

DIVERSIDADE
Avanço Conceitual para a
Educação Profissional e o Trabalho
- Ensaio e Reflexões -



DOS AUTORES

Ana Clara Demarchi Bellan

Mestre em Administração Pública pela FGV-SP, Analista de Projetos Sênior na Gerência de Análises Sócio-Econômicas, na Fundação Seade, Professora da Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

Beztriz Cunha

OIT - Brasília - Oficial de Programação.

Cid Garcia

Arquiteto, Mestre em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Consultor da FLACSO/Brasil.

Cláudio Pereira

Advogado, especialista na área de AIDS e Trabalho, Presidente do Grupo de Incentivo à Vida (GIV), Consultor de ONG/AIDS.

Eduardo Luiz Barbosa

Filósofo, Professor de História e Filosofia da Rede Pública Estadual de São Paulo, Coordenador do Grupo de Incentivo à Vida (GIV), Consultor de ONG/AIDS.

Elizabete Franco Cruz

Mestre em Psicologia Social pela PUC/SP, Doutoranda em Educação pela UNICAMP, Professora do Dep. Psicologia da Universidade São Marcos, Consultora do GIV - Grupo de Incentivo à Vida.

Jussara Dias

Psicóloga, especialista em Psicodrama pelo Centro Internacional de Psicoterapia Expressiva (CIPE)/Québec, Assessora Técnica dos Programas Sociais da Secretaria de Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade do Município de São Paulo.

Hélio Silva Jr.

Doutorando em Direito pela PUC-SP, Coordenador do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), Assessor Jurídico do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR).

Lucienne Freire

OIT - Brasília - Consultora de Projetos.

Laís Abramo

Especialista Regional da OIT em Temas de Gênero para a América Latina.

Maria Aparecida Silva Bento

Doutoranda em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo, Coordenadora do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT).

Maria Inês Assumpção Fernandes

Doutora em Psicologia Social pela Universidade de São Paulo, Professora e Chefe do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da USP.

Matilde Ribeiro

Doutoranda em Serviço Social pela PUC/SP, Assessora do Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT).

Serafim Fortes Paz

Doutor em Educação /Gerontologia pela UNICAMP, Docente da Universidade Federal Fluminense e Presidente da Associação Nacional de Gerontologia, RJ.



DIVERSIDADE

Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho – Ensaio e Reflexões –

Organizadores:
Jussara Dias
Lucienne Freire

Oficina Internacional del Trabajo
Escritório de Brasília

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2002
1ª edição 2002.

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

Organização Internacional do Trabalho

Diversidade - Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho - Ensaios e Reflexões - Brasília : OIT, 2002.

132 p.

ISBN: 92-2-813092-X

I. Dias, Jussara; Freire, Lucienne; organizadoras, em colaboração com Freire, Lucienne
II. Diversidade. III. Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho - Ensaios e Reflexões. IV. Brasil. VI. Título.

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

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

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



As publicações da OIT podem ser obtidas no Escritório para o Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 426-0100, ou no *International Labour Office*, CH-1211. *Geneva 22, Switzerland*. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: brasilia@oitbrasil.org.br
Visite nossa página na Internet: www.oit.org/brasilia

Revisão ortográfica e gramatical

Ildenir Braga

Impresso no Brasil

Estação Gráfica Ltda. (estagraf@uol.com.br)



Esta publicação é um produto do Projeto
“Avanço Conceitual e Metodológico da
Formação Profissional no Campo da Diversidade no Trabalho e da
Certificação Profissional”, desenvolvido pela Organização Internacional
do Trabalho (OIT) e pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Diretor da OIT para o Brasil
Armand Pereira

Secretário de Políticas Públicas de
Emprego do MTE
Nassim Meheff

Coordenadora do Projeto
Lucienne Freire

Consultores do Projeto
João Carlos Alexim
Jussara Dias



Sumário

<u>Apresentação</u>	11
<u>Parte 1 - Conceitos</u>	13
<u>Capítulo 1</u>	
Diversidade e Discriminação	15
<i>Ana Clara Bellan</i>	
<u>Capítulo 2</u>	
Diversidade e Representações: uma leitura a partir do funcionamento psíquico dos grupos	25
<i>Maria Inês Assumpção Fernandes</i>	
<u>Parte 2 - Contexto</u>	31
<u>Capítulo 3</u>	
Relações de Gênero e a situação das mulheres no mercado de trabalho	33
<i>Laís Abramo</i>	
<u>Capítulo 4</u>	
Raça - Cor / Etnia: Reflexões sobre programas de diversidade no Brasil	49
<i>Maria Aparecida Bento Matilde Ribeiro</i>	
<u>Capítulo 5</u>	
Pessoas Portadoras de Deficiência	65
<i>Cid Garcia</i>	
Apêndice:	
As Normas Internacionais do Trabalho e os Portadores de Deficiência	73
<i>Lucienne Freire</i>	
<i>Beatriz Cunha</i>	

Capítulo 6

Trabalho na Velhice: uma relação possível?_____ 83

Serafim Fortes Paz

Capítulo 7

Sexualidade, uma dimensão humana com
formas diversas de expressão_____ 97

Jussara Dias

Cláudio Toledo Pereira

Eduardo Luiz Barbosa

Elizabete Franco Cruz

Capítulo 8

AIDS e Trabalho, desafios na inclusão

Considerações finais - O paradoxal legado de Durban_____ 109

Hédio Silva Jr.

Parte 3 - Recomendações_____ 129

APRESENTAÇÃO

Esta publicação é fruto do Protocolo de Cooperação Técnica entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e foi desenvolvida através do Projeto “*Avanço Conceitual e Metodológico no Campo da Diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional*”. O seu conteúdo tomou como base estudos realizados no início do projeto, pelos consultores João Alexim, Sérgio Esteves e Júlia Abrahão, cujos textos¹ encontram-se à disposição na OIT-Brasília.

O projeto apresenta duas vertentes, *certificação e diversidade*, tendo por objeto a promoção de *avanço conceitual* no campo da educação profissional. Por um lado, busca-se desenvolver estratégias de avaliação e certificação de competências dos trabalhadores e, por outro, contribuir para a disseminação do conceito de *diversidade* junto aos diversos atores implicados na formulação e implementação de políticas públicas de trabalho e renda.

Por “avanço conceitual” entende-se a renovação de conceitos, métodos e recursos didáticos utilizados na educação profissional. E é, ainda, um dos eixos estratégicos do Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (PLANFOR).

O trabalho ora apresentado trata do *componente diversidade*, procurando assegurar o aprimoramento das diretrizes de igualdade de oportunidades na educação profissional com foