

Programa Brasil, Gênero e Raça: Superando a discriminação no trabalho

Maria Cecília de Moura Ferreira* e Maria Helena Gomes dos Santos**

Superar a discriminação é possível, com o apoio do Estado, através de um programa permanente de sensibilização dos servidores públicos, envolvendo toda a comunidade. Isso é o que o Ministério do Trabalho e Emprego vem demonstrando, na execução do Programa Brasil, Gênero e Raça, coordenado pela Assessoria Internacional.

Na processo da discriminação encontramos dois princípios: o círculo vicioso e o círculo virtuoso.

Como *círculo vicioso*, a discriminação é um fato permanente e freqüente nas relações sociais de uma sociedade marcada pela desigualdade e autoritarismo. A vítima convive com o sentimento de impotência e de que não conseguirá punição para este crime, embora passível de punição pela legislação ordinária. Não denuncia, não há punição e se perpetua o ciclo de injustiça e impunidade.

Não é possível conviver com práticas discriminatórias que provocam imenso sofrimento físico e moral às suas vítimas, além do sentimento de impotência diante da falta de igualdade de oportunidades que vem perpetuar as injustiças sociais. Quando a discriminação é clara e sem disfarces, o choque é profundo e sofrido, deixando o indivíduo discriminado com cicatriz pelo resto da vida.

Na relação de trabalho se reproduz o modelo de desigualdade da sociedade. Uma sociedade que discrimina é uma sociedade desigual, na qual as pessoas têm oportu-

nidades desiguais e as mulheres - especialmente as mulheres negras -, homens negros, pessoas portadores de deficiência, portadores do vírus HIV, e outros grupos vulneráveis são os que se encontram em condições mais precárias, percebendo os menores salários e sujeitos a diferentes tipos de discriminação.

Para reverter a situação, um bom começo é passar a falar abertamente sobre a discriminação, democratizando a questão. É aí que entra o *círculo virtuoso*, que reconhece a existência da discriminação e procura superá-la. As práticas discriminatórias estão embutidas no cotidiano das pessoas. Reconhece-se que as pessoas são discriminadas, como um passo inicial para mudar. Temos que partir da mudança de comportamento do indivíduo. Em articulação com a sociedade civil organizada (movimento sindical, organizações de mulheres, o movimento negro, as associações representativas de diversos segmentos), reforçando-se o papel dos diferentes atores, apoiando-se as vítimas como elo frágil desta relação, capacitando-se os agentes públicos, rompendo a inércia da imobilidade, recorrendo-se a instrumentos da legislação internacional, acreditando que, para além da punição, o fator fundamental é o resgate da dignidade humana das pessoas atingidas pela discriminação.

O caminho estratégico e inovador encontrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi através do **Programa Brasil**,

* Chefe da Divisão de Intercâmbio e Cooperação Técnica da Assessoria Internacional; Responsável Técnica pelo Programa Brasil, Gênero e Raça.

** Chefe da Assessoria Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Gênero e Raça, coordenado pela Assessoria Internacional. Partindo do princípio do círculo virtuoso, o **Programa** se iniciou com o debate de maneira ampla com vários setores da sociedade, sobre as práticas discriminatórias nos locais de trabalho, ainda tão pouco trabalhadas e reconhecidas como problema.

A discriminação¹ em razão da origem, raça, sexo, cor, idade ou de quaisquer outras formas é vedada por lei, chegando em alguns casos a ser tipificada como crime. Não bastam, porém, medidas legais que coíbam as práticas discriminatórias no emprego, embora sejam necessárias. Para condenar e refrear a discriminação é essencial a legislação, mas constitui só o começo. A discriminação se manifesta sob as mais variadas formas, sendo preciso combatê-la por meio da informação, conscientização, sensibilização e, em alguns casos, do emprego de medidas compensatórias que se mostrem capazes de corrigir as desigualdades.

O **Programa Brasil, Gênero e Raça** desenvolve atividades que visam a despertar a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho e multiplicar experiências bem sucedidas de ações concretas de promoção da igualdade de oportunidades. Tendo como base os princípios e as diretrizes da Convenção nº111, o **Programa** trata da discriminação como um todo, não somente relacionada a um segmento em especial (raça/cor, sexo, orientação sexual, idade, estado de saúde etc.). Embora observando as especificidades de cada um desses enfoques, leva em consideração que o próprio termo *discriminação*, no Brasil sempre embutiu subjetivamente a questão da raça/cor e que a raça é fator agravante nas práticas discriminatórias, principalmente se associada a gênero.

