

# V CONGRESO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

ALAST, MONTEVIDEO 18-20 /04/ 2007

Trabalho, legislação e responsabilidades públicas numa perspectiva  
de gênero<sup>1</sup>

Paola Cappellin

[cappellin@uol.com.br](mailto:cappellin@uol.com.br)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Programa de Pós Graduação em Sociologia e Antropologia

Arquivo de Memória Operária do Rio de Janeiro

CODIGO DEL TRABAJO 244

CONTRASEÑA J2H8Q

## INTRODUÇÃO

O texto apresenta a diversidade de encaminhamentos que tem alimentado a difusão das convenções OIT n. 100 e n. 111 no Brasil. Os encaminhamentos fazem referencia a iniciativas do Ministério do Trabalho e Emprego, quando em 2000, formula uma normativa para as Delegacias Regionais do Trabalho.<sup>2</sup> Nosso interesse é explicitar as concepções e as interfaces institucionais das diretivas nacionais do MTE que se expandiram no território. O centro institucional envolve as Delegacias Regionais do Trabalho que monitoram as empresas a fim que estas adotem, em seus locais de trabalho o principio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres brancas e negras. Há uma questão que norteia nosso propósito de análise: perceber quanto as aspirações e as propostas de estabelecer a equidade de gênero - solicitadas desde 1999 pelo âmbito das demandas dos sindicatos dos trabalhadores brasileiros (e presentes há mais de duas décadas no contexto europeu e internacional) - têm penetração nas empresas no Brasil.<sup>3</sup> Interessa-nos, assim, examinar como as preocupações que nortearam as lutas contra as discriminações no mundo do

---

<sup>1</sup> O texto *Trabalho, legislação e responsabilidades numa perspectiva de gênero* recupera parte do diagnostico solicitado, em 2004, pela a OIT Brasil e o Ministério do Trabalho e Emprego sobre a atuação Nacional dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação, inseridos no interior das Delegacias Regionais do Trabalho. Neste texto apresentamos alguns elementos que favorecem evidenciar a conexão entre: a) a recente formulação da legislação brasileira a favor da igualdade de oportunidades nos locais de trabalho e b) as praticas das instituições para difundir os direitos introduzindo mecanismos e procedimentos de controle e promoção. O diagnostico é publicado pela OIT/Brasil. Ver A “*Experiências dos Núcleos de promoção da Igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*”, OIT 2005. [www.oit.org/brasilia](http://www.oit.org/brasilia).

<sup>2</sup> Estas convenções dizem respeito a igualdade salarial e de oportunidades nos locais de trabalho. Apresentamos parte dos resultados da pesquisa que foi editada pela OIT / Brasil, em 2005.

<sup>3</sup> Ver Paola Cappellin, 2004

trabalho se irradiam no conjunto da cultura tradicional do empresariado.

No Brasil, até 2003, existem setenta e três Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e na Profissão inseridos nas Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs. O diagnóstico tem como base territorial a análise de cinco Núcleos, instalados em grandes capitais: Rio de Janeiro, Fortaleza, Natal, Florianópolis e Campo Grande. Os dados provem das visitas aos Núcleos, identificando as trajetórias de sua constituição, o registro do perfil de implementação das competências, as responsabilidades e enfim o desenho das atividades de divulgação e sensibilização dos atores sociais que aderem a promover a igualdade de oportunidades nos locais de trabalho.

## **1. As Convenções n.100 e n. 111 da OIT**

Para que se possa compreender no Brasil o leque das iniciativas que dinamizam a aplicação do princípio de Igualdade de Oportunidades pelos Núcleos, deve-se ter como referência, mesmo que resumidamente, a retomada de debate das Convenções OIT n. 100 e n. 111 pela agenda nacional sobretudo das organizações sindicais dos trabalhadores.

A proposta da igualdade de remuneração entre homens e mulheres é consagrada na Convenção n. 100 da OIT desde 1951.<sup>4</sup> O governo brasileiro a ratifica em 1957, através do Decreto 41.721, do 25 de junho.

Sucessivamente em julho de 1954, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas convida a OIT a realizar um estudo sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Neste ano, o Conselho de Administração da OIT decide de incluir, em 1957, o tema da discriminação na agenda de sua Conferência Internacional. Para esta meta a OIT prepara um informe sobre as práticas discriminatórias introduzindo os critérios de raça e cor, sexo, religião, origem nacional, social e de opinião política, itens que eram enunciados no artigo 2 da Declaração Universal dos Direitos do Homem. É neste período que se aprimora a definição de tipos distintos de discriminação. Nasce deste estudo a convenção n. 111, instituída em 1958 pela OIT. O Brasil ratifica esta convenção pelo Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968.

Esta convenção introduz na cultura, nas práticas e nas relações de trabalho amplos critérios. Isto é: *"Discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência (baseada em determinados motivos) que tem como efeito anular o alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação"*.

---

<sup>4</sup> A Convenção n. 100 deve constar nas legislações dos países signatários, em qualquer sistema reconhecido pela legislação, nos contratos coletivos entre empregadores e trabalhadores.

## II. A Legislação Brasileira e a Igualdade de Tratamento e de Oportunidades

Na Constituição Federal, promulgada em 1988, encontram-se definidos diferentes preceitos da igualdade de tratamento. No artigo n.3, inciso IV, o Estado brasileiro tem como objetivo fundamental “*promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação*”; no artigo n. 5, inciso I, “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição*”; no inciso XL “*A lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais*”; no artigo n. 7, inciso XX , *é instituída a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei*; e no inciso XXX *é definida a proibição de diferenças de salário, do exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil*. Finalmente no inciso XXXI *é estabelecida a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiências*.

