



Organização
Internacional
do Trabalho

MANUAL DE CAPACITAÇÃO
E INFORMAÇÃO SOBRE **Gênero, Raça,
Pobreza e Emprego**

5
MÓDULO

Organização e participação

Escritório no Brasil





Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2012

Primeira edição: 2012

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifro.org

ILO Cataloguing in Publication Data

Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: Módulo 5 :
Organização e Participação / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2012
1 v.

ISBN 9789228265071; 9789228265088 (web pdf)
ILO Office in Brazil

workers participation / social participation / collective bargaining / ethnic group / Brazil

13.06.7

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, 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: vendas@oitbrasil.org.br

Impresso no Brasil





Estrutura do Manual

Módulo 1 Desenvolvimento e Trabalho Decente

Módulo 2 Igualdade Racial

Módulo 3 Pobreza e Acesso a Recursos

Módulo 4 Equilíbrio entre Trabalho e Família

Módulo 5 Organização e Participação

Módulo 6 Políticas Públicas de Emprego

Módulo 7 Juventude

Módulo 8 Ciclos de Vida e Proteção Social

Módulo 9 Saúde e Segurança no Trabalho

Módulo 10 HIV/AIDS no Mundo do Trabalho

Módulo 11 Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas







Introdução

As diversas formas de discriminação estão fortemente associadas aos fenômenos de exclusão social. Elas são responsáveis pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas de grupos discriminados possam participar do desenvolvimento econômico e social de forma plena.

Gênero e raça são fatores que determinam, em grande parte, as possibilidades de acesso ao emprego, assim como as condições em que ele é exercido. Desse modo, condicionam também a forma como os indivíduos e as famílias participam e se beneficiam do desenvolvimento. Um modelo de desenvolvimento que se pretenda equitativo e sustentável, voltado para a promoção da justiça social, deve, portanto, abordar as questões de gênero e raça, tanto para garantir que as mulheres e a população negra possam contribuir ativamente para o desenvolvimento, quanto para possibilitar que estes grupos se beneficiem de seus frutos.

O trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais os frutos do desenvolvimento podem beneficiar as pessoas e uma das vias principais através das quais é possível compatibilizar os objetivos econômicos e sociais do desenvolvimento. Mas não qualquer trabalho e sim, um Trabalho Decente.

O Trabalho Decente, conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A noção de Trabalho Decente integra a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ou seja, afirma a necessidade não apenas de que existam e sejam criados postos e oportunidades de trabalho, mas também que estes tenham uma qualidade aceitável. Ela propõe não só medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento ao desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que gerem renda insuficiente ou que se baseiem em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e à noção de direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

O Trabalho Decente é, portanto, o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, a promoção do emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. A equidade está no centro da noção de trabalho decente. Isso significa, em primeiro lugar, que trabalho decente é também um trabalho livre de qualquer tipo de discriminação. Em segundo lugar, que a preocupação com a promoção da equidade deve ser um elemento sempre presente, de maneira transversal, nos quatro objetivos estratégicos fundamentais da OIT.

O fortalecimento das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas de trabalho, emprego e combate à pobreza, bem como nas ações de organizações de trabalhadores/as





e empregadores/as é um aspecto central para a promoção do desenvolvimento equitativo. Para que esse esforço seja bem-sucedido a capacitação de gestores e gestoras é um dos aspectos estratégicos, tanto aqueles/as que atuam na esfera governamental como aqueles/as que são responsáveis pela elaboração de programas e ações no âmbito sindical e empresarial. Processos dessa natureza têm o potencial de se traduzir na incorporação das dimensões de gênero e raça nos processos de concepção, implementação, monitoramento e avaliação dessas políticas, programas e ações.

Acreditando na importância e na necessidade desse processo de formação, o Governo Federal tornou-se parceiro do *Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego* (GRPE), concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O GRPE é a versão brasileira do GPE (*Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego*), que vem sendo desenvolvido mundialmente pela OIT. A incorporação da dimensão racial na versão brasileira se deve ao reconhecimento da importância dessa questão na definição dos padrões de emprego e desigualdade social, bem como na determinação da situação de pobreza no Brasil.

O objetivo principal do Programa GRPE no Brasil é contribuir para o maior reconhecimento do racismo e do sexismo como elementos centrais da organização da sociedade brasileira e da estruturação do mercado de trabalho e oferecer instrumentos para a transversalização das dimensões de gênero e raça nas políticas públicas e nas ações das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as, com vistas a avançar no sentido de sua superação.

O Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego é um instrumento fundamental do Programa GRPE. A sua primeira versão, dedicada apenas às questões de gênero, foi publicada pela OIT em Genebra (2000). Sua origem remonta a um documento apresentado como contribuição da OIT à IV Conferência Internacional sobre a Mulher (Beijing, 1995), e tinha como objetivo sintetizar a abordagem conceitual e a experiência prática da OIT com relação à articulação da dimensão de gênero com os temas da pobreza, emprego e proteção social.

O trabalho de adaptação do Manual à realidade latino-americana iniciou-se com sua tradução para o espanhol e com a realização, em setembro de 1999, em Santiago do Chile, de uma oficina de validação, que contou com a participação de representantes governamentais, empresariais e sindicais da Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai, além de vários especialistas da OIT. Em 2001 a versão em espanhol foi traduzida para o português e iniciou-se o trabalho de adaptação do Manual à realidade brasileira. O processo de finalização da adaptação do Manual para o contexto brasileiro foi realizado no âmbito do Projeto GRPE, desenvolvido no Brasil entre os anos de 2003 a 2006, paralelamente ao projeto GPE na América Latina. Em outubro de 2003, foi assinado um Protocolo de Intenções entre 10





ministérios do Governo Brasileiro à época¹ e a OIT para implementação do Projeto GRPE no país – documento que consolida uma cooperação a longo prazo.

Em sua primeira versão brasileira, o Manual GRPE era composto por um Guia para o Facilitador, Guia para o Leitor e oito módulos temáticos, com dados estatísticos, textos conceituais, boas práticas e orientações para a ação, e continuou sendo intensamente utilizado nas atividades de sensibilização e capacitação dos atores tripartites mesmo após o término do Projeto GRPE no Brasil. No entanto, em razão da natureza dinâmica dos assuntos abordados no Manual, bem como em função das mudanças no contexto econômico e social da última década no Brasil e no mundo, os atores tripartites brasileiros passaram a demandar a atualização deste material. Desta forma, atendendo a tais demandas, em 2009, iniciou-se o processo de atualização do Manual, um trabalho que não se limitou à atualização do conteúdo apresentado, mas incluiu a revisão da estrutura dos Módulos, incorporando novos temas, conceitos e abordagens.

O processo de atualização do Manual GRPE buscou envolver os constituintes tripartites da OIT, bem como nossos parceiros e parceiras na temática de promoção da igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho. Em um primeiro momento, foram realizadas oficinas na região do ABC paulista, nas quais gestores e gestoras puderam avaliar os conteúdos desenvolvidos para a atualização dos Módulos, a partir de suas experiências profissionais e suas necessidades de capacitação. Posteriormente, foram realizadas Oficinas nacionais, com a participação de representantes de organizações de trabalhadores/as, empregadores/as, governo e agências do Sistema Nações Unidas no Brasil, para que cada organização pudesse aportar seus conhecimentos para a nova versão do Manual GRPE.

O processo de atualização do Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego é resultado de um esforço coletivo. Agradecemos a todas as pessoas e instituições que ao longo dos últimos anos se envolveram direta ou indiretamente nesse trabalho. Esperamos que ele seja amplamente utilizado e possa contribuir efetivamente para a construção de uma realidade mais justa e equitativa para homens e mulheres trabalhadores/as.

¹ O protocolo foi assinado na ocasião pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério de Assistência e Promoção Social (MAS) e Ministério Extraordinário de Segurança Alimentar (MESA) – que, em janeiro de 2004, foram substituídos pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome –, Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA), Ministério da Educação (MEC), Ministério da Previdência Social (MPS); Ministério da Saúde (MS) e Secretaria Executiva do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (SEDES).







Esta publicação foi produzida com o apoio do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia (BRA/08/51M/UND), financiado pelo Fundo para o Alcance dos Objetivos do Milênio e dos projetos *Promoting Gender Equality and Women's Empowerment in the World of Work (Phase III)* (GLO/12/53/NOR), financiado pelo governo norueguês e *Support strenghtening capacities of constituents on the formulation of gender sensitive employment policies* (A26010216608).

Organização Internacional do Trabalho - OIT

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Laís Abramo

Coordenadora do Programa de Promoção da Igualdade
de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Marcia Vasconcelos

Oficial de Projetos de Promoção da Igualdade de
Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Ana Carolina Querino

Rafaela Egg

Assistentes de Projetos de Promoção da Igualdade de
Gênero e Raça no Mundo do Trabalho

Adalgisa Soares

Andréa Melo

Edição

Laís Abramo

Marcia Vasconcelos

Ana Carolina Querino

Rafaela Egg

Adalgisa Soares

Elaboração

Adalgisa Soares

Ana Carolina Querino

Ana Claudia Farranha

Débora de Fina Gonzales

Liza Uema

Luis Fujiwara

Márcia de Paula Leite

Marcia Vasconcelos

Matilde Ribeiro

Silvana Maria de Souza

Sônia Martins

Wilza Vieira Villela

Projeto Gráfico

Luciano Mendes





Sumário

A A importância da organização e da participação para o desenvolvimento

- A.1 Empoderamento como condição para a organização e a participação
- A.2 Movimentos sociais: múltiplas definições
- A.3 Desafios para a participação e a organização de mulheres e negros/as

B Organização e participação de mulheres e negros/as no Brasil: experiências e estratégias

- B.1 Breve histórico da organização das mulheres no século XX e início do século XXI
- B.2 O Movimento Negro: cinco séculos de luta e resistência
- B.3 A organização das Mulheres Negras
- B.4 A participação de mulheres e negros/as nas novas institucionalidades

C Estratégias para o fortalecimento da participação e organização de mulheres e negros/as

- C.1 Estratégias inovadoras adotadas no Brasil
- C.2 A negociação coletiva como instrumento de fortalecimento da organização de trabalhadores/as e empregadores/as
- C.3 Gênero e Raça como uma questão de todos/as

D Orientações para a Ação

- D.1 O papel do Estado
- D.2 O papel das empresas
- D.3 O papel das organizações sindicais

Referências Bibliográficas







Apresentação

Este módulo integra o Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego – GRPE e tem por tema a participação e a organização, com ênfase no protagonismo das mulheres e da população negra.

As mulheres e a população negra enfrentam obstáculos adicionais para se inserirem, permanecerem e ascenderem no mercado de trabalho, e têm menos oportunidades de participar de organizações políticas e espaços de negociação – como sindicatos, associações, cargos de gerência, partidos políticos – nos quais decisões que afetam as suas vidas são tomadas. O objetivo deste módulo é, portanto, discutir a importância da participação e da organização das mulheres e da população negra para a promoção do trabalho decente e para o fortalecimento de ações concretas que garantam a igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho.

Na Seção A, o Módulo aborda questões conceituais sobre a noção de empoderamento e de movimentos sociais, discutindo a importância da organização e participação das mulheres e da população negra como sujeitos da ação transformadora e como um elemento central para a promoção do desenvolvimento social e equitativo.

Na Seção B são analisadas algumas das inúmeras contribuições dos movimentos feministas e de mulheres e do movimento negro no que se refere ao combate às desigualdades sociais que caracterizam a sociedade brasileira.

Por fim, na Seção C são apresentadas orientações para a ação do Estado, das empresas e dos sindicatos para fortalecer a participação e a organização de mulheres e da população negra, bem como sua contribuição para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho.

Ao final do módulo, gestoras e gestores públicos, representantes de empresas e centrais sindicais estarão familiarizados/as com os principais conceitos e informações relativos à participação e organização de mulheres e da população negra, bem como sobre seu protagonismo na história do Brasil. Além disso, terão entrado em contato com boas-práticas e orientações que podem ser utilizadas para o desenvolvimento de ações que contribuam para fortalecimento da organização e participação de mulheres e da população negra nos diferentes espaços sociais.







A

A importância da organização e da participação para o desenvolvimento

A participação e a organização dos grupos sociais é um meio eficaz de desenvolver capacidades e aproveitar as oportunidades para empreender mudanças necessárias à melhoria da qualidade de vida e ao desenvolvimento social e econômico dos países. As ações coletivas permitem a elaboração de uma série de estratégias voltadas para o atendimento das necessidades cotidianas de sobrevivência. Além disso, contribuem para transformações importantes na sociedade, como, por exemplo, a criação de leis e a elaboração ou aprimoramento de políticas públicas pautados pelas demandas dos grupos organizados.

A organização, entendida como uma ação política diante dos obstáculos enfrentados pelas pessoas que vivem em condições sociais adversas, promove uma articulação entre os projetos individuais e o projeto coletivo de um grupo que passam a ser desenvolvidos em direção a uma situação de melhoria das condições gerais de vida, por meio do acesso às oportunidades, aos recursos produtivos e aos bens materiais, intelectuais e simbólicos produzidos pela sociedade.

A partir da noção de trabalho decente, a OIT atribui grande importância às diferentes formas de organização e participação de trabalhadores e trabalhadoras que se constituíram, ao longo dos processos históricos, como elemento propulsor de um projeto de sociedade mais igualitária e inclusiva, e que foram capazes de promover mudanças sociais e, assim, ampliar a democracia.

A.1 Empoderamento como condição para a organização e a participação

A ausência de poder é um componente essencial das desigualdades e se manifesta por meio da limitação do espaço de atuação e de escolha das pessoas. O empoderamento, por sua vez, refere-se a processos conduzidos com o objetivo explícito de promover a ampliação da liberdade e do espaço de ação das pessoas, impactando diretamente nas suas possibilidades de fazer escolhas sobre as formas de aplicação e utilização de recursos e também sobre processos decisórios que afetam suas vidas. A ideia de “empoderamento” é fundamental, pois se contrapõe aos processos de naturalização das desigualdades. O





termo empoderamento significa, então, a potência de agir e romper com a inércia de uma situação de desigualdade que se repete e se reproduz, por meio de diferentes mecanismos.

Empoderar-se significa uma ruptura com a vivência e as representações naturalizadas da pobreza e das desigualdades de classe, gênero, raça e outros elementos de discriminação social. O empoderamento ocorre quando um segmento da população começa a vislumbrar as possibilidades de superar coletivamente a situação de desigualdade e a apontar, para o Estado e outras instituições, demandas necessárias à transformação. Este processo inclui o fortalecimento da capacidade do grupo de elaborar projetos e planos de ação e ter controle sobre os meios de que dispõe para realizar seus objetivos, constituindo-se, dessa forma, como sujeito histórico.