As atividades do **Programa** compreendem:

1. promoção de eventos de sensibilização, conscientização e formação de formadores - foram realizados, de abril de 1996 a abril de 2000, 51 eventos, em 13 Estados, com a participação de 4.648 multiplicadores;

2. palestras para a divulgação permanente dos conceitos e princípios da Convenção nº 111 - 48 palestras, em 10 Estados, com cerca de 3.000 participantes;

3. elaboração de material (cartilhas, *folders*, livretos e manuais) para informação, conscientização e sensibilização¹.

4. ações específicas no âmbito das atribuições das diversas áreas técnicas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para se garantir uma política de não discriminação no trabalho, é preciso estabelecer um compromisso claro e contínuo pela eliminação das barreiras invisíveis da discriminação. Atuar contra a discriminação, promovendo a igualdade, é um caminho que possibilita a participação de todos e, ao mesmo tempo, permite que as pessoas sejam sensibilizadas e convivam com as questões da discriminação, possibilitando que a sociedade atue na construção de mecanismos e soluções que favoreçam sua eliminação.

A forma que o **Programa** encontrou para colocar isso em prática, para a materialização das ações de combate à discriminação, foi a instituição de *Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Emprego e Profissão*, nas Delegacias Regionais do Trabalho - DRT's.

O objetivo principal desses Núcleos é desenvolver ações para eliminar as desigualdades e combater as práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Os meios de que dispõem são a negociação, as mesas de entendimento e os processos de negociação coletiva. Promovem eventos, debates, campanhas e palestras visando motivação, sensibilização, informação e conscientização a respeito da discriminação, estabelecendo parcerias com os diversos atores sociais, engajando-os no processo de comprometimento com a não-discriminação.

1. A discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em motivos de raça/etnia, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação (Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação no Emprego e na Profissão).

Nós não taxamos o empregador de discriminador, mas dizemos que ele não tem a informação correta. É um processo político para tornar esse empregador um parceiro. ...A DRT e o MTE têm o papel social preponderante de eliminar esses conflitos que são gerados pelo desconhecimento porque, na realidade, o preconceito e a discriminação são frutos da ignorância, da falta de informações².

Já estão em funcionamento 11 Núcleos, instalados nas DRTs do Piauí, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Pernambuco, Ceará, Bahia, Alagoas, Amazonas e Espírito Santo. Até o final de junho serão instalados mais 4: em Goiás, Distrito Federal, Maranhão e Minas Gerais e, em agosto, na DRT- Pará. Esse trabalho deve ser estendido a todos os Estados, conforme a Portaria nº 604, do Secretário Executivo, publicada no D. O. U. de 5 de junho de 2000.

O **Programa** desenvolveu um Banco de Dados informatizado que está sendo disponibilizado a todos os Núcleos, para o acompanhamento das denúncias, dos eventos realizados, possibilitando a cada Estado inserir seus próprios dados e ter acesso aos dados dos outros Núcleos também. Por esse mesmo sistema, os dados do **Programa** na homepage do Ministério são atualizados.

As denúncias que chegam aos Núcleos são devidamente apuradas e, caso não haja solução mediada pela Delegacia, é feito o encaminhamento ao Ministério Público ou à Procuradoria. De janeiro a março de 2000, cinco Núcleos (RN, PE, MS, PI e CE) registraram um total de 80 casos, dos quais somente 9% foram encaminhados ao Judiciário. Dessas denúncias, 42% estão relacionadas à questão de gênero, 29% a acidentados do trabalho/doenças ocupacionais, 12% ao estado de saúde, 4% à deficiência física, 5% à idade, 4% à cidadania e 1% a raça/cor e 3% a outras. Um dado que chama a atenção é que 63% dos trabalhadores que se dirigem ao núcleo para fazer alguma denúncia ou solicitar informações sobre seus direitos são mulheres.

O Núcleo Igualdade no Trabalho/Centro

de Atendimento ao Trabalhador com HIV/Aids, da DRT-RS, que atende mais especificamente a denúncias de discriminação a soropositivos, no período de fevereiro de 1998 a fevereiro de 2000 solucionou 513 (181 através de mediação) dos 522 casos, tendo encaminhado somente 9 à Comissão de Direitos Humanos. Nesse período, o Núcleo também atendeu a 439 solicitações de pedido de informações sobre os direitos do trabalhador portador do vírus.

Foi também realizada, em março de 2000, uma teleconferência, em parceria com o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho/SIT/MTE e com o Ministério da Saúde/Coordenação de Prevenção à Aids, abordando o tema da discriminação ao trabalhador soropositivo / Aids no local de trabalho.