Sucessivamente, estes princípios constitucionais, ao aprofundar a **igualdade formal**, estimulam a introdução de legislação ordinária, e proporcionam a preocupação governativa de assinar vários acordos internacionais no âmbito da defesa dos Direitos Humanos.<sup>5</sup> Apontamos a seguir os mais importantes, em ordem cronológica:

- ◆ **a Lei n. 7.716 de 05 de janeiro de 1989** que define os crimes resultantes de preconceito de raça e cor;
- ◆ **A lei 8.861 de 25 de março de 1994** que estende o direito da licença maternidade às trabalhadoras domésticas, às pequenas produtoras e às trabalhadoras avulsas e às autônomas;
- ◆ **A lei 9.029 de 13 de abril de 1995** proíbe a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeito admissionais ou de permanência do emprego. São sujeitos ativos do crime a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador e os órgãos públicos e entidades das administrações públicas. A proibição inclui exigências de teste, exame, perícia laudo, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização. É incluída nesta proibição também induzir ou instigar a esterilização e o controle de maternidade.<sup>6</sup> (inciso XXX)
- ◆ **A lei 9.799 de 26 de maio de 1999** insere modificações na Consolidação das Leis do Trabalho. Os artigos 373-A, 391 até 400 indicam regras sobre o acesso da mulher

<sup>5</sup> O Brasil, no âmbito dos tratados de defesa dos Direitos Humanos, ratificou, desde 1989, os acordos internacionais: a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura (1989); a Convenção sobre os Direitos da Criança (1990); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1992); a Convenção Americana de Direitos Humanos (1992); a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a violência contra a Mulher (1995) e o protocolo à Convenção Americana referente à Abolição da pena de Morte (1996).

<sup>6</sup> A lei 9.029 de 1995 inclui muitas específicas, penas e proibição de obter crédito ou financiamento de financiadores públicos em caso de infração.

no mercado de trabalho. Quatro referências são importantes das mudanças da CLT: **O artigo 373 da CLT e todos seus incisos**. Lembramos que o artigo 373- A proíbe publicar ou fazer publicar anúncios de emprego no qual haja referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza do trabalho pública e notoriamente assim o exige.<sup>7</sup> **O artigo 373, inciso VI**, que faz referência à proibição do empregador ou preposto de realizar revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Os **artigo 391 A e 400 da CLT**, fazem referência à proteção à maternidade. **O artigo 392, parágrafo 4 da CLT**, garante à empregada, durante a gravidez: o direito à transferência de função, quando as condições de saúde o exigem; o direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares;

◆ **a Lei n. 10.048 de 08 de novembro de 2000** que garante tratamento especial aos portadores de deficiências em repartições públicas;

◆ **A lei n. 10.224 de 16 de maio de 2001** dispõe sobre o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho. Neste contexto, o assédio sexual passa a ser crime integrando o código penal.<sup>8</sup> A atual denominação é : *“Assédio como constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”*;

◆ **A lei n. n. 10244 de 28 de junho 2001** revoga o artigo 376 da CLT para permitir a realização de horas extras por mulheres;

◆ **A lei n. 10.421 de 15 de abril de 2002** estende à mãe adotiva o direito de licença maternidade e ao salário maternidade.

A este levantamento das novas disposições legais, deve-se também acrescentar a capacidade dos Estados e dos Municípios de elaborar suas próprias constituições (leis orgânicas) em observância aos princípios da Constituição Federal. É importante destacar que os contextos regionais e municipais são profundamente diversos em suas configurações de mercado de trabalho, pela localização e territorialização das empresas empregadoras. Mas ainda há alquimia entre as atitudes e as culturas locais dos empresários que enriquecem a especificidade das formas discriminatórias em uso nos locais de trabalho.

---

<sup>7</sup> Lembramos que no Brasil há a proibição de idéias discriminatórias que regulamenta a imprensa, as comunicações e a defesa do consumidor contra propaganda enganosa. Uma referência importante para monitorar os anúncios de empregos por parte das empresas nos jornais é a lei de imprensa (Lei n. 5.250/65) que em seu artigo 14 proíbe a propaganda de preconceitos, prevendo penas de 1 a 4 anos de detenção.

<sup>8</sup> Como o assédio sexual não constava expressamente do Código, quando uma Delegacia de Polícia recebia uma denúncia em que alguém era constrangido a manter relações sexuais para se manter no emprego, conseguir uma promoção, freqüentemente era enquadrado em outros crimes, como perturbação da tranqüilidade, ameaça etc. Ver: Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Brasília 2002.

### III. Da igualdade formal à interiorização da igualdade de oportunidades

Num diagnóstico publicado pela Organização Internacional do Trabalho (1996) é solidificada a concepção sobre a natureza das expressões da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Fala-se que a desigualdade deve ser compreendida como uma *composição cumulativa de desvantagens* que atingem as mulheres.<sup>9</sup> Ha enfim o reconhecimento que os muitos processos em curso - a reestruturação industrial, a desregulamentação do mercado de trabalho, os impactos dos ajustamentos estruturais – demandam o desenho de políticas específicas para articular o emprego à igualdade de oportunidades.<sup>10</sup>

