, como gênero e assédio moral, por exemplo, mas é categorizado apenas como um conflito de acidente de trabalho, revelando que a classificação do núcleo não reflete necessariamente toda a complexidade das articulações entre diversos tipos de discriminação que são denunciadas à DRT/RN. Em segundo lugar, especificamente no que diz respeito às cotas de PPDs, o núcleo não dispõe de uma contabilização de quantas mulheres, do total de PPDs, são inseridas no mercado de trabalho. Esse dado reforça a possibilidade de que discriminações de gênero estejam embutidas no conjunto de varias denúncias, sem que sejam tratadas como tal.

Atividades de monitoramento das discriminações de gênero e raça

A inserção da mulher no mercado de trabalho esteve entre as principais preocupações do núcleo, já que este se originou, como vimos, do Profem. Seu trabalho, no entanto, não se restringiu a esse tipo de discriminação, mas se estendeu para atividades de supervisão da segurança e do bem-estar da mulher trabalhadora e, ainda, de sua capacidade de desempenhar adequadamente o papel de mãe durante os primeiros anos de vida de seu filho.

Entre os casos de discriminação de gênero atendidos, estão os de demissão durante a gravidez, assédio sexual, assédio moral, discriminação para a promoção de cargo (embora haja apenas uma denúncia no ano de 2001) e auxílio-creche.

O registro dos atendimentos realizados no ano de 2002 mostrou o atendimento de apenas um caso de discriminação racial. Porém, durante a visita ao núcleo, a documentação desse caso não foi localizada. A hipótese levantada para explicar a quase ausência de denúncias de discriminação racial foi a "falta de conscientização de cidadania dos trabalhadores discriminados". Os conflitos decorrentes de discriminação étnica certamente existem, mas o conformismo e a falta de conscientização fazem com que os próprios discriminados não se sintam agredidos e desconheçam o fato de poderem tomar providências para solucionar o problema.

Pela análise das atividades coordenadas até o primeiro semestre de 2002, o núcleo adotou uma linha de intervenção proativa, usando as denúncias de trabalhadores (as) e as rotinas de fiscalização para solidificar a difusão do objetivo de promoção da igualdade de oportunidades. Nesse contexto, a filosofia de atuação do núcleo, exceto no caso das cotas para PPDs,[26] ficou vinculada à resolução dos casos notificados (dos plantões de fiscalização e das denúncias), sem, por isso, elaborar procedimentos para convocar o maior número possível de empresas para averiguar o cumprimento das leis concernentes à igualdade de oportunidades.

De um modo geral, o Núcleo Pró-Dignidade foi muito bem-sucedido no trabalho de inserção de PPDs no mercado de trabalho, conforme se vê nas Tabelas 3 e 4. No entanto, uma de suas ações mais bem realizadas vincula-se à história do núcleo, oriundo do trabalho do Profem. Em 1996, primeiro ano de existência do Profem, foram notificadas todas as empresas atuantes no ramo hospitalar em Natal para serem informadas sobre os dispositivos legais que norteiam a relação entre empregador e funcionárias gestantes e com filhos em fase de amamentação. O Profem iniciou, então, um

[26] Segundo a atual coordenadora, apesar de o Decreto 3.298, de 1999, ter atribuído ao núcleo só a função de fiscalização das cotas e a órgãos como o Sine e o Corde outras atribuições, as atividades do Núcleo Pró-Dignidade foram além da simples fiscalização. A ênfase especial foi dada à tarefa de conscientização dos empresários, que se expressou, por exemplo, na realização do II Seminário Potiguar sobre a Inserção Laboral de Pessoas Portadoras de Deficiência, realizado em 2001.

processo de realização de acordos com as empresas desse ramo para que elas cumprissem o que dispõe a CLT sobre a obrigação de fornecer creche para as funcionárias com dependentes menores de seis meses e, principalmente, para que as empresas assegurassem às mães o período de amamentação e oferecessem incentivos para que elas não interrompessem o aleitamento materno antes da criança completar seis meses.[27]

O acordo com as empresas foi realizado, e estas passaram a oferecer às funcionárias o convênio creche para crianças de até seis meses de idade. Em 2002, as empresas da área hospitalar foram notificadas novamente para que estendessem o teto de idade do dependente de seis meses para dois anos de idade. Todas as empresas do ramo hospitalar em Natal assinaram o acordo, comprometendo-se a estender o prazo do convênio. No entanto, apesar disso, algumas empresas encontraram uma forma de burlar o acordo, conforme se vê no processo referente à Liga Riograndense contra o Câncer, onde todas as funcionárias com dependentes assinaram um termo abrindo mão do convênio ao qual tinham direito. Esse fato sugere que as funcionárias teriam sido constrangidas a assinar o documento.

---

[27] A CLT, em seu artigo 389, §§ 1º e 2º determina que: "Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação". A empresa pode optar pela realização do convênio creche ou definir um reembolso, em vez de manter o estabelecimento em suas dependências.

Serão detalhados abaixo dois casos da atividade de mediação, o primeiro numa empresa do ramo têxtil e o outro, no de hotelaria.

EMPRESA TÊXTIL

A empresa, localizada em Macaíba, região da Grande Natal, foi notificada por ter sido denunciada por um trabalhador, que alegou ter sido demitido por justa causa indevidamente.

Problema: Conforme relatou o ex-funcionário da empresa, a demissão teria resultado de discriminação por parte da empresa com relação a sua doença de coluna, segundo ele contraída após a admissão na empresa, o que se enquadraria em caso de discriminação no trabalho por motivo de doença. Com a demissão por justa causa, o ex-funcionário não recebeu os direitos trabalhistas (FGTS, multa rescisória de 40% etc). O advogado da empresa apresentou ao mediador todo o histórico do funcionário, que, segundo ele, tinha um alto índice de faltas injustificadas, alegando que sua demissão teria sido resultado da ausência de justificação para uma falta no mês de novembro. Alegou também que a empresa cumpriu a hierarquia das punições (advertência, suspensão e demissão). Quanto à denúncia de discriminação por doença, a empresa alegou que nenhum dos inúmeros atestados médicos entregues pelo ex-funcionário comprovava a existência de qualquer doença que

justificasse a reversão da demissão por justa causa, como foi sugerido pelo mediador a fim de preservar o direito do trabalhador de ser amparado pelo INSS. A recusa do funcionário de realizar o exame demissional no dia 4 de novembro, que seria aplicado pela médica da empresa, constituiu-se em impedimento para a comprovação da versão do ex-funcionário.

Mediação: Durante a sessão, o mediador tentou obter da empresa uma reversão da justa causa para preservar a possibilidade de o empregado obter o amparo do INSS depois de comprovar seu quadro clínico. A empresa, no entanto, foi inflexível. O mediador então sugeriu ao ex-funcionário que procurasse a Justiça do Trabalho, para tentar reverter a justa causa. Segundo o mediador, não há nada no caso que comprove discriminação no emprego por doença, embora a empresa tenha histórico de não aceitação de atestados médicos.

EMPRESA DO SETOR DE HOTELARIA

A empresa foi denunciada por uma funcionária demitida após o aviso de gravidez. A funcionária entrou com uma ação na Justiça do Trabalho, que decidiu a favor da sua reinserção no quadro funcional da empresa.

Problema: Segundo a funcionária, desde que foi reinserida no quadro de funcionários, ela passou a ser vítima de intimidações, humilhações, solicitações de serviços não condizentes com sua

condição de gestante e várias vezes foi pressionada a se demitir. Alegou ainda que não vinha recebendo o que lhe era devido (por exemplo, o salário referente a dezembro, 13º salário e vale-transporte) e que sua convivência na empresa, um hotel de Natal onde trabalhava como camareira, tinha se tornado insuportável. Disse sentir medo de que a dona da empresa forjasse uma situação para demiti-la por justa causa e não lhe pagasse o que lhe era devido, conforme, segundo a funcionária, havia ameaçado fazer muitas vezes.

Mediação: Não foi possível realizar a mediação, pois a empresa solicitou o adiamento do caso argumentando que o advogado não pudera comparecer. Conforme relatou o auditor, o caso exemplifica uma das denúncias mais comuns atendidas pelo núcleo: a de mulheres que sofrem assédio moral ou são demitidas depois do aviso de gravidez.

Concepções sobre as formas de discriminação no mundo do trabalho

Os parâmetros adotados pelo núcleo para avaliar a ocorrência ou não de discriminação no mundo do trabalho são os mesmos elaborados pelo programa "Brasil, Gênero e Raça". Esses parâmetros, por sua vez, apóiam-se no artigo 1º da Convenção 111 da OIT, que define, como vimos, o termo "discriminação" como "toda exclusão, distinção ou

preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social que tenha efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão".

A Convenção, conforme afirma o mesmo artigo, permite ainda a inclusão de outros tipos de discriminação de acordo com a determinação do país-membro após consulta a organismos de representação dos trabalhadores. Na prática, isso significa que a luta pela erradicação da discriminação no trabalho no Brasil inclui ainda discriminação em relação à filiação sindical, condição matrimonial, idade, idioma, orientação sexual, deficiência física, nacionalidade, posição econômica e responsabilidades familiares.

24 Núcleo Pró-Igualdade – Fortaleza [28]

24.1 Antecedentes

O Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego, em Fortaleza, foi denominado Núcleo Pró-Igualdade. De acordo com a coordenação, ele está inserido numa delegacia que se

[28] Entrevistas realizadas por Paola Cappellin (PPGSA/UFRJ), coordenadora do relatório. Datas: 28/01, entrevista com Eliane Student, auditora fiscal do núcleo; 29 a 31/01, com Maria Luiza Pinheiro Coutinho, coordenadora do núcleo; 30/01, com José Antônio Parente, do Ministério Público do Trabalho; 15/04, com Maria Luiza Pinheiro Coutinho, complementações; 12/08, com Maria Luiza Pinheiro Coutinho, para sugestões após a leitura do relatório, por e-mail; 1/12, com Waleswska Bezerra, coordenadora desde maio 2003, para confirmação do prosseguimento ao planejamento de atividades, por e-mail.

tornou centro de referência nacional, tendo recebido o prêmio de Qualidade MTE em 2002. O núcleo antecipou-se ao edital da Portaria 604, pois foi instituído em setembro de 1999 com dois objetivos: "provocar mudanças de comportamento que favoreçam a eliminação da discriminação e promovam efetivamente igualdade de oportunidades no trabalho" (*Anexo 09: Fax informe nº 18, setembro de 99*).

Conforme a pesquisa apurou, origem esteve vinculada às orientações da OIT no âmbito da Convenção 111. Ela lembrou ainda que, até então, as fiscalizações promovidas pela DRT não se preocupavam em relacionar os atos ilícitos e as violações à legislação trabalhista com as chamadas "formas de discriminação de gênero". A constituição do núcleo possibilitou a articulação entre o controle efetivo da aplicação das leis e as manifestações de discriminação, que sempre apareceram como desdobramentos de outros comportamentos incorretos por parte dos empregadores.

O núcleo iniciou suas atividades após a realização de um seminário estadual sobre a Convenção 111.

24.2 Desenvolvimento dos núcleos no Ceará

Depois de 1999 foi possível estender a rede e criar mais três núcleos ligados às Subdelegacias Regionais do Trabalho no Ceará: Crato, Sobral e Maracanaú. Essa expansão iniciou-se em março de 2001, quando foi promovido o Fórum sobre

Empregabilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências e Reabilitados (*ver Anexo 10: Fórum sobre empregabilidade de pessoas portadoras de deficiência e reabilitados*). Apesar de o Ceará ter mais de 180 municípios, e o DRT contar com 15 agências em todo o estado, esse seminário foi a única atividade que articulou toda a rede, já que os núcleos têm pouco contato entre si. Entre as razões alegadas para isso foram citadas a falta de envolvimento dos responsáveis locais, a precária preparação profissional dos funcionários e a grande extensão territorial do estado.

É importante frisar que, no Ceará, há um processo bastante acentuado de descentralização industrial desde a década de 1990. Para a resolução de alguns casos, iniciados em Fortaleza, a coordenação teve de solicitar a colaboração de outros núcleos e das subdelegacias. As informações apresentadas a seguir referem-se a atividades promovidas em todo o estado.

24.3 As relações institucionais

O núcleo estabeleceu parcerias formais, por meio de Termos de Procedimento, com o MPT, a Secretária do Trabalho e Ação Social, a Unidade de Reabilitação Profissional do INSS e o Sistema Nacional de Emprego (Sine/IDT).

A presença proativa do empresariado explicitou-se em outubro de 1999, quando foi assinado o Termo de

Compromisso[29] entre o Ministério do Trabalho e a Federação das Indústrias do Estado do Ceará (Fiec), a Federação do Comércio de Fortaleza (Fecomercio), a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) e outras entidades assistenciais, tais como a Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae), a Sociedade de Assistência dos Cegos e o Instituto Cearense de Educação de Surdos. Essas entidades articularam-se em favor da capacitação e inserção do portador de deficiências no mercado de trabalho. No termo estão contidos os principais compromissos assumidos ao longo do período 2000-2001, em especial as obrigações que competem às entidades assistenciais, tais como a promoção da habilitação ou reabilitação de PPDs; o encaminhamento à DRT/CE da relação dos nomes e os dados cadastrais dos portadores; a assinatura de Termos de Cooperação Técnica com as empresas, visando o desenvolvimento da capacidade profissional de PPDs.

Além disso, o Termo discrimina as obrigações da Fiec (Federação das Indústrias do Estado do Ceará) e da Fecomercio: conscientizar as empresas para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores; incentivar o treinamento; estimular a

[29] No Ceará, o Termo de Compromisso é utilizado para formalizar um intercâmbio institucional bastante amplo, que pode prever diferentes atividades entre o núcleo e outras organizações sob uma base bilateral ou multilateral. As instituições que assinam o termo se comprometem a fomentar ações a favor da igualdade de oportunidades. Não existem necessariamente casos precedentes de flagrante descumprimento por parte das instituições que estipulam o compromisso. Nesse sentido o Termo de Compromisso é uma primeira iniciativa coordenada para sensibilizar e alimentar ações inovadoras, promotoras de serviços ou incentivadoras de iniciativas.

remoção de barreiras físicas que impeçam ou dificultem a locomoção de PPDs. E define também as obrigações dos núcleos, que se resumem em: desenvolver ações de atenção às PPDs; cadastrar as PPDs; assistir os Termos de Cooperação Técnica firmados pelas entidades de assistência e empresas.

Considerando-se que há grandes problemas de qualificação profissional entre os portadores de deficiências, o que muitas vezes impossibilita uma rápida inserção nas empresas, o núcleo incentivou as empresas a reavaliarem as exigências na contratação de PPDs. A coordenadora observou que "às vezes, as empresas, ao superestimar as competências exigidas, estão cometendo um ato discriminatório". O caso mais típico testemunhado foi o das empresas do setor de supermercados, que exigiam que os empacotadores tivessem terminado o ensino médio. A coordenação do núcleo sugeriu aos supermercados que reduzissem o nível de escolaridade exigido e com isso possibilitou a contratação de empacotadores portadores de deficiências.

Uma das relações institucionais mais inovadoras foi a assinatura do Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta[30] com o jornal *O Povo*, um dos dois jornais mais importantes do estado, para

[30] O Termo de Ajuste de Conduta dá prosseguimento a uma ação de averiguação do descumprimento de determinações jurídico-legais. Nesse caso, o núcleo identifica, via notificação, a empresa que não aplica as normas. No conjunto dos procedimentos, a elaboração de um Termo de Ajuste de Conduta é o último encaminhamento negociado antes da ação punitiva. Após os contatos e orientações

reverter as práticas discriminatórias na edição dos classificados de emprego, publicados diariamente (*ver Anexo 11: Termo de Conduta*).

A assinatura desse termo começou com a consulta feita pelo Ministério Público, em 2002, justificada pela Lei 9799, de 1999, e pelo artigo 876 da CLT. Nesse termo ficou acertado que o jornal se comprometia a não publicar anúncios de emprego que fizessem referência a sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade exigia. Além disso, concordava em promover cursos, palestras ou treinamentos na empresa sobre o combate à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no emprego. Também ficou acordado que o jornal incentivaria em sua própria sede a igualdade de oportunidades para todos os empregados. Por fim, estipulou-se uma multa de R$ 500,00 por anúncio veiculado contendo discriminação.

O jornal foi autuado duas vezes (em 22 e 25 de março de 2002) por não cumprir as determinações. A empresa alegou que as agências de recolha dos anúncios estavam descentralizadas e ainda não suficientemente preparadas e esclarecidas. Para satisfazer às exigências apresentadas pelo núcleo, a empresa elaborou e realizou um treinamento

---

do núcleo, as empresas são notificadas para reorientar suas práticas. Quando o núcleo constata a reincidência de erros, redige um Termo de Ajuste de Conduta, exigindo que a empresa o assine. Esse é um compromisso explícito de aplicação das definições jurídicas. Até agora, o número de casos é bastante reduzido, mas envolve também o cumprimento de cotas para PPDs.

dos funcionários desse serviço específico. O treinamento incluiu um ciclo de palestras ministradas pela coordenação do núcleo. A partir de então, o jornal *O Povo* passou a respeitar todas as exigências do acordo (*ver Anexo 12: O Povo: jornal do Ceará*). Outro jornal local, o *Diário do Nordeste*, vinha respeitando as diretrizes da CLT, artigo 373-A, sem nenhuma dificuldade (*ver Anexo 13: Diário do Nordeste*).