O conceito de empoderamento é essencial para compreender a importância da participação em organizações sociais e o papel dos movimentos sociais. Ele também é central para orientar o desenvolvimento de ações que tenham como objetivo contribuir para o fortalecimento da autonomia dos grupos sociais nos âmbitos político, cultural, social e econômico.

Uma definição clássica de movimentos sociais considera três aspectos essenciais: identidade coletiva ou identificação em torno de uma causa comum; definição de uma situação de conflito e de seus adversários; presença de um projeto ou utopia de mudança. Esta definição leva em conta se os movimentos possuem uma identidade, têm um opositor e articulam ou se fundamentam em um projeto de vida e de sociedade (Touraine, 2000).

Não existe um único conceito de movimentos sociais; é necessário compreender os diferentes momentos históricos em que distintos conceitos foram criados e utilizados. Da mesma forma, é importante considerar as diferentes concepções políticas e paradigmas teóricos que abordaram os movimentos sociais como elementos explicativos de transformações, mudanças ou manutenção de uma determinada situação social.

A.2 Movimentos sociais: múltiplas definições

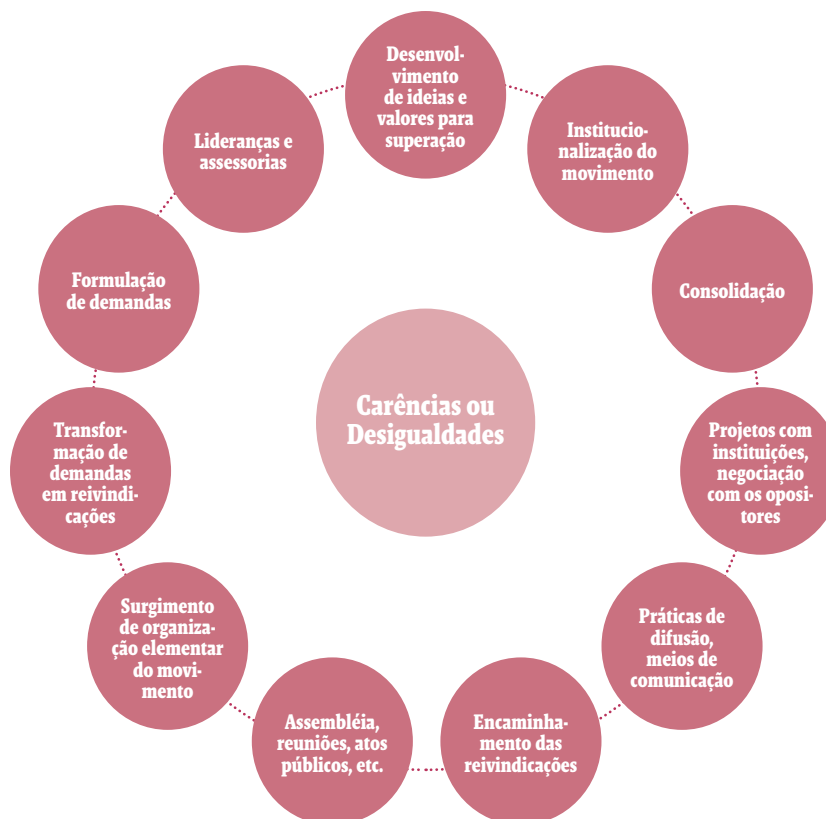
Os movimentos sociais podem ser compreendidos como ações sociopolíticas construídas por atores coletivos pertencentes a diferentes classes e camadas sociais. Essas ações coletivas criam um campo político de forças na sociedade civil, a partir de repertórios criados sobre questões em conflito ou disputa vivenciados pelos grupos, e criam uma identidade coletiva para o movimento em torno dos interesses comuns. O princípio de solidariedade mantém os vínculos internos a partir das referências culturais e políticas compartilhadas pelos seus membros em espaços coletivos não institucionalizados.

Os movimentos sociais são portadores de inovações na esfera pública e privada, participam da luta política de um país e contribuem para o desenvolvimento e a transformação da sociedade civil e política. Podem se referir à humanidade, como os movimentos pela paz, pelos direitos humanos, em defesa do meio ambiente, ou se reportar às reivindicações de grupos sociais específicos, como o movimento de mulheres e o movimento negro.

Fonte: GOHN, Maria da Gloria. *Movimentos e lutas sociais na história do Brasil*. São Paulo: Loyola, 1995.



Embora não haja linearidade, fases ou estágios sequenciais dos movimentos sociais em geral, é possível fazer uma síntese dos principais momentos de seu desenvolvimento, conforme o diagrama abaixo.



Diante de uma situação de carência ou de desigualdade, surgem ideias e valores para a sua superação. Algumas pessoas (em geral, lideranças e assessorias), organizam e sistematizam demandas. Outras pessoas ou grupos aglutinam-se em torno dessas demandas que, por sua vez, se transformam em reivindicações. Uma organização elementar do movimento surge. Estratégias são formuladas em espaços coletivos como assembleias, reuniões, atos públicos, etc. Posteriormente, há o encaminhamento e a disseminação das reivindicações, através dos meios de comunicação ou de projetos com instituições comprometidas com o tema. Iniciam-se as negociações com opositores ou intermediários e, por fim, o movimento social se consolida e/ou se institucionaliza.

Uma vez consolidado, o movimento social, com o respaldo da solidariedade e dos recursos do conjunto de seus/suas integrantes, se coloca em posição de força, podendo negociar com outros grupos de interesse e com as autoridades públicas para obter serviços, recursos, medidas legislativas e políticas para promover e proteger os seus interesses e os seus direitos.





O racismo e o sexismo são fatores estruturantes das desigualdades sociais no Brasil, e constituem os principais obstáculos à participação e à organização das mulheres e da população negra, e ao seu acesso a todo um conjunto de direitos fundamentais, como o direito ao trabalho. São ideologias que remontam à origem patriarcal e escravocrata da sociedade brasileira, sendo elementos fundantes de sua formação e organização. Em razão disso, o seu enfrentamento é um grande desafio e traz uma contribuição efetiva para o fortalecimento do protagonismo das mulheres e da população negra na sociedade e para sua organização e participação como agentes dessa transformação.

A.3 Desafios para a participação e a organização de mulheres e negros/as

Racismo Institucional

Como um mecanismo discriminatório que opera no âmbito das instituições, o racismo institucional diz respeito à forma como as instituições funcionam, seguindo as forças sociais reconhecidas como legítimas pela sociedade, contribuindo, assim, para a naturalização e a reprodução da hierarquia racial (Guimarães, 2005).

O racismo institucional não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação orientados por motivos raciais. Ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, tendo como resultado uma distribuição diferenciada de recursos, serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes grupos raciais. Este tipo de discriminação tem efeitos extremamente relevantes. Extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano organizacional, tendo impactos, inclusive, nos processos de implementação de políticas públicas, gerando desigualdades e iniquidades (IPEA, 2007).

No campo da organização e da participação dos atores sociais, o racismo institucional pode ser ilustrado pela limitada inserção da população negra nos espaços de poder e decisão no interior das instituições, como cargos de presidência, gerência, assessoria e demais postos de comando.

A baixa participação de negros/as na magistratura brasileira

Entre os 68 membros dos Supremos Tribunais Federal, de Justiça Militar e dos Tribunais Superiores do Trabalho e Eleitoral, 64 eram brancos e somente 2 eram negros no ano de 2008. Outra pesquisa realizada pela Associação dos Magistrados Brasileiros revelou que a magistratura nacional é composta por 86,5% de brancos e apenas 12,5% de negros.

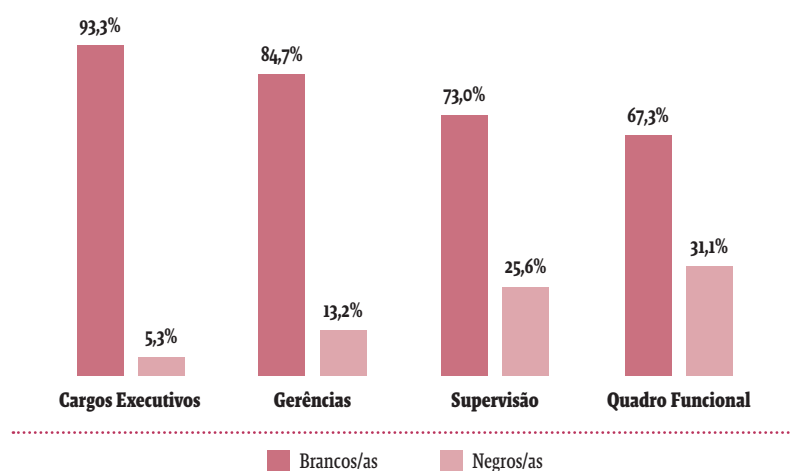
Fonte: Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil 2007 – 2008. PAIXÃO, Marcelo; CARVANO, Luiz. M (orgs.). Disponível em: http://www.cfemea.org.br/pdf/relatoriodesigualdadesraciais_20072008.pdf



O mito da democracia racial, ideário estruturante da sociedade brasileira, ainda é bastante presente no imaginário das organizações, e contribui para desproblematizar o racismo e criar obstáculos ao reconhecimento da desigualdade racial. Além disso, o mito da democracia racial contribui para esvaziar a responsabilidade do conjunto da sociedade, das instituições e do Estado com relação à superação do racismo. A desconstrução deste paradigma é um desafio que vem sendo enfrentado pelo movimento negro e por instituições dedicadas ao tema da promoção da igualdade racial. Este processo contribui efetivamente para ampliar a participação e a organização da população negra, e para fortalecer o entendimento de que a elaboração de um conjunto de medidas para o enfrentamento ao racismo e a promoção da igualdade racial deve ser implementado pelos diversos atores sociais.

Gráfico 1

**Distribuição dos cargos nas 500 maiores empresas no Brasil,
segundo raça/cor**
Brasil, 2009



Fonte: Instituto Ethos/IBOPE, 2010

Mulheres negras: maiores desafios

A insuficiência de informações sobre raça/cor e etnia nos indicadores sobre a participação de homens e mulheres nos espaços de poder é um grande obstáculo para o enfrentamento da desigualdade racial. Entretanto, alguns dados disponíveis permitem demonstrar que as mulheres negras também estão sub-representadas nos cargos executivos empresariais. Em pesquisa realizada nas 500 maiores empresas brasileiras, em 2009, do total de 1.162 diretores, há somente seis mulheres negras, o que representa apenas 0,5% do total do quadro executivo das empresas.

Estes dados revelam a persistência de rígidas estruturas de poder que definem os lugares ocupados por mulheres e homens, brancos e negros, nas estruturas sociais e nos espaços de decisão.



**Sexismo**

O sexismo, definido como um conjunto de crenças que sustenta a separação e a superioridade de um grupo frente a outro em razão do sexo, conduz a diversas formas de discriminação. Sendo também um componente estruturante da sociedade brasileira e determinante para a reprodução da divisão sexual do trabalho, o sexismo é uma forte barreira para a participação e a organização das mulheres.

Os movimentos sociais, os sindicatos, as empresas e organismos governamentais também tendem a reproduzir o mesmo processo de discriminação pautado pelo sexismo e pela divisão sexual do trabalho. Apesar dos esforços implementados por diversas organizações, como veremos a seguir, a baixa representação das mulheres nos sindicatos, gerências empresariais e em postos de comando governamentais segue sendo uma realidade, o que contribui para que elas estejam sub-representadas nas posições de tomada de decisão e em espaços deliberativos.

A baixa representação das mulheres nos espaços de poder no Brasil

Apesar de serem mais da metade da população e do eleitorado, de terem maior nível de escolaridade e de serem quase a metade da população economicamente ativa do país, as mulheres brasileiras não chegam a 20% nos cargos de maior nível hierárquico no parlamento, nos governos municipais e estaduais, nas secretarias do primeiro escalão do poder executivo, no judiciário, nos sindicatos e nas reitorias das universidades. Nas empresas o percentual de mulheres em cargos de chefia é de 21%. Elas são a maioria em cargos de coordenação e execução de atividades, porém, sua presença decai à medida que aumenta o nível do cargo.

No que se refere ao Poder Legislativo, o Brasil ocupa uma das últimas posições no ranking da União Interparlamentar (IPU), com aproximadamente 10% de presença feminina na Câmara dos Deputados e no Senado Federal. Esse percentual também é bastante baixo nas Assembleias Legislativas e nas Câmaras Municipais (entre 11% e 12%). Contribui para a manutenção dessa desigualdade no Poder Legislativo o não cumprimento, por parte dos partidos políticos brasileiros, da legislação que assegura uma cota por sexo. A Lei nº 12.034 de 2009 dispõe que cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% e o máximo de 70% das vagas, para as candidaturas de cada sexo. Ou seja, se um partido ou coligação tem 100 vagas para candidaturas, estas vagas devem ser preenchidas por no mínimo 30 mulheres e no máximo 70 homens, ou vice-versa.

No Judiciário, os dados mostram que as mulheres chegam à metade do quadro de advogadas e advogados no Brasil. Porém, à medida que analisamos os postos mais elevados na hierarquia, o percentual diminui, alcançando 30% na Magistratura, 19% nos Conselhos Nacionais de Justiça e 15,5% nos Tribunais Superiores. No Supremo Tribunal Federal, há duas mulheres e nove homens.

Já no Poder Executivo, apesar de pela primeira vez na história do Brasil uma mulher ocupar a Presidência da República, no ano de 2011, a presença das mulheres entre os/as governadores/as era de apenas 13% e entre os/as prefeitos/as ainda menor: 8%. Nas Secretarias Estaduais e no Distrito Federal esse percentual aumenta para aproximadamente 20%.

A participação das mulheres em cargos de direção nos sindicatos também é inferior a dos homens, apesar da instituição da política de cotas que define um mínimo 30% de cargos de direção destinados a mulheres.

Fontes: PNAD/IBGE, 2009 e Campanha Mais Mulheres no Poder: Eu assumo este compromisso!
Disponível em: <http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br>



O sexismo produz e reproduz a ideia de que às mulheres cabe o espaço doméstico ou privado, e não o público, o da política e o do comando, que seriam reservados aos homens.

A atribuição às mulheres da responsabilidade exclusiva ou principal pelas atividades domésticas e de cuidado gera uma sobrecarga de trabalho, principalmente quando elas escolhem ou necessitam ingressar no mercado de trabalho. Essa sobrecarga limita suas possibilidades de participar dos espaços públicos deliberativos, movimentos sociais e demais ações coletivas, dificultando, dessa forma, a sua organização.