No Brasil estas profundas transformações têm levado as entidades sindicais dos trabalhadores a intensificar os apelos ao Ministério do Trabalho para que as empresas reconheçam a função social explicitada, entre outro pelo respeito das garantias dos trabalhadores.<sup>11</sup> A integração da função de responsabilidade social com a clássica preocupação de rentabilidade amplia a imagem da empresa. Esta é uma organização resultado da soma de diferentes competências para realizar a eficácia econômica. Os imperativos da rentabilidade financeira, do preço certo no mercado e a qualidade do produto final acabam de ser vistos como os únicos preceitos a ser contabilizado. Na avaliação da performance da empresa é assim introduzida também a conduta social.<sup>12</sup> Fruto desta recente perspectiva de monitoramento, nesta última década, algumas empresas adotam compromissos com as coletividades: os Códigos de condutas, os Planos e Políticas de RH, os Planos educativos e de alfabetização nos locais de trabalho, a publicação de Social Report, de Social Audit, entre outros.<sup>13</sup>

A denúncia sobre a reduzida aplicação por parte dos empregadores das normas de proteção e garantias às trabalhadoras, estimulou o Ministério do Trabalho e Emprego a estabelecer a diretriz de formação de Núcleos, formalmente instituídos pelo MTE na portaria n.º 604, de 2000. Sua meta programática é controlar, sensibilizar e promover a igualdade de

---

<sup>9</sup> Ver Lin Lean LIM, 1996.

<sup>10</sup> No Brasil, apesar do contínuo aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, não houve um progresso qualitativo na melhoria das condições de trabalho. Os ajustes estruturais, a reforma econômica, a transição do planejamento da economia para a abertura dos mercados e a globalização, têm exacerbado a vulnerabilidade das mulheres de várias formas e têm aumentado a marginalização e a pobreza na participação econômica das mulheres. O trabalho temporário, a tempo parcial, o trabalho a domicílio, o emprego no setor informal, as formas de trabalho atípica ou não standardizadas, expõem as mulheres a um trabalho e a uma remuneração mais insegura, colocando-as em constante perigo da informalidade do mercado de trabalho. Este perfil é mais grave se considerarmos que todas estas formas estão associadas a baixos salários, a menores salários indiretos, à ausência de direitos de proteção social e a limitados investimentos em formação profissional e de ascensão e carreira.

<sup>11</sup> Ver A. Mamou-Mani 1995, Au-delà du profit.

<sup>12</sup> Muitas entidades não necessariamente sindicais estão supervisionando o comportamento empresarial. Em 2001, por exemplo, a imprensa internacional divulgou um relatório da Global Alliance for Workers and Community, sobre o trágico quadro das condições de trabalho das trabalhadoras de empresas contratadas pela NIKE em Singapura. A Global Alliance é "*alliance of private, public and nonprofit organizations to help improve the live, work place experience and communities of workers involved in global manufacturing and service companies*". Ver estatuto da entidade no artigo: "NIKE, molestie sessuali nelle fabbriche indonesiane", La Repubblica, 20/02 2001.

<sup>13</sup> Lima Gonçalves, 1980; Cappellin P., Giuliani GM, Moraes R., Pessanha E., 2002.

oportunidades nos locais de trabalho.

Na origem desta diretriz deve-se incluir a solicitação, direta e indireta, de diferentes grupos e atores sociais que demandam intervenções para instituir mudanças nas relações laborais. Os Núcleos, objeto deste texto, atuam num cenário complexo, desafiado em responder e satisfazer diferentes expectativas. Sem dúvida, a primeira expectativa é atender ao compromisso de ver aplicada a ratificação (1968), de parte do governo Brasileiro, da Convenção n. 111 da OIT. A sucessiva referência é aprofundar, nos contextos reais do mercado de trabalho, a pouca observância dos princípios definidos pela Constituição Federal do Brasil (1988) que determina não só o princípio da igualdade de tratamento mas inclui (no artigo n.5, inciso XLI) a punição de “*qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*”.

A portaria do MTE, finalmente deve ser vista como resposta às pressões e expectativas de grupos e dos movimentos negros e das mulheres, dialogando com as organizações sindicais. Não podemos esquecer que em 1992 as três centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT e Força Sindical) encaminham à Conferência Internacional do Trabalho uma denúncia do descumprimento pelo governo do Brasil da convenção n. 111 da OIT, “*baseadas em dados do mercado de trabalho, que apontavam as diferenças de remuneração entre homens e mulheres e entre brancos e negros*”.<sup>14</sup> Com efeito, em 1995 o governo Brasileiro, após responder a OIT em 1994, reconhece e assume oficialmente a existência de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Graças a cooperação técnica solicitada à OIT, de 1995 implementa, no Ministério do Trabalho, o *Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão*.

Após esta denúncia, desde 1996, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, algumas iniciativas não sempre conseguem imprimir mudanças positivas e efetivas junto aos empregadores. O MTE coordena o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Profissão - GTEDEO – grupo tripartite que tinha como meta instituir ações para eliminar as formas discriminatórias nas relações laborais. Em 1999, é redigida a portaria n. 1740. 9, de 26 de outubro, que determina a inclusão do quesito COR no formulário obrigatório - Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) - a ser preenchidos anualmente pelas empresas quando declaram a população formalmente empregada. Ao introduzir este quesito é demandado que todas as estatísticas de mercado de trabalho, tendo esta fonte RAIS, devam publicar dados incluindo a informação sobre cor/raça dos trabalhadores. Nesse período é criado no MTE, junto à atuação da Assessoria Internacional, também um Grupo de Trabalho Multidisciplinar (GTM).<sup>15</sup> Cabe ao Grupo de Trabalho Multidisciplinar divulgar a convenção n. 111 da OIT, promover eventos e material didático para disseminar sua aplicação nas relações contratuais.

Como medida mais enraizada no território, em junho de 2000, o Ministério de Trabalho e Emprego edita também a portaria n. 604 instituindo junto as Delegacias

<sup>14</sup> Ver Relatório Nacional Brasileiro, protocolo facultativo CEDAW, Brasília, 2002 página 158

<sup>15</sup> O Grupo é constituído por representantes de cinco secretarias do MTE: Secretaria de Relações de Trabalho, SRT; Secretaria de Políticas de Emprego e Salários, SPES; a Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional, SEFOR.

Regionais do Trabalho - seus órgãos descentralizados a nível municipal – os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação. Todos os Núcleos quando da constituição, são inaugurados com a promoção de evento que aglutinam as instituições locais, apresentando localmente a ação da DRTs, do MTE e da Assessoria Internacional do próprio Ministério.

### **III.1. O perfil dos Núcleos nas cidades**

O levantamento realizado demonstra uma diversidade de preocupações entre as cinco coordenações dos Núcleos, majoritariamente dirigida por mulheres. Os relatos até de suas iniciais atividades denota um leque distinto de prioridade e de iniciativas que antecede a própria data da assinatura do Decreto Ministerial, n. 604 de 2000.

Em ordem cronológica, o Núcleo de Natal é um dos pioneiros. Sua história desde 1996, se vincula ao programa PROFEM. Este programa dedicava-se a identificar e monitorar a morbimortalidade materno-infantil na população trabalhadora feminina no estado do Rio Grande do Norte.

Em Campo Grande, a DRT/MS, após ter sediado, em outubro 1997, o *I Seminário Nacional Tripartite da Promoção da Igualdade no Trabalho e Implementação da Convenção n. 111 da OIT*, inaugura o Núcleo em junho de 1998. Suas primeiras iniciativas dirigem-se à divulgação dos direitos das pessoas portadoras de HIV/AIDS e ao combate à discriminação racial no local de trabalho.

O núcleo do Rio de Janeiro inicia em 1998, graça a um grupo de funcionários da DRT portadores de deficiências, atuantes no interior da equipe de fiscais. Eles discutem e atuam em favor do ingresso e da permanência de portadores de Deficiências no mercado de trabalho, interagindo com a agenda nacional do Movimento dos Portadores de.

Em Fortaleza desde o fim de 1999 ha um grupo de fiscais da DRT/CE que se reúne com a preocupação de implementar mudanças entre os empregadores. Eles escolhem a plataforma da igualdade de oportunidades, introduzindo as primeiras análises do contexto de gênero, trabalho e a formação de discriminações nas contratações.

A constituição do Núcleo de Florianópolis é sucessivo à assinatura do Decreto Ministerial n. 604. Este é fortalecido recuperando os ensinamentos e experiências de outros núcleos, em especial aquelas do Núcleo da cidade de Natal. A estratégia escolhida então em sua inauguração, em julho 2001, é iniciar ações de combate às discriminações nas grandes empresas de Santa Catarina, aliando-se às iniciativas já em curso pelas entidades sindicais locais. Estes são alguns dos percursos que inauguram a formatação dos Núcleos.

Percebe-se destas referencias dos núcleos que a diretriz nacional não apagas a heterogeneidade de iniciativas já em cursos; tampouco esta diretriz consegue uniformizar as escolhas dos núcleos. A portaria acaba sendo um incentivo para investimentos temáticos, iniciados pelos coordenadores das Delegacias Regionais do Trabalho. Emerge que já existia o interesse de atualizar os critérios da cotidiana fiscalização, incluindo algumas medidas próximas à discriminação. Tudo indica que as iniciativas pré-existentes eram fruto da

diferente sensibilidade do corpo técnico local das DRT. A originalidade inicial dos encaminhamentos dos Núcleos, se deu sem nenhum treinamento nacional ou de formação profissional dos fiscais, que assim se lançam de maneira muito pioneira em manusear este novo critério. Esta “lacuna” de formação mostra também a ausência de homogeneidade na interpretação das diretrizes da portaria ministerial. A portaria solicita coordenar um conjunto diverso: a prática de sensibilização, a de controle; e a de monitoramento de todas as discriminações nos locais de trabalho.

### III. 2 Os recursos jurídicos

Face à multiplicidade de leis e regulamentos formais a favor da igualdade, anteriormente apontadas na legislação ordinária brasileira, foi oportuno averiguar quais são as referências efetivamente manuseadas pelos Núcleos. Da ampla gama de opções normativas cada Núcleo definiu um conjunto de referências, combinando preceitos de sensibilização com ações de controle efetivo dos empregadores. Por exemplo, um núcleo priorizou a supervisão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres pela análise das estratégias de contratação; outro o acesso à formação ou a análise dos mecanismos internos às empresas na gestão da mão de obra masculina e feminina. Cada Núcleo determinou este conjunto delimitando o que ele percebe como a maior lacuna / discriminação nos locais de trabalho em seu território de referência. Há núcleo que acredita que as ações de sensibilizar os empregadores para a equidade seja um bom caminho; há aquele que interpreta que seja necessário um combate direto contra as discriminações praticadas pelos empregadores nos locais de trabalho. Para dar conta desta diversidade de interpretações, selecionamos só alguns exemplos.

O *Núcleo Pró-Dignidade* da cidade de Natal, tem se pautado sobretudo nas diretrizes do artigo 389/ CLT, o qual estipula a obrigatoriedade do direito a creche para os filhos de trabalhadoras, com idade acima de 16 anos, em empresas que contratam mais de 30 mulheres.

O *Núcleo Cidadania e Trabalho* da cidade do Rio de Janeiro, aprofunda a experiência do respeito à cota de 2 a 5 % de funcionários PPDs, conforme designa o Artigo 36 do Decreto n. 3298 de 20 de dezembro de 1999, seguindo a Lei n.7.853, de 24 de outubro de 1989.