Houve outros contatos institucionais, um deles constante, com a Fiec, que se deu a partir das reuniões mensais do Fórum Permanente de Empregabilidade. Durante 2002, esse fórum não exerceu seu papel regulador devido ao processo eleitoral naquela entidade. Além da Fiec, participavam regularmente do fórum o MT/DRT, associações da sociedade civil de Fortaleza, o Sine, os sindicatos patronais e dos trabalhadores. A realização de outro seminário, o Fórum sobre Empregabilidade de Pessoas Portadoras de Deficiências e Reabilitados, também ajudou a ampliar o trabalho das subdelegacias regionais do interior. Além desse fórum, representantes do núcleo participaram das reuniões semanais do "Pacto Social", um encontro instituído em 1987 pelo governo estadual.

2.4.4 Atividades do núcleo

Atividades desenvolvidas no período 2000-2002

No período pesquisado, o núcleo atuou sempre em duas vertentes: na solução de casos de denúncias e na promoção

de ações afirmativas visando a assinatura de compromissos entre o núcleo, empregadores e entidades correlatas.

Entre 2001 e 2002, aumentaram as denúncias de circulação de informações desabonadoras. Trata-se de um expediente ilegal, pelo qual os empregadores fazem circular informações prejudiciais a seus ex-empregados, informações que podem se referir a crenças religiosas, opiniões políticas, atividade sindical, orientação sexual, estado de saúde etc. Eram as "listas negras", como foram referidas muitas vezes em 2002 em veículos de repercussão nacional. Na região abrangida pelo núcleo, foram 56 casos desde o final de 1999. Isso provocou a redação do artigo "Núcleo combate discriminação por informações desabonadoras", publicado no *Ceará Informes*, boletim do DRT de setembro de 2002.

O núcleo também se destacou pela capacidade de aumentar, entre 2000 e 2002, os casos de cumprimento das cotas de PPDs nas empresas. Até setembro de 2001, por exemplo, já tinha conseguido trabalho para mais de 1.800 pessoas portadoras de deficiências, em 193 empresas da região metropolitana de Fortaleza.

O núcleo, em seus levantamentos sobre os PPDs, organizou as informações desagregadas sempre por sexo. Pelos dados (*ver tabela 5*), constatou-se que em todas as especificações, as deficiências físicas aglutinaram mais casos de contratação. Em todos há mais homens que mulheres contratados (*ver tabela 6*). A inserção dos

portadores de deficiências realizou-se graças à colaboração estabelecida com o Sine, que gera, administra e atualiza o cadastro dos portadores de deficiências. O núcleo firmou um Termo de Procedimento com essa instituição para viabilizar a formatação de seu cadastro de PPDs.[31]

TABELA 5 **Levantamento Anual das ações PPDs do Núcleo Pró-Igualdade - 2000-2002**

ATIVIDADES	2002	2001	2000
Empresas notificadas	348	267	221
Termos de Compromissos firmados	45	259	121
Empresas com cotas cumpridas	99	150	62
PPDs encaminhados	----	1096 381 mulheres (34,8%)	1245 290 mulheres (23,3%)
PPDs reabilitados	317 32 mulheres (10,1%)	39 7 mulheres (18%)	133 15 mulheres (11,3%)
PPDs contratados	3.647 1002 mulheres (27,5%)	1057 374 mulheres (35,4%)	1112 276 mulheres (24,8%)

Fonte: Relatórios anuais do Núcleo Pró-Igualdade, DRT/CE

Com relação ao atendimento de denúncias apresentadas por trabalhadores (as), com base nos diferentes relatórios mensais de 2002, foi possível caracterizar melhor a evolução das denúncias por tipo de discriminação. Os casos mais freqüentes de denúncia foram aqueles relativos às questões de gênero (demissões durante o período de gravidez, não modificação de tarefas em período

[31] Para efeito comparativo, a atividade de criação do cadastro dos PPDs do núcleo de Fortaleza diferencia-se da escolha feita pelo núcleo do Rio de Janeiro.

TABELA 6 **Levantamento dos PPDs por sexo 2002**

TIPO DE DEFICIÊNCIA	Total	Mulheres		Homens	
		Nº absoluto	%	Nº absoluto	%
PPDs contratados	3.647	1.002	27,5	2.645	72,5
Reabilitados	317	32	10,1	285	89,9
PPDs mentais	23	3	13,0	20	87,0
PPDs físicas	2.378	700	29,4	1.678	70,6
PPDs visuais	64	13	20,3	51	79,7
PPDs auditivas	865	254	29,4	611	70,6

Fonte: Relatórios Anuais do Núcleo Pró-Igualdade, DRT/CE

de gestação, assédio sexual, não pagamento de auxílio-creche). Seguem, em ordem decrescente, os casos de cidadania, que se referem a questões trabalhistas *stricto sensu*. Em seguida, encontram-se as denúncias de assédio moral (*ver tabelas 7 e 8*). Pelos dados colhidos das ocorrências diferenciadas por sexo – nos boletins mensais – é possível avaliar que entre as 103 denúncias, 65% foram encaminhadas por mulheres.

TABELA 7 **Levantamento das denúncias acolhidas pelo Núcleo Pró-Igualdade 1999-2002**

DENÚNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO	Novembro de 1999 a setembro de 2002	
	Nº absoluto	%
Gênero	107	48
Raça	11	5
Idade	26	12
Informações desabonadoras	77	35
TOTAL	221	100

Fonte: Relatórios anuais do Núcleo Pró-Igualdade, DRT/CE

TABELA 8 Estatística Anual do Núcleo Pró-Igualdade - 2002

ANO 2002	Cidadania	Gênero	Saúde	Idade	Raça	Religião	Assédio	Orientação Sexual	Outros
Janeiro	1	4	--	--	--	--	--	--	--
Fevereiro	1	3	1	1	--	--	--	1	1
Março	2	5	--	--	--	--	--	--	1
Abril	2	3	1	--	--	--	--	--	--
Maio	2	4	--	--	--	--	--	--	--
Junho	1	2	--	--	--	--	--	--	--
Julho	6	2	1*		--	--	5**	--	--
Agosto	1	2	2	1	--	--	1**	--	--
Setembro	3	4	--	--	--	--	--	--	--
Outubro	3	4	--	--	--	--	5**	--	--
Novembro	3	3	3	--	--	--	3**	--	--
Dezembro	3	4	5	1	--	--	3**	--	--
TOTAL 103 casos	28	40	13	3	–	–	17	1	2
TOTAL 100% casos	26%	39%	13%	3%	--	--	16,5%	1%	2%

Fonte: Relatórios anuais do Núcleo Pró-Igualdade- DRT/CE
* Acidente de trabalho ** Casos de assédio moral

Planejamento das atividades de 2003

O planejamento para 2003, tal como definido em janeiro daquele ano, era o seguinte:

- realizar seminários com as empresas (departamentos de RH) para fortalecer sua responsabilidade ativa na promoção da igualdade;
- elaborar um informe no âmbito do Estado do Ceará sobre as ações de combate à discriminação;
- promover ações educativas nas escolas;

- priorizar a apuração de denúncias referentes às empresas que recusam a contratação nos termos da Portaria 267, de 2002;
- notificar as empresas com cem ou mais empregados sobre a cota de PPDs;
- notificar as empresas obrigadas ao cumprimento da legislação pertinente à proteção da maternidade;
- monitorar e acompanhar o cumprimento de todos os termos;
- certificar todas as empresas que cumprirem a cota de PPDs.

A coordenação do núcleo percebeu que em 2003 as ações do núcleo deveriam se voltar fundamentalmente para a consolidação das conquistas alcançadas, sistematizando as intervenções em dois âmbitos mais promissores, quais sejam, a notificação de todas as empresas com mais de cem empregados, tendo como foco os PPDs, e a proteção da maternidade. Ao mesmo tempo, estava nos planos da coordenação estabelecer um canal de comunicação e sensibilização junto aos quadros profissionais dos departamentos de recursos humanos, que são os responsáveis pelas políticas de emprego (contratação e formação) nas empresas. Tal orientação considerava as metas para a fiscalização do trabalho em 2003, estabelecidas pela Portaria 36, de 4 de dezembro de 2002, junto à

Secretaria de Inspeção do Trabalho da DRT do Ceará. Nela constam os seguintes atributos: registro, FGTS, esforço fiscal, trabalho infantil e redução de acidentes.[32]

Atividades de monitoramento das discriminações de gênero e raça

As temáticas de gênero e raça foram desenvolvidas pelo núcleo de Fortaleza sob duas modalidades: convocação das empresas, em reação às denúncias encaminhadas por trabalhadoras e trabalhadores; e ação de convocação de comparecimento à fiscalização indireta, para que fossem analisadas pormenorizadamente as condições de trabalho e de tratamento das trabalhadoras (*ver Anexo 14: Notificação*).

A legitimação do núcleo, estreitamente relacionada com o reconhecimento da atuação da DRT, tornou-se possível graças ao contato institucional com organizações locais e regionais sindicais (de trabalhadores e de empregadores), que era bastante amplo, permitindo que o núcleo lançasse mão da fiscalização indireta para averiguar o cumprimento dos preceitos legais a favor da igualdade de oportunidades.[33] O trunfo do núcleo para convocar as empresas era justamente sua estreita colaboração com o

[32] A preocupação de registrar entre as metas o detalhamento dos procedimentos de fiscalização é uma iniciativa observada apenas no núcleo de Fortaleza

[33] A cooperação entre o núcleo e os sindicatos de trabalhadores dos setores de telefonia, comércio, confecção, calçados e metalúrgico. Segundo a coordenação, a fiscalização também atende a pedidos de sindicatos dos trabalhadores, basta que enviem a relação das empresas.

Ministério Público e com várias lideranças dos sindicatos dos trabalhadores.

Em 2002, o núcleo agiu por meio de convocatórias ou convites (expedidos via fax ou pelo correio), em que solicitava o comparecimento da empresa, apresentando a situação e informando sobre a necessidade de se respeitarem as normas do artigo 389 da CLT. Desse modo, o núcleo padronizou o procedimento de convocação das empresas, estabelecendo os documentos a serem apresentados: registro da empresa, CNPJ, folha de pagamento dos últimos doze meses, convenção coletiva ou acordo coletivo, comprovante de pagamento de reembolso creche (*ver Anexo 15: Fiscalização de cumprimento do art. 389*).

Feito o primeiro contato, por meio de carta-convite, o núcleo passava a averiguar o cumprimento de uma das seguintes definições legais: existência de creche na empresa, oferecimento do reembolso creche ou existência de um convênio creche. Em março de 2002, mais de 20 empresas receberam a visita dos auditores fiscais; dentre essas, mais de 11 celebraram acordos. Até janeiro de 2003 foram avaliados mais de 40 estabelecimentos de mais de 20 empresas na cidade de Fortaleza. Em caso de não cumprimento de nenhum dos requisitos exigidos, o que foi muito freqüente, o núcleo optou por orientar, monitorar e fiscalizar a aplicação do Termo de Compromisso, que às vezes vinha acompanhado da assinatura do sindicato dos trabalhadores (*ver Anexo 16: Termo de Compromisso*).

Em algumas ocasiões, os próprios sindicatos dos trabalhadores solicitaram o monitoramento do núcleo. Muitas vezes, foi justamente essa atividade que abriu as negociações entre sindicato e empresa, permitindo formalizar, por exemplo, o valor do reembolso creche, que vem sendo incluído, sucessivamente, no texto do acordo ou da negociação coletiva. É importante lembrar que o núcleo conseguiu formalizar um valor de reembolso de R$ 60,00 a R$ 65,00, válido para mãe, viúvos ou pai que detém a guarda da criança. Esse valor era superior ao padrão de reembolso negociado pelos sindicatos dos trabalhadores em Fortaleza, que na época era de aproximadamente R$ 25,00.

Todas as reuniões entre a empresa e o núcleo foram anotadas no Livro de Inspeção do Trabalho. Nesse livro registram-se as diferentes notificações, os acertos e as propostas acordadas. O livro torna-se, assim, um documento das interações entre a DRT e a empresa. Quando a empresa deixa de atender às convocações, o núcleo aplica uma multa.[34]

As propostas de intervenção foram feitas a partir de denúncias concretas por parte de trabalhadores ou trabalhadoras que apresentaram evidências de discriminação. Os casos mais freqüentes eram de trabalhadoras grávidas denunciando empresas que, depois

[34] O Livro de Inspeção do Trabalho é parte da documentação administrativa "particular" da empresa, disponível ao público somente com autorização.

de informadas da gravidez, não lhes proporcionaram o ambiente de trabalho adequado, não reduziram o ritmo de trabalho, não adaptaram as condições físicas para o exercício das atividades e, às vezes, alteraram as atividades exigidas, até mesmo rebaixando sua qualificação profissional. Isso ocorreu sobretudo em empresas do setor de comércio e confecções. Segundo a coordenadora do núcleo, Maria Luiza Pinheiro Coutinho, a empregada grávida muitas vezes é colocada diante de situações constrangedoras, tais como exigência de prestação de horas extras, não aceitação de atestados médicos, recusa da empresa em fornecer-lhe uniforme adequado, desvio de funções, prorrogação de contrato de experiência vencido. O intuito é provocar uma situação insustentável, capaz de levar a trabalhadora grávida ao pedido de demissão, com a perda do direito de estabilidade.

Os casos de denúncia de discriminação racial foram poucos. A coordenação justificou o fato alegando que no Ceará a identidade de "pobre" substitui a identidade "racial", já que naquele estado a população negra é minoritária.[35] As denúncias desses casos chegaram por intermédio dos sindicatos de trabalhadores (sobretudo das categorias de

[35] No mercado de trabalho no Estado do Ceará a composição racial da mão-de-obra é extremamente importante. As tabulações especiais da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD) registram que em 1995 e em 1999 a presença total de trabalhadores negros (incluindo a população preta e parda) mantém-se alta na população ocupada no estado. Considerando o sexo, o percentual das trabalhadoras negras mantém-se nesse período inferior a 4% em relação ao dos trabalhadores negros. O fato importante é que, entre 1995 e 1999, a proporção das mulheres ocupadas negras (pardas e pretas) diminuiu menos que a dos homens negros. Isto é, a das mulheres negras passa de 67% em 1995 para 65% em 1999. Consultar: www.mj.gov.br/sedh/cndm/genero/trabalho/Ce.

costureiras e comerciários), que denunciam as empresas. A coordenadora do núcleo notou que esses casos mostram como a discriminação se ampara em vários atos ilícitos fortalecidos por tratamentos específicos e pela deterioração das condições de trabalho. Alguns exemplos explicitaram a articulação entre discriminação e lesão de direitos, tais como alteração de contratos, substituindo uma atividade mais qualificada por outra menos qualificada, alteração de salário, rompimento de contrato, quebra da confiança em relação à trabalhadora.

Em síntese, a partir de sua experiência de fiscalização, o núcleo ressalta que atrás de cada ato de lesão de direito há práticas ou atitudes discriminatórias por parte dos empregadores. Conseqüentemente, para a coordenação é necessário desvendar esse vínculo, que muitas vezes passa despercebido nas atividades de fiscalização.

Formação das mesas de entendimento

Acompanhamos três reuniões com empresas: duas referiam-se à introdução de cota de portadores de deficiências, e a terceira relacionava-se a uma denúncia de discriminação racial.

EMPRESA DE ALIMENTAÇÃO

Problema: Verificou-se que a lista de PPDs não estava completa e que a cota de PPDs entre os empregados deveria ser corrigida.

Mediação: O núcleo orientou a empresa a contratar mais PPDs para regularizar a cota exigida. No conjunto dos já contratados, por exemplo, havia mais portadores de deficiências na seção de seleção das castanhas de caju. Na reunião estavam presentes o proprietário e a advogada que o representava.

Empresa de confecção

A empresa tinha de comprovar o cumprimento da cota de portadores de deficiências.

Problema: A reunião foi marcada para que a empresa comprovasse a lista dos PPDs inseridos.

Mediação: O núcleo fez a empresa ver que era necessário inserir a lista dos trabalhadores no protocolo a fim de comprovar o cumprimento da cota na reunião seguinte, marcada para depois de dois meses. A empresa estava contratando duas pessoas a mais do que o exigido, pois havia um grande *turnover* na época. Na reunião estava presente a responsável pela gestão de pessoal da empresa.

Acusação de roubo sem provas

Uma empresa tinha desligado um jovem – contratado em novembro de 2002 – arbitrariamente, acusando-o de roubar R$ 360,00, recebidos de terceiros em nome do empregador. O jovem foi acusado sem nenhuma prova e tinha sido ofendido por terceiros no decorrer da acusação como “aquele negrinho”.

Problema: A coordenadora alertou o empregador que ele estava discriminando o empregado sem ter prova. Isso feria a legislação relativa à contratação e demissão, visto que o empregador já tinha retido a carteira do empregado e que, além disso, não havia assinado a carteira de trabalho. Disse ainda que o empregador acusara o empregado sem ter feito a denúncia junto à policia, para averiguar se este de fato tinha ou não envolvimento com o roubo.

Mediação: Solicitou-se que o empregador devolvesse a carteira assinada ao empregado no dia seguinte, pagasse o salário relativo a janeiro 2002, inserisse a remuneração relativa ao 13º salário calculado até aquela data e, finalmente, anotasse o fim do contrato. A coordenadora não deu prosseguimento à apuração da ofensa de discriminação, mas alertou que o empregador não poderia prestar informações "desabonadoras" quando o jovem fosse buscar um novo emprego. O alerta foi reforçado com a decisão de elaborar um ato público notificando o acontecido. Esse documento constitui prova e evidência em caso de futura ação de denúncia do trabalhador contra a empresa.