Informalidade

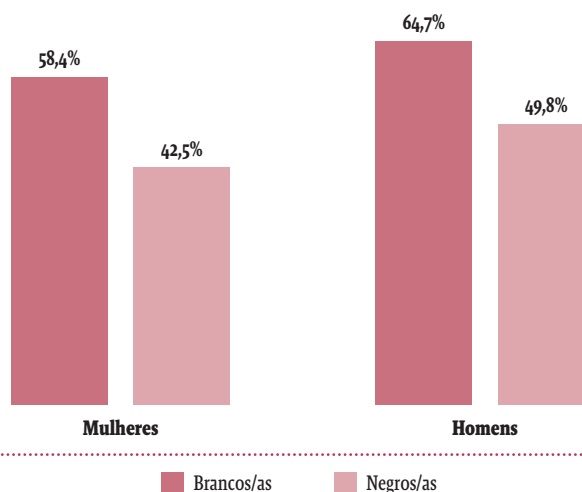
No Brasil, a formação do chamado “setor informal” remete ao período pós-abolição da escravidão, no qual ocorre a substituição da mão de obra escrava pelo trabalho livre. O nascente mercado de trabalho brasileiro foi, nesta época, marcado pela entrada massiva de negros e negras libertos/as que se dedicavam à economia de subsistência e a atividades mal remuneradas (Theodoro, 2008). Esse legado histórico foi determinante para que atualmente a população negra, sobretudo, as mulheres negras, esteja sobrerrepresentada no trabalho informal.

Gráfico 2

Taxa de formalização, segundo sexo e raça/cor

População ocupada com 16 anos ou mais (em %)

Brasil, 2009



Fonte: IBGE/PNAD, 2009.

Elaboração: OIT

No caso das mulheres, sua presença nas ocupações informais muitas vezes está determinada por sua necessidade de conciliar o trabalho profissional com as atividades domésticas não remuneradas.



As trabalhadoras domésticas e as trabalhadoras migrantes enfrentam obstáculos adicionais à participação e à organização

Apesar de desempenharem papel central na cadeia dos cuidados e na manutenção e reprodução da vida social, as trabalhadoras domésticas compõem uma das categorias de trabalhadores que apresentam as maiores taxas de informalidade. Segundo a PNAD 2009, entre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos na faixa etária de 16 a 64 anos de idade apenas 28,6% possuíam carteira de trabalho assinada. Apesar de representar apenas 6,6% da categoria, a proporção de trabalhadores domésticos do sexo masculino com carteira assinada (48,7% em 2009) era mais elevada quando comparada com a proporção de trabalhadoras domésticas do sexo feminino (27,2%). Entre as trabalhadoras domésticas negras essa proporção era ainda menor (25,4%), além de ser cinco pontos percentuais inferior àquela correspondente às trabalhadoras domésticas brancas (30,3%).

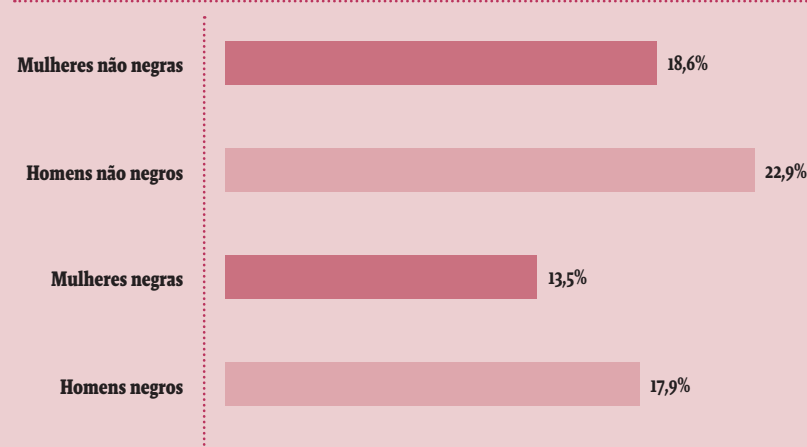
A situação de informalidade certamente colabora para a dificuldade de se organizar e participar de atividades sindicais. É válido destacar que apenas 2,2% das pessoas ocupadas nessa categoria profissional são sindicalizadas, e quando se observa a taxa de sindicalização, verifica-se que as trabalhadoras domésticas negras apresentam a menor proporção.

Gráfico 3

Taxa de sindicalização das/os trabalhadoras/es domésticas/os

por sexo e cor/raça (em %)

Brasil, 2009



Fonte: IBGE/PNAD, 2009.

Elaboração: OIT

No Brasil, a dificuldade de organização também é uma realidade enfrentada pelas trabalhadoras a domicílio, predominantemente ocupadas no setor têxtil, e que muitas vezes, são trabalhadoras migrantes que saíram de seus países em busca de melhores condições de vida para si e sua família.

As trabalhadoras migrantes enfrentam, muitas vezes, condições de vida e de trabalho com altos déficits de trabalho decente, que incluem baixos salários, um ambiente de trabalho pouco seguro e ausência de proteção social. Além disso, podem ser vítimas de discriminação e xenofobia, situações que se agravam quando estão em situação migratória irregular.

Na maior parte dos casos, as oportunidades de trabalho que encontram estão na economia informal e, por conta disso, enfrentam obstáculos para se organizar e associar, fragilizando a luta em defesa de seus direitos.



5

MÓDULO

Mesmo havendo um grande número de mulheres e negros/as ocupados/as no setor informal que participam de grupos e organizações produtivas, gerindo empreendimentos econômicos de forma organizada e coletiva, a situação de informalidade faz com que raras vezes possam participar de atividades sindicais ou ser representados junto aos empregadores/as e autoridades públicas para negociarem seus direitos.





Organização e participação de mulheres e negros/as no Brasil: experiências e estratégias

Por um longo período, os movimentos sociais, sindicais e partidos políticos se organizaram a partir da compreensão de que a sociedade se dividia apenas entre ricos e pobres, devendo a transformação social ser orientada para acabar com a desigualdade de classe. A partir da segunda metade do século XX, estruturou-se, nas sociedades ocidentais, um ideário baseado em valores favoráveis à pluralidade de ideias, ao reconhecimento das diferenças e à noção de justiça social. Nesse cenário, destacam-se o feminismo e a luta contra o racismo, que culminaram na constituição de movimentos sociais com demandas e pautas de luta específicas, como os movimentos feministas e de mulheres e o movimento negro.

Ao se estruturarem com base na lógica da diferença, as lutas dos movimentos identitários começaram a pautar o tema da igualdade para além da luta de classes. O movimento negro e os movimentos feministas e de mulheres adquiriram um espaço significativo na vida pública, trazendo à tona questionamentos sobre a condição de classe e aquela que decorre historicamente das determinações e da discriminação de gênero e raça. Suas reivindicações se inserem no quadro das novas estratégias de luta e agendas políticas dos movimentos sociais face à sua relação com o Estado, e em contextos de mudanças institucionais no cenário político nacional e internacional.

Nesse amplo leque de ações coletivas identitárias, o movimento de mulheres negras cumpre importante papel social e político. Por questionarem as desigualdades de gênero e raça em sua interseccionalidade e a dupla discriminação, as mulheres negras trouxeram à cena política uma perspectiva própria para as novas formas de ação coletiva que marcaram as últimas décadas do século XX e o início do século XXI.

B.1 Breve histórico da organização das mulheres no Brasil no século XX e início do século XXI

No final do século XIX e início do século XX, já existiam no Brasil grupos de mulheres que se organizavam para reivindicar coletivamente seus direitos. As primeiras manifestações de mulheres ocorreram em torno das lutas pelo direito ao voto, constituindo o denominado movimento sufragista. O foco deste movimento estava na conquista dos direitos políticos





das mulheres mediante a participação eleitoral como candidatas e eleitoras – uma luta que transcorreu até 1932, quando o novo Código Eleitoral as incluiu como detentoras do direito de votar e serem votadas. Um questionamento das desigualdades de poder vivenciadas pelas mulheres em função do sexismo não ocorreu neste momento.

A partir dos anos 1960 nasce uma nova forma de organização das mulheres. Com uma perspectiva autonomista e uma profunda ligação com a luta contra a ditadura militar, esta nova forma de organização traz à tona o conflito entre as questões específicas das mulheres e as questões gerais da sociedade brasileira. Nesse período, surgem grupos informais de intelectuais feministas que promovem estudos e discussões sobre a situação das mulheres no Brasil, principalmente nas universidades e centros de pesquisa.

O Ano Internacional da Mulher: reflexões sobre a divisão sexual do trabalho

O ano de 1975 foi significativo para os movimentos feministas e de mulheres. Definido pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o Ano Internacional da Mulher, no Brasil ele foi celebrado com o apoio do Centro de Informação da ONU, que realizou, no Rio de Janeiro, o evento “*O papel e o comportamento da mulher na realidade brasileira*”.

O Ano Internacional da Mulher teve um grande impacto sobre as discussões com relação à igualdade de gênero no âmbito da OIT, principalmente no que se refere ao tema da divisão sexual do trabalho e das relações e tensões que cercam a organização do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo nas sociedades.

Como fruto desse contexto de discussão, em 1981, foi adotada pela OIT a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, (nº 156, 1981) e a Recomendação nº 165 sobre o mesmo tema. A Convenção nº 156 complementa a Convenção da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (nº 111, 1958) e tem como objetivo proteger homens e mulheres com responsabilidades familiares de qualquer tipo de discriminação no trabalho em razão dessa condição.

A partir do final da década de 1970, cresceu a mobilização de diferentes setores da sociedade em torno da luta pela redemocratização do país. Os movimentos feministas e de mulheres trouxeram contribuições decisivas a este processo, e produziram inovações importantes na relação entre Estado e sociedade. Neste período destaca-se a criação dos Conselhos Estaduais da Condição Feminina, os primeiros órgãos colegiados voltados especificamente para o desenho de políticas públicas e o combate à discriminação contra as mulheres.

O centro da pauta dos movimentos feministas e de mulheres neste momento era ocupado pelos temas da violência contra as mulheres e da saúde das mulheres. As mobilizações ocorridas em torno destes temas contribuíram fortemente para a criação, em 1983, do Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher (PAISM), pelo Ministério da Saúde, e das Delegacias de Atendimento Especializado à Mulher (DEAM), a partir de 1985.

Outro marco importante foi a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), em 1985, vinculado ao Ministério da Justiça. Este órgão foi criado com o objetivo de promover, em âmbito nacional, políticas voltadas a assegurar condições de liberdade e igualdade e a plena participação das mulheres nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.



No período que antecedeu a instalação da Assembleia Nacional Constituinte, o CNDM articulou com os movimentos feministas e de mulheres, com os conselhos estaduais e municipais e com a bancada feminina no Congresso Nacional estratégias para incluir os direitos humanos das mulheres na Constituição Federal de 1988. A campanha *Constituinte para valer tem que ter palavra de mulher* e o *Lobby do batom* resultaram na *Carta das Mulheres aos Constituintes*.

A participação das mulheres na elaboração da Constituição Federal de 1988

A *Carta das Mulheres aos Constituintes*, divulgada durante o processo de elaboração da Constituição de 1988, abordava, em uma primeira parte, questões gerais, relevantes para o conjunto da sociedade brasileira, como a defesa da justiça social, a criação do sistema único de saúde, o ensino público e gratuito, autonomia sindical, reforma agrária, reforma tributária, negociação da dívida externa, entre outros temas. Na segunda parte, a Carta detalha as demandas específicas das mulheres no que se refere aos seus direitos ao trabalho, saúde, propriedade, no âmbito da sociedade conjugal, entre outros. O documento também contemplava a questão do enfrentamento à violência contra a mulher e defendia o desenvolvimento de mecanismos que garantissem sua integridade física e psíquica. A atuação política das mulheres por meio de pressão organizada e propositiva foi extremamente relevante para a atuação posterior dos movimentos feministas e de mulheres nas políticas públicas.

No início dos anos 1990 se multiplicaram as várias modalidades de organizações feministas e de mulheres e essa diversidade marcou os preparativos para a IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher (Beijing, China, 1995). O processo preparatório para Beijing trouxe um impulso à participação política das mulheres, ao estimular o surgimento de fóruns, grupos e articulações. Como exemplo, destaca-se a criação da Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB), em 1994. A AMB mobilizou centenas de mulheres para redigir um documento reivindicatório a ser enviado para a Conferência de Beijing, envolvendo mais de 800 grupos de mulheres em todo o país.

Neste período, a agenda de mobilizações foi marcada pelas discussões em torno do aprimoramento das políticas públicas, a ampliação das ações afirmativas, o aprimoramento da legislação de proteção à mulher e a avaliação e monitoramento desses avanços, bem como dos acordos internacionais firmados pelo governo brasileiro. Esse processo também representou um maior aprofundamento da articulação do movimento latino-americano de mulheres.

A Plataforma Política Feminista, 2002

As mobilizações das mulheres durante o processo preparatório para a Conferência de Beijing incentivaram a organização da Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras, realizada em junho de 2002, data em que eram comemorados os 70 anos da conquista do voto feminino no país. A Conferência reuniu mais de cinco mil mulheres na sua preparação e realização.

Como resultado dos debates realizados, foi aprovada, na plenária da Conferência, a Plataforma Política Feminista, que afirma a necessidade e a importância das políticas públicas afirmativas e traz propostas e linhas de ação para o enfrentamento a todo tipo de desigualdade, injustiça e exclusão de gênero, raça, etnia e idade.

Fonte: http://www.bibliotecaefeminista.org.br/index.php?option=com_remository&Itemid=53&func=startdown&id=341





No início dos anos 2000, inaugura-se um novo momento no processo de organização e participação das mulheres no Brasil, a partir de um maior reconhecimento do Estado brasileiro com relação à pauta de reivindicações dos movimentos feministas e de mulheres e da instauração, de forma mais evidente, de uma agenda de políticas públicas para mulheres.

Em maio de 2002 foi criada, por medida provisória, a Secretaria dos Direitos da Mulher (Sedim), subordinada ao Ministério da Justiça – estrutura na qual a sua titular tinha *status* de ministra. Em setembro do mesmo ano, foi aprovada por unanimidade na Câmara dos Deputados a instituição da Sedim como Secretaria de Estado, ainda no âmbito do Ministério da Justiça. É importante destacar que em período anterior à criação da Sedim, principalmente a partir de 1988, já se iniciava um processo de criação de institucionalidades dedicadas ao tema dos direitos das mulheres e ligadas ao poder executivo em alguns municípios brasileiros, no formato de coordenadorias e assessorias dos direitos das mulheres, dedicadas, fundamentalmente, a ações de combate e prevenção à violência contra as mulheres (Abramo, 2007).

No início de 2003, foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), uma ação que pode ser interpretada como uma resposta do governo brasileiro a uma antiga reivindicação dos movimentos feministas e de mulheres e um impulso importante para o fortalecimento do tema da igualdade de gênero nas políticas públicas. A criação da SPM significou, também, a abertura de importantes possibilidades de participação para as mulheres que se concretizariam nos anos seguintes. A principal delas foi, certamente, o ciclo de três Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (CNPM), realizadas em 2004, 2007 e 2011. Como será detalhado a seguir, os processos das três CNPM foram marcados por uma ampla participação de organizações feministas e de mulheres, com Conferências realizadas nos níveis municipal e estadual que culminaram em Conferências Nacionais. Estes processos participativos geraram subsídios para a formulação e avaliação do I e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

Essa nova perspectiva organizativa e participativa, contribuiu para a inclusão das dimensões de gênero nas políticas e programas de governo – um resultado da capacidade de mobilização e articulação de novas alianças em torno de propostas transformadoras, não apenas da condição feminina, mas de toda a sociedade brasileira (Costa, 2009).

As mulheres nos sindicatos

Durante a década de 1980, as trabalhadoras rurais e urbanas introduziram, em sua participação política, temas de reflexão em que o cotidiano das atividades desempenhadas na esfera doméstica e no mercado de trabalho eram um ponto de partida para rever a divisão sexual do trabalho e a relação de poder na representação dos sindicatos.

Na confluência entre sindicalismo e lutas pela melhoria das condições de vida, nasce a percepção de que a população trabalhadora engloba ambos os sexos; que trabalhadores e trabalhadoras vivenciavam sua inserção no mundo produtivo de formas diferenciadas; e que as mulheres trabalhadoras enfrentam obstáculos específicos para terem acesso,



permanecerem e acenderem no mercado de trabalho em razão de sua condição de gênero (Cappellin, 2008). Essas reflexões culminaram na criação de departamentos, comissões e secretarias da mulher nas centrais sindicais, bem como em diversas confederações, federações e sindicatos de base, urbanos e rurais, e ensejaram um amplo movimento em defesa das cotas para mulheres nas direções dos sindicatos, a partir da década de 1990.

Atualmente, as seis centrais sindicais brasileiras possuem secretarias da mulher: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central de Trabalhadoras e Trabalhadores do Brasil (CTB), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) e Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST).

Nas organizações rurais, destacam-se a Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da Confederação Nacional da Agricultura (CONTAG) e a Secretaria da Mulher Extrativista do Conselho Nacional das Populações Extrativistas (CNS).

As respostas do Estado às reivindicações de trabalhadoras rurais: a Marcha das Margaridas

A Marcha das Margaridas é uma ação coletiva e estratégica das trabalhadoras do campo e da floresta para conquistar visibilidade, reconhecimento social e político e cidadania plena. É coordenada pelo movimento sindical de trabalhadores e trabalhadoras rurais, composto pela Confederação Nacional de Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), 27 Federações (FETAG) e mais de 4.000 sindicatos.

Contando com um amplo leque de parceiros composto por diversas organizações, a maior mobilização de mulheres do campo e da floresta do Brasil tem esse nome em homenagem à trabalhadora rural e líder sindical Margarida Maria Alves.

Símbolo da luta das mulheres rurais pelo direito à terra, ao trabalho, à igualdade, à justiça e à dignidade, Margarida Alves rompeu com padrões tradicionais de gênero, ao ocupar por doze anos a presidência do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Alagoa Grande, Paraíba. Sua trajetória sindical foi marcada pela luta contra a exploração, pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras rurais, contra o analfabetismo e pela reforma agrária. Margarida Alves foi brutalmente assassinada a mando de usineiros da Paraíba em 12 de agosto de 1983.

As mulheres rurais já realizaram quatro marchas (2000, 2003, 2007 e 2011) na capital federal. A plataforma política de reivindicações focalizou-se, ao longo desses anos, tanto em questões estruturais e conjunturais como em temas específicos das trabalhadoras do campo e da floresta.

Nos últimos anos, as reivindicações das trabalhadoras organizadas resultaram em conquistas significativas, que podem ser traduzidas como uma resposta do Estado às suas demandas por meio de políticas públicas específicas para as mulheres brasileiras do campo e da floresta.

Entre as principais conquistas, em termos de políticas públicas, destacam-se: a criação do Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural; a obrigatoriedade da titulação conjunta, em nome do homem e da mulher, nos assentamentos da reforma agrária; a criação da linha de crédito rural Pronaf Mulher; a inclusão da abordagem de gênero na Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural (PNATER) e o apoio à organização produtiva de mulheres rurais na gestão e comercialização.

No âmbito da educação, foi criada a Coordenadoria de Educação do Campo no Ministério da Educação. Na área de enfrentamento à violência, vale ressaltar a Campanha Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres do Campo e da Floresta e a elaboração e inserção de diretrizes na Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, implementada pela SPM, voltadas para o atendimento das mulheres rurais.

Fonte: CONTAG/Marcha das Margaridas.

Disponível em: <http://www.contag.org.br/hotsites/margaridas/interna.php>





Experiências de ações afirmativas nos sindicatos para promover a igualdade de gênero

Em 1993, no 4º Congresso Nacional da CUT, as mulheres sindicalistas ligadas a esta central sindical conquistaram a cota mínima de 30% nos cargos de direção da entidade. Após esta conquista, alguns estatutos de sindicatos incluíram as ações afirmativas em seu conteúdo, com o objetivo de reduzir o descompasso entre a participação das mulheres no mercado de trabalho e sua inserção nas direções sindicais. Em julho de 2012, transcorridos 19 anos desta conquista, o 13º Congresso Nacional da CUT aprovou a paridade entre homens e mulheres nas direções nacional e estaduais da entidade.

A presença de Secretarias da Mulher nas estruturas das centrais sindicais revela o compromisso das direções com o tema de gênero. Entretanto, uma mudança quantitativa em relação à incorporação das mulheres nos cargos de direção ocorreu apenas nas entidades em que as cotas foram debatidas exaustivamente e onde há definições com relação a este tema nos congressos nacionais específicos de cada central sindical. Verificou-se que nas entidades em que as cotas para mulheres nas direções foram adotadas, sua presença nos cargos de direção de fato se alterou de forma expressiva, ilustrando que as políticas de cotas têm tido efeito positivo para uma maior equidade de gênero na organização sindical.

Para as mulheres sindicalistas, a adoção das cotas se insere em uma política mais geral de ações afirmativas que devem ser desenvolvidas como forma de superar os obstáculos à participação das mulheres.

Fonte: Leone, E. T. e Teixeira, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. Disponível em: http://www.fsindical.org.br/downloads/mulheres_mercado_trabalho.pdf.

A organização de homens e mulheres negros/as no Brasil remonta ao período colonial – momento no qual sua principal forma de expressão eram os quilombos. Um dos quilombos mais conhecidos da história do Brasil foi Palmares, instalado na Serra da Barriga, no atual estado de Alagoas. Em torno de 1670, o Quilombo dos Palmares havia se tornado uma confederação – o Reino de Angola Janga – congregando outros vários quilombos e reunindo uma população de cerca de 20.000 pessoas. Por meio da caça, pesca, coleta de frutas, agricultura e artesanato, os excedentes da produção eram comercializados com as populações vizinhas, movimentando uma forte economia local. No período de 1680 a 1694, o Reino de Angola Janga foi governado por Zumbi, que foi responsável pela resistência aos ataques liderados pelo bandeirante Domingos Jorge Velho que resultaram na desarticulação de Palmares e na morte de seu líder na última década do século XVII.

No império, a principal forma de resistência e combate à escravidão foi a Inconfidência Baiana ou Revolta dos Alfaiates, que ocorreu em 1798. A proposta de abolição da escravidão estava em primeiro plano, e entre seus dirigentes estavam os estratos mais oprimidos e discriminados da sociedade baiana: negros alforriados e escravos, artesãos e alfaiates.

Com o fim do Império, a população negra se incorporou a diversos movimentos populares, como o de Canudos, de base messiânica, e a Revolta da Chibata, em 1910, dirigida pelo marinheiro negro João Cândido, que conseguiu que a marinha de guerra do Brasil deixasse de aplicar a pena de açoitamento aos marujos, que eram em sua maioria negros.

B.2 O Movimento Negro: cinco séculos de luta e resistência



No início da República, as mobilizações da população negra no Brasil possibilitaram a criação de um grande número de grêmios, clubes e associações. Outro tipo de manifestação importante no período da Primeira República foi o aparecimento da imprensa negra – jornais publicados por jornalistas negros que abordavam problemas cotidianos vivenciados pela população negra no trabalho, habitação e educação. Também havia, nessas publicações, um forte conteúdo de denúncia do racismo que se manifestava, inclusive, na proibição de acesso da população negra a hotéis, cinemas, restaurantes e clubes.

Em 1931, foi criada a Frente Negra Brasileira (FNB), a mais importante entidade organizada pela população negra no Brasil na primeira metade do século XX. Chegando a superar 20 mil associados/as, a Frente Negra Brasileira tornou-se partido político em 1936, desenvolvendo um considerável nível de organização, estruturando-se na forma de escola, grupo musical e teatral, time de futebol, departamento jurídico, serviço médico e odontológico, cursos de formação política, de artes e ofícios, e publicação do jornal *Voz da Raça*. Uma das conquistas da FNB foi o fim da proibição de ingresso de negros na guarda civil em São Paulo. Com a instauração da ditadura do Estado Novo, em 1937, a Frente foi extinta, assim como todas as outras organizações e partidos políticos existentes no Brasil.

A participação das mulheres na Frente Negra Brasileira

As mulheres estiveram presentes em todo período de existência da FNB. Na sede central, elas criaram dois agrupamentos específicos: as Rosas Negras e a Cruzada Feminina. Foram também organizados departamentos femininos. Entretanto, a participação das mulheres em cargos de direção e até mesmo nas assessorias da FNB era praticamente inexistente. As mulheres se encarregavam de atividades de recreação e assistência social, o que confirmava uma forte presença dos estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função “natural” das mulheres.

Na etapa de redemocratização da sociedade brasileira após o Estado Novo, outros grupos dedicados às lutas antirracistas surgiram, como a *Associação do Negro Brasileiro* (1945), a *Frente Negra Trabalhista* e a *Associação Cultural do Negro* (1954) em São Paulo. No Rio de Janeiro, destaca-se o *Comitê Democrático Afro-Brasileiro* (1944) que defendeu a convocação da Assembleia Nacional Constituinte, a Anistia e o fim do preconceito racial.

Outra organização importante foi o *Teatro Experimental do Negro* (TEN), fundado no Rio de Janeiro, em 1944, que teve Abdias do Nascimento como principal liderança. A partir de uma proposta original de formar um grupo teatral composto por atores negros, o TEN ampliou o seu campo de ação, e passou a publicar o jornal *Quilombo*, ofereceu cursos de alfabetização, fundou o *Instituto Nacional do Negro* e o *Museu do Negro* e organizou o I Congresso do Negro Brasileiro, em 1950.

Com o golpe de 1964, a ditadura militar incorporou o mito da democracia racial como componente de sua ideologia de manutenção da ordem pública e eliminação do conflito com base na repressão política aos movimentos e organizações sociais, afetando intensamente a organização do movimento negro e suas formas de mobilização. No entanto, apesar da enorme dificuldade de se organizar, o movimento negro não deixou de se mobilizar





neste período. Em São Paulo, um grupo de estudantes criou o *Centro de Cultura e Arte Negra* (CECAN), em 1972, e a imprensa paulista negra também deu sinais com os jornais *Árvore das Palavras* (1974), e *O Quadro* (1974). Em São Caetano, destaca-se o jornal *Biluga* (1974), e em São Carlos, o *Nagô* (1975). Em Porto Alegre, nasceu o *Grupo Palmares* (1971), o primeiro no país a defender a substituição das comemorações do dia 13 de maio para o dia 20 de novembro.

No período de redemocratização, em 1978, com a fundação do *Movimento Negro Unificado* (MNU), o movimento negro retornou de forma expressiva à cena política do país. O nascimento do MNU também foi relevante para a história do movimento negro porque, além de outros elementos, propôs a unificação da luta de todos os grupos e organizações antirracistas em escala nacional e a articulação entre a luta da população negra com as de todos os grupos excluídos da sociedade. Além disso, as experiências mais recentes do movimento negro deram grandes contribuições para o processo de democratização do Estado.

No Programa de Ação de 1982, o MNU defendia as seguintes reivindicações:

- ✦ Desconstrução do mito da democracia racial brasileira
- ✦ Organização política da população negra
- ✦ Transformação do movimento negro em um movimento de massas
- ✦ Formação de um amplo leque de alianças na luta contra o racismo e contra a exploração de trabalhadores e trabalhadoras
- ✦ Organização para enfrentar a violência policial
- ✦ Organização nos sindicatos e partidos políticos
- ✦ Luta pela introdução da história da África e da população negra no Brasil nos currículos escolares
- ✦ Busca pelo apoio internacional contra o racismo no país

Em 1988, marcando o centenário da abolição da escravidão, foram realizados protestos que denunciavam as precárias condições de vida da população negra no país, ao mesmo tempo em que ocorriam as discussões sobre a nova Constituição Federal. Como uma vitória na histórica luta do movimento negro, duas importantes reivindicações tornaram-se texto constitucional: a criminalização do racismo (Artigo 5º) e o reconhecimento da propriedade das terras de remanescentes de quilombos (Artigo 68º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). Outra grande conquista foi a promulgação da Lei 7.716 (Lei Caó), em 1989, que define práticas de crime de racismo no Brasil.

O período pós-constituente é marcado pela reafirmação de um diagnóstico no qual a população negra brasileira apresenta os mais baixos indicadores sociais. Diante desta constatação, o enfrentamento à pobreza e a oferta de melhores condições de educação, trabalho e cidadania definiram uma pauta importante das demandas do movimento negro neste período. Da mesma forma, foi enfatizada a necessidade de reconhecer a discriminação racial como um fenômeno recorrente no país, bem como de preservar e valorizar



o patrimônio cultural negro (Jaccoud, 2008). A partir da década de 1990, foram criadas muitas entidades representativas do movimento negro, como a Coordenação Nacional de Entidades Negras – CONEN (1991), o Observatório Negro (2004), o Coletivo de Entidades Negras – CEN (2005), o Círculo Palmarino (2006) e o Fórum Nacional de Juventude Negra.

A grande maioria destas entidades se mobilizava principalmente em torno da democratização do ensino e da aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, que ocorreu posteriormente, em julho de 2010.

As mobilizações do movimento negro pelas políticas de ação afirmativa

Em 1995, o movimento negro realizou em Brasília a *Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida*, que tinha como principal pauta de reivindicação a implementação de políticas específicas nos campos da educação, saúde, trabalho, violência e cultura. Também compunha esta agenda a demanda pela adoção de ações afirmativas para o acesso a cursos profissionalizantes e universidades. Na ocasião, foi criado um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra, o que contribuiu para dar início às primeiras iniciativas de ação afirmativa na administração pública brasileira.

O processo de preparação para a *III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas* (Durban, África do Sul, 2001) mobilizou o governo e entidades do movimento negro, resultando em novos avanços, como a reserva de vagas para negros/as em algumas universidades públicas do país e os novos compromissos com relação à igualdade racial assumidos pelo Estado em âmbito internacional.