O *Núcleo Pró-Igualdade* da cidade de Fortaleza ensaia inovações na difusão da igualdade de oportunidades graças a ação de notificar as empresas, da área metropolitana, usando a lei n. 9.799 de 1999 (anúncios de oferta de emprego nos jornais), assim como o artigo 876 da CLT (os convênios – creche e reembolso creche). Enfim, este Núcleo recupera a portaria n. 367/2002 do MTE, que penaliza como discriminatórias as informações desabonadoras, e convoca os empregadores a favor de políticas não-discriminadoras. Neste contato direto com as empresas, o Núcleo realiza uma ação de sensibilização a fim que os danos morais e materiais causados aos trabalhadores sejam passíveis de reparação.

O *Núcleo de Combate à Discriminação* da cidade de Florianópolis, em parceria com a procuradoria regional do Ministério Público do Trabalho, escolhe como termo jurídico a legislação das cotas de PPDs nas empresas de grande porte no estado de S. Catarina. Esta

parceria com MPT tem possibilitado recentemente solicitar o respeito da CLT, em seu artigo 373, relativo à publicação de anúncios de emprego, através a Notificação Recomendatória para todos os órgãos da imprensa do Estado.

O *Núcleo de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão* da cidade de Campo Grande focaliza a sua ação somente para conscientização sobre o respeito da diversidade nas práticas de contratação, usando exclusivamente a convenção n. 111 da OIT. Esta diretriz é assumida desde no planejamento de 2003, e é integrada com a difusão de cotas de inserção de PPDs nas empresas com mais de 100 empregados.

Das áreas temáticas dos preceitos legais, em uso no Brasil, todos os cinco Núcleos conseguem padronizar seu trabalho de fiscalização só o respeito da cota de 2 a 5 % de funcionários PPDs, conformando iniciativas decorrente do Artigo 36, Decreto n. 3298, de 20 de dezembro de 1999. Este parece ser a única área de luta contra a discriminação que efetivamente unifica todas as atividades de rotina executadas pelos Núcleos.

### **III. 3 Práticas de Monitoramento**

A estratégia para alargar a adesão dos empregadores ao respeito da legislação é uma preocupação incluída na portaria do Ministério do Trabalho e do Emprego. A diretriz sugere que sejam assinadas parcerias institucionais para envolver as empresas a atuarem com outras instituições. Assinar acordos bilaterais de compromissos ou constituir redes de instituições ajuda a promover o envolvimento das empresas em respeitar planos de ação de mais longa duração. Esta tarefa de não fácil realização devido à lógica individualista da prática empresarial, tem fomentado alguns exemplos inovadores. Por exemplo:

O *Núcleo Pró-Dignidade* da cidade de Natal e o *Núcleo Pró-Igualdade* da cidade de Fortaleza constroem sinergias de cooperação baseando-se no tripé: disposição de atendimento especializado em denúncias contra as discriminações de gênero no local de trabalho; mesas de entendimentos entre empregados e empregadores e, finalmente, ações de monitoramento e de controle, sistemático, dos comportamentos das empresas dispersa no território regional.

O *Núcleo Cidadania e Trabalho* da cidade do Rio de Janeiro e o *Núcleo de Combate à Discriminação* da cidade de Florianópolis, investem inicialmente no fomento de Termos de Parcerias Institucionais com a preocupação de sensibilizar as entidades e as organizações locais que atuam no mercado de trabalho, a favor da igualdade de oportunidades. Este investimento nos TPI é hoje um recurso que está possibilitando maior legitimidade quando são realizadas as ações de fiscalização e de monitoramento dos comportamentos das empresas/ empregadoras que se envolveram assinando estes textos de parceria.

O monitoramento e a sensibilização podem proporcionar a implementação de Mesas de Entendimentos junto as empresas, para que estas cheguem a corrigir e modificar suas inadimplências. Orientar para aprimorar novos comportamentos das empresas é fruto de denúncias, de queixas dos/das trabalhadoras que chegam as Delegacias regionais do Trabalho seja individualmente, seja pelos encaminhamentos dos sindicatos dos

trabalhadores. Este último encaminhamento é considerado um procedimento que, em geral, desemboca na redação do *Termo de Compromisso entre a DRT e as empresas*. Em alguns casos, o Núcleo chega a solicitar a cooperação do Ministério Público do Trabalho para desenhar, em conjunto com a empresa denunciada pelos trabalhadores. Neste caso se assina um *Termo de Ajuste de Conduta*. A partir da assinatura deste documento a empresa é obrigada ao vínculo de respeitar os prazos e a responder às exigências solicitada pelo MPT. Esta metodologia é utilizada pelo Núcleo de Fortaleza e o de Florianópolis. No caso de Campo Grande somente o MPT assume esta preocupação.

#### IV. Práticas de responsabilidade entre os empregadores

As práticas em favor da equidade de gênero, nos locais de trabalho são bastante escassas no Brasil. Não é mister reconhecer quanto é complexo modificar a cultura dos empregadores que nesta fase de reestruturação produtiva têm mantido a tradição de evadir as normas e burlar os direitos dos trabalhadores.

Diferentes diagnósticos apontam que o modelo brasileiro de relações de trabalho tem favorecido bem mais a *solução judicial* em detrimento de instrumentos de negociação. A bibliografia sobre o tema enfatiza que as Varas do Trabalho existentes no Brasil acolheram, na última década, perto de dois milhões de processos trabalhistas, 98% dos quais relativos a conflitos individuais. A burla dos direitos rescisórios, a evasão dos direitos contratuais durante a vigência dos contratos parece explicitar este aumento de demanda dos trabalhadores junto à Justiça do Trabalho.