Em Fortaleza, até o momento em que foi realizada esta pesquisa, circulavam "listas sujas" e havia entre empresários a prática de trocar informações desabonadoras sobre empregados. O fato foi constatado várias vezes por

trabalhadores demitidos. Segundo relato da coordenação do núcleo, o expediente de fazer circular informações desabonadoras era muito freqüente como prática discriminatória em fase pós-contratual. Os ex-empregadores prestariam informações desabonadoras da conduta de seus antigos empregados, quando procurados por outras empresas, por ocasião de nova contratação, sendo comum o ex-empregador não se ater apenas aos aspectos profissionais do contrato de trabalho e fazer referências a aspectos desabonadores da pessoa, que não poderiam, naquela circunstância, serem objeto de contraprova.

Concepções e entendimentos sobre as formas de discriminação no mundo do trabalho

O documento de fundação do núcleo faz referência explicita às competências da DRT: "Todas as pessoas que sofrerem algum tipo de discriminação no emprego [...] devem procurar a DRT/CE, que vai apurar todas as denúncias. Esta regional vai usar de todos os meios [...] para coibir a discriminação no emprego". Essa concepção proativa também fica clara no documento de divulgação do núcleo, no qual se diz que a natureza e as formas de manifestação das desigualdades devem sugerir a descoberta do não-cumprimento dos preceitos legais, isto é, a ocorrência de infrações. O texto também inclui a orientação de que o núcleo deve estar capacitado, em sua prática de fiscalização, tanto para utilizar

as disposições legais existentes quanto para identificar os comportamentos incorretos por parte das empresas que contratam mão-de-obra. A reflexão sobre a configuração das discriminações constitui um processo que busca desvendar como estão articulados, nos comportamentos discriminatórios, as inferências decorrentes das práticas e atitudes incorretas dos empregadores e as deficiências na aplicação das normas.

Vale lembrar que muitas formas de discriminação que antes passavam despercebidas pela população hoje são proibidas. Quem não se lembra de anúncios do tipo "empresa oferece emprego para mulheres jovens e de boa aparência"? A Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, que altera o artigo 373 da CLT, proíbe esse tipo de publicação.

Mais clara ainda é a perspectiva que guiou a coordenação a estruturar as atividades do núcleo:

> Para se reconhecer uma conduta discriminatória é necessário aferir se houve lesão do direito à igualdade, ou se esta se justifica pelos critérios de razoabilidade. Os critérios de razoabilidade irão indicar se a distinção é aceitável, e se o fim visado é legítimo. Sem ficar notório que a distinção ou preferência tem por efeito alterar a igualdade de oportunidades evidenciada está a conduta discriminatória, e seu combate se dará pela aplicação da lei ao caso concreto, buscando-se o restabelecimento do direito agredido.

A coordenação do Núcleo, conclui:

> O combate à discriminação tem se destacado como uma marca característica das modernas sociedades democráticas, nas quais a preocupação com a inclusão social surge com os avanços democratizantes. No âmbito do direito do trabalho, a proteção antidiscriminatória tem se ampliado na medida em que estes avanços se refletem comportando o surgimento de instrumentos jurídicos proibitivos de práticas discriminatórias no trabalho [...] que passam a informar todo o ordenamento jurídico.

2.5 Núcleo de Combate à Discriminação – Florianópolis[36]

2.5.1 Antecedentes

O Núcleo de Combate à Discriminação (Nucodis) de Florianópolis foi implementado em 2001 na esfera da Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina e subordinado à Seção de Inspeção do Trabalho.[37]

---

[36] Entrevistas realizadas pela pesquisadora Carla Lettieri (PPGSA/UFRJ). Datas: 31/06 e 1º, 02, e 07/07/2003, com Fernando Appratto Rigol, coordenador do núcleo desde abril de 2003; 02/07, Silvio de Souza, agente administrativo da DRT/SC e funcionário do Nucodis; 04/07, Silvia Zimmermann, procuradora do Ministério Público do Trabalho; 04/07, entrevista coletiva no Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis, com Lael Martins Nobre, presidente do sindicato, Valeir Ertle, Maria Luisa da Silva, diretores, José Roberto da Silva, diretor de informações; 08/07/03 e 22/07/03, Odilon Silva, delegado da DRT/SC e ex-coordenador do Nucodis (entrevista por telefone e e-mail); 11/08/03, Fernando Appratto Rigol, complementações enviadas por e-mail; 02/12/03, Fernando Appratto Rigol, informe das atividades de 2003 enviado por email.

[37] Até janeiro de 2002, o Nucodis estava inserido no organograma da DRT/SC no Setor de Qualidade e Gestão de Programas, responsável pelo acompanhamento dos programas desenvolvidos. A decisão de integrar o Nucodis à atual Seção de Inspeção do Trabalho,

O seminário de implementação do Nucodis foi realizado em Florianópolis, no auditório da reitoria da Universidade Federal de Santa Catarina, nos dias 12 e 13 de julho de 2001. O evento contou com a participação de setores diversos da sociedade – acadêmicos, representados por sociólogos e antropólogos que trabalham com o tema da discriminação, membros de ONGs e de órgãos públicos. No *folder* de apresentação do seminário destaca-se a apresentação da coordenação do Núcleo Pró-Dignidade de Natal.[38] Entre os objetivos do núcleo estava o de "sensibilizar e conscientizar a sociedade sobre a ocorrência das práticas discriminatórias no mundo do trabalho e a forma de combatê-las, proporcionando, assim, a igualdade de oportunidade".

A equipe do Nucodis na ocasião desta pesquisa tinha três integrantes: o coordenador do núcleo, o auditor fiscal Fernando Appratto Rigol; Wilma Coral Mendes de Lima, técnica de nível superior; e Silvio de Souza, agente administrativo e técnico em informática. Até março de 2003, a coordenação do Nucodis esteve sob o comando de Odilon Silva, auditor fiscal que atualmente ocupa o cargo de delegado da DRT/SC.

---

de acordo com o Delegado da DRT, Odilon Silva, em entrevista por email no dia 22/7, ocorreu em função "da correlação e interface entre as ações desenvolvidas pelo núcleo e as atribuições da fiscalização no processo de sensibilização, orientação e cumprimento das normas trabalhistas, incluindo as convenções da OIT".

[38] O Núcleo Pró-Dignidade, de Natal, foi constituído em 1998. Ver a experiência de Natal neste relatório.

A fim de conhecer os principais tipos de discriminação e elaborar estratégias para combatê-la no estado de Santa Catarina, a equipe do Nucodis, agendou em setembro de 2001 uma reunião com algumas entidades, ONGs e órgãos públicos, como o INSS.

Inicialmente, estabeleceu-se que a equipe faria uma reunião com a chefia do núcleo na primeira terça-feira de cada mês para discutir o planejamento do mês subseqüente, definir o orçamento para viagens e planejar ações fiscais conjuntas, em parceria com outras equipes de fiscalização. Cabe ressaltar que o coordenador do Nucodis participa do plantão de fiscalização duas vezes por mês. O Nucodis também estabeleceu um tema prioritário anual; o de 2001 foi o assédio moral.[39] Ficou estabelecido ainda que na última terça-feira de cada mês o núcleo convidaria seus parceiros para apresentar as atividades do mês concluído, bem como para ouvir problemas e sugestões. O Nucodis conta com uma ampla lista de parceiros.

2.5.2 Desenvolvimento dos núcleos em Santa Catarina

A partir da consolidação do Nucodis na DRT/SC e da elaboração de uma metodologia própria para lidar com as denúncias, o desafio foi ampliar a atuação para todo o

[39] O tema foi escolhido em reunião com os parceiros, devido ao impacto causado pela edição em português do livro *Assédio moral*, da francesa Marie Hirigoyen.

estado, que tem um total de 294 municípios. O desafio está sendo enfrentado gradualmente, com a abertura de outros núcleos de combate à discriminação nas subdelegacias regionais.

Até a conclusão desta pesquisa havia dois núcleos: o de Blumenau, criado em setembro de 2002, e o de Joinville, criado em novembro de 2002.[40] No planejamento das atividades de 2003, estava prevista a criação dos núcleos de Chapecó, Criciúma e Lages.[41]

A formatação dos núcleos nas subdelegacias regionais conta com a participação da equipe do Nucodis para ajudar a elaborar estratégias de combate à discriminação.[42] Porém, como ressalta o coordenador, os núcleos têm autonomia para elaborar soluções próprias para o combate à discriminação no trabalho.

---

[40] Essas duas subdelegacias estão localizadas na zona nordeste do estado, um complexo têxtil onde, de acordo com o suplemento anual elaborado pela Federação das Indústrias de Santa Catarina (Fiesc), *Santa Catarina em Dados*, operam 5482 empresas e trabalham 107 mil trabalhadores. Nessa região atuam, por exemplo, empresas como a Karsten (2.505 trabalhadores), a Hering (4476), a Marisol (4.020) e a Teka (3.946), que têm inserção no mercado nacional e internacional.

[41] Importante ressaltar que Chapecó, Criciúma e Lages são cidades estrategicamente localizadas. Chapecó localiza-se em um complexo agroindustrial com 2.700 empresas e 57 mil trabalhadores e é responsável por 36% das exportações catarinenses. Lages situa-se na região do planalto de Santa Catarina, onde atuam 4.553 empresas e trabalham 82 mil pessoas. E Criciúma situa-se na região sul do estado, complexo mineral com 1.894 empresas e 28 mil trabalhadores. *Santa Catarina em Dados, op.cit.*

[42] De acordo com Fernando Rigol, os coordenadores são também responsáveis pelas subdelegacias. Em Blumenau o coordenador é o subdelegado Júlio César Rhenns; em Joinville, a coordenação está sob a responsabilidade do subdelegado Virgílio César Romeiro. Segundo Fernando Rigol, essa foi uma estratégia elaborada pelo Nucodis para fortalecer a atuação dos novos núcleos dentro das subdelegacias, pois assim evita-se que a atuação dos núcleos seja prejudicada por "problemas políticos".

2.5.3 Relações institucionais

O Nucodis buscou formular estratégias de combate à discriminação no trabalho com o auxílio de parcerias, seguindo as diretrizes do programa "Brasil, Gênero e Raça". O coordenador do núcleo assinala que a interação é constante e que o grupo de parceiros, em sua grande maioria, é composto por instituições locais e estaduais. Com algumas instituições, o Nucodis assinou um Termo de Parceria,[43] no qual são especificadas as competências do núcleo, e a entidade parceira "compromete-se, dentro do âmbito de suas competências, a desenvolver esforços para implementar política coordenada que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, visando a aplicação da Convenção 111 da OIT". Porém, nem sempre as entidades que assinaram o termo são as mais participativas e, em alguns casos, as entidades que mais atuam não assinaram o termo.

Um dos parceiros mais ativos do Nucodis é a Procuradoria Regional do Trabalho do Ministério Público do Trabalho.[44] Segundo o coordenador, por intermédio dessa procuradoria, o Nucodis tem tido bons resultados na implementação das

---

[43] Até agora, esta é a primeira referência à formalização das relações institucionais por meio da assinatura de um Termo de Parceria.

[44] Na Procuradoria Regional, funcionam diversos núcleos temáticos que fazem parte da Codim (Coordenação de Defesa de Direitos Difusos de Coletivos). O núcleo parceiro do Nucodis é o do Meio Ambiente de Trabalho e Combate à Discriminação, do qual participam 14 procuradores.

cotas de PPDs.[45] O coordenador afirma que, em vez de realizar mesas de entendimento apenas entre o núcleo e a empresa, nas quais se fixa um prazo de 120 dias para o cumprimento das cotas, caso contrário haveria aplicação de multa, o núcleo optou por uma ação mais flexível, expressa no Termo de Ajuste de Conduta, intermediado pelo Ministério Público do Trabalho.

Os passos previstos nesse termo são os seguintes: primeiramente, o núcleo fornece ao Ministério Público a relação das empresas com mais de 700 funcionários, obtida no Sistema de Fiscalização do Trabalho (SFIT) da DRT;[46] depois as empresas são convocadas individualmente para conhecerem a legislação e serem informadas de que o Ministério Público dará prazo de dois anos para o cumprimento de cotas, contados a partir da convocação, estabelecendo as multas aplicáveis caso a empresa não cumpra o prazo.[47] É feita uma minuta do Termo de Ajuste, do qual a empresa toma conhecimento para comparecer novamente em audiência e, se

---

[45] De acordo como IBGE, o número de portadores de deficiência em Santa Catarina ultrapassa 760 mil pessoas, sendo: 82.657 portadores de deficiência mental; 25787 pessoas tetra ou paraplégicas; 21.217 pessoas que não possuem um dos membros; 83.818 pessoas portadoras de deficiência visual ou com grande dificuldade para enxergar; 34.683 portadores de deficiência auditiva ou com grande dificuldade para ouvir, entre outros tipos de deficiências. Confira *Diário Catarinense,* 1/07/03.

[46] De acordo com o coordenador do núcleo, nesta fase estão sendo chamadas as empresas com mais de 700 funcionários. Após ter-se cumprido esta etapa, serão chamadas as empresas de médio porte.

[47] O valor das multas é calculado pelo Ministério Público e considera fatores como o número de funcionários, o setor no qual atua, se é necessário um trabalho ergonômico para garantir o bem-estar dos PPDs, além de cumprimento à Legislação Trabalhista. Quanto mais claro for o histórico de infração às leis, maior será o valor da multa, por exemplo.

for o caso, discutir itens do acordo, como por exemplo prazos e valores da multa. Só então o acordo é assinado.

Segundo a Procuradoria do Trabalho, a maioria das empresas demonstra interesse em cumprir o estabelecido nos Termos de Ajuste de Conduta.[48]

O Nucodis também estabeleceu parcerias com os sindicatos de trabalhadores, já que tem como prática encaminhar as vítimas de discriminação à assistência jurídica dos sindicatos. Isso ocorre sobretudo em casos onde a fiscalização não pode solucionar por completo o problema.

Os casos de assédio moral constituem os maiores desafios para a atuação do Sindicato dos Empregados no Comércio.[49] O sindicato, que atende uma média de 50 casos diários, incluindo os atendimentos por telefone, passou a receber várias denúncias de empregadas com "grave abalo psicológico", por estarem sendo assediadas moralmente por funcionários da gerência da empresa.

---

[48] Para aquelas empresas que se recusam ao cumprimento do Termo, o Ministério Público possui o recurso de abrir um processo na Justiça do Trabalho para que seja proposta uma Ação Civil Pública. Mas até hoje, ressalta, não houve nenhum caso desse tipo.

[49] No último ano tem crescido a preocupação dos dirigentes do Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis em atuar em parceria com a DRT e com o Nucodis para solicitar fiscalização para as denúncias que recebe de seus filiados. O presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio, apesar de nunca ter recebido convite oficial do Nucodis para participar de eventos, considera boa a interlocução entre a entidade e núcleo. As denúncias de assédio moral assumem dimensão significativa quando se avalia o peso econômico do comércio de Santa Catarina diante dos outros setores: somando-se a arrecadação de ICMS sobre o comércio varejista (20,1%) com a do comércio atacadista (27,8%), tem-se um total de 57,9%, mais da metade da soma de contribuição dos demais setores. O setor de serviços é responsável pela arrecadação de 27,1% do ICMS estadual; a indústria é responsável por 247%, enquanto o setor agropecuário é responsável por apenas 0,3%.

Com relação às ONGs de Florianópolis, muitas comparecem às reuniões mensais, mas seu papel também consiste em encaminhar denúncias. Várias assinaram termos de parceira com o Nucodis, mas algumas ONGs que participaram das reuniões não o assinaram.

Outros parceiros são órgãos públicos, tais como o INSS e o Sine, instituições com as quais o núcleo procura manter diálogo constante. O INSS, que participa das reuniões mensais, preocupa-se em garantir a reinserção dos acidentados no universo do trabalho. O Sine busca garantir o acesso ao emprego às pessoas que procuram o Nucodis.

No setor privado, são parceiros também o Senai e o Senac, que, de acordo com Odilon Silva, têm contribuído nas ações do núcleo e desenvolvem projetos-piloto na capacitação de PPDs. Ele esclarece ainda que o Nucodis não tem nenhuma interlocução com a Federação de Indústrias do Estado de Santa Catarina, a Fiesc.

Em 2002, algumas universidades foram contatadas para se averiguar a possibilidade de inserção de pessoas portadoras de deficiência. Foram procuradas a Universidade Federal de Santa Catarina, a FURB de Blumenau e a Univali-Campus São José. Porém, conforme relata a coordenação do Nucodis, nenhuma ação concreta resultou desses contatos.

Finalmente, para completar a rede de parceiros, cabe mencionar a mídia, que, embora não seja um parceiro formal,

tem papel importante na divulgação das ações do Nucodis. O núcleo foi convidado a dar seis entrevistas em diferentes meios (TV, rádio e jornais), o que é uma ótima estratégia de divulgar a ação do núcleo e esclarecer a população sobre a discriminação no trabalho.

2.54 Atividades e diretrizes do Nucodis

As atividades do Nucodis podem ser assim resumidas: atendimento de denúncias de discriminação no trabalho; encaminhamento das denúncias depois de realizada a fiscalização da empresa; manutenção constante de interlocução com os parceiros por meio da participação em seminários e outros eventos; e apoio, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, à implementação das cotas de PPDs nas empresas com mais de 700 funcionários.

A rotina de atendimento do núcleo começa com o preenchimento de uma ficha, na qual, além dos dados pessoais e informações sobre o empregador, classifica-se o tipo de discriminação sofrida. Da ficha constam as seguintes categorias: raça/etnia, gênero, saúde, idade, naturalidade, HIV, deficiência, acidente de trabalho/ doença ocupacional, cidadania e outros. Nos casos de acidente de trabalho, outros dados são coletados; por exemplo, se houve encaminhamento ao INSS e eventual ocorrência de seqüelas.