Com a regulamentação da Lei nº 7.853/89, pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, a competência da fiscalização das cotas de portadores de deficiência nas empresas passou para o Ministério do Trabalho e Emprego. Sendo assim, os Núcleos, em ação conjunta com o Ministério Público nos Estados e associações de portadores de deficiência, vêm contactando as empresas com mais de 100 empregados, visando a contratação de pessoas portadoras de deficiência, incluindo-se aí os acidentados do trabalho que têm se apresentado como categoria muito vulnerável à discriminação, quando do retorno ao trabalho.

O PRO-IGUALDADE da DRT-CE, em um trabalho conjunto com o SINE/IDT e o Ministério Público do Trabalho da 7ª Região, no período de abril a maio de 2000 notificou 32 empresas com mais de 100 empregados. Dos Termos de Compromisso assinados com 7 dessas empresas, foram ofertadas 164 vagas para portadores de deficiência. Esse Núcleo também desenvolveu um sistema informatizado de acompanhamento da inserção da pessoa portadora e deficiência,

2. Carlos Aleixo, Coordenador do Núcleo Igualdade no Trabalho - CAT/HIV/Aids da DRT-RS

que o Programa já está disponibilizando para os demais Núcleos.

O PRO-IGUALDADE da DRT-PI, em conjunto com a Procuradoria Regional do Trabalho, teve participação efetiva, reconhecida pela Secretaria Municipal de Trabalho, Cidadania e Assistência Social tanto na criação do Conselho de Defesa dos Direitos do Portador de Deficiência, como no Decreto de institucionalização do Selo Municipal *Aqui trabalha gente eficiente*, a ser colocado nas empresas que colaborarem efetivamente na inserção no mercado de trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Considerando o Plano de Metas do MTE de redução dos índices de acidentes no trabalho e, que, dentre os segmentos vulneráveis à discriminação os acidentados do trabalho sofrem violentos abusos na sua condição de trabalhadores no retorno ao trabalho, a DRT-PI criou o Grupo de Acompanhamento ao Acidentado do Trabalho - GRAAT. A integração do Núcleo PRO-IGUALDADE ao GRAAT evidencia que a questão da discriminação está efetivamente inserida nas atividades de rotina da Delegacia.

O PRO-DIGNIDADE, da DRT-RN, tem realizado palestras de conscientização sobre o seguro desemprego do pescador artesanal, junto às 44 colônias de pescadores, após detectarem que as mulheres pescadoras são discriminadas e não recebem o seguro desemprego no período do defeso da lagosta e da piracema. Isso porque os presidentes das colônias entendiam que o seguro-desemprego “não é coisa pra mulher”. As cerca de 100 pescadoras possuem a carteira do IBAMA, contribuem para o INSS, são associadas das colônias, vão para o mar nas mesmas condições que os pescadores, mas nem elas mesmas se davam conta que estavam sendo discriminadas.

O NUCODEP, da DRT-MS, visando estender o combate à discriminação também ao trabalhador rural, iniciou, este ano, a implantação do Programa em subdelegacias e postos, começando por Ponta Porã e Dourados.

O Programa tem obtido resultados concretos de suas atividades, como a ampliação de possibilidades de emprego para segmentos vulneráveis, reversão de situações de demissão, mudanças de comportamento frente à questão, conseguido espaço na mídia e ampliado o número de parceiros para trabalhar em prol da igualdade de oportunidades.

Os Núcleos assumem um papel de agente executor das ações necessárias para a materialização do **Programa** de Implementação da Convenção nº 111. Eles vêm cumprindo com o papel social do Ministério, ao dispensar atenção ao trabalhador, vítima de discriminação, assistência e orientação.

O **Programa** está também tomando algumas ações voltadas especialmente aos profissionais de recursos humanos, por acreditar serem estes os orientadores da política de emprego das empresas para as quais trabalham. É imprescindível que haja a receptividade das empresas às políticas de recursos humanos que promovam a igualdade de oportunidades e a diversidade. É necessário, entretanto, que seus profissionais entendam a importância de adotarem o conceito da diversidade, que parte do princípio de respeitar as diferenças e evitar qualquer forma de discriminação, seja no momento do recrutamento, da seleção e da demissão.