Outro marco para as conquistas do movimento negro foi a luta pela obrigatoriedade do ensino sobre história e cultura afro-brasileira nas escolas de ensino fundamental e médio, que ocasionou a sanção da Lei nº 10.639/2003. Buscando reavaliar o papel da população negra na história do Brasil, a Lei nº 10.639 significa o reconhecimento, por parte do Estado, da importância da cultura e da história africana na formação da sociedade brasileira e sua fundamental contribuição para o desenvolvimento social, econômico, político e cultural do país.

O Movimento Quilombola

As origens do movimento quilombola se associam ao momento de fortalecimento da organização e articulação do movimento negro brasileiro, marcado pela fundação do MNU. Também sofreu forte influência do processo de organização de trabalhadores/as rurais, ocorrida em meados da década de 1980.

Com vistas à realização da *1ª Convenção Nacional do Negro pela Constituinte* (Brasília, agosto de 1986), o MNU iniciou uma mobilização junto às comunidades rurais negras com o objetivo de formar uma comissão específica sobre este tema durante o evento. A meta era elaborar uma proposta à Assembleia Nacional Constituinte para a inserção de um artigo na nova Constituição Federal voltado para a proteção das comunidades remanescentes de quilombos. Essa mobilização resultou na inserção do Artigo 68 do *Ato das Disposições Constitucionais Transitórias* da Constituição Federal de 1988, que reconhece o direito das comunidades remanescentes de quilombos à propriedade das terras que ocupam e que define as obrigações do Estado com relação à legalização desta situação.





A partir da década de 1990, o movimento quilombola ganhou visibilidade nacional e passou a defender uma agenda própria, consolidada a partir da realização do *I Encontro Nacional de Comunidades Negras Rurais Quilombolas* (Brasília, novembro de 1995). O encontro foi fundamental para fortalecer a capacidade de mobilização e organização do movimento negro e para inserir a problemática da população rural negra como uma questão nacional.

A Coordenação Nacional de Articulação de Quilombos - CONAQ

Como importante meio de organização das comunidades quilombolas em todo país, foi fundada, em 1996, a CONAQ, em Bom Jesus da Lapa, Bahia, após a realização da reunião de avaliação do *I Encontro Nacional de Comunidades Quilombolas*, ocorrida no ano anterior.

A CONAQ surge não apenas para reivindicar soluções para os problemas nacionais, mas como um movimento político organizado que busca alterar as relações desiguais historicamente estabelecidas, em defesa dos direitos da população negra no meio rural.

Seus objetivos são lutar pela garantia da propriedade da terra, pela implantação de projetos de desenvolvimento sustentável e pela implementação de políticas públicas, levando em consideração a organização pré-existente das comunidades de quilombos em vários estados brasileiros, tais como o uso comum da terra e dos recursos naturais, em harmonia com o meio ambiente.

A CONAQ conta com representantes das comunidades quilombolas de 22 estados da federação, e com o apoio do movimento negro e entidades ligadas à questão rural que lutam em defesa dos territórios quilombolas.

Fonte: COSTA, Ivan Rodrigues. CONAQ: um movimento nacional dos quilombolas. 2008. Disponível em: http://www.institutobuzios.org.br/documentos/CONAQ_UM%20MOVIMENTO%20NACIONAL%20DOS%20QUILOMBOLAS.pdf

Atualmente, a principal estratégia da agenda política do movimento quilombola é a luta pela regularização fundiária. O direito à posse definitiva de suas terras representa o reconhecimento da identidade étnica de homens e mulheres quilombolas como sujeitos de direitos (fundiários, históricos, culturais, sociais, políticos e econômicos), sendo a base para a proteção do patrimônio histórico e cultural das comunidades remanescentes de quilombos e da manutenção das tradições de origem africana.

O tema da igualdade racial nos sindicatos

O marco para a abordagem da questão racial por parte do movimento sindical brasileiro foi a realização do *I Encontro de Sindicalistas Negros*, que ocorreu em 1986 em São Paulo, em que estiveram reunidos dirigentes das três principais centrais sindicais brasileiras – CUT, CGT² e Força Sindical –, desencadeando uma série de debates nas organizações de trabalhadores/as.

2 Em 1997, a CGT, juntamente com outras centrais sindicais e sindicatos autônomos, passou a integrar a União Geral dos Trabalhadores (UGT).



O Encontro resultou na criação de comissões e secretarias com o objetivo de abordar especificamente a problemática das relações raciais nos sindicatos e nas centrais sindicais. Entre estas, destacam-se a Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT, a Comissão Nacional Cegetista contra a Discriminação Racial da CGT e a Secretaria Nacional de Assuntos Raciais da Força Sindical.

Mobilização internacional pela igualdade racial nos sindicatos

Em meados da década de 1990, as centrais sindicais engajadas na luta antirracista iniciaram uma intervenção conjunta para mobilizar os sindicatos e os/as dirigentes. Foram realizadas duas **Conferências Sindicais pela Igualdade Racial**, em nível internacional, que reuniram dirigentes da CUT, CGT e Força Sindical e representantes da Federação Norte Americana do Trabalho – Congresso de Organizações Industriais (AFL-CIO), da Central da África do Sul (Kossatu) e da Organização Regional Interamericana do Trabalho (Orit).

Além de colocar o debate sobre o racismo institucional existente nos sindicatos, essas conferências possibilitaram criar uma opinião pública internacional favorável à ação de sindicalistas no enfrentamento ao racismo. O principal resultado dessas mobilizações foi a criação, em 1995, do **Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR)**, que ocorreu a partir do debate promovido nas conferências.

O INSPIR foi fundado com o objetivo de promover a igualdade racial na sociedade e especialmente nas relações de trabalho, e entre as suas principais ações estão a elaboração do estudo “*Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*” (1999) e ações de formação e capacitação de dirigentes sindicais para a implementação de cláusulas de promoção da igualdade racial nas negociações coletivas.

Fonte: Bento, Maria Aparecida da Silva. *Raça e gênero no mercado de trabalho*. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p295a307.pdf

B.3 A organização das Mulheres Negras

A organização e participação das mulheres negras ao longo da história sofreram de grande invisibilidade e pouco reconhecimento. Exemplo disso é o desconhecimento, presente em diversos setores da sociedade brasileira, de seu protagonismo na luta contra a escravidão e, posteriormente, nas lutas antirracistas. Porém, a partir do final do século XX, o movimento de mulheres negras se consolida com mais intensidade na história política brasileira.

A percepção da ausência da perspectiva de gênero no movimento negro e da ausência da questão racial nos movimentos feministas e de mulheres impulsionou a organização autônoma de mulheres negras e a constituição de uma plataforma de ação política específica – fato que se torna mais evidente na década de 1990. O movimento de mulheres negras tem suas origens, portanto, marcadas pela contradição que nasce da necessidade de demarcar uma identidade política com relação a esses dois movimentos sociais, de cujas temáticas e propostas gerais também partilha e que, em última instância, determinam a sua existência e ambiguidades (Carneiro, 1993). Essa condição específica colocou em pauta a discussão sobre os fatores que justificavam a necessidade de organização autônoma das mulheres negras a partir de suas especificidades, o que favoreceu a busca de um novo posicionamento político e estratégico para o redimensionamento da questão das mulheres negras com uma perspectiva própria.





Seguindo a dinâmica dos demais movimentos sociais identitários, a partir de meados da década de 1980, foram criadas diversas organizações de mulheres negras em nível nacional, como fóruns específicos de discussões e instâncias organizativas, que pautavam suas discussões a partir dos temas fundamentais da agenda feminista abordados à luz dos efeitos da discriminação racial.

Laudelina de Campos Mello: memória do protagonismo da mulher negra na organização da luta antirracista

A história de luta e organização das mulheres negras tem como marco importante a trajetória da trabalhadora doméstica Laudelina de Campos Mello, que fundou a primeira Associação de Trabalhadores Domésticos do país, em 1936, na cidade de Santos.

Fundadora da Frente Negra Brasileira e de outros movimentos de luta contra o racismo, Laudelina foi protagonista da conquista, entre outros direitos, do direito das/os trabalhadoras/os domésticas/os ao registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), consolidada na Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Em 1982, a Associação de Trabalhadores Domésticos deu origem ao atual Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, e durante esta década, Laudelina ingressou no Partido dos Trabalhadores (PT) e participou da filiação do sindicato à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Após a sua morte, em 1991, outras mulheres deram continuidade à sua luta, organizando Associações e Sindicatos nos principais estados e nas grandes capitais brasileiras. Em 1997, foi criada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), em Salvador, Bahia.

Fonte: <http://www.acordacultura.org.br/herois/herois/laudelina>

Representações das mulheres negras integraram os primeiros conselhos dos direitos da mulher, como o Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo. Com a criação do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM), em 1983, representações das mulheres negras também passaram a compor este importante espaço de discussão e participação.

No final da década de 1980, uma ampla mobilização de mulheres negras em torno de suas questões específicas foi realizada. Ocorreram Encontros Estaduais em todo o país que culminaram no *I Encontro Nacional de Mulheres Negras* (Rio de Janeiro, 1988). Este encontro contou com a participação de 450 mulheres negras de 17 estados do país, militantes dos movimentos feministas e de mulheres e representantes de outros países, como Equador, Canadá e Estados Unidos.

A partir das décadas seguintes, o movimento de mulheres negras se fortaleceu e se institucionalizou, com a criação de organizações e redes de mulheres que centram suas ações na promoção da igualdade étnica e racial. Entre estas, destacam-se o Movimento Articulado de Mulheres da Amazônia, da Rede de Mulheres Indígenas, o Conselho Nacional de Mulheres Indígenas, a Associação Cultural de Mulheres Negras e a Articulação de Mulheres Negras Brasileiras.



A Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB)

Fundada em setembro de 2000, a AMNB foi criada com o objetivo inicial de fortalecer o protagonismo das mulheres negras durante o processo preparatório da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (Durban, África do Sul, 2001).

Após a Conferência, a AMNB passou a se dedicar ao monitoramento das recomendações e do Plano de Ação resultantes da Conferência de Durban e à formulação de estratégias de desenvolvimento inclusivo, centradas na proteção e na promoção dos direitos, na geração de oportunidades no mundo do trabalho e no respeito à diversidade, combatendo o racismo, sexismo, lesbofobia e classismo. As ações da AMNB são organizadas nas seguintes linhas estratégicas:

- ✦ Contribuir para o fortalecimento das organizações de mulheres negras;
- ✦ Propor e monitorar políticas públicas no nível federal, estadual e municipal para a melhoria da qualidade de vida das mulheres negras;
- ✦ Construir estratégias para inserção destas pautas na mídia nacional;
- ✦ Ampliar e consolidar sua intervenção no cenário nacional e internacional;
- ✦ Expandir as parcerias (locais, estaduais, nacionais e internacionais);
- ✦ Capacitar mulheres negras para intervenção política qualificada;
- ✦ Elaborar uma plataforma política de gênero e raça para a sociedade.

A AMNB é atualmente constituída de 23 organizações de mulheres negras de diferentes regiões do Brasil.

Fonte: AMNB. Disponível em: <http://www.amnb.org.br/index.htm>

O protagonismo político das mulheres negras tem se constituído em força motriz de mudanças significativas nas concepções e no reposicionamento político feminista no Brasil. Essa contribuição das mulheres negras vem promovendo novas reflexões sobre as desigualdades sociais, entre as quais o reconhecimento de que há diferenças entre as mulheres; de que há uma dimensão racial da pobreza no Brasil e, consequentemente, há a necessidade de incorporar o recorte racial na abordagem da problemática da feminização da pobreza. Além disso, essas reflexões têm promovido o reconhecimento da necessidade de políticas que sejam capazes de incorporar a diversidade de mulheres existente na sociedade brasileira.



A mobilização das mulheres indígenas

Diversas mobilizações de mulheres indígenas no Brasil marcaram as últimas décadas. Em 2002, aconteceu o I Encontro de Mulheres Indígenas da Amazônia Brasileira, e foi criado o Departamento de Mulheres Indígenas da Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (DMI/Coiab), com o objetivo de integrar as pautas das mulheres indígenas e fortalecer as reivindicações por seus direitos no âmbito local, regional, nacional e internacional. Em 2006, mulheres representantes dos movimentos de mulheres indígenas das regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul encontraram-se, em Brasília, no Encontro Nacional de Mulheres Indígenas, para debater a organização do movimento e propor as estratégias de luta, focalizando sua ação no fortalecimento do protagonismo e incidência do movimento de mulheres indígenas na definição, planejamento e gestão das políticas e programas do governo federal. Na ocasião, foram definidas três áreas temáticas prioritárias: discriminação e violência, desenvolvimento econômico e saúde.

Em março de 2011 mulheres indígenas realizaram a 2ª Assembleia das Mulheres Indígenas do Nordeste, Minas Gerais e Espírito Santo, na aldeia de Rodelas, do Povo Tuxá, no estado da Bahia. As mulheres indígenas debateram, entre outras questões, os temas da participação política das mulheres indígenas, as políticas públicas, os grandes empreendimentos e seus impactos nas terras indígenas, a equidade de gênero e a Lei Maria da Penha.

Fontes: www.inesc.org.br/biblioteca/publicacoes/outras-publicacoes/LIVRO%20MULHERES%20INDIGENAS1.pdf
www.viomundo.com.br/voce-escreve/mulheres-indigenas-reivindicam-saude-e-politicas-publicas-diferenciadas.html

A partir de 2003, ocorre no Brasil uma reformulação dos arranjos institucionais, baseada em uma visão de desenvolvimento que refletiu o resultado das pressões exercidas pelas organizações e movimentos sociais de mulheres e negros/as ao longo da sua história. A principal resposta a estas fortes mobilizações foi a criação, em 2003, da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com o objetivo de incorporar as dimensões de gênero e raça nas políticas públicas e desenvolver ações conjuntas e articuladas com os demais Ministérios e Secretarias.

Essas novas institucionalidades são marcadas pelo caráter participativo no processo de formulação de políticas públicas. Representações governamentais, dos movimentos sociais e das organizações dos movimentos feministas e de mulheres e do movimento negro foram envolvidas no processo de elaboração das políticas públicas para mulheres e de promoção da igualdade racial, por meio das respectivas conferências nacionais.

Os resultados das três Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, realizadas pela SPM, e das duas Conferências Nacionais de Promoção da Igualdade Racial, realizadas pela SEPPIR, indicaram as diretrizes da política nacional para as mulheres e de promoção da igualdade racial, consolidadas em seus respectivos Planos Nacionais, estruturados a partir dos eixos temáticos debatidos nas conferências.

A I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM) foi realizada em Brasília, em julho de 2004. Os debates realizados neste evento foram fundamentais para a formulação do I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), publicado em dezembro desse mesmo ano. Em 2007, foi realizada a II CNPM, que avaliou, reafirmou e ampliou as ações que já vinham sendo implementadas anteriormente, e consolidou o II PNPM, que foi lançado em março de 2008.

B.4 A participação de mulheres e negros/as nas novas institucionalidades



Em dezembro de 2011, foi realizada a III CNPM, que teve como resultado a definição de prioridades para as políticas a serem executadas no próximo período, tendo como base a avaliação, a atualização e o aprimoramento das ações e políticas propostas no II PNPM, considerando sua execução e os impactos gerados.

Da mesma forma, a I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CONAPIR), realizada em 2005, resultou na elaboração da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PNPIR, e a II Conferência Nacional, ocorrida em junho de 2009, abordou os avanços, desafios e perspectivas da PNPIR, resultando na elaboração do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR).

Os Planos Nacionais

Os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM) e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) definiram os objetivos, as metas e as prioridades para superar as desigualdades de gênero e raça existentes no país por meio da incorporação dessas dimensões nas políticas públicas e, mais especificamente, no Plano Plurianual (PPA) do Governo Federal.

O II PNPM é composto por capítulos que definem e orientam os eixos de atuação da política para as mulheres:

- ✦ Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social;
- ✦ Educação inclusiva, não-sexista, não-racista, não-homofóbica e não-lesbofóbica;
- ✦ Saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos;
- ✦ Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres;
- ✦ Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão;
- ✦ Desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta, com garantia de justiça ambiental, soberania e segurança alimentar;
- ✦ Direito à terra, moradia digna e infraestrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais;
- ✦ Cultura, comunicação e mídia igualitárias, democráticas e não-discriminatórias;
- ✦ Enfrentamento do racismo, sexismo e lesbofobia;
- ✦ Enfrentamento das desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e idosas.

O PLANAPIR tem como base a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial e possui doze linhas de ação para o enfrentamento da desigualdade racial:

- ✦ Trabalho e desenvolvimento econômico;
- ✦ Educação;
- ✦ Saúde;
- ✦ Diversidade cultural;
- ✦ Direitos humanos e segurança pública;
- ✦ Comunidades remanescentes de quilombos;
- ✦ Povos indígenas;
- ✦ Comunidades tradicionais de terreiro;
- ✦ Política internacional;
- ✦ Desenvolvimento social e segurança alimentar;
- ✦ Infraestrutura;
- ✦ Juventude.

Fontes: BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: SPM, 2008. BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Brasília: SEPPIR, 2009.







Estratégias para o fortalecimento da participação e organização de mulheres e negros/as

C.1 Estratégias inovadoras adotadas no Brasil

Muitas são as estratégias atuais adotadas pelos governos, empresas, sindicatos e movimentos sociais para o fortalecimento da participação e da organização de mulheres e de negros.

No caso dos governos, merece atenção a criação de organismos de políticas para as mulheres e de promoção da igualdade racial nos níveis federal, estadual e municipal. Após a criação da SPM e da SEPPIR, vários estados e municípios passaram a instituir organismos de políticas para mulheres e de promoção da igualdade racial em suas estruturas, por meio de secretarias, coordenadorias e assessorias. Essa dinâmica participativa também vem possibilitando a criação e/ou ampliação de conselhos estaduais e municipais da mulher e da igualdade racial. O temário proposto para a III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, ocorrida em dezembro de 2011, em Brasília-DF, refletiu este processo de territorialização das institucionalidades de promoção dos direitos das mulheres. Nele, a definição de uma plataforma de políticas para as mulheres nos estados e municípios, com o objetivo de criar e fortalecer os organismos de políticas públicas para as mulheres nesses âmbitos, teve especial destaque.

A garantia da participação das organizações de mulheres e negros/as nas Conferências Nacionais

O processo das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e de Promoção da Igualdade Racial é legalmente formalizado por meio de decretos presidenciais, ocorrendo em duas etapas obrigatórias que antecedem a sua realização: municipal e/ou regional e estadual.

A participação de organizações de mulheres e negros e das diversas representações dos movimentos sociais deve ser obrigatoriamente garantida no processo, sendo esta uma determinação explícita nos regimentos internos de ambas as conferências.

Na composição das delegações da II e III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, as representantes da sociedade civil compuseram 60% do total de delegadas/os, seguida de 30% de representantes dos governos municipais e 10% de representantes dos governos estaduais.

Nas Conferências de Políticas de Promoção da Igualdade Racial deve ser garantida a participação das comunidades tradicionais indígenas, ciganas, quilombolas e comunidades de terreiro, além dos diversos movimentos sociais e organizações do movimento negro.





Os comitês de igualdade nas empresas

O debate sobre as responsabilidades do setor empresarial com relação à promoção da igualdade de oportunidades vem ganhando força ao longo dos últimos anos. Este processo tem sido influenciado pelo debate que ocorre no nível internacional em torno das normas internacionais do trabalho, e daquelas relativas ao meio ambiente e aos direitos humanos, que ocorreram notadamente na década de 1990.

A inclusão do tema da igualdade de oportunidades na pauta de discussão do setor empresarial possibilitou a promoção de diversas iniciativas de responsabilidade social com foco na igualdade de gênero e raça, principalmente a partir da primeira década dos anos 2000.

Durante os anos de 1990, a globalização, o multiculturalismo, e o movimento pela responsabilidade social empresarial provocaram mudanças sobre como pensamos e agimos diante uma sociedade e um mercado cada vez mais diversos. No Brasil, essas mudanças, aliadas às reivindicações dos movimentos feministas e de mulheres, do movimento negro e do movimento sindical, colocaram em pauta as questões de discriminação e da igualdade de gênero e raça, e geraram um diálogo nacional em torno delas. As instituições públicas, privadas e as do terceiro setor começaram a assumir o desafio de diminuir a discriminação racial e de gênero e ao mesmo tempo procurar maneiras de incorporar, em seus quadros, a diversidade racial que caracteriza o país.

Empresas assumem compromissos com os temas da Agenda Nacional do Trabalho Decente

Um marco importante para a promoção de ações de igualdade de oportunidades no âmbito empresarial foi a realização do *Encontro de Presidentes: Responsabilidade Social das Empresas e Direitos Humanos*, em junho de 2008, em comemoração aos 60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O Encontro reuniu 11 homens e 2 mulheres presidentes/as de empresas brasileiras e contou com a presença do então presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva. Na ocasião, os/as presidentes/as das empresas assinaram a *Declaração do Encontro de Presidentes*, assumindo o compromisso com o respeito aos direitos humanos e especificamente com os temas da Agenda do Trabalho Decente, entre os quais a promoção da igualdade de gênero e raça no local de trabalho.

No documento, as empresas se comprometem a “envidar todos os esforços para priorizar os direitos humanos, garantindo assim a sustentabilidade do desenvolvimento de nosso país”, e para isso, declararam que “estão comprometidas com a implementação de planos de ação que levem à melhoria progressiva dos indicadores de responsabilidade social que refletem as políticas de direitos humanos”.

Foram signatárias da Declaração o Grupo Telefônica no Brasil, Banco Real, Alcoa, Wal-Mart, Banco HSBC, Petrobrás, BNDS, Magazine Luiza, Caixa Econômica Federal, HP do Brasil, Instituto Bovespa de Responsabilidade Social e Ambiental, Du Pont do Brasil e Banco Itaú.

Fonte: Declaração do Encontro de Presidentes: Responsabilidade Social das Empresas e Direitos Humanos. Instituto Ethos / SEDH: São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/sistemas/RSEeDH/declaracaoRSEeDH.pdf>



Cabe destacar a criação de fóruns, comitês e grupos de trabalho que tratam especificamente de temas relacionados à igualdade de oportunidade e tratamento. Em pesquisa sobre o *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e suas Ações Afirmativas*, realizada no Brasil em 2009 pelo Instituto Ethos, verifica-se que 47% das empresas pesquisadas possuíam um comitê ou órgão interno semelhante, constituído de representantes de diferentes áreas, com o objetivo de deliberar sobre o tema da valorização da diversidade. Alguns desses comitês tratam especificamente das questões de gênero e raça.

Exemplos de comitês de gênero e raça criados recentemente nas empresas privadas

O Banco Real instituiu, em 2003, o Grupo Mulheres e Carreira, com o objetivo de propor ações para promover a igualdade entre homens e mulheres nos cargos de liderança do banco, uma vez que elas eram a maioria do quadro de pessoal da instituição. Entre as ações desenvolvidas, foi realizada uma pesquisa sobre a igualdade de gênero, que subsidiou a elaboração do Plano de Ação do Grupo. Em 2008, o banco passou a fazer parte do Grupo Santander Brasil e no ano seguinte foi criado o Comitê Global, que passou a contar com um Conselho e um Comitê de Diversidade e mais cinco Grupos de Diálogo, dedicados aos seguintes temas: Relações de Gênero, Relações Raciais, Pessoas com Deficiência, Diversidade Etária e Diversidade Sexual. Os grupos são formados por funcionários/as de diversas áreas e realizam reuniões mensais.

Outro exemplo que merece destaque é o da empresa do setor químico Fersol, que há mais de uma década implementa ações de promoção da igualdade de oportunidades para mulheres e negros/as e outros grupos historicamente discriminados. O foco da atuação da Fersol está nas ações afirmativas, o que inclui o estabelecimento de cotas para mulheres e negros no processo de contratação. Em 2011, 37% do quadro de funcionários/as eram negros/as, e mais de 60% dos cargos eram ocupados por mulheres, incluindo os cargos de gerência.

Em 2009, a empresa criou o Comitê Pró-Equidade de Gênero e de Etnia/Raça, com o objetivo de aprofundar e demonstrar o compromisso da Fersol com esses temas em sua política de gestão de pessoas e em sua cultura organizacional.

Fontes: Rosemberg, J. e Leuzinger, B. Ações dos Empregadores Brasileiros na Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco de Referência. Disponível em: http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/6421-A-3b3MarcoDeReferencia_Versao%20Final_OK.pdf
Fersol Indústria e Comércio. Disponível em: <http://www.fersol.com.br>

Outras empresas públicas e privadas instituíram, em sua estrutura organizacional, fóruns, comitês e outros grupos para o planejamento e a implementação de ações de promoção da igualdade de gênero e raça. Entre essas iniciativas se destaca o conjunto de medidas de promoção da igualdade de oportunidades que vêm sendo adotadas por empresas de grande porte do setor de infraestrutura eletro-energética – um setor tradicionalmente masculino. Estas passaram a ser implementadas de forma mais sistemática a partir da criação, em dezembro de 2006, do Comitê Permanente para as Questões de Gênero do Ministério de Minas e Energia (MME) e Empresas Vinculadas.

O Comitê tem como principal objetivo planejar, desenvolver e monitorar políticas e projetos sobre a questão de gênero no âmbito das empresas do setor eletro-energético e no MME. Sua criação possibilitou a instalação de outros comitês de gênero na estrutura organizacional das empresas vinculadas ao MME, como as Centrais Elétricas do Norte do Brasil (ELETRONORTE), Centrais Elétricas Brasileiras (ELETROBRÁS), Furnas e Petrobrás.





As experiências dos trabalhadores e trabalhadoras do setor informal

A organização em associações, cooperativas e em redes possibilita a mulheres e negros/as satisfazer suas necessidades pessoais e de suas famílias e gerar melhorias na qualidade de vida de suas comunidades, a partir da realização de atividades econômicas que contribuem para o desenvolvimento econômico e social de seu entorno. A organização produtiva oferece às mulheres e negros/as ferramentas que possibilitam sua participação em atividades econômicas, contribuindo para o fortalecimento da autoestima e da autonomia – aspectos fundamentais para o seu empoderamento.

O cooperativismo é uma forma de organização econômica eficaz para a melhoria da qualidade de vida, já que amplia as oportunidades de obtenção de crédito, de acesso à capacitação, comercialização e demais serviços. De acordo com dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), 52% das pessoas cooperadas no Brasil são mulheres. A presença delas é maior nas cooperativas de crédito, agrícolas e têxteis. Isso demonstra não apenas a forte participação das mulheres no mercado de trabalho, mas também a opção por essa construção coletiva de possibilidades de desenvolvimento socioeconômico.

Uma experiência de cooperativa gerida por mulheres na Baixada Fluminense

A falta de oportunidades de trabalho vivenciada por um grupo de mulheres do município de Mesquita, na Baixada Fluminense (RJ), foi o que as incentivou a criar, em 2005, a Cooperativa de Mulheres da Baixada – COOMUB.

Inicialmente, este grupo de mulheres coletava material reciclável e o transportava para o ferro velho. Após dois anos realizando esta atividade, o grupo decidiu criar uma cooperativa, que hoje reúne catadoras e catadores de material reciclável utilizados na confecção de produtos artesanais, posteriormente comercializados. As atividades desenvolvidas pela cooperativa se tornaram exemplo de boa conduta ambiental.

Além da coleta seletiva, da reciclagem de resíduos sólidos e da confecção de produtos artesanais com material reciclável, a COOMUB também atua na conscientização e sensibilização da comunidade no sentido de incentivar uma conduta ambientalmente responsável. Atualmente, as/os cooperadas/os adotam o método da coleta porta a porta, de modo a sensibilizar moradores/as e comerciantes.

Organizadas/os, as/os cooperadas/os aderiram a programas de treinamento e capacitação na área de formalização, gestão e comercialização, e também participam de licitações e concorrências junto a bancos nacionais e empresas públicas de grande porte.

Fonte: COOMUB. Disponível em: <http://www.cooperativismopopular.ufrj.br/coomub/historia.html>

A formação de redes também oferece contribuições importantes para o empoderamento de mulheres e negros, uma vez que amplia as oportunidades de organização de seus grupos, a troca de experiências, o poder de negociação e fortalece os elos da cadeia produtiva, trazendo impactos significativos para o desenvolvimento em escala regional e até mesmo nacional.

Essa estratégia vem sendo adotada por um grande número de mulheres e negros/as que, ao se organizarem em grupos produtivos, potencializam as vantagens do cooperativismo e do associativismo e fortalecem os vínculos com outras redes da cadeia produtiva no que se refere às etapas de produção, comercialização e consumo.



Feira Preta: mostrando a força do mercado e da cultura negra no país

A grande proporção da população negra no Brasil significa, do ponto de vista econômico, um mercado consumidor bastante promissor. Com a ideia de fortalecer esse mercado cada dia mais competitivo, foi criado o Instituto Feira Preta que, desde 2002, realiza anualmente a Feira Preta – a maior feira de cultura negra da América Latina.

A Feira Preta reúne, na cidade de São Paulo, empreendedoras e empreendedores negros/as que atuam na produção de artesanato, moda e bijuterias, além de artistas negros/as. Tem como objetivos estimular uma cadeia produtiva inclusiva por meio da comercialização de produtos por e para negros/as; promover a cultura afro-brasileira, por meio tanto do resgate de tradições como da divulgação das manifestações artísticas contemporâneas; e, principalmente, contribuir para a maior integração da população negra, a partir do reconhecimento histórico da cultura afro-brasileira.

Nas nove edições do evento, mais de quinhentos empreendedores/as já comercializaram seus produtos, promovendo a circulação de cerca de dois milhões e meio de reais, e gerando trabalho e renda dentro da comunidade negra.

A Feira Preta fomenta uma cadeia produtiva e promove a inserção de negros e negras em seus diversos elos, desde a produção até o consumo. Além disso, apoia a qualificação profissional para a inclusão da população negra no ciclo econômico e no mercado de trabalho.

Para o Instituto Feira Preta, o evento representa uma contribuição importante para o processo de autovalorização da população negra, na medida em que reafirma a identidade negra. Porém, com relação à apreciação da cultura negra por pessoas de outras raças, ainda há um longo caminho a ser percorrido, e é neste sentido que a Feira Preta planeja atuar no futuro. Aproveitando a legitimidade já adquirida junto à comunidade negra, a Feira Preta pretende expandir seu público sem perder seu conceito inicial e fortalecer a consciência sobre a diversidade racial junto à população não negra.

Organizador da Feira Preta, o Instituto Feira Preta é uma organização social sem fins lucrativos, cujas ações são orientadas pela visão de tornar o mercado afro um novo modelo econômico de desenvolvimento para a população negra brasileira. Para isso, desenvolve um conjunto de iniciativas colaborativas, coletivas e inclusivas com o propósito de reforçar a identidade afro-brasileira e estimular o empreendedorismo negro na economia nacional.

Fonte: Instituto Feira Preta. Disponível em: <http://www.feirapreta.com.br/?p=2055>

Mulheres organizadas em nível regional: a Rede de Produtoras do Nordeste

A Rede de Produtoras do Nordeste foi criada em 1996 para fortalecer a solidariedade entre mulheres rurais e urbanas organizadas em grupos produtivos, além de valorizar e dar visibilidade ao trabalho produtivo e reprodutivo exercido por elas. Inclui, entre seus objetivos, contribuir para a melhoria da renda e das condições de vida das mulheres produtoras e empreendedoras por meio da capacitação e da construção de novas estratégias de organização, produção e comercialização, valorizando os princípios da economia solidária com enfoque feminista.

A Rede envolve os grupos de mulheres dos estados da Bahia, Ceará, Paraíba e Piauí, que desenvolvem atividades de artesanato e beneficiamento. Tem como principais estratégias o fortalecimento da atuação em rede e de processos associativos, visando possibilitar a abertura de mercado numa perspectiva solidária; o fortalecimento de parcerias entre organizações governamentais e não-governamentais que atuam junto a grupos de produtoras em diversos estados do Nordeste; a divulgação de um jornal para o intercâmbio de experiências, informações e conhecimentos; e a criação de um espaço de comercialização no Sertão do Pajeú-PE.

A Rede de Produtoras do Nordeste envolve atualmente cerca de trezentas mulheres organizadas em grupos, associações, cooperativas e produção individual.

*Fonte: Rede de Produtoras do Nordeste.
Disponível em: <http://redemulherespajeu.hd1.com.br/redemulheresprodutorasdonordeste.html>*



Mobilização das/os trabalhadoras/es domésticas/es: a ampliação dos direitos na legislação e a importância da Convenção 189 da OIT

A mobilização das/os trabalhadoras/es domésticas é outro exemplo de ação coletiva que contribui para transformações relevantes na sociedade brasileira. Apesar das dificuldades de participação e organização da categoria, que apresenta uma taxa de sindicalização inferior a 1% e uma elevada taxa de informalidade (72%), a luta das trabalhadoras domésticas tem resultado em avanços importantes para a garantia de seus direitos.

Na primeira década dos anos 2000, os principais avanços em termos legislativos foram a promulgação da Lei n.º 10.208/2001 (que faculta o acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego), da Lei n.º 11.324/2006 (que garante o descanso remunerado em feriados, 30 dias corridos de férias, estabilidade à gestante e proibição de desconto do salário por fornecimento de alimentação, vestuário, produtos de higiene e moradia) e do Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008 (que incluiu o trabalho infantil doméstico na lista das piores formas de trabalho infantil e o proíbe para menores de 18 anos).

As demandas das trabalhadoras domésticas por políticas públicas começaram a obter respostas mais significativas a partir de 2003 – período a partir do qual se fortaleceu o processo de articulação entre a Federação Nacional de Trabalhadoras/es Domésticas/es (FENATRAD) e os órgãos do poder público para a formulação de políticas e programas direcionados à categoria. Entre as principais conquistas, está a inclusão das/os trabalhadoras/es domésticas/os no Plano Nacional de Qualificação (PNQ), especificamente por meio do Programa Trabalho Doméstico Cidadão – a primeira iniciativa federal direcionada para a qualificação social e profissional e a elevação de escolaridade das/os trabalhadoras/es domésticas/os. Os pleitos da categoria também foram incluídos no Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) e no I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM).

Em 2008, o Conselho de Administração da OIT aprovou a inclusão de um ponto de pauta na agenda da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) 2010, relativo ao trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, visando estabelecer um espaço de discussão sobre a possibilidade de adoção de uma nova norma internacional do trabalho especificamente direcionada ao trabalho doméstico remunerado.

Ao longo de 2009, uma série de discussões e iniciativas de divulgação foram implementadas, com vistas a fortalecer a participação da delegação brasileira na CIT 2010, bem como para garantir o amplo envolvimento de lideranças das/os trabalhadoras/es domésticas/as neste processo. Em junho de 2011, após duas rodadas de discussões, foi adotada, no âmbito da OIT, a Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201 sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

O processo de discussão realizado no Brasil foi conduzido conjuntamente por FENATRAD, OIT, ONU-Mulheres, SPM e SEPPPIR, e envolveu as centrais sindicais, confederações de empregadores/as, instituições de pesquisas, especialistas no tema e outras organizações da sociedade civil.

Com a adoção da Convenção n.º 189 pela OIT, a atual pauta de luta das/os trabalhadoras/es domésticas/os no Brasil inclui sua organização e mobilização para a ratificação e implementação da Convenção pelo Estado brasileiro, sendo este considerado um ponto fundamental para o fortalecimento de seus direitos.

OIT. O direito de organização das trabalhadoras domésticas remuneradas. Notas OIT: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas%20oit%207%20portugues_790.pdf

A participação e organização de trabalhadores/as e empregadores/as é um mecanismo de fundamental importância que permite a defesa de interesses e a definição negociada das condições e relações de trabalho. Uma organização forte destes atores sociais possibilita o estabelecimento de espaços de diálogo e de negociação coletiva que podem trazer importantes contribuições para a promoção da equidade. Além disso, as cláusulas de equidade decorrentes da negociação coletiva também têm grande potencial de contribuir para o desenvolvimento sustentável das empresas.

C.2 A negociação coletiva como instrumento de fortalecimento da organização de trabalhadores/as e empregadores/as



A negociação coletiva é um importante instrumento de diálogo social através do qual são reafirmados direitos já definidos no âmbito da legislação e são conquistadas novas garantias. Ademais, os avanços alcançados a partir da negociação coletiva têm o potencial de promover mudanças na esfera legislativa, podendo, portanto, alcançar o conjunto de trabalhadores e trabalhadoras.

As questões relativas à equidade de gênero e raça têm presença crescente nos processos de negociação coletiva no país. Isso pode ser observado por meio do aumento do número de cláusulas existentes nos acordos e convenções coletivas, em especial no que se refere às questões de gênero. A inclusão do tema da igualdade racial nas mesas de negociação, por sua vez, é mais recente e menos frequente. As questões relativas ao trabalho dos/as negros/as ainda são restritas a um número reduzido de unidades de negociação e abrange um conjunto pouco expressivo de cláusulas.

Cláusulas de negociação coletiva que contribuem para o empoderamento de mulheres e negros/as

No período de 2001 a 2009, de 220 unidades de negociação acompanhadas pelo Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (SACC-DIEESE), 29 unidades apresentaram cláusulas de promoção da igualdade racial. Os temas abordados foram: saúde, ações afirmativas, isonomia salarial e combate à discriminação. Observa-se uma maior concentração de cláusulas voltadas ao tema do combate à discriminação, que representam 70% das cláusulas de igualdade racial negociadas. Este tema esteve presente nas negociações realizadas por trabalhadores/as rurais, metalúrgicos/as, comerciários/as, bancários/as, urbanos/as, gráficos/as, químicos/as e trabalhadores/as dos Correios.

Com relação ao tema da igualdade de gênero, no período de 1993 a 2009, observa-se uma ampliação do número de cláusulas negociadas, sendo esta uma importante conquista das trabalhadoras e do movimento sindical brasileiro. O tema Maternidade/Paternidade – que inclui os direitos a licenças, estabilidade, auxílios creche e jornadas de trabalho especiais para lactantes – continua sendo o mais relevante, tanto no que se refere ao número de unidades de negociação que asseguraram alguma cláusula sobre este tema, quanto à quantidade de cláusulas negociadas. A concentração de cláusulas apresentadas neste tema é verificada ao longo de todo período (1993 a 2009). No período de 2007 a 2009, esse tema agregou quase a metade de todas as cláusulas negociadas – 272 de um total de 553. Verifica-se uma queda no percentual de cláusulas relativas ao tema Gestação – que incluem direitos como a estabilidade para a gestante, definição de função compatível e exame pré-natal – e o aumento da disseminação de cláusulas relativas ao tema das Responsabilidades Familiares – que incluem o direito ao acompanhamento de cônjuge/familiares, auxílio educação, auxílio dependentes e assistência à saúde. Com relação aos temas Exercício do Trabalho e Condições de Trabalho – que incluem o direito à qualificação profissional e medidas relativas à jornada de trabalho, assédio moral e sexual e revista de pessoal – nota-se certa estabilidade ao longo do período analisado. Por fim, observa-se um aumento do percentual de cláusulas negociadas nos temas da Saúde da Mulher e Equidade de Gênero – que incluem temas como garantias contra a discriminação, retorno de licença maternidade, licença e estabilidade após aborto, Aids e prevenção do câncer ginecológico. Ainda assim, esses grupos tratam de garantias ainda pouco disseminadas nas categorias profissionais.

Fonte: OIT. Negociações de Cláusulas de Trabalho Relativas à Igualdade de Gênero e Raça 2007-2009. Brasília: OIT, 2011





As iniciativas abordadas ao longo deste Módulo permitem reconhecer o papel dos movimentos feministas e de mulheres e do movimento negro na conquista de direitos e a importância de sua organização e participação em diferentes espaços de decisão. Fica evidente também que avanços nessa área ainda são necessários para que a igualdade de gênero e raça seja de fato alcançada. A lógica que estrutura sindicatos, empresas e instituições governamentais reflete os valores presentes na sociedade e, portanto, caso não haja uma ação constante e efetiva, preconceitos e ideologias predominantes, como o racismo e o sexismo, podem ser reproduzidas em seu interior.

Como parte da agenda de trabalho para a promoção da justiça social, toda e qualquer medida de promoção da igualdade e de desenvolvimento sustentável deve necessariamente incluir as questões de gênero e raça. Nesse sentido, o fortalecimento da participação e do apoio à organização de mulheres e negros não deve estar colocada como uma reivindicação secundária, adjacente ao que é considerado prioritário. Ao contrário: deve ser internalizada como uma prioridade e estar no centro da agenda de trabalho dos sindicatos, empresas e governos.

Conforme abordado, a organização e a participação de mulheres e negros, em suas mais diferentes formas de ação coletiva, propiciam mais e melhores oportunidades de participação política, social e econômica nas diversas esferas produtivas e representativas.

Essas formas de organização aumentam o seu poder de negociação e contribuem para promover avanços em direção à superação da discriminação e das desigualdades de gênero e raça. Avanços nessa área são fundamentais para o desenvolvimento social e econômico, considerando que as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes das desigualdades sociais no Brasil.

C.3 Gênero e Raça como uma questão de todos/as



5

MÓDULO







D

Orientações para a Ação

D.1. O papel do Estado

O fortalecimento de organizações de mulheres e negros e a garantia de sua participação na esfera política trazem claros benefícios para estes grupos da população no que se refere ao acesso a mecanismos de geração de renda e ao aumento de seu controle sobre processo de tomada de decisões que afetam as suas vidas.

Além de reconhecer as desigualdades de gênero e raça como eixos estruturantes das desigualdades sociais, assim como o papel do racismo e do sexismo na organização da sociedade e das instituições, o Estado deve incorporar as questões das mulheres e da população negra em sua agenda pública, buscando canais e mecanismos de diálogo com diferentes atores sociais, a fim de encontrar as melhores opções para o desenho e a implementação de políticas públicas.

É fundamental consolidar a capacidade de incidência política das mulheres e negros nas agendas de governo e garantir a sua participação nos processos de planejamento, implementação, alocação de recursos, monitoramento e avaliação das políticas e programas.

Deve ser adotadas medidas para garantir às mulheres e negros/as, especialmente às mulheres negras, o acesso a cargos de direção e coordenação na administração pública, assim como em conselhos, comitês, grupos de trabalho e outras instâncias governamentais deliberativas e/ou consultivas.

O fortalecimento da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO), do MTE, é fundamental no sentido de garantir um espaço de diálogo social no qual sejam discutidas as estratégias e ações conjuntas necessárias para ampliar a participação de mulheres e negros/as nos espaços de decisão e fortalecer, assim, a sua organização. Da mesma forma, o Estado deve esforçar-se para estimular e garantir as condições de participação de mulheres e negros/as em outras instâncias participativas, como as demais Comissões Tripartites, Comissões Estaduais e Municipais de Emprego e Comitês Gestores e programas governamentais, por exemplo.

As ações afirmativas podem constituir-se em um meio eficaz para aumentar a participação





de mulheres e negros/as nos espaços públicos de decisão e direção. A reserva de vagas para mulheres e negros/as, tanto em instâncias de diálogo social, como em cargos gerenciais dos poderes executivo, legislativo e judiciário é uma medida eficaz para assegurar o seu protagonismo nos processos de tomada de decisão.

Da mesma forma, é necessário fortalecer as capacidades institucionais das gestoras e gestores públicos por meio do investimento em processos de formação e capacitação e da criação de espaços de diálogo em torno dos temas da igualdade de gênero e raça, garantindo a participação das organizações de mulheres e negros/as.

A criação de órgãos públicos de políticas para mulheres e de políticas de promoção da igualdade racial também consiste em importante instrumento para garantir a participação de mulheres e negros/as na formulação e implementação de políticas públicas municipais, estaduais e federais. Da mesma forma, é fundamental assegurar a participação de mulheres e negros/as, em todas as instâncias governamentais, nos processos de elaboração de planos e projetos de desenvolvimento (social, econômico, territorial, agrário, ambiental, etc.) que afetem seus interesses e demandas.