A elaboração da ficha, em abril de 2003, marcou a transição do atendimento artesanal para um atendimento mais preocupado em catalogar o perfil das denúncias e outras informações relevantes. Isso foi motivado principalmente pelo aumento do número de pessoas que procuravam o Nucodis. De acordo com o coordenador do Nucodis, as estatísticas de atendimento às denúncias ainda são subestimadas, pois o Nucodis também presta atendimentos por telefone e e-mail, por enquanto ainda não catalogados.

No Nucodis, há basicamente três tipos de encaminhamentos. Um deles é dirigir-se ao Ministério Público do Trabalho, majoritariamente quando se trata de questões referentes ao preenchimento de cotas de PPDs. Outro, é a ação direta sobre o empregador, que compreende desde a fiscalização no local de trabalho, onde serão averiguadas, em conjunto com a denúncia de discriminação, outras infrações à legislação do trabalho, bem como o contato por telefone para persuadir o empregador a reverter sua conduta. Por último, há o encaminhamento para orientação jurídica adequada, para que resulte em "ação direta eficaz". Nesse caso, o denunciante pode ser orientado, por exemplo, a procurar a assistência jurídica do sindicato a que está filiado. O advogado do sindicato entra, então, com ação na Justiça do Trabalho. Essa é a trajetória seguida por denúncias conjugadas com infrações à legislação trabalhista. Isso compreende demissão com

assédio moral em posto sem vínculo empregatício, muito comum na categoria dos (as) empregados (as) domésticos (as), o que resultará numa ação judicial para efetuar o vínculo retroativamente, conjugada com uma ação por danos morais.

O Nucodis não promove a fiscalização ampla das empresas, orientada para a detecção de práticas discriminatórias. Como já foi dito, o coordenador do núcleo, único auditor fiscal da equipe, atua no plantão fiscal apenas duas vezes por mês. O Nucodis também não tem como prática realizar mesas de entendimento entre os empregados denunciantes e os empregadores. As mesas de entendimento com empresas são feitas sempre por intermédio do Ministério Público do Trabalho, para o cumprimento das cotas. Porém, quando ocorre a fiscalização, o Nucodis comparece à empresa para realizar uma reunião com os dirigentes e informar sobre as práticas discriminatórias no emprego.

A consulta às fichas de atendimento revelou um caso exemplar das circunstâncias em que tal desdobramento pode ocorrer. Trata-se de uma denúncia de assédio moral feita por uma funcionária grávida da empresa *fast food*. Na ficha, consta que a empresa foi notificada a apresentar todos os documentos e "intimada" a conversar sobre a ocorrência de assédio moral. Nela constava ainda uma observação de que a empresa estava obrigada a "implementar um programa que vise a extinção destas ocorrências".

Segundo um ex-coordenador, no começo as denúncias resultavam da iniciativa individual do trabalhador, mas com o crescimento das atividades do núcleo elas passaram também a ser encaminhadas pelos sindicatos. A mudança no perfil das denúncias deveu-se, segundo ele, ao maior conhecimento do papel da DRT como agente de combate à discriminação. Em sua opinião, gradualmente a DRT deixou de ser vista como um recurso institucional útil apenas para os clássicos agravos às leis trabalhistas, para ser vista também pelas entidades parceiras, e através destas, pelos trabalhadores vítimas da discriminação no trabalho, como um instrumento mais amplo de combate às várias formas de discriminação.

O Nucodis desenvolveu um Cadastro de Pessoas Portadoras de Deficiências para servir de instrumento para as ações tomadas em conjunto com o Ministério Público do Trabalho. A razão que motivou a elaboração do cadastro de PPDs (arquivado no computador do núcleo) foi a alegação, por parte das empresas chamadas para cumprir a cota, de que não havia no mercado de trabalho portadores de deficiência qualificados para exercer funções nos seus quadros funcionais. O cadastro foi elaborado com dados fornecidos por entidades parceiras, como a Fundação de Seguro Social dos Servidores Públicos (Geap); as APAEs de São José, Palhoça e Santo Amaro, todos municípios da Grande Florianópolis; a Associação dos Surdos de Florianópolis; o Instituto de Audição e Terapia da Linguagem, entre

outros. No cadastro estão registradas informações como: nome, endereço, sexo, escolaridade, cursos, habilitação profissional, além do tipo de deficiência (auditiva, física, mental ou visual). Os 423 PPDs cadastrados até 2002 incluem 265 portadores de deficiência auditiva, 39 de deficiências visuais, 38 de deficiências mentais e 81 de deficiências físicas. Pelo levantamento junto às empresas com mais de 700 empregados e já noticiadas pelo MPT, há 1.087 vagas disponíveis.[50]

Além dos cadastrados provenientes das instituições acima mencionadas, vale ressaltar que o cadastro de PPDs do Nucodis inclui pessoas que compareceram ao núcleo individualmente, em busca de emprego. Em tais casos, além de ser cadastrada, a pessoa portadora de deficiência é orientada a procurar o Sine.

Atividades desenvolvidas em 2002

O Nucodis faz ao final de cada ano um Relatório de Gestão, em que compara as atividades planejadas para o ano com aquelas efetivamente cumpridas. O relatório estava concluído no início de 2003. Nele destacam-se as seguintes atividades realizadas:

---

[50] Os dados constam da publicação "Relatório de gestão do Nucodis – exercício 2002", p. 6.

- Estudo das empresas com mais de 700 empregados da região da Grande Florianópolis a partir do Caged, visando a inserção das pessoas portadoras de deficiência. A atividade foi feita para enviar ao MPT a lista de empresas a serem convocadas.
- Assessoria às Subdelegacias Regionais de Joinville e Chapecó e participação do núcleo em reunião da comissão em Joinville para promover a inserção de PPDs.
- Elaboração e divulgação da cartilha "Assédio Moral", realizada em parceria com o Ministério Público e três ONGs – a Associação de Surdos da Grande Florianópolis (Asgef), a Fundação Açoriana para o Controle da Aids (Faça) e o Conselho de Comunidade de Florianópolis. A tiragem de 500 exemplares esgotou-se rapidamente devido à grande procura, mas a reedição ainda não se deu por falta de verbas.
- Reunião com entidades que atendem ou profissionalizam PPDs, incluindo o Sine, o Senai, o Senac e o Sesi, para apresentar as propostas do núcleo.
- Participação no Tribunal Popular para discutir o tema assédio moral.
- Participação na reunião da OIT, em abril de 2002, para discutir a discriminação racial e de gênero.
- Participação em três audiências públicas para discutir o tema da discriminação racial com a Procuradoria da República, uma delas com um palestrante do núcleo.

- Parceria com o Instituto Gouveia dos Reis para incluir em acordo coletivo da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e da Caixa de Assistência aos Advogados de Santa Catarina (Caasc) um projeto de inserção de PPDs nos quadros funcionais dessas entidades.
- Participação no grupo de discussão brasilgeneroeraca@yahoogrupos.com.br, organizado pela assessoria internacional do Ministério do Trabalho.

Os dados referentes aos atendimentos em Florianópolis estão incluídos no Relatório de Gestão de 2002, como se pode ver na tabela 9.[51]

TABELA 9 **Estatísticas do Núcleo de Combate à Discriminação Florianópolis**

Mês da denúncia	Mar/Abr/Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
Assédio moral	3	2	4	2		3	2**		16
Discriminação racial	1	1							2
PPD	3					1			4
Consultas sobre legislação*	3		2						5
HIV/ Aids	1			1		2			4
Encaminhamento para o mercado de trabalho	2								2
Orientação sexual		1		1				1	3
Total****	13	4	6	4		6	2	1***	36

Fonte: Relatório de Gestão do Nucodis para 2002

* As consultas referem-se prioritariamente a pessoas que desejam informar-se sobre os aspectos jurídicos da participação de pessoas portadoras de deficiência em concursos públicos. ** Atendimentos classificados como orientação sexual/ assédio moral. *** Caso também classificado como HIV. **** Os totais fornecidos pelo relatório para os meses de junho e julho (respectivamente 5 e 4) não coincidem com a soma dos atendimentos. É possível que um único caso tenha sido classificado em duas categorias distintas.

[51] As estatísticas não incluem os núcleos recém-implementados de Blumenau e Joinville, que provavelmente terão estatísticas próprias de atendimento.

A consulta ao livro de registro de atendimentos fornece alguns detalhes sobre a trajetória dos casos acima contabilizados.

Em primeiro lugar, como se vê na tabela 9, feita a partir do relatório de gestão do Nucodis para o ano de 2002, não estão contabilizados outros tipos de discriminação, como as "listas desabonadoras", das quais foram contabilizados quatro atendimentos no ano de 2002. Também não consta nenhum atendimento por assédio sexual, embora no livro de registro constem pelo menos dois casos. O primeiro caso refere-se a uma nutricionista, empregada de um hotel, assediada sexualmente por seu coordenador; segundo o livro, houve apenas notificação à empresa. O segundo caso é de uma jovem de 16 anos, estuprada pelo empregador, que a partir de então passou a assediar moralmente o namorado da jovem, que também era seu funcionário; no livro de registro de atendimentos, o encaminhamento dado ao caso foi a solicitação do plantão fiscal.

Dois outros atendimentos chamam atenção para o fato de não haver clareza na classificação dos casos. O primeiro é o da funcionária de uma floricultura que, depois do anúncio da gravidez, passou a ser discriminada pelo empregador. O segundo é o caso mencionado anteriormente de uma funcionária do ramo de alimentação, grávida, sofria assédio moral. Ambos foram classificados como assédio moral.

Nos exemplos acima, não ficou claro como o núcleo classifica a natureza das denúncias nos relatórios anuais.

A formação das mesas de entendimento

O Nucodis não realiza mesas de entendimento no próprio núcleo. No entanto, por intermédio da parceria com o Ministério Público do Trabalho, são feitas mediações com empresas no sentido de garantir o cumprimento da lei das cotas de PPDs. Elas ocorrem sempre com agendamento prévio e em número reduzido por semana. Durante a visita de estudo ao Nucodis, foi possível acompanhar uma mesa de entendimento junto ao MPT/SC.

Uma empresa de *call center* foi solicitada a comparecer ao MPT para prestar contas sobre o cumprimento da legislação das cotas de PPDs, analisar a minuta do termo e, em caso de concordância, assinar o Termo de Ajuste de Conduta. Tal como nas demais reuniões desse tipo, estava presente o coordenador do Nucodis.

A empresa apresentou o projeto de inserção de PPDs e as modificações na infra-estrutura realizadas para receber pessoas com necessidades especiais. O projeto da empresa incluía treinamento de PPDs e a seleção das pessoas com o perfil adequado para o trabalho. Segundo o dono da empresa, a infra-estrutura dos sistemas foi adaptada para as necessidades de cada portador. Foi necessário também um trabalho de preparação dos funcionários mais antigos para que, segundo ele, os PPDs tivessem uma boa acolhida. Os PPDs contam com uma supervisora especial, também portadora de deficiência.

A advogada da empresa analisou o termo e, havendo concordância dos termos, os representantes da empresa efetuaram a assinatura do Termo de Ajuste de Conduta.

Atividades voltadas ao monitoramento das discriminações de gênero e raça

Segundo a DRT/SC, as ações contra discriminações de todo o tipo, especialmente de gênero e raça, seriam ampliadas à medida que os sindicatos dos trabalhadores incluíssem o tema na agenda das convenções coletivas.

Até 2002 a maior parte das atividades do núcleo se pautava pelas denúncias. Até então o Nucodis não havia efetuado nenhuma ação sistemática em relação ao combate à discriminação de gênero e raça, embora o tema escolhido para 2003, em reunião com os parceiros do Nucodis, fosse o da discriminação de gênero. No planejamento das atividades de 2003, estava prevista para o mês de julho a elaboração de uma cartilha sobre discriminação de gênero, nos moldes daquela elaborada sobre assédio moral. Até o dia da visita, 30 de julho 2003, a cartilha não tinha sido elaborada.[52]

[52] Da consulta ao Anuário dos Trabalhadores de Santa Catarina de 2002, elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos de Santa Catarina (Dieese-SC), ficam evidentes algumas características da situação das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, da população total de 2.534.137 mulheres, 67,23% encontram-se na categoria de pessoas não economicamente ativas, em contraponto a um total de 32,77% de homens. Entre as mulheres economicamente ativas (47,69%), o rendimento médio é de R$ 422,00, que, se comparado ao dos homens, de R$ 677,00, é 34,72% menor. Entre o total de PEA cujo rendimento mensal ultrapassa 20 salários mínimos (52.349 pessoas), 43.625 (83%) são homens e apenas 8.724 (17%) são mulheres. Finalmente, entre os empregados, só 33,75% das mulheres têm carteira de trabalho assinada, em relação a 66,25% dos homens.

No planejamento de 2003 também estava prevista para maio a elaboração de uma cartilha sobre discriminação racial, bem como para portadores de HIV. Havia dúvida sobre a possibilidade de realização dessas duas atividades devido à escassez de verbas.

A elaboração de cartilhas pode ser um começo, mas outros tipos de ação são necessários para reverter o quadro da discriminação racial no mercado de trabalho de Florianópolis. O relato da direção do Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis é revelador. Através dele é fácil constatar a discriminação racial em Florianópolis: "*Basta verificar os quadros funcionais de um supermercado. O padrão mais comum é o de pessoas brancas – e bonitas – atendendo o público, como caixas e gerentes, e negros alocados nas funções menos qualificadas, de preferência longe do público. A maior parte do pessoal da limpeza é composta de negros e mulatos*". Ele afirma ainda que nos mais de 15 anos de atuação sindical só viu um gerente negro. O padrão, conforme o relato de todos os dirigentes do sindicato, repete-se em todos os estabelecimentos comerciais de Florianópolis.[53]

O relato é corroborado pelo relatório do Núcleo de Estudos Negros, um dos parceiros do Nucodis, que, no "Dossiê

[53] Os números revelam que a percentagem de negros no total da população de Santa Catarina é bastante pequena se comparada à de outras regiões do país: 8,5%, composto de 2,12% de negros e 6,36% de pardos. Cf. *Anuário dos Trabalhadores de Santa Catarina de 2002,* Dieese. Essa realidade, contudo, não pode sozinha constituir-se em indicador de ausência de discriminação racial. Com efeito, a autoclassificação da população é um elemento importante, mas os mecanismos sociais de discriminação racial articulam-se, de forma complexa, às modalidade de percepção e às praticas e classificações hierarquizadas entre brancos e negros.

contra a violência racial em Santa Catarina", afirma que um dos aspectos mais marcantes da discriminação racial no estado é que ela não é direta, mas implícita e velada. Segundo o dossiê, a violência é sutil:

> "porque o agressor, consciente do seu gesto, se protege não verbalizando, não escrevendo, não gravando, não deixando rastros de sua atitude preconceituosa. Ele nega empregos para negros, ele conta piadas sobre negros, ele atravessa a calçada para não cruzar com um negro, ele olha 'atravessado' quando acha que aquele clube que freqüenta não é um lugar para negros. E quem poderia puni-lo por isso?"

O dossiê conclui afirmando que "a discriminação racial não precisa ser expressa para ser violenta. Basta que ela colabore para a diminuição do outro, para que a auto-estima da vítima seja abalada. Um pequeno gesto é suficiente. Principalmente quando este gesto é carregado de um rancor secular".[54]

Nesse dossiê é possível encontrar dados reveladores da Secretaria de Segurança Pública de Santa Catarina: de um total de 79 casos de racismo registrados em todas as delegacias de polícia do estado em 1997, em um universo de 15.976 boletins de ocorrência, apenas 19 resultaram em inquéritos policiais. O Núcleo de Estudos Negros conclui

[54] Ver "Dossiê contra a violência racial em Santa Catarina" disponível no site http://www.nen.org.br/casos.htm.

que, além de as pessoas discriminadas terem medo de denunciar, pois isso implicaria mais exposição, os órgãos oficiais não estão preparados para atender casos desse tipo.

Os demais casos "acabam sendo tipificados simplesmente como injúria, agressão física, demissão injusta etc.". Alguns casos podem estar sendo classificados em outras categorias, tal como ocorre no caso da discriminação de gênero, o que pode explicar o baixo número de atendimentos de discriminação racial no Nucodis.

O Ministério Público do Trabalho oferece outro dado importante sobre a discriminação racial. Segundo o MPT, embora existam dispositivos legais para promover a punição do agressor/discriminador, ocorre um problema semelhante ao enfrentado pelas vítimas de assédio moral e sexual: cabe ao denunciante o ônus da prova. Como muitas vezes não é possível convencer o juiz de que houve um ato discriminatório, as ações jurídicas muitas vezes caem no vazio legal.

A procuradoria do MPT/SC tem dado ênfase particular ao combate à discriminação no trabalho. Em março de 2003, emitiu uma Notificação Recomendatória (NR) para todos os órgãos de imprensa de Santa Catarina para que cumprissem a recomendação de não publicar anúncios de emprego discriminatórios. Essa foi uma ação independente do Nucodis. O descumprimento da NR pode resultar em ação civil pública mas, de acordo com a procuradora, ainda

não houve tempo suficiente para avaliar tais casos. De fato, nos classificados do maior jornal de Santa Catarina, o *Diário Catarinense*, ainda é possível encontrar anúncios de emprego com pré-requisitos somente para o sexo masculino ou feminino, definição dos limites de idade (jovens entre 18 e 25 anos) etc. É difícil encontrar um anúncio dirigido a pessoas de ambos os sexos.

Concepções sobre as formas de discriminação de gênero e raça

O coordenador do Nucodis afirma que, além das Convenções 100 e 111 da OIT, as ações do núcleo baseiam-se na legislação nacional que trata do combate ao racismo (Lei 7.716, de janeiro de 1989) e ao assédio sexual (Lei 10.224, de 16 de maio de 2001). Ele ressalta a dificuldade de combater o assédio moral, "*pois ainda não existe legislação específica, embora exista jurisprudência sobre o assunto*".

No caso das denúncias de racismo, o procedimento, segundo ele, é o de orientar a vítima e, ao mesmo tempo, realizar um trabalho de conscientização da empresa denunciada, pois, quando

> "há um crime de racismo praticado por um empregador, já que nós tratamos do mercado de trabalho principalmente, de um empregador que desconheça a legislação, ou um empregador que

> seja uma pessoa de poucos conhecimentos, a gente também faz um trabalho junto a essas pessoas para que elas conheçam a legislação e deixem de praticar esses atos. Nesse particular temos tido êxito em algumas situações. Em outras, quando também existe uma impossibilidade de conversação com o praticante do ato ilícito, a pessoa é orientada a procurar a via judicial".

Diante de denúncias de assédio sexual, o procedimento de praxe, segundo o coordenador, consiste em registrar o boletim de ocorrência no distrito policial e procurar um advogado, que pode ser o do sindicato, para interpor uma ação, até mesmo por dano moral. Nesses casos, o Nucodis faz o acompanhamento junto com o sindicato.

Contudo, não há no Nucodis indícios de uma reflexão mais ampla no sentido de utilizar os recursos disponíveis na legislação brasileira, que poderiam beneficiar o combate à discriminação, especialmente as de gênero e raça. Manifestações discriminatórias, tais como revistas íntimas de funcionárias ou verificação do cumprimento do artigo 389 da CLT, que estipula a obrigatoriedade do direito a creche para dependentes de funcionárias de empresas com 30 ou mais mulheres com idade acima de 16 anos, não são contempladas como orientações para a fiscalização ou como monitoramento específico por parte do núcleo.

Atualização das atividades de 2003

As atividades realizadas pelo Nucodis entre agosto e dezembro de 2003, período posterior à nossa visita, realizada em julho do mesmo ano, foram as seguintes:

- Palestras do coordenador do núcleo na Companhia Catarinense de Águas e Saneamento (Casan), na Univali, em um seminário promovido pela Associação Catarinense de Inclusão do Cego (Acic), realizado em Joinville, e na I Jornada Catarinense de Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência, realizada em Blumenau e promovida pelo Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (Conede). As palestras versaram sobre as ações do núcleo junto à pessoa portadora de deficiência, sobre as diferentes formas de discriminação e a ocorrência do assédio moral no trabalho.
- Participação dos servidores envolvidos com o trabalho do núcleo em seminários, palestras e eventos que tinham como tema a questão racial (Oficina para Lideranças de Comunidades Carentes), a questão do portador de HIV/Aids (II Encontro Sul Brasileiro sobre Aids e Direitos Humanos promovido pela Fundação Açoriana para o Controle da Aids, de Florianópolis), a questão dos PPDs (X Semana da Sociedade Inclusiva, promovida pelas APAEs, Secretarias de Educação de Florianópolis e de São José, Fundação Catarinense de Educação Especial etc.).

- Participação do coordenador do Nucodis como membro efetivo do Conselho da Comunidade de Florianópolis, vinculado às varas de execuções penais do Poder Judiciário Estadual e que visa ao atendimento das demandas dos apenados e ex-apenados na sua luta pela inclusão na sociedade civil.

- Realização do seminário preparatório, em Chapecó, para a implementação do Nucodis de Chapecó, em setembro de 2003. Esse núcleo atende os municípios abrangidos pela Subdelegacia Regional do Trabalho de Chapecó.

- Ampliação do trabalho de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas empresas com cem ou mais empregados para o cumprimento das cotas determinadas pela legislação; o trabalho realizado em parceria com o Ministério Público do Trabalho/DRT de Santa Catarina levou à contratação de mais de 700 PPDs pelas empresas intimadas a assinar o Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta perante o MPT e o Nucodis.

- Participação do núcleo nas conversações preparatórias aos acordos e convenções coletivas de trabalho que visaram, com êxito relativo, a inclusão de cláusulas nesses instrumentos coletivos para coibir o chamado assédio moral ou questões pertinentes a quaisquer formas de discriminação no trabalho, como a racial, de gênero, de orientação sexual, de idade etc.

- Aproximação do núcleo em relação aos dirigentes sindicais e aos grandes empregadores com o intuito de conscientizar as lideranças sobre a necessidade da adoção de políticas inclusivas e de combate a todas as formas de discriminação no âmbito do trabalho.

2.6 Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão – Campo Grande[55]

2.6.1 Antecedentes

A criação do Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão (Nucodep) precedeu em dois anos o edital da Portaria 604 de junho de 2000, do Ministério do Trabalho, que instituiu nas Delegacias Regionais do Trabalho centros de referência para questões ligadas à discriminação no ambiente de trabalho. A proposta da constituição do núcleo de Campo Grande surgiu das iniciativas locais de denúncia de trabalho infantil e escravo em carvoarias e usinas de açúcar. Em 1993, foi instaurado no Mato Grosso

[55] Entrevistas realizadas por Paola Cappellin (PPGSA/UFRJ), coordenadora do relatório. Datas: 08 e 12/07/2003, com Noemia de Sales Souza, auditora fiscal, coordenadora do Nucodep, com Telma, funcionária do núcleo, e com Miguel Ferreira, técnico administrativo de nível superior, ex-coordenador do núcleo no período 1998-2001; 09/07/2003, com Silvio Aparecido Acosta Escobar, ex-delegado regional do trabalho e emprego entre 1995 e 2002; 10/07, com Clara A. Trentin Alves Lima, gerente de RH da Empresa Energética MS; reunião com dirigentes sindicais das categorias telefônicos e saúde de Campo Grande e da indústria da carne e alimentação de Dourado; 11/07, entrevista com Jocildo Rosa Figueredo, representante do INSS e Ananias Costa dos Santos, diretor da Fundação do Trabalho/MTE/Sine; 11/07, com Eloine Marques de Carvalho, delegada regional do trabalho e emprego desde 2003 e Ermerson Marim Chaves, procurador MPT/MS; 18/07, complementação de entrevista, por telefone, com Cícero Rufino Pereira, procurador-chefe substituto MPT/MS; 03/12/2003, com Noemia de Sales Souza, complementações do informe de atividades de 2003, enviadas por email.

do Sul uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) que desembocou na constituição da Comissão Permanente de Investigação das Condições de Trabalho no Estado.[56]

Antes da edição da portaria ministerial de 2000, o Nucodep havia realizado eventos importantes no âmbito regional e nacional. Campo Grande foi sede do I Seminário Nacional Tripartite Promoção da Igualdade no Trabalho e Implementação da Convenção 111 da OIT, em outubro de 1997, e do II Seminário de Promoção da Igualdade no Trabalho, um *workshop* regional que oficializou a implantação do núcleo por meio da Portaria 11, de 1º de junho de 1998. Na elaboração do estatuto e do primeiro plano de ação, o núcleo estabeleceu uma articulação institucional com mais de 15 entidades locais.[57]

As primeiras iniciativas do núcleo concentraram-se na divulgação dos direitos das pessoas portadoras de HIV/Aids e de informações contra a discriminação racial nos locais de trabalho.

Em abril de 1999, o Núcleo realizou o III Seminário Tripartite, elegendo como eixo o estado de saúde como

---

[56] A Comissão Permanente de Investigação das Condições de Trabalho em MS, fundada graças à atuação do deputado federal José O. Miranda do Santos, é uma iniciativa regional que adquiriu visibilidade nacional e internacional, recebendo apoio da própria OIT (1998/99). Em setembro de 2003, a Comissão completou dez anos de atuação.

[57] Nos documentos daquela época estão registradas as seguintes entidades entre as parcerias mais ativas: Associação de Apoio a Portadores de HIV/AIDS; Centro de Defesa dos Direitos Humanos; Centro Multidisciplinar ao Portador de Deficiência; Coletivo de Mulheres Negras; Conselho Estadual dos Direitos do Negro; Funai; Instituto Brasileiro de Inovações em Saúde; secretarias municipais de Emprego e Renda e a de Saúde; Federação das Indústrias do Estado do MS e os sindicatos dos Trabalhadores Rurais e das Indústrias de Alimentação.

critério discriminatório. Para aprimorar seu desempenho, o coordenador realizou uma reunião de avaliação do Nucodep, em setembro de 1999. Nessa oportunidade estavam presentes a Associação de Apoio a Portadores de HIV/Aids, o Centro de Defesa dos Direitos Humanos, a Federação dos Deficientes de Mato Grosso do Sul, o Ministério Público do Trabalho, o Coletivo de Mulheres Negras, a Funai, as federações do Comércio e da Indústria, a Secretaria do Estado de Emprego e Renda, os sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação e dos Trabalhadores Rurais. Nesse evento, o coordenador, preocupado em fortalecer a proposta pedagógica, apresentou um projeto de cartilha do núcleo – "Resgate da Cidadania" –, fruto da ampliação de suas relações institucionais. As adesões já tinham alcançado mais de 20 entidades e grupos locais. O projeto da cartilha foi encaminhado à assessoria internacional do Ministério do Trabalho, mas não foi editada por alegação de falta de recursos.

Para fortalecer seus conhecimentos na área de emprego e profissão, o coordenador participou do curso "Negociação e Mediação de Conflitos de Trabalho". Entre as atividades de rotina realizadas de 1998 a 2001, o coordenador incluiu o acompanhamento das mesas de negociação com as organizações sindicais. O objetivo era avaliar as cláusulas das convenções e acordos sob a perspectiva das Convenções 100 e 111 da OIT, de modo a garantir a aplicação do princípio da promoção da igualdade de oportunidades.

2.6.2 Desenvolvimento dos núcleos no Mato Grosso do Sul

A partir de 1998, o núcleo estabeleceu contato com os oito centros de atendimento da DRT no interior do Mato Grosso do Sul. Na subdelegacia de Dourado foi criado um núcleo em 16 de agosto de 2000, logo após a edição da portaria nacional. Isso foi possível graças à mobilização do movimento negro e à colaboração de professores e pesquisadores da UFMS.[58] Levando em consideração que há 74 municípios e oito agências do trabalho da DRT/MS, a descentralização dos núcleos não se realizou até hoje. Como conseqüência, os dois coordenadores têm visitado as oito agências anualmente, divulgando as propostas do núcleo de Campo Grande nos municípios e nos centros mais importantes em termos de concentração das fontes de emprego.

As empresas de grande porte em Mato Grosso do Sul – aquelas com mais de cem funcionários – concentram-se quase que exclusivamente no setor industrial (alimentos, madeira e mineração) e no setor comercial e de serviços (financeiro, comércio e transporte). Quanto à produção agrícola, há forte predomínio extensivo, tanto na pecuária como na agricultura.[59] Os dados

---

[58] O evento foi registrado no boletim interno da DRT/MS n. 2/2002. A DRT/MS inclui também a agência do trabalho em Aquidauana, Corumbá, Dourado, Naviraí, Nova Andradina, Paranaíba, Ponta Porã e Três Lagoas.

[59] No relatório disponibilizado pelo coordenador Miguel Ferreira, há um breve diagnóstico do cenário econômico regional feito pela Federação das Indústrias de Mato Grosso do Sul em 2003. Pela análise do cadastro, as atividades industriais mais importantes eram: 1.970 empresas de produtos alimentícios e bebidas; 1.600 empresas de construção civil; 504 empresas de confecção de artigos do vestuário e acessórios; 415 empresas de produção de metal e máquinas e equipamentos; e 400 empresas de produtos feitos com minerais não-metálicos.

apresentados aqui referem-se apenas às atividades promovidas em Campo Grande.

A Delegacia Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul oficializou, em novembro de 2000, a adesão ao programa "Qualidade no Serviço Público". Nessa reorganização interna, que ganhou "caráter estratégico" em abril de 2001, fica patente que antes disso o núcleo não recebia particular atenção, não prefixava metas de atuação, nem considerava itens voltados especificamente para o combate à discriminação.[60]

2.6.3 As relações institucionais

Duas diretrizes bastante distintas acompanharam a mudança dos coordenadores do núcleo nas propostas de intercâmbio institucional apresentadas desde 1998.

De 1998 a 2001, a coordenação defendeu a proposta de implementar uma "estratégia de mobilização e de articulação, otimizando gradualmente toda a capacidade e as competências de interface institucional regional". Vale lembrar que a formação do núcleo teve o apoio de mais de 15 entidades. No final do primeiro ano de atuação, estava

[60] O ex-delegado, Silvio Aparecido Acosta Escobar, informa que o plano de metas para avaliar o desempenho dos auditores fiscais da DRT/MS até 2002 incluía apenas ações de fiscalização dos direitos trabalhistas, registro profissional e recolhimento do FGTS. Nas metas atribuídas ao núcleo, não havia referência a questões tais como assinatura de termos de cooperação técnica, cumprimento de cotas PPDs ou desempenho na fiscalização de práticas trabalhistas antidiscriminatórias.

formada uma rede de mais de 23 entidades locais mobilizadas em torno da difusão dos princípios das Convenções 100 e 111 da OIT. Conforme explicita o relatório, "a construção eficaz do processo de divulgação da Convenção 100 e 111 foi pensado não como programa de treinamento em massa, mas principalmente como estratégia de articulação, fortalecimento, reestruturação gradativa e participativa". Nos relatórios desse período pioneiro não há nenhuma menção da assinatura de Termos de Cooperação Técnica.

A nova coordenação, em atividade desde novembro de 2001, optou por focalizar sua ação exclusivamente na Convenção 111 da OIT. Respondendo a solicitações externas, assinou dois Termos de Cooperação Técnica de natureza bastante diferenciada.

O Termo de Cooperação Técnica entre a DRT/MS e o INSS

O primeiro Termo de Cooperação Técnica, assinado em maio de 2002, celebra a cooperação entre duas entidades de fins públicos (a DRT/MS e o INSS), visando a reinserção no mercado de trabalho de beneficiários reabilitados ou de pessoas portadoras de deficiências habilitadas.[61] Segundo o representante da gerência executiva do INSS,

[61] Lembramos que, diferentemente dos outros termos já apresentados neste relatório, relativos ao Ceará e ao Rio de Janeiro, o representante legal na celebração desses compromissos não é o núcleo de Mato Grosso do Sul, mas a direção da DRT/MS. A coordenação do núcleo assina o termo como testemunha.

Jocildo Rosa Figueiredo, a solicitação foi encaminhada pelo INSS à DRT/MS. A meta é fortalecer o preceito de retorno ao local de trabalho dos (as) trabalhadores (as) acidentados (as). A alta freqüência de acidentes (de 150 a 200 casos por mês), envolvendo principalmente amputações físicas no caso de homens e lesões por esforço repetido no caso de mulheres, assim como a baixa notificação desses acidentes por parte das empresas, sugeriram uma ação especialmente voltada para o monitoramento da estabilidade de emprego de quem usufrui do tratamento médico de reabilitação pelo INSS.[62]

Os principais compromissos das partes que assinam o termo são os seguintes:

Cabe ao INSS:

- proporcionar cadastro atualizado dos beneficiários reabilitados para inserção ou reinserção;
- comunicar à DRT/MS a ocorrência de negativa de readaptação de empregados por seus empregadores;
- comunicar à DRT/MS a ocorrência de negativa de contratação de pessoas portadoras de deficiências habilitadas pelo INSS;

[62] O entrevistado sublinha que os casos de acidentes na cidade ocorrem sobretudo na construção civil e nas indústrias de beneficiamento e abate de carnes; no campo ocorrem no corte da cana-de-açúcar e entre motoristas de tratores (homens) e no manuseio e uso de defensivos e fertilizantes (mulheres). A conformidade legal da estabilidade de um ano após o acidente é estabelecida pelo artigo 93 da Lei 8.213, de 1991, e pela Lei 7.853, de 1989, regulamentada pelo Decreto 3.298, de 1999.

- comunicar à DRT/MS a ocorrência de não-cumprimento das normas regulamentadoras por parte das empresas visitadas pelo setor de arrecadação do INSS;
- visitar periodicamente as empresas para verificar a existência de ambiente de trabalho apropriado às condições especiais exigidas para os empregados reabilitados ou portadores de deficiência.

Cabe à DRT/MS:

- coordenar as ações objeto do presente termo de cooperação;
- divulgar, em conjunto com o INSS, as atividades objeto deste termo;
- fornecer o *software* necessário para o auto-atendimento;
- estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas para os fins deste objeto;
- dar assessoria técnica e treinamento na área de segurança em engenharia e medicina do trabalho aos fiscais de arrecadação do INSS;
- instituir procedimentos e formulários que propiciem a realização de estatísticas sobre número de vagas preenchidas por portadores de deficiências e beneficiários reabilitados pela Previdência Social, e o número de vagas disponíveis para operacionalização seguindo a Lei 8.213, de 1991.

Seguindo este último compromisso, constatamos que só em maio de 2003 o núcleo implantou o suporte do banco de dados dos PPDs. Até julho de 2003, havia 97 inscritos nesse banco de dados.

O Termo de Cooperação Técnica entre a DRT/MS e empresa privada

O segundo Termo de Cooperação Técnica, datado de 24 de junho de 2002, estabeleceu uma relação de interface da DRT/MS e uma empresa do setor privado, visando a "inserção e a reinserção no mercado de trabalho de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitados".