A literatura explícita que este é um aumento sem precedente de demandas judiciais trabalhistas. Este expressa tanto a deslegitimação do direito do trabalho pelos empregadores quanto o aumento da tentativa dos trabalhadores de fazerem valer as regras. As pesquisas evidenciam que a intensificação da *judicialização* das relações de trabalho decorre também da relação instrumental do empresário/ empregador com a norma. Na cultura empresarial se avalia como pouco custoso evadir-se da norma / lei. Neste caso, ao não aderir à lei os empregadores reduzem os custos, aguardando negociar o valor dos benefícios na Justiça do Trabalho e, na pior das hipóteses, pagam o mesmo que pagariam no decorrer da relação de trabalho.<sup>16</sup>

A reportagem (2003) no jornal O GLOBO, de F. Fernandes e C. Rolli, *Desvio de Funções*, aponta esta perspectiva:

“...Para TST, quem está empregado não procura seus direitos, pois as relações de emprego são precárias. A Justiça do Trabalho, criada no Brasil na década de 40 para resolver conflitos entre patrões e empregados, se transformou na Justiça dos desempregados. Pelo menos 80% dos processos que chegam às mãos dos juízes trabalhistas - quase 2 milhões por ano- são movidos por quem está sem emprego, informa levantamento recente do TST (Tribunal Superior do Trabalho). No caso dos outros 20%, boa parte das ações é contra ex-patrões. Em vez de intermediar impasses entre empregado e empregador quando o contrato de trabalho está em vigor, o trabalhador recorre à Justiça só após romper o vínculo de emprego. Até porque, se correr atrás dos seus direitos antes, ele é demitido”.

Para estimular uma nova mentalidade a favor da igualdade de tratamento e de

<sup>16</sup> Ver Amadeo E e Camargo J. M. 1996; Noronha E.G. 1998; Pastore J, 1997; Viana W,Carvalho M.A. R. e Burgos M.P 1999 e Cardoso Moreira A. 1999.

oportunidades nos locais de trabalho junto aos empregadores os Núcleos constituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego não são a única iniciativa em curso. São diversificadas as metodologias formatadas por organizações internacionais que tem produzido diferentes suportes que buscam estimular e sensibilizar novas atitudes, convocando os empregadores.<sup>17</sup>

Há diversos exemplos na Europa onde as empresas têm conseguido reordenar suas tradicionais praticas, desenvolvendo experiências adotando o dialogo entre empregadores e trabalhadores para a promoção da equidade de gênero nos locais de trabalho. Isto tem ocorrido pela definição de códigos de conduta e, muitas vezes, pela ampliação de pautas nos acordos coletivos junto às organizações sindicais dos trabalhadores. Sobretudo no cenário internacional há empresas que ajustam seus interesses econômicos às exigências da sociedade, se comprometendo com alguns standards e respeitando as exigências dos consumidores mais atentos e exigentes e as demandas contratuais reivindicadas pelas organizações sindicais .<sup>18</sup>

No Brasil o único debate que tem circulado, numa restrito circuito de empresários, é a proposta de aliar o desempenho econômico com a introdução de valores não econômicos, de responsabilidade social.

Ha percepções e atitudes que se aderem a novas terminologias, tais como: “lucro ético”, “cidadania empresarial”, “gestão social”, “éticas nos negócios”, que muitas vezes desembocam na formatação de programas institucionais de intervenção social externa aos locais de trabalho, de cunho filantrópico, que não sempre colaboram a assumir o desafio de modernizar a cultura contratual, no interior das empresas.<sup>19</sup> Um estudo junto às entidades de representação empresarial, tem demonstrado que há uma forte preocupação de ativar a introdução de inovações produtivas e gerenciais na busca de atualizar as fontes e os recursos a favor da competição internacional das empresas brasileira. Para a questão social é só o lema da “responsabilidade social” que envolve a chave discursiva de um mais claro engajamento. Vai só na direção de desenhar programas de assistência social junto a população não empregada que não sempre conseguem se estender alcançando o respeito das normas sociais nos locais de trabalho. Este lema empresarial não é interpretado para reconstruir e desenvolver os elos de reciprocidade, para aprofundar as mediações entre os direitos e os deveres; entre as atribuições públicas e as privadas; não define os necessários limites entre esfera coletiva e a liberdade individual. Menos ainda, a adoção do lema de responsabilidade social não chega a estimular o repensar a profunda disparidade entre o exíguo bem-estar geral e a atual apropriação concentrada da riqueza.

---

<sup>17</sup> Lembramos a este respeito os documentos dos Ministérios do Trabalho da Bélgica e do Ontário e Quebec (Canadá), assim como os materiais editados pela “*Oficinas de atividades para os empleadores*”, da própria OIT em 1997, quanto à publicação “*De un empleador a otro: hablamos de igualdad*”.

<sup>18</sup> Segundo o documento *Democratie et Créativité* (Atelier n. 3, *Solidarité des Entreprises*, Commission Européenne, DG XII, 1996), muitas empresas já têm reconhecido o poder da mídia, e também esta nova atitude que orienta o público em geral e o consumidor em particular. Por isso, elaboram políticas que visam incorporar na sua imagem tudo que elas fazem para atualizar seu código, para promover o progresso social e cultural no território e para preservar o meio ambiente.

<sup>19</sup> Ver Cappellin P., Giuliani GM, Moraes R., Pessanha E., 2002.

Anteriores estudo (Cappellin et all. 2000) têm ressaltado a variedade de atitudes empresariais quanto à responsabilidade social. Quase a metade das entidades empresariais entrevistada se posiciona desconhecendo ou simplesmente se desinteressando deste lema; um conjunto menor de entidades empresariais tem compreensão e assume um empenho intelectual e / ou prático, sempre deixando fora de suas competências as mudanças nos chão de fabrica. Devemos assim falar de uma tipologia bastante diversificada de concepções de “responsabilidade social” no meio empresarial. Em primeiro lugar, há um reconhecimento por parte de algumas entidades empresariais em considerar o tratamento das questões sociais como pertinente a suas atividades econômicas. Segundo, não é homogênea a disponibilidade do empresariado para alocar recursos materiais, financeiros, ou de competência organizacional, destinados à intervenção social. Finalmente, o interesse, tão divulgado e publicitado de envolvimento de empresas nas soluções de problemas sociais, não sempre é capaz de produzir ações práticas pró-ativas em favor da introdução da aplicação dos direitos trabalhistas como parâmetros nas relações contratuais.<sup>20</sup>

Neste levantamento, realizado em 2000, não foi registrada nenhuma específica iniciativa que assume como prioritária a preocupação de difundir no mundo dos negócios a problemática da discriminação entre os sexos no mundo do trabalho; menos ainda o interesse de promover a difusão de propostas para fortalecer que o princípio de igualdade de oportunidades venha ser introduzido como ferramenta de gestão nas práticas empresarias. As preocupações se dirigem sempre a espaços sociais onde as consigna sobre a luta contra a pobreza, o analfabetismo, as ausências do acesso aos serviços básicos - saúde e educação básica – não sabem incorporar a configurações da questão das relações assimétricas das desigualdades de tratamento e das oportunidades entre homens e mulheres. Assim mais uma vez o público-alvo (não diferenciado pelo sexo) é genericamente assumido como referencia de políticas de intervenção assistencial.

Quebrar esta frágil sensibilização por parte dos empresários é a meta do Ministério do Trabalho e Emprego. Juntamente a este, se alia a recente iniciativa promovida pela Procuradoria Regional do Trabalho (PRTs), que funciona nas capitais dos estados, como órgão executor do Ministério Público do Trabalho que assume como bandeira a igualdade de oportunidades.<sup>21</sup> O MPT vigia a favor dos cidadãos nos locais onde ocorrem infrações relacionadas aos direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos dos trabalhadores. Em sua atuação, o MPT busca promover a igualdade de oportunidades entre todos os brasileiros, seja na admissão para o emprego, no curso do contrato ou na demissão, visando resguardar o pleno exercício da cidadania.

O Ministerio Público do Trabalho instalou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, cujo nome é CORDIGUALDADE. Esta foi criada em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria 273. Nas Procuradorias Regionais os trabalhos são articulados por uma Coordenadoria de Órgão Interveniente e uma de Órgão Agente. Os Membros que atuam nas PRTs - Procuradores do Trabalho e Procuradores Regionais do Trabalho - instauram os procedimentos para

---

<sup>20</sup> Como exemplo podemos ter o convênio da empresa Danone com o Sindicato Europeu dos Trabalhadores da Alimentação e Ramos conexos (SETA UITA).

<sup>21</sup> O Ministério Público do Trabalho / MPT é um dos ramos do Ministério Público da União.

investigar denúncias encaminhadas por diferentes instancias: as DRTs, as pessoas, ou os sindicatos. Em sua primeira reunião, realizada dia 4 de dezembro de 2002, a Coordenadoria definiu como primeira estratégia de atuação estabelecer contato com as empresas jornalísticas em todo o Brasil visando obter das mesmas o compromisso de não publicar anúncios de emprego com menções discriminatórias contras as mulheres e os negros.

## Conclusões

Buscar as conexões entre as condições de trabalho, o gênero e a cidadania não é uma abordagem nova. Mas hoje estas conexões se enriquecem, em decorrência dos constrangimentos provocados pelas recentes injunções econômicas e sociais no agir das institucionais. Em outras palavras, as circunstâncias de pouca igualdade entre homens e mulheres no cotidiano de trabalho, colocam para a performance das instituições um desafio: responder, atender às demandas em pleitos individuais e coletivos. É na busca de compreender como se molda o diálogo entre espaços públicos e as praticas de trabalho que sugere recuperar o tradicional conceito de cidadania.

A sociedade brasileira passou por múltiplas transformações. Desde a promulgação da constituição de 1988, foi explicitada que a relação entre as instituições e as pessoas deve ser fonte de inovações legais. Se a cidadania, em seu continuo progresso, apóia a formação de coletividades de sujeitos, mobilizados e mobilizadores, também as dinâmicas institucionais deveriam ser capazes de alargar o comum compartilhar de valores e experiências. A inclusão de mais pessoas envolvidas na reciprocidade de garantias de direitos e a ampliação das prerrogativas institucionais de defesa, são os dois lados da mesma medalha: a cidadania. (Dahrendorf, 1989).

A cidadania ao conectar-se com diversos cenários e arenas, prefigura contornos variados. Os atores sociais envolvidos, a força desigual da distribuição da propriedade, as metas econômicas que dinamizam as preocupações de atualizar e acelerar a produção, são só algumas das características do cenário do mercado de trabalho. Para reduzir as formas de liberdade de mercado (dos investidores e não dos consumidores e, menos ainda, dos trabalhadores) o estado assume um papel regulador das relações entre mercado e sociedade. O estado, foi e é o centro irradiador para definir estas relações. Sua presença, sua autoridade de mediação chama em causa o modelo de cidadania. As contribuições do jurista italiano Pietro Barcellona (1988)<sup>22</sup> apontam nesta direção. A cidadania social é o conceito de referencia, aponta “às dinâmicas que designam o conjunto de expectativas que cada cidadão expressa junto ao Estado para obter garantias de segurança na vida e no trabalho concorrendo todas a oferecer a dignidade, a liberdade e a assistência individual”.

Para P. Barcellona, os âmbitos – político e civil - formatam os denominados “direitos incondicionados” por que adquiridos e defendidos a favor da igualdade frente à lei e ao estado. Em contraste, os direitos sociais são denominados “direitos imperfeitos” já que sua realização depende de escolhas políticas e das intervenções sobre a política econômica. Isto é, os direitos sociais não são definidos umas vezes para sempre, “...dependem das relações de força na distribuição dos recursos, na medida em que envolvem um

---

<sup>22</sup> Barcellona , 1988.

*deslocamento da riqueza de alguns para outros, de uns grupos privilegiados para os excluídos ou marginalizados*”. A arena do mercado de trabalho, onde os interlocutores estão em permanente tensão por ocupar posições e lugares distintos na estrutura social, chama em causa as atribuições e os significados da cidadania, da cidadania social. Sua difusão e ampliação, decorrem da aplicação de normas de comportamento junto aos empregadores e aos empregados. Os acordos, os direitos que conseguem, são pontos de equilíbrio frágeis, instáveis, envolvem disputas, contínuos ajustes.

As práticas institucionais por nos mencionadas, do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão do estado brasileiro sugerem que IMPLEMENTAR as inovações legais no âmbito trabalhista é uma tarefa complexa: desafia as tradições locais das organizações das empresas; exige coordenação nacional das instituições pública; solicita homogeneizar as praticas de fiscalização por parte dos organismos locais do estado. Em outras palavras, deve haver uma interpretação que saiba reagir à manipulação das empresas que conseguem interpretá-la a sua vantagem. Há assim um confronto contínuo do jogo da tradução das leis. A capacidade de mediação do estado que arbitram a aplicação das leis é ainda em construção.

As análises sobre o mundo do trabalho pode se estender para o estudo de como a legislação gera mecanismos que apóiam a força dos direitos ser aplicados, isto é, fazer parte consolidada das relações contratuais. Inclui-se assim uma importante área de estudo e, por que não, de análise sindical. Por um lado, atentar para que os enunciados das leis se transformem em procedimentos, em orientações concretas de monitorar os comportamentos empresariais. Por outro, o estudo da análise sindical sugere incluir a análise de processos que saibam proporcionar o avanço dos standards das condições de trabalho, alertando quais comportamentos podem sonegar ou escamotear os padrões legais de difusão das normativas existentes.

As diretrizes de controle, de fiscalização, de sensibilização e de monitoramento do principio de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é assim parte de um conjunto temático complexo que envolve permanecer atento às capacidades das instituições ordenar e ajustar os comportamentos empresariais no cotidiano de trabalho. Seguindo as distinções sugerida por Robert Castel se a condição salarial é capaz de superar a condição proletária e a condição operaria é por que esta parece “arreatada por um irresistível movimento de promoção: acumulação de bens e de riqueza, criação de novas posições e de oportunidades inéditas, ampliação dos direitos e das garantias, multiplicação das seguridades e das proteções”. (R. Castel, 1998: 417)

## **BIBLIOGRAFIA**

- Amadeo, E. e Camargo, J. M. (1996) *Flexibilidade do mercado de Trabalho no Brasil*, FGV, 1996;
- Ballestrero, M. V. (1990) *Parità e oltre. Parità, pari opportunità, azioni positive* Ed. Tascabili EDIESSE, Roma.
- Barcellona, P. (1988) A proposito della cittadinanza sociale, in *Revista Democrazia e Diritto*

n.2/3,Roma

Cappellin, P. (2004) “A igualdade de oportunidade nas relações de trabalho: a ética da reparação antecede o dever de responsabilidade” in AA.VV, *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho*, S. Paulo.

Cappellin, P.,Giuliani G.M, Moraes, R., Pessanha, E. (2002) “As organizações empresariais brasileiras e a responsabilidade social” in A.M. Kirschner, E. Gomes e Cappellin P. *Empresa, empresários e globalização*, Dumará FAPERJ.

Castel, R. (1998) *As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário*, Ed. Vozes, Petropolis.

Cardoso Moreira, A. (1999) Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo, in Viana, W. Carvalho, M.A. R. e Burgos, M.P. *A judicialização da política e das relações sociais no Brasil*, ed. Revan. Rio de Janeiro

CEDAW, (2002) Relatório Nacional Brasileiro, protocolo facultativo,Brasília.

Dahrendorf, R. (1995) *Quadrare il cerchio. Benessere economico, coesione sociale e libertà politica*. Ed. Laterza, Bari.

Lima Gonçalves, E.(1980) *Balanço social da empresa na América Latina*”, Livraria Pioneira Editora, São Paulo

Lin Lean, Lin, (1996) *More and better jobs for women*, OIT, Geneve.

Mamou-Mani, (1995) *Au-delà du profit: comment réconcilier Woodstock et Wall Street*, ed. Albin Michel, Paris.

Noronha, E.G. (1998) *Modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*, ed. USP, Sao Paulo.

OIT, (1988) *Igualdad en el Empleo y la Ocupación*, 75 Reunión.

OIT, (2005) *A experiências dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na profissão*,ed. OIT, Brasília

Pastore. J. (1997) *A agonia do emprego*, ed. LTr, São Paulo

Viana, W. Carvalho, M.A. R. e Burgos, M.P. (1999) *A judicialização da política e das relações sociais no Brasil*, ed. Revan Rio de Janeiro.