Além de assegurar as condições para a participação nos espaços de decisão, o Estado deve, também, promover e fortalecer a organização de mulheres e negros/as por meio de políticas e programas de apoio aos grupos produtivos organizados de mulheres e negros/as que estão na economia informal, como, por exemplo, associações, cooperativas, micro e médias empresas, empreendimentos da economia solidária, entre outras.

O Estatuto da Igualdade Racial e as medidas para fortalecer a participação da população negra no desenvolvimento

O Artigo 4º da Lei 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, prevê que a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidades, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio da adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, entre outras ações.

O Artigo 43 determina que o Poder Executivo Federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros/as, buscando reproduzir a estrutura da distribuição racial e étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, considerando as informações demográficas do país.

Por sua vez, o Artigo 50 define que os Poderes Executivos estaduais, distrital e municipais poderão instituir conselhos de promoção da igualdade racial e étnica, de caráter permanente e consultivo, compostos por igual número de representantes de órgãos e entidades públicas e de organizações da sociedade civil representativas da população negra.

As empresas devem adotar medidas para que seus empregados e empregadas participem dos processos de tomada de decisões que envolvam seus interesses. Essa participação é possível por meio do estabelecimento dos canais necessários para garantir uma comunicação aberta e contínua entre os diversos setores da empresa e seus funcionários/as.

A formação de comissões e grupos de trabalho com participação efetiva de mulheres e negros/as é um meio eficaz para assegurar a sua participação nos processos decisórios da

D.2. O papel das empresas



organização. Além disso, as empresas devem colaborar com os sindicatos no sentido de discutir e construir encaminhamentos conjuntos que favoreçam a inclusão das temáticas de gênero e raça nas pautas de negociação coletiva.

A promoção de medidas de ação afirmativa pelas empresas também traz avanços significativos para reduzir o quadro de desigualdade de gênero e raça em sua estrutura de postos – sobretudo em cargos gerenciais. Por um lado, as ações afirmativas são capazes de reverter a situação de desigualdade no interior da organização e, por outro, contribuem para o empoderamento de mulheres e negros/as, impulsionando, assim, suas capacidades de organização e participação, trazendo benefícios para a produtividade e a competitividade da empresa.

A partir da adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, da Secretaria de Políticas para as Mulheres, empresas públicas e privadas passaram a desenvolver, entre outras ações de promoção da igualdade de oportunidades, medidas direcionadas para o fortalecimento da participação e da organização de mulheres e negros, entre as quais se destacam:

- ❖ Estabelecimento de estratégias para inserir os temas de equidade de gênero e diversidade nas negociações de Acordos Coletivos de Trabalho.
- ❖ Realização e divulgação de levantamento do quantitativo de homens e mulheres nos departamentos, principalmente em cargos de gerência.
- ❖ Acompanhamento da indicação e nomeação de mulheres para ocupação de cargos gerenciais.
- ❖ Curso de formação de mulheres gerentes.
- ❖ Ação afirmativa para garantir o mesmo percentual de mulheres inscritas em todas as etapas do programa de ascensão funcional.
- ❖ Realização de curso para mulheres servidoras, voltado ao fortalecimento da fala pública.
- ❖ Estabelecimento de 20% das vagas em cursos de formação para mulheres negras.
- ❖ Ampliação da ênfase na política de contratação da empresa e admissão de mulheres e negros/as acima de 40 anos.

Fonte: Site do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Disponível em: <http://www.proequidadedegenero.net.br/>

Coletivo de negros/as empresários/as na geração de emprego, renda e desenvolvimento

Fundada em 1999 com a finalidade de reunir empresários/as e empreendedores/as negros/as, a Associação Nacional dos Coletivos de Empresários e Empreendedores Afro-Brasileiros (ANCEABRA) visa criar, por meio do associativismo e cooperativo de competências e oportunidades, uma rede de apoio para conectar e formar diversos/as empresários/as afro-brasileiros/as para gerar emprego, renda e desenvolvimento.

A ANCEABRA representa os coletivos de empresários/as e empreendedores/as negros/as nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Distrito Federal, e as comissões provisórias dos estados de Goiás, Santa Catarina e Bahia. Participa, também, como titular do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CEDES) do Governo Federal e do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPPIR), órgão consultivo da Secretária de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPPIR).

A ANCEABRA atua por meio da disponibilização de cursos de capacitação técnica e empresarial; serviços de assessoria e consultoria empresarial e comercial, nacional e internacional para os associados; desenvolvimento de incubadoras de empresas que permitam a criação de novos empreendimentos de empresários e empreendedores afro-brasileiros; prospecção de novas oportunidades de negócio para os/as empreendedores/as afro-brasileiros; interlocução com o governo para implantação de políticas de apoio ao desenvolvimento do empresariado e empreendedor afro-brasileiro; e do estabelecimento de relações comerciais com o continente africano e setores econômicos da diáspora.

Fonte: ANCEABRA. Disponível em: <http://www.anceabranegocios.com.br/quemSomos.html>





Para assegurar a participação de mulheres e negros/as em cargos de direção e/ou promover a ascensão profissional desses grupos, é essencial que a alta direção assuma o compromisso com a igualdade racial e de gênero. O estabelecimento de parcerias com organizações de mulheres e de negros/as na promoção dessas medidas também é fundamental para garantir a sustentabilidade dessas ações. Para tanto, as empresas devem enxergá-las não apenas como meios de divulgação de oportunidades, mas, principalmente, como parceiros potenciais na promoção da igualdade e da diversidade.

Conforme abordado ao longo deste Módulo, a participação e a organização de mulheres e negros/as contribuem significativamente para promover mudanças e melhorias em suas vidas e, dessa forma, para a diminuição da pobreza, para a promoção da igualdade e da justiça social e para o desenvolvimento econômico e social do país.

Nesse sentido, os sindicatos desempenham um papel fundamental no que se refere à apresentação de demandas concernentes aos interesses específicos de mulheres e negros/as e, conseqüentemente, às respostas do Estado com relação às demandas apresentadas, seja por meio da alteração ou criação de leis, ou da formulação de políticas públicas.

No intuito de atender a essas demandas crescentes, os sindicatos devem se esforçar para garantir a representação de trabalhadores e trabalhadoras negros/as e mulheres em suas estruturas – ou seja – nas secretarias, assessorias e comitês, e no conjunto de suas atividades.

A maior participação de mulheres e negros/as, na qualidade de sindicalizados/as e nos cargos de decisão das próprias organizações sindicais, certamente contribuirá para incluir e ampliar os temas sobre igualdade de gênero e raça nas pautas de discussão das organizações sindicais, tendo reflexos sobre a definição dos temas prioritários nas mesas de negociação coletiva.

D.3. O papel das organizações sindicais

Iniciativas de uma central sindical para a promoção da igualdade racial

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) realizou, em fevereiro de 2010, em São Paulo, a Oficina de Planejamento da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo da CUT. A Oficina teve como objetivo estratégico consolidar a Secretaria de Combate ao Racismo (SNCR) e a sua política, bem como enraizar a temática racial nos sindicatos e estruturas da CUT, com presença física e atuação qualificada.

Na ocasião, foram definidas as prioridades do Plano de Ação da SNCR, em consonância com a estratégia da CUT e o planejamento da Executiva Nacional. Aproveitou-se também para identificar as principais características que constituem o perfil dos secretários e das secretárias de combate ao racismo.

Fonte: Central Única dos Trabalhadores. Disponível em: <http://www.cutdf.org.br/arquivos/file/cartilha-igualdade-racial-e-combate-a-discriminacao.pdf>



5 MÓDULO

Os sindicatos devem também promover a organização de mulheres e negros/as, com especial atenção àqueles/as que estão no setor informal, ampliando o seu raio de atuação. É igualmente necessário fortalecer a sua capacidade de negociação para o tratamento das questões de gênero e raça e assegurar a participação de mulheres e negros/as nas mesas de negociação coletiva.

Faz-se imprescindível, ainda, incorporar a igualdade de gênero e raça como um tema central e permanente na pauta de reivindicações do conjunto de trabalhadores e trabalhadoras. A internalização das dimensões de gênero e raça deve ser um interesse estratégico para o movimento sindical e, dessa forma, para um projeto de desenvolvimento do país com justiça social.





R

Referências bibliográficas

ABRAMO, Laís. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo: São Paulo, 2007.

ABRAMO, Laís. *Perspectiva de Gênero e Raça nas Políticas Públicas*. In: IPEA, Mercado de Trabalho, nº 25, novembro de 2004.

BENTO, M. A. Silva. Raça e gênero no mercado de trabalho. In: ROCHA, M. I. Baltar da (org.). *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios*. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG, São Paulo: Editora 34, 2000.

BRAGA, Ruy. *Movimentos Sociais*. Revista Cult, nº 148, julho, 2010.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: SPM, 2008.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial. Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial. Brasília: SEPPIR, 2009.

BRYM, R. et. al. *Sociologia: sua bússola para um novo mundo*. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BURITY, J.A. Cultura e Identidade nas políticas de inclusão Social. In: AMARAL JR., A. e BURITY, J.A. (orgs.) *Inclusão social/ Identidade e diferença - Perspectiva pós-estruturalista de análise social*. São Paulo: Annablume, 2006.

CAPPELLIN, Paola. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, Mary (org.). *História das mulheres no Brasil*. 9 ed., 1ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2008.

CARNEIRO, Sueli. *Mulheres em Movimento*. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>. Acesso em: 02/05/2011.

CATTANI, A. e CIMADAMORE, A. (orgs.). *Produção de Pobreza e desigualdade na América Latina*. Porto Alegre: Clacso / Tomo Editorial, 2007.





COSTA, Ana Alice Alcântara. O Movimento Feminista no Brasil: dinâmica de uma intervenção política. In: MELO et al. (orgs.) *Olhares Feministas*. Brasília: Ministério da Educação e UNESCO, 2009.

COSTA, Ivan Rodrigues. *CONAQ: um movimento nacional dos quilombolas*. 2008. Disponível em: http://www.institutobuzios.org.br/documentos/CONAQ_UM%20MOVIMENTO%20NACIONAL%20DOS%20QUILOMBOLAS.pdf. Último acesso em: 22/11/2012.

CUT. *Igualdade faz a diferença: políticas para a igualdade racial e combate à discriminação*. São Paulo: CUT, 2010. Disponível em: <http://www.cutdf.org.br/arquivos/file/cartilha-igualdade-racial-e-combate-a-discriminacao.pdf>. Acesso em: 06/04/2012.

DELLA PORTA, D. *O movimento por uma nova globalização*. São Paulo: Loyola, 2007.

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. In: DOMINGUES, P. *Frentenegrinas: notas de um capítulo da participação feminina na história da luta anti-racista no Brasil*. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332007000100015&script=sci_arttext. Acesso em: 02/05/2011.

GIDDENS, Anthony. *Sociology*. Cambridge: Polity Press, 1989.

GOHN, Maria da Glória. *Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais*. In: Revista Saúde e Sociedade. São Paulo: FSP-APSP, v.13, n. 2, maio/ago., 2004.

GOHN, Maria da Glória. *Movimentos Sociais e Educação*. 7ª ed. São Paulo: Cortez, 1999.

GOHN, Maria da Glória. *Movimentos Sociais e Redes de Mobilizações Cívicas no Brasil Contemporâneo*. Petrópolis: Vozes, 2010.

GOHN, Maria da Glória. *Novas Teorias dos Movimentos Sociais*. São Paulo: Loyola, 2008.

GOHN, Maria da Glória. *O protagonismo da sociedade civil: movimentos sociais, ONGs e redes solidárias*. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

GOHN, Maria da Glória. *Teoria dos Movimentos Sociais*. 6ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.

GUATTARI, Felix. *As Novas Alianças: movimentos sociais e movimentos alternativos*. In: Revista Desvios, nº 5. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

GUIMARÃES, A. A. S. *Racismo e anti-racismo no Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Editora 34, 2005.

GUIMARÃES, José R. S. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL e IBOPE. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. Instituto Ethos: São Paulo, 2010.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente - Marco de Referência*. Instituto Ethos, São Paulo: 2011.



IPEA. Políticas Sociais – Acompanhamento e Análise, nº14, fev. 2007. IPEA: Brasília, 2007.

JACCOUD, Luciana. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: Theodoro, Mário (org.), *As Políticas Públicas e a desigualdade Racial no Brasil – 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.

LEONE, E. T. e TEIXEIRA, M. O. *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. Trabalho apresentado no XVII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, realizado em Caxambu- MG – Brasil, de 20 a 24 de setembro de 2010.

LESBAUPIN, Ivo. *Movimentos Sociais e o pós-Lula*. Entrevista disponível em: http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com_content&view=article&id=3137&secao=325. Último acesso em 22/11/2012.

MOURA, Clóvis. *A História do Negro Brasileiro*. São Paulo: Editora Ática, 1992. Disponível em: www.geledes.org.br. Acesso em: 02/05/2011.

OIT. *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

OIT. *Manual de Capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego*. Brasília: OIT, 2005.

OIT. *Negociações de Cláusulas de Trabalho Relativas à Igualdade de Gênero e Raça 2007-2009*. Brasília: OIT, 2011.

OIT. *O Trabalho doméstico remunerado na América Latina – Notas*. Santiago: OIT, 2011.

OIT. *Trabalho doméstico remunerado no Brasil - Notas*. Brasília: OIT, 2009 a 2011.

OIT. *Trabalho e Família – Notas*. Brasília: OIT, 2009.

OIT. *Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT, 2009.

OIT. *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

PAIXÃO, Marcelo e CARVANO, Luiz. M (orgs.). *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil 2007 – 2008*. Rio de Janeiro: Ed. Garamond Ltda, 2008.

PINSKY, J e PINSKY, C.B. (Org.). *História da cidadania*. São Paulo: Contexto, 2008.

PINTO, Celi Regina. *Uma história de feminismo no Brasil*. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2003.

ROSEMBERG, J. e LEUZINGER, B. Ações dos Empregadores Brasileiros na Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho. In: *Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.), *As Políticas Públicas e a desigualdade Racial no Brasil – 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.





THEODORO, Mário. À guisa de conclusão: o difícil debate da questão racial e das políticas públicas de combate à desigualdade e à discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.), *As Políticas Públicas e a desigualdade Racial no Brasil – 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.

TOURAINÉ, A. Os Movimentos Sociais. In: MARTINS, J.S.; FORACCHI, M.M. (Org) *Sociologia e Sociedade: leituras de introdução à Sociologia*. Rio de Janeiro: TC Editora, 2000.

UEMA, L. e VASCONCELOS, M. *Trabalho Doméstico no Brasil: da ampliação dos direitos à adoção de um tratado internacional*. Trabalho apresentado no XV Congresso Brasileiro de Sociologia. Disponível em: http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2055&Itemid=171. Acesso em: 29/01/2012.