Segundo esse compromisso, cabe à DRT/MS:

- conscientizar outras empresas a procederem às adaptações necessárias no ambiente de trabalho com vistas à colocação de PPDs, treinados pela empresa em questão que não puderem ser aproveitados no seu quadro funcional;
- atuar junto às empresas de transporte coletivo da capital para que procedam às adaptações necessárias em seus veículos, visando facilitar o acesso de PPDs ao local de trabalho.

E cabe à empresa:

- divulgar, em conjunto com a DRT/MS, as atividades em objeto;

- proporcionar cadastro atualizado dos beneficiários reabilitados para a inserção e reinserção no mercado de trabalho por meio de endereço eletrônico a ser disponibilizado pela DRT/MS.

Esse tipo de termo de cooperação técnica não é usual, pois a empresa, ao não cumprir a tarefa de inserir PPDs em seu corpo funcional, poderia ter assinado um Termo de Compromisso, tipo de ferramenta corrente, utilizada por outros núcleos. Em 20 de junho de 2002, portanto quatro dias antes da assinatura do Termo de Cooperação Técnica, a empresa em questão assinou um Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho/MS, que exigia a inserção, até 20 de junho de 2003, da cota de PPDs em seu estabelecimento.[63] Em julho de 2003 a empresa realizou um projeto, em duas etapas: o treinamento, com duração de três semanas, e o estágio, com duração de seis meses, de 24 portadores de deficiência física. Apenas 11 pessoas tinham sido contratadas (sete homens e cinco mulheres). Depois dessa data, houve uma segunda seleção, e o treinamento foi iniciado, envolvendo mais 15 deficientes físicos (oito mulheres e sete homens). Os trabalhadores eram treinados para a tarefa de "atendimento ao público".[64] As pessoas treinadas no primeiro grupo de PPDs e não

[63] A entrevista foi realizada com a gerente de recursos humanos da empresa, e contou com a presença da coordenadora do Núcleo DRT/MS. No site da empresa não são mencionados os compromissos estabelecidos com a DRT/MS ou com o MPT/RS, nem há referência à lei sobre o preenchimento das cotas de PPDs.

[64] O relato dessa experiência está contido em CD-ROM de divulgação da empresa.

incorporadas (13 no total) foram orientadas pela própria empresa passar por processos de seleção em outras empresas. A inserção nessas empresas não foi confirmada nem pela Enersul nem pela DRT/MS.

Ao ser perguntada sobre o significado da assinatura de dois termos (MPT/MS e DRT/MS), a gerente de recursos humanos respondeu que o Termo de Ajuste de Conduta, assinado com o MPT, "foi o instrumento mais incisivo, para estimular que a direção assumisse os procedimentos de instaurar a cota de PPDs".

O núcleo tem propagado junto a outras entidades a defesa da inserção, sobretudo das cotas de PPDs, nas empresas. Ele mantém contato com o Centro de Integração Empresa-Escola, para que essa entidade coloque à disposição uma lista específica de jovens PPDs e de negros a serem incluídos no atual cadastro de 600 jovens (400 homens e 200 mulheres) a receberem treinamento e encaminhamento ao emprego. O Centro monitora o desempenho das empresas que contratam os jovens. A parceria, até a conclusão deste relatório, não tinha resultado em nenhum Termo de Cooperação mais sistemático.

Finalmente, o núcleo conseguiu visibilidade na mídia, que tem atuado como importante divulgadora de suas ações. As TVs locais solicitaram material com os resultados do trabalho do núcleo e divulgaram ações específicas.

No planejamento de 2003, não houve menção a planos de

novas parcerias. Os vários contatos realizados não apontam para projetos de políticas públicas, nem estabelecem intercâmbios institucionais sistemáticos. A divulgação da Convenção 111 da OIT parece ser realizada adequadamente, por meio de ações pontuais.

2.64 Atividades do Nucodep

A não-continuidade na elaboração sistemática de relatórios anuais e a precariedade dos arquivos das duas gestões dificultaram o acesso a informações mais completas sobre a evolução do núcleo, desde 1998. Desses cinco anos de exercício, vamos nos limitar aos períodos de 1998 a 1999 e de 2002 até dezembro 2003.

Atividades desenvolvidas em 1998/99

A preocupação fundamental da coordenação foi divulgar as Convenções 100 e 111 da OIT "para as agências de atendimentos da DRT/MS, as organizações governamentais e não-governamentais, sindicatos e escolas". A partir do relatório do primeiro ano de existência, constatamos que o coordenador, único responsável pelo núcleo, realizou vários tipos de atendimento técnico: orientação junto aos trabalhadores (38); visitas técnicas às entidades (19); reuniões com entidades (11); palestras sobre a Convenção 111 da OIT (6); participações como membro da Comissão

Municipal de Emprego e Renda (2). Finalmente, de abril a dezembro de 1998, o coordenador visitou as nove agências de trabalho da DRT/MS para divulgar entre as entidades locais o enfoque das Convenções 100 e 111 da OIT. Nessas oportunidades, o coordenador distribuiu o texto das convenções, editado pelo MTE.[65]

Com relação a 1999, as únicas estatísticas disponíveis estão registradas em artigo da *Folha do Povo* de 9 de julho de 1999. Nesse ano, havia 22 processos em andamento – oito relacionados a preconceito racial, oito processos movidos por trabalhadoras e quatro processos de discriminação de portadores HIV/Aids.

O núcleo, nesse período pioneiro, ainda não tinha ainda estruturado o cadastro de pessoas portadoras de deficiências.

Atividades desenvolvidas em 2002/2003

A nova coordenadora, em exercício desde novembro 2001, pontuou sua atuação com "estratégias próprias que a experiência de 22 anos de fiscal me ofereceu".

Devido à ausência de estatísticas sistemáticas das atividades anuais e às mudanças de suporte de registro (em 2002 havia o livro de audiências do Nucodep; em 2003, relatórios mensais),

[65] No relatório desse ano são enumerados os municípios de Ponta Porã, Dourado, Corumbá, Aquidauana, Três Lagoas, Nova Andradina, Paranaíba, Cassilândia, Naviraí.

podemos mencionar as atividades desenvolvidas tanto junto ao setor privado quanto ao setor público.

No âmbito do setor privado, o núcleo buscou a sensibilização dos empregadores, divulgando os preceitos da legislação sobre PPDs (Lei 8.213, de 1991; artigo 93 e Decreto 3.298, de 1999, e a instrução normativa de 20 de janeiro de 2001). Também apresentou a Convenção 111 da OIT como diretriz de promoção da diversidade, enfatizando as dimensões de cor, idade e a luta contra a exclusão de portadores de HIV/Aids. Como principal procedimento o núcleo adotou a visita às empresas com mais de cem empregados, com a finalidade de estimular reuniões com o proprietário/empregador para apresentar os princípios, conforme relata a coordenadora:

> "Eu não vou para fazer uma fiscalização, para controlar. Eu vou para propor uma reunião bem diferente junto aos empregadores, sugerindo novas ferramentas, novos princípios para valorizar a diversidade. Eu digo: se você valoriza os diferentes, você pode aproveitar, você pode crescer em seus negócios. A política da diversidade é hoje uma estratégia de sobrevivência das empresas".

Em 2002, foram expedidas 128 notificações individuais às empresas, incluindo indústrias, hospitais, bancos, usinas de açúcar, empresas de transporte urbano, casas comerciais e jornais em Campo Grande. Concluída a visita,

a reunião é registrada no Livro de Inspeção do Trabalho da empresa pela coordenadora do núcleo, como prática de difusão da Convenção 111 da OIT.

Ainda no âmbito do setor privado, foram feitas convocações, por meio do envio de cartas às empresas, com o objetivo de reunir os recrutadores e gerentes de RH por setores. Durante o ano, a coordenação abandonou a proposta, com a seguinte justificativa da coordenadora: "Se você junta muitas empresas ao mesmo tempo, você perde muito. Elas se organizam, reclamam do governo e não há bons resultados".

Em novembro de 2002, o núcleo sugeriu a um shopping da cidade a promoção do Papai Noel de cor negra, uma vez que a campanha para divulgar a Convenção 111 da OIT estava em pleno curso. A justificativa inserida na carta-convite à empresa foi a seguinte: "a desigualdade étnica e racial é produzida pelos meios de comunicação com a ausência de imagens de pessoas negras que possam representar imagens positivas para as crianças".

O núcleo, apesar de fazer os contatos de promoção junto aos empregadores para a inclusão das cotas de PPDs, não organizou um arquivo específico para diferenciar as empresas que cumprem a cota daquelas ainda sem cotas, e das que se encontram em fase de contratação. A parceria, usualmente realizada com o Sine, neste núcleo não foi efetuada devido à "falta de sintonia político-institucional

entre o núcleo e o Sine", segundo, a direção da Fundação do Trabalho MTE/Sine.

A inserção de PPDs nas empresas com mais de cem empregados fez parte das atividades promocionais e de orientação do núcleo. Mas não há registro de estatísticas ou de balanço de resultados da efetiva inserção de 2002.

No âmbito do setor público, foi realizada uma reunião junto à Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande para sensibilizar esse órgão para a "capacidade de trabalho das pessoas mais vulneráveis à discriminação". O núcleo também expediu um oficio à prefeitura, em 25 de fevereiro de 2002, solicitando a inclusão do passe-livre para PPDs, seguindo as orientações da carteira de passe livre do estudante.

Ainda no contexto dos portadores de deficiências, o núcleo completou a vistoria de todas as sedes descentralizadas da DRT/MS a fim de promover e supervisionar as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público. No relatório estão incluídas as fotografias das adaptações realizadas nas diversas estruturas.

Ao tomar posse, a coordenadora explicitou que não autuaria as empresas, mas acolheria e acompanharia as solicitações feitas pelos trabalhadores. Em 2002, primeiro ano de sua coordenação, os casos acompanhados concentravam-se nas condições de trabalho das mulheres grávidas, casos

de assédio sexual, de discriminação de cor e de portadores de HIV/Aids. Num caso de discriminação por cor e gênero, a coordenação solicitou, em março de 2002, que a TV Record fizesse um programa ao vivo, colocando frente a frente a trabalhadora e o empregador. Relatando esse caso, a coordenadora comenta: "Depois disso, não houve mais denúncias aqui no núcleo. Deu resultado: o empregador ficou com medo".[15]

Os dados dos relatórios mensais de 2002 podem ser vistos na tabela 10:

TABELA 10 **Casos acompanhados em 2002 pelo Nucodep**

Situação	Mulher branca	Mulher negra	Homem branco	Homem negro	Casos solucionados	Casos em andamento
Assédio sexual	0	2	0	0	2	0
PPDs	0	0	0	4	0	0
Sem registro	0	1	0	0	1	0
Racismo sem testemunha	0	0	0	0	0	0
Racismo com testemunha	2	0	0	0	2	0
Discriminação salarial	0	0	0	0	0	0
Grávidas	0	1	0	0	1	0

Fonte: Relatório de casos acompanhados até 2002.

O núcleo de Campo Grande, diferentemente dos núcleos de Fortaleza e Natal, não fiscalizava nem monitorava as

[66] Cabe relativizar os resultados supostamente alcançados na medida em que a autocensura do (da) denunciante perante o empregador pode também ter interferido e criado uma barreira para a apresentação de outros casos. Os sentimentos de vergonha, medo, intimidação ou pudor podem criar e renovar as já complexas barreiras existentes. A opinião da coordenação do núcleo é, portanto, uma interpretação possível, mas não a única.

denúncias individuais ou coletivas de discriminação. Restringia-se a acolher os casos e encaminhá-los ao "Plantão de Denúncias" da DRT/MS. O núcleo não elaborou uma metodologia específica para atuar no campo da fiscalização e do combate às discriminações.

Por outro lado, o núcleo conseguiu que se realizassem, nesse período, aproximadamente 20 entrevistas em torno de casos de discriminação nas TVs Morena, Record e nos jornais *Folha do Povo* e *Correio do Estado*. Um exemplo da repercussão na mídia é a reportagem publicada pela *Folha do Povo*, em 2002, intitulada "Portador de HIV denuncia patroa após ser demitido".

Nos relatórios mensais de 2002, ainda não consolidados num balanço anual, constatamos um freqüente vínculo institucional com:

- Associação de Auxílio e Recuperação dos Hansenianos, Hospital São Julião.
- Sociedade Beneficente de Campo Grande (Santa Casa).
- Centro de Integração Empresa-Escola.
- Coordenação do Movimento Negro e da Mulher.
- Secretaria de Assistência Social, Cidadania e Trabalho da Prefeitura de Campo Grande.
- Centro de Defesa da Cidadania e dos Direitos Humanos Marcel de Souza Tupã.
- Grupo de Auxílio e Recuperação do Obeso – Garo.

- Instituto Pestalozzi.
- No decorrer de 2002, a coordenação do núcleo promoveu várias reuniões internas da DRT/MS para sensibilizar os funcionários sobre as orientações da Lei 8.213 de 1991, relativa à cota de PPDs.

Planejamento e desempenho de atividades de 2003

Do planejamento anual de 2003, constavam oito reuniões a serem realizadas com os empregadores para sensibilizá-los sobre a Convenção 111 da OIT.

Em 2003, o núcleo realizou as atividades descritas abaixo.

COM OS ÓRGÃOS PÚBLICOS

- Expediu um ofício ao prefeito para alertar que a realização do concurso público para agente comunitário de saúde devia respeitar o percentual da inserção de PPDs (março 2003).
- Reuniu-se com a Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande.

COM AS EMPRESAS

- Expediu dois convites para empresas para discutir a Lei 8.213 de cotas para PPDs (maio 2003).
- Realizou 31 visitas às empresas de Campo Grande para divulgar a Convenção 111 da OIT.
- Inaugurou telefone para surdos na empresa Brasil Telecom.

- Visitou empresas das cidades de Miranda e Bodoquena para divulgar a Lei 8.213, de 1991, e a Convenção 111 da OIT.

COM AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS DOS TRABALHADORES (SINDICATOS E FEDERAÇÕES)

- Enviou notificação a 12 sindicatos e seis federações solicitando que possibilitassem que pessoas vulneráveis à discriminação participassem das mesas de negociação coletiva e que as entidades incluíssem nos cargos de direção pessoas vulneráveis (mulheres, negros, PPDs, soropositivos), que estavam sub-representadas[67] (*ver carta-convite no Anexo*).

COM AS ONGS LOCAIS

- Realizou reunião para ativar a Associação de Ajuda Mútua Especial, voltada para o fornecimento de subsídios que visassem à autovalorização e à capacidade de gestão das pessoas que convivem com o vírus HIV.
- O núcleo divulgou junto à Associação Sul Mato-Grossense dos Amigos de Doentes Psiquiátricos; à Federação das Pessoas Portadoras de Deficiências Físicas do Mato Grosso do Sul e à Casa da Assistência Social e Cidadania; e também

[67] Essa carta é a primeira iniciativa institucional da atual coordenadora junto a entidades sindicais dos trabalhadores. A cooperação mais intensa se deu com o Sindicato dos Empregados do Comércio. Em julho de 2003, dirigentes sindicais das categorias dos telefônicos e da saúde, de Campo Grande, e da Indústria da Carne e Alimentação, de Dourado, não tinham conhecimento da existência do núcleo da DRT/MS.

no I Encontro Estadual de ONG/Aids do Centro Arco-Íris de Reabilitação Alternativa (Caira), relatando a inserção de PPDs na empresa dos correios.

- Participou de eventos promovidos pelo Fórum das Entidades do Movimento Negro de Mato Grosso do Sul, pela I Igreja do Evangelho Quadrangular e pelo Conselho Estadual dos Direitos da Mulher de Mato Grosso do Sul.

Pelos relatórios mensais de 2003, o núcleo foi visitado por trabalhadores que apresentaram casos de discriminações em relação aos seguintes temas: idade (3 casos); PPD (34); HIV (8); assédio moral (3 casos, entre os quais havia um homem); gravidez (2); obesidade (1); raça (8), somando 59 denúncias.

O número de denúncias pode ser justificado por alguns dos procedimentos e diretrizes internas do núcleo, como por exemplo:

- as solicitações são encaminhadas para o "Plantão de Denúncias" da DRT;
- a diretriz do núcleo é não intervir diretamente na fiscalização e monitoramento das denúncias de discriminação;
- não há realização de mesas de entendimento;
- há a presença de ONGs, grupos e instituições na cidade de Campo Grande predispostas a acompanhar queixas e denúncias;
- há uma tradição de acesso direto à Justiça do Trabalho.

Todas essas razões podem explicar o número reduzido de demandantes. O fato de o núcleo não ter incluído essa vocação específica nas suas atribuições sem dúvida colabora para essa situação.

Em maio de 2003, o núcleo adotou pela primeira vez o procedimento de realizar e contabilizar um cadastro de portadores de deficiências. Esse instrumento é de extrema importância, pois possibilita a identificação da demanda por parte de trabalhadores que cumprem com as características de pessoas portadoras de deficiências e que aguardam a inserção profissional. Até o dia 11 de julho de 2003 haviam sido cadastradas 87 pessoas portadoras de deficiência. A análise do conjunto das fichas individuais mostra os resultados apresentados na tabela 11:

TABELA 11 **Estatística do Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão**

TIPO DE DEFICIÊNCIA	Total	Mulheres		Homens	
		Total	%	Total	%
PPDs cadastrados	87	35	40	52	60
Reabilitados	SI*	SI*	SI*	SI*	SI*
PPDs mental	0	0	0	0	0
PPDs física	65	26	40	39	60
PPDs visual	1	0	0	1	100
PPDs auditiva	3	1	33	2	67
PPDs outros	1	0	0	1	100
Sem especificações	17	8	47	9	53

Fonte: Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão (Nucodep), Campo Grande (MS) , 26 de julho de 2003. Tabulação realizada a partir do acesso direto às fichas enviadas pela coordenação. * SI: Sem informação disponível.

Atividades voltadas para o monitoramento das discriminações de raça e gênero

A temática da discriminação racial desenvolve-se desde a constituição do núcleo. Vale lembrar que na região há uma forte presença negra. Ali destacam-se várias comunidades negras, antigos quilombos, instituições e ONGs que atuam nesse cenário (entre elas, o Conselho Estadual dos Direitos dos Negros; o Instituto Casa da Cultura Afro-Brasileira – a Casa da África; o Coletivo de Mulheres Negras de Mato Grosso do Sul). Além disso, há a presença de comunidades indígenas que sem dúvida colaboram na preocupação de resgatar os diretos dos negros.

Segundo o depoimento do ex-coordenador, "a sociedade mato-grossense tem uma maneira toda especial de olhar o negro, criticando-o, desmoralizando-o como sambista, como pessoa mole. Por isso, é importante resgatar a fala negra, rever o tempo perdido do negro".[68] Em conseqüência dessa inquietação, desde 1998 as primeiras iniciativas da coordenação voltaram-se para o intercâmbio com ONGs e centros em favor da luta contra a discriminação racial e da igualdade de oportunidades, mantendo sempre a Convenção 111 da OIT como ferramenta importante de sensibilização.

No período 1998-1999, nos diversos atendimentos técnicos, o coordenador respondeu a pedidos de orientação dos

[68] A PNAD de 1999 registrou mais de 850 mil pessoas negras (pretas e pardas) no Mato Grosso do Sul, o que equivale a 43% do total de uma população de mais de 2 milhões de habitantes. A grande maioria (87%) reside em domicílios urbanos.

trabalhadores em relação a denúncias de discriminação racial. Antes de ser exonerado, sua última atividade foi a resolução de uma queixa relacionada a esse tipo de discriminação.

A problemática racial continuou a ser um dos eixos da atual coordenação, sem ter resultado na assinatura de Termos de Parceria ou de Termos de Cooperação. A postura de orientação é viabilizada exclusivamente pelas palestras sobre as políticas de diversidade apresentadas aos empresários/empregadores. Aparentemente, a ausência de consultas ou da utilização de diagnósticos sobre o perfil por cor/raça no emprego, dos respectivos níveis de remuneração e das características do mercado de trabalho não tem ajudado a perceber a urgência de aliar às atividades de orientação a intervenção, por meio da fiscalização e do monitoramento das práticas dos empregadores.

Ao longo desses anos, os contatos institucionais com as organizações locais e regionais especializadas na temática gênero e trabalho não produziram resultados claros. Alguns contatos iniciados em 1998 foram mantidos pela atual coordenadora sem que fossem aprofundadas as parcerias ou assinados Termos de Cooperação Institucional. Por exemplo, com o Conselho Estadual da Condição das Mulheres (Cedim) ou com o Conselho da Mulher Negra.[69]

---

[69] Durante a visita ao núcleo, em 12/07/2003, a coordenadora solicitou um contato direto com o Conselho da Mulher Negra, que lamentavelmente não se realizou.

Não há registro de iniciativas de intervenção no monitoramento da discriminação das populações indígenas. A questão é significativa pelo fato de o Mato Grosso do Sul ser o segundo estado do Brasil em termos de etnias indígenas, envolvendo 47.259 pessoas entre a população residente.[70] Ainda que a pesquisa PNAD de 1999 registre concentração sobretudo em domicílios rurais (74%), levantamentos recentes alertam para o aumento dessa população nos perímetros urbanos (12.219 pessoas em 1999). Isso coloca em pauta as condições em que essa população é inserida ou excluída do mercado de trabalho urbano. A presença de mais mulheres indígenas (6755) que homens (5464) residindo em domicílios urbanos do Mato Grosso do Sul poderia sugerir uma particular atenção sobre as articulações entre gênero/etnia e o mercado de trabalho. Para enfrentar esse desafio, o núcleo ainda não desenvolveu ferramentas específicas de análise, sensibilização e menos ainda de monitoramento.

Formação das mesas de entendimento

O núcleo não havia implementado até 2003 as mesas de entendimento como atividade de rotina. Isto porque, de

[70] Dados da PNAD de 1999. Segundo as pesquisas regionais, a população indígena de Mato Grosso do Sul encontra-se em 62 aldeias situadas em reservas, territórios demarcados e territórios não-demarcados, além de residências em municípios urbanos e rurais. Entre as etnias encontram-se os guaranis/kaiovás, os terenas, os kadiwéus, os guatós, os kinikinawas, os kambas, os ofaiés e os atikuns, as primeiras quatro em crescimento demográfico. Cf. Nazira Scaffi, "Rompendo o silêncio: os desafios para a participação das mulheres indígenas no Mato Grosso do Sul", editado por Interativa Ong e pela Cordenação Especial de Políticas Públicas para a Mulher (CEPPM), Governo Estadual de Mato Grosso do Sul.

1998 a 2001, o coordenador, único membro do núcleo, não era auditor fiscal; e desde 2002, a coordenadora, que é auditora fiscal, escolheu não incluir entre suas competências a fiscalização e a auditoria das empresas, utilizando a legislação trabalhista (CLT). Ela optou por visitar pessoalmente as empresas com dois objetivos: conscientizar e divulgar a promoção da valorização da igualdade referindo-se à lei das cotas de PPDs e à Convenção 111 da OIT, resgatando com isso a inclusão da diversidade de cor, sexo, PPDs, homossexuais.

Concepções sobre formas de discriminação de gênero e raça

O núcleo assumiu, ao longo dos seus cinco anos de existência, preocupações diferenciadas com relação às concepções e aos entendimentos sobre o combate à discriminação de gênero e raça. Os encaminhamentos do núcleo em sua fase pioneira (1998-2001) foram direcionados para o fortalecimento das estratégias de articulação. Para isso, usavam-se como recursos as Convenções 100 e 111 da OIT, citadas em vários documentos do relatório de atividades até 1999. Essas iniciativas substituíam as clássicas "práticas de fiscalização direta", tarefas assumidas pelo plantão de fiscalização da DRT/MS.

A partir de 2002, a atual coordenação confirmou que mulheres e negros têm muitas menos chance no mercado de trabalho mato-grossense, sobretudo nos bancos e no

comércio: “Homens negros não estão na frente, no caixa do banco, eles estarão no arquivo; as mulheres não chegam a gerente ou chefe de setor”.

Para proporcionar uma “mudança de paradigma”, a coordenadora propôs uma nova estratégia:

> “Visitar as empresas e conversar com os empresários, tendo duas diretrizes: conscientizar sobre a potencialidade das mulheres e dos negros para que eles não sejam discriminados, e promover a igualdade de oportunidades. Na minhas visitas, as empresas sempre respondem que eu me preocupo demais com as mulheres. Digo que estou brigando para que suas esposas, suas filhas não sejam discriminadas. Se as empresas valorizam a diferenciação, se contratam mulheres, elas vão se tornar mais produtivas. Por quê? Por terem sido sempre excluídas, as mulheres, quando inseridas, têm que mostrar, têm que provar que são boas. Falar da potencialidade das mulheres e dos negros, essa é a mudança de paradigma. Porque não há como obrigar os empregadores a contratar.”

A coordenadora dá o exemplo de um empresário que substituiu 16 homens por oito mulheres: “As mulheres são mais dedicadas, mais envolvidas que os homens, o serviço no fim do mês está cumprido” , comentou esse empresário”.[71]

---

[71] No mercado de trabalho mato-grossense, as tabulações especiais da PNAD, elaboradas e analisadas por Débora Francisca Cominetti, efetivamente registram que, de 1997 a

Esse enfoque parece apoiar-se em argumentos a favor das vantagens comparativas da contratação de mulheres. O enfoque de sensibilização parece estar desligado do subsídio e da preocupação de monitorar a aplicação da legislação trabalhista e de supervisionar o combate efetivo da discriminação de gênero e raça. Com efeito, as atividades do núcleo não se apoiavam nos dispositivos legais da CLT.[72] O argumento da coordenadora é que as referências à CLT são de competência da fiscalização e da prática dos outros auditores e não se incluem na sua proposta de sensibilização e difusão da Convenção 111 da OIT. Ademais, ela enfatiza que *"a prática de sensibilização e de convencimento deveria vir antes de autuar e multar os empregadores"*.

O enfoque sobre a discriminação de gênero e raça foi tema da reunião com o ex-delegado da DRT/MS (1994/2002) e com a atual delegada (2003). As entrevistas buscavam averiguar quais tinham sido os encaminhamentos até 2002 e qual a disponibilidade para inovar no planejamento de 2003.

2001, o setor terciário mostrou ligeiro aumento da ocupação frente à ligeira queda de participação no montante de vagas ocupadas no setor primário e secundário. A série histórica, tendo como base o período de 1993 (Rais) a 2001, mostra maior crescimento da ocupação feminina (44,48%) do que da masculina (26,55%). A contabilidade do crescimento da ocupação da mulher contrabalança o "fato de que, desde 1996, a desocupação feminina aumentou consideravelmente, ultrapassando a masculina em número absoluto". Apesar do aumento relativo no número de ocupações femininas, "as desocupações cresceram de tal monta que o crescimento feminino não foi suficiente para estancar o aumento das desocupações". Cf. Débora Francisca Cominetti, "Mercado de Trabalho em MS, no Centro-Oeste e no Brasil (Rais, Caged, PNAD)", Campo Grande, Fundação do Trabalho/Sine, 2003.

[72] Lembramos a título de exemplo que a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeito de admissão ou de permanência no emprego.

Na primeira entrevista ficou claro que desde 1999 havia demanda para sair da fiscalização e dar início à atuação social, fortalecendo assim a legitimidade da DRT/MS, e que nessa época havia entendimento com muitos movimentos sociais. Com relação à ausência da utilização de instrumentos legais para monitorar as discriminações, o ex-delegado concordou que não houve essa preocupação e argumentou:

> "Só a Convenção 111 da OIT dá o suporte. A lei brasileira tem suas características, falta uma retaguarda, não há direcionamentos específicos. Entre as metas, foram escolhidas algumas prioridades que não contemplavam a fiscalização sobre todos os direitos trabalhistas, com o registro profissional e o depósito do Fundo de Garantia. Isso já absorvia mais de 12 mil processos. O imperativo da lei é competência do Ministério Público do Trabalho, onde há o disque-denúncia".

Através da DRT/MS, constatou-se a preocupação de reverter a postura mantida até dezembro de 2002.[73] A nova direção, atuando desde janeiro de 2003, tem utilizado um novo

[73] No decorrer da entrevista fomos informados de que a Justiça Federal de Mato Grosso do Sul determinou o bloqueio de bens do ex-delegado da DRT/MS, atendendo a solicitação do Ministério Público Federal, que apresentou, em março de 2003, uma ação de improbidade administrativa do ex-delegado e de duas empresas (Usina Santa Olinda e a empreiteira Cobel). A ação foi promovida devido às denúncias de redução do valor das multas aplicadas por auditores às duas empresas. No caso de ação penal, o procurador averigua a denúncias dos seguintes crimes: deixar prescrever autos de infração, trocar classificação das multas, guardar processos e violar sigilo. Cf. Clipping Eletrônico da Delegacia Regional do Trabalho/MS de 21 de maio de 2003.

modelo de planejamento estratégico.[74] Nos principais produtos e serviços, constam as metas do combate à discriminação no emprego e profissão. No plano de ação de 2003, no item referente à inspeção do trabalho, o núcleo impôs como meta "ampliar o número de portadores de deficiência física inseridos no mercado de trabalho, em cerca de 400 deficientes".

Atualização das atividades de 2003

As atividades realizadas pelo núcleo entre agosto e dezembro de 2003, no período posterior à nossa visita, realizada até o fim deste ano, foram as seguintes:

- Inclusão da variável sexo. Apesar de existir um cadastro de pessoas portadoras de deficiência que comparecem ao núcleo, as estatísticas não estavam desagregadas por sexo. Isso começou a ser feito a partir da visita da pesquisadora.
- Correção da tabela mensal das pessoas que procuram o núcleo. Além do registro do número total de pessoas que procuram o núcleo e das razões da procura (tipo de discriminação sofrida), passou-se também a especificar se os reclamantes eram homens ou mulheres.

[74] Do documento, resultante da terceira oficina, realizada em 27 e 28 de março 2003, consta a seguinte informação: "Nosso planejamento seguiu como princípio as macroorientações do governo federal para o Ministério do Trabalho, adequadas à missão e visão de futuro definidas para a DRT/MS, bem como as orientações do memo Circular 13/03/SIT/MTE para a fiscalização do trabalho". Cf. "Qualidade no serviço público", relatório de 2003.

3. Recomendações finais[75]

Estas recomendações têm como objetivo sugerir ações que fortaleçam a atuação dos núcleos, depois de terem sido analisados os objetivos que orientaram sua criação, as normas e suportes jurídicos e legais utilizados, bem como sua programação e formas de atuação. As recomendações referem-se tanto aos modos de funcionamento da coordenação nacional como a alguns aspectos da organização, gestão e procedimentos operacionais dos núcleos.

Os resultados alcançados não devem subestimar a necessidade de se realizar um balanço interno do desempenho institucional que possibilite uma análise das experiências desenvolvidas nessa fase inicial de atuação dos núcleos. Essas recomendações foram agrupadas segundo três temas, descritos a seguir.

3.1 Atribuições da coordenação nacional e a relação dos núcleos com outras instâncias do Ministério do Trabalho e Emprego e do governo federal

1. Seria conveniente consolidar a relação entre os núcleos (e o programa "Brasil, Gênero e Raça" em termos mais gerais) e as demais instâncias do Ministério do Trabalho e Emprego, tais como a Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Relações do Trabalho e Secretaria de Políticas Públicas

[75] As recomendações foram redigidas por Paola Cappellin (UFRJ/PPGSA), coordenadora do relatório.

de Emprego, Secretária de Economia Solidária. É necessário examinar as melhores formas de promover maior vinculação entre o programa e as outras instâncias e políticas desenvolvidas pelo MTE.

2. É preciso fortalecer a atuação da coordenação nacional dos núcleos no sentido de acolher, monitorar e avaliar o planejamento de atividades e os relatórios anuais dos núcleos. A análise sistemática desses documentos pode fortalecer a capacidade de ação conjunta e articulada dos núcleos em nível nacional.

3. Estimular a definição de parâmetros e diretrizes comuns, por parte da coordenação nacional, bem como o monitoramento da ação dos núcleos, a fim de desenvolver um trabalho mais sistemático de capacitação e formação dos seus membros. Isso exige a destinação de recursos adequados para levar a cabo essas atividades.

4. Divulgar programas de informática, padronizados nacionalmente (assim como o relativo suporte técnico), para implementar a formatação, leitura e análise dos atuais bancos de dados sobre PPDs já existentes nos núcleos, assim como das estatísticas de serviços oferecidos pelos núcleos, desagregados sempre pelos itens sexo e raça/cor.

5. Distribuir anualmente à coordenação dos núcleos as tabulações e as análises dos dados da Rais, também

desagregados por sexo e raça/cor, cruzados com as informações do item anterior, como subsídio para as ações de planejamento anual das ações dos núcleos.

6. Avançar na definição de um sistema de indicadores para avaliar a atuação dos núcleos.

7. Fortalecer a relação do programa com outras instâncias do governo federal, em particular com as Secretarias Especiais de Políticas para a Mulher, de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e de Direitos Humanos.

8. Promover discussão de natureza jurídico-legal, a fim de reavaliar o princípio de que o "ônus da prova" é dos denunciantes de discriminações de gênero e raça, tendo em vista os altos custos culturais e as barreiras sociais inerentes a esse procedimento. O atual código do consumidor e as experiências internacionais podem servir de referência para estimular esse debate e para uma possível reformulação desse princípio.

9. Fornecer mais *input* (informações, diagnósticos, análises) sobre as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, as alterações dos perfis da população trabalhadora, as inovações relativas aos recursos e instrumentos da legislação de trabalho, estudos e pesquisas nacionais e regionais sobre as desigualdades raciais e de gênero e, finalmente, sobre as estratégias dos empregadores. Esse é um fator importante para reforçar a capacidade de intervenção bem como o alcance das ações realizadas.

3.2 Estrutura organizacional interna e competências dos núcleos

1. As DRTs, como instâncias do MTE nas quais os núcleos estão localizados, ao realizar seus planejamentos estratégicos deveriam introduzir e enunciar competências e metas específicas, incluindo aquelas dos núcleos. Também é importante divulgar, nas estruturas e instâncias das DRTs, a existência dos núcleos, bem como suas metas, competências e principais atividades.

2. Seria aconselhável que os núcleos instituíssem algum tipo de consulta tripartite na definição dos seus planos de ação anuais.

3. Os núcleos deveriam atuar sem reduzir as competências institucionais das DRTs. Por isso seria conveniente que desenvolvessem uma atuação equilibrada em três vertentes:

- sensibilização para o princípio da igualdade de oportunidades;
- aglutinação de esforços e desenvolvimento de parcerias no combate à discriminação;
- atendimento de denúncias e solução de acordo com os dispositivos legais (ver Portaria 604 no Anexo). Todas essas vertentes deveriam ser permanentemente trabalhadas sob a perspectiva de gênero e raça.

4. As atividades de ordem programática devem apoiar-se na vontade política de interferir nas condições regionais e

locais do mercado de trabalho, na atual composição da mão-de-obra, nas formas socioculturais de discriminação, sempre analisadas sob o ponto de vista das dimensões de gênero e raça. Nesse sentido, é fundamental que as coordenações possam dispor de diagnósticos apropriados no momento da elaboração do seu planejamento anual de atividades. Isso pode ajudar na definição de metas, na identificação de recursos jurídico-legais, na escolha dos objetivos e das metodologias utilizadas no combate à discriminação. De posse desses dados, é possível identificar as relações interinstitucionais mais profícuas que ajudem a levar adiante tais metas. Para isso é importante proporcionar o apoio técnico e formativo para o adequado uso de estatísticas das fontes Rais e IBGE, e de outros dados relativos ao mercado de trabalho, considerando sempre a sua desagregação por sexo e raça/cor.

5. Instaurar programas de formação para as equipes e colaboradores dos núcleos para imprimir uma cultura de intervenção que saiba diferenciar mas também complementar a promoção, a proteção (por meio do controle e da fiscalização) e a sensibilização e/ou educação a favor da igualdade de oportunidades nos locais de trabalho. Sugerem-se três temáticas fundamentais:

- instrumentos jurídicos e estratégias de promoção da igualdade de oportunidades no local de trabalho;

- instrumentos jurídicos e estratégias de controle e fiscalização das discriminações de gênero e raça no local de trabalho;
- estratégias de sensibilização e de educação a favor da igualdade de oportunidades de gênero e raça no local de trabalho.

6. Divulgar as boas práticas já em curso sobre as cotas de PPDs, de modo a proporcionar a contínua extensão de iniciativas e estratégias unificadas nacionalmente nessa área.

7. As metas de sensibilização e de aglutinação de esforços (ver Portaria 604) em prol do combate à discriminação deveriam sempre ter como interlocutores o amplo espectro dos atores envolvidos (empregados e empregadores, organizações sindicais e empresariais e as entidades de mediação), definindo apropriadamente as estratégias de aproximação e de cooperação.

3.3 Contatos institucionais externos e parcerias

1. Estimular a prática de formalizar os termos de parceria para que se possam delinear relações institucionais de cooperação com impacto efetivo. Nesses termos, deve ser introduzida a responsabilidade do monitoramento periódico das atividades de parceria implementadas por todos os parceiros – entidades locais, públicas e privadas.

2. É fundamental um investimento mais amplo e um contato mais focalizado e apropriado com entidades e organizações

sindicais dos (as) trabalhadores (as). Isso levará a redefinir as metas de cooperação e a identificar os serviços prestados pelos órgãos públicos – os núcleos – às entidades de defesa dos direitos dos (as) trabalhadores (as). Para isso é importante recuperar as três metas da Portaria 604 (sensibilização; aglutinação e parceria; acolhimento de denúncias) quando da divulgação dos núcleos.

3. Estimular o aprofundamento dos contatos institucionais com as entidades de representação dos empregadores, recuperando a efetiva articulação de todas as metas da Portaria 604 (sensibilização, parceria e controle). Isso deve possibilitar que o contato institucional junto aos empresários esteja aliado às campanhas realizadas pelo respeito das cotas de PPDs, procedimentos mais efetivos e solicitações mais consistentes para a promoção de condições dignas de trabalho e o controle dos direitos, considerando sempre a necessidade de promover a igualdade de oportunidades, com ênfase especial nas questões de gênero e raça/cor.

ANEXOS

ANEXO 1

PORTARIA MINISTERIAL 604, 2000

O Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego, no uso de suas atribuições legais, tendo em via o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho -- OIT,

considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho,

considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 11, resolve:

Art. 1º Instituir no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de

Oportunidades e de Combate à Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º Compete aos Núcleos:

I - Instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão;

II - propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

III - atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV - celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas a vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V - manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

VI - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho.

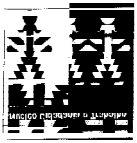
Art. 3º - A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4° - Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Anexo 2

RELATÓRIO DO CIPRO

CENTRO DE INFORMÁTICA, PROGRAMAÇÃO E PRODUÇÃO CULTURAL PARA MINORIAS



Centro de Informática, Cidadania e Produção
Xalimal para Minorias

Mobilização e Mediação

Relizaxaria Regional do Trabalho e Emprego no
Estado do Rio de Janeiro

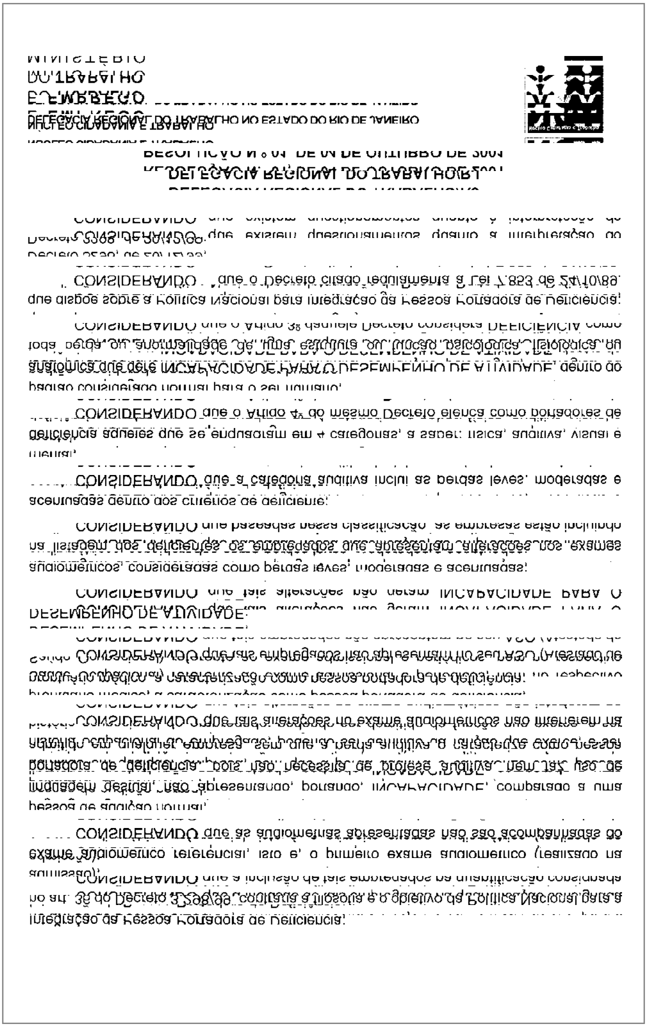
Instituições Parceiras

Grupo Xalimal Minoridade

Associação de Moradores de Xaminos Elisios
Grupo Pela Vida

Comitê Pela Democratização da Informática – XKI
Xaminos Internacional de Formação - CIAKI

Relatório de Gestão



MINISTÉRIO
DO TRABALHO
E EMPREGO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
NÚCLEO CIDADANIA E TRABALHO

RESOLUÇÃO N.º 01 DE [illegible] DE OUTUBRO DE 2001
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO/RJ

CONSIDERANDO que existem questionamentos quanto à interpretação do Decreto 3298, de 20/12/99;

CONSIDERANDO que o Decreto citado regulamenta a Lei 7.853 de 24/10/89, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

CONSIDERANDO que o Artigo 3º daquele Decreto considera DEFICIÊNCIA como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere INCAPACIDADE PARA O DESEMPENHO DE ATIVIDADE, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

CONSIDERANDO que o Artigo 4º do mesmo Decreto elenca como portadores de deficiência aqueles que se enquadram em 4 categorias, a saber: física, auditiva, visual e mental;

CONSIDERANDO que a categoria auditiva inclui as perdas leves, moderadas e acentuadas dentro dos critérios de deficiente;

CONSIDERANDO que baseadas nessa classificação, as empresas estão incluindo na listagem dos deficientes os empregados que apresentam alterações nos exames audiométricos, consideradas como perdas leves, moderadas e acentuadas;

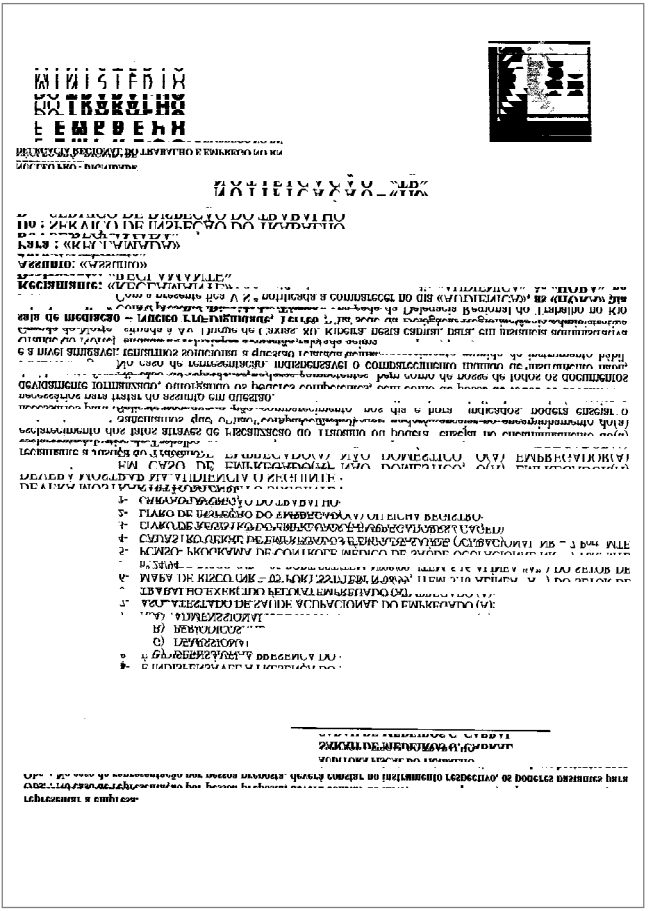
CONSIDERANDO que tais alterações não geram INCAPACIDADE PARA O DESEMPENHO DE ATIVIDADE;

CONSIDERANDO que tais empregados não apresentam no seu ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e/ou no respectivo prontuário médico, a caracterização como pessoa portadora de deficiência;

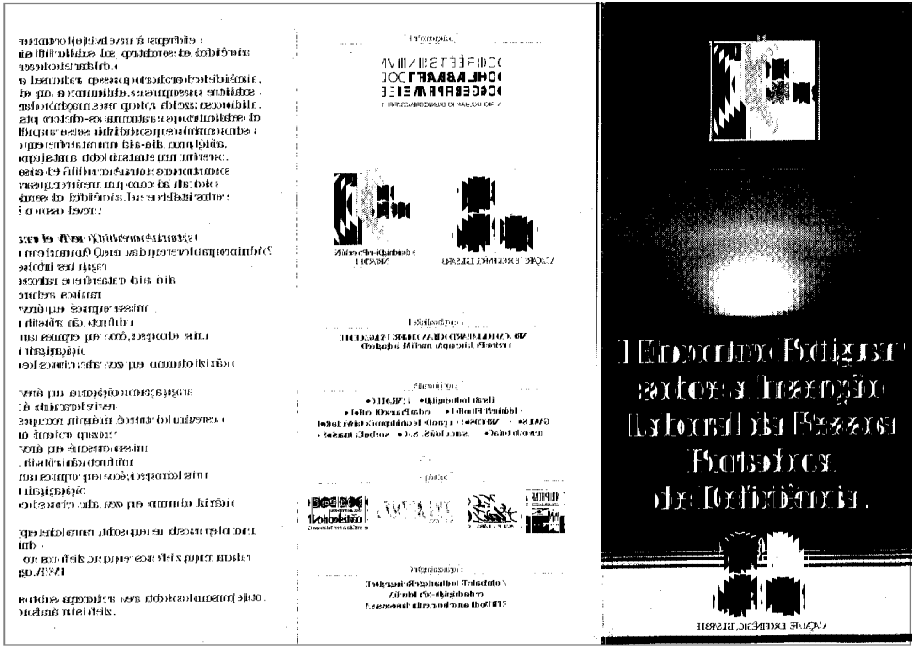
CONSIDERANDO que tais alterações no exame audiométricos não interferem na atividade laborativa do empregado, sem que a perda auditiva o caracterize como pessoa portadora de deficiência, pois não necessita de prótese auditiva, nem faz uso de linguagem gestual, não apresentando, portanto, INCAPACIDADE, comparado a uma pessoa de audição normal;

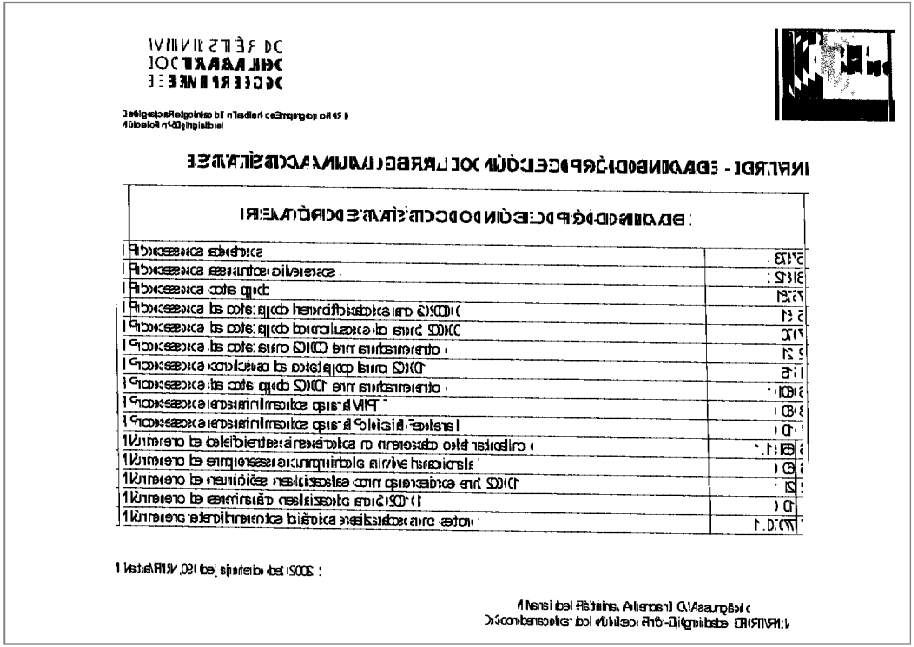
CONSIDERANDO que as audiometrias apresentadas não são acompanhadas do exame audiométrico referencial, isto é, o primeiro exame audiométrico (realizado na admissão);

CONSIDERANDO que a inclusão de tais empregados na quantificação considerada no art. 36 do Decreto 3.298/99, contraria a filosofia e o objetivo da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;



Anexo 7


I Encontro Peticionar
sobre a Transição
Laboral dos Pessoas
Transexuais
de Portugal.



235


Forum sobre
Empregabilidade
de Pessoas Portadoras
de Deficiência e Reabilitados
15 de Março de 2001

FICHA DE INSCRIÇÃO

Nome: _____ Data/Local: _____

Endereço: _____

Cidade: _____ Estado: _____ E-mail: _____

Profissão/Especialidade: _____

Área específica de interesse neste Fórum: _____

ANEXO 13

Classificados

do Diário

18.

E 1000 EMPREGOS

Os anúncios desta seção devem obedecer à Norma da CGT pelo qual é vedado: "Publicar anúncio que implique em discriminação de nacionalidade, raça ou cor, ou situação familiar, salvo quando as naturezas da atividade a ser exercida, possam ser naturalmente, assim exigir" (Art. 373-A, Inciso II).

Informáticos

Informática

266.9100

http://diariodoriodejaneiro.com.br/classif

DIÁRIO DO RIO DE JANEIRO — Fonaveja

Sexta-feira, 31/01/2025

Outras Funções

Informática/ Oficinas

BIBLIOGRAFIA

BALLESTRERO, M. V. "Paritá ed oltre. Paritá, pari opportunitá, azioni positive". Roma: EDIESSE, 1990.

_____. "Pari opportunitá e azioni positive. Il diritto comunitario e la sua applicazione nell'Ordinamento giuridico Italiano". In: FRANCO, M. T. e VEGLIO, O., (org.), *Donne, azioni positive, pari opportunitá norme comunitarie e sentenze della Corte di Giustizia Europea*. Milão: Franco Angeli, 1993.

CNDM. Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD), "Mulheres e Trabalho no Estado do Rio de Janeiro". Consultar: www.mj.gov.br/sedh/cndm/genero/trabalho/RJ.

Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios (PNAD), "Mulheres e Trabalho no Ceará". Consultar: www.mj.gov.br/sedh/cndm/genero/trabalho/Ce.

DELGADO, Didice; CAPPELIN, Paola; e SOARES, Vera (org.) *Mulheres e trabalho. Experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo, 2000.

DIEESE, *Anuário dos Trabalhadores de Santa Catarina de 2002.*

"Dossiê contra a violência racial em Santa Catarina". Consultar: www.nen.org.br/casos.htm.

KIRSCHENER, Ana Maria; GOMES, Eduardo; e CAPPELLIN, Paola (org). *Empresa, empresários e sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

MELO, Mônica. "Assédio sexual: um caso de inconstitucionalidade por omissão". *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, ano 36, n. 143, julho/setembro 1999.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). "Igualdad en el empleo y la ocupación: estudio general de las memorias relativas al Convenio (no. 111) y a la Recomendación (no. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)", 75ª Reunión, 1988.

"Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, CEDAW", Brasília, 2002.

ROCHA, Maria Isabel Baltar (org). *Trabalho e gênero -- Mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000.

SCAFFI, Nazira. “Rompendo o silêncio: os desafios para a participação das mulheres indígenas no Mato Grosso do Sul”. Ed. Interativa Ong e Coordenação Especial de Políticas Públicas para a Mulher (CEPPM), Governo Estadual de Mato Grosso do Sul, 2002.