Na maioria das vezes se verifica que a resistência para trabalhar com questões da discriminação passa pela dificuldade de se operacionalizar o conceito no cotidiano do trabalho. A idéia corrente é de que tal empreendimento sempre exige um programa específico com destinação de altos recursos financeiros, o que acaba por se constituir em empecilho para o avanço das ações de promoção da igualdade de oportunidades. E aqui vale a experiência na condução do **Programa** no MTE.

O **Programa** começou utilizando a estratégia de identificar, nas diversas unidades que compõem a estrutura do MTE, os programas e projetos em desenvolvimento capazes de absorver no seu conteúdo, as

questões relativas a gênero e raça. Uma vez identificadas as áreas para a inserção do tema da discriminação, foram discutidas ações possíveis e as oportunidades que poderiam se apresentar. E assim se iniciou o processo de inserir a questão da discriminação na rotina de trabalho e nas áreas de atuação do MTE.

O mesmo se pode aplicar a empresas e outras instituições. Esse processo acaba se convertendo em parte integrante da atividade profissional atingindo, por conseguinte, o objetivo de sensibilizar e envolver um quantitativo maior de pessoas. O resultado de tudo isso é uma absorção gradual do problema e a busca automática de soluções que vai desde a motivação das pessoas para com o tema até a sensibilização e participação ativa. A atividade passa a ser inerente ao programa de cada unidade ou setor e o tema passa a ser incorporado à rotina da instituição e de cada funcionário.

A empresa que compartilha da política de diversidade passa a valer não apenas pelo seu balanço econômico-financeiro, mas também pelo seu balanço social. A política de diversidade é vista como estratégica para a sobrevivência dos negócios para o próximo milênio. A atitude de algumas empresas terem incorporado a questão da diversidade nos seus planejamentos estratégicos, nas suas políticas internas, tem-se constituído em sucesso não só para empresas, como para a cidadania de um povo inteiro. Porque, sem prejuízo do mérito ou da qualidade, mudaram-se os paradigmas de não discriminar para a valorização da diferença, trazendo para o seio da empresa a contribuição de segmentos historicamente vitimados na sua condição de seres humanos.

Estamos estabelecendo propostas concretas e partindo para ações de fato, que atendam às vítimas de discriminação, buscando estabelecer um ambiente de trabalho isento de práticas discriminatórias, que respeite a dignidade das pessoas e que assegure a cada indivíduo condições de pleno desenvolvimento de seus talentos.

A discriminação não é somente um crime hediondo que fere os princípios constitucionais. É estabelecer que existem dois tipos de ser humano: um que tem direitos e outro que não tem nenhum. Cabe a todos aqueles que acreditam na democracia ter uma posição em prol da igualdade de oportunidades, como princípio básico de cidadania.

i. Até abril de 2000, além de diversos folders de divulgação, foram publicadas:

- * Discriminação: Teoria e Prática
 - * Convenção nº 100 Igualdade de Remuneração - Convenção nº 111 Discriminação no Emprego e Profissão
 - * Implementação de Políticas voltadas à Diversidade
 - * A Convenção nº 111 e a Promoção da Igualdade de Oportunidades na Negociação Coletiva
 - * Discriminação: uma questão de Direitos Humanos
 - * Gênero e Raça e a Promoção da Igualdade de Oportunidades
 - * Guia de Elaboração de Programas de Promoção da Igualdade de Oportunidades
 - * O Trabalhador e o HIV/Aids
 - * Ação Afirmativa no emprego de minorias étnicas e de pessoas portadoras de deficiência
- Já está em fase de editoração a publicação Coletânea de Legislação Antidiscriminatória no mercado de trabalho

BIBLIOGRAFIA

Programa Brasil, Gênero e Raça. Discriminação: Teoria e Prática. Ministério do Trabalho. Brasília, 1998

FERREIRA, M.C.de Moura. Construindo uma estratégia para combater a discriminação e promover a igualdade. In Relatório do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego. Ministério do Trabalho. Brasília, julho de 1997

FERREIRA, M.C.de Moura. Contexto sócio-cultural e tendências relativas à situação da mulher no mundo do trabalho. In Relatório do I Seminário Nacional Mulher, Cidadania, Trabalho e Renda - SDS, São Paulo, março de 1999.

Programa Brasil, Gênero e Raça. Guia de Elaboração de Programas de Promoção da Igualdade. Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, 1999

Programa Brasil Gênero e Raça. Relatório do Workshop Treinamento e capacitação de membros do GTM e coordenadores de Núcleos. MTE, Brasília, abril de 1999

SANTOS, Ivair A A dos. Discriminação: uma questão de Direitos Humanos. Programa Brasil, Gênero e Raça, MTE, Brasília, abril de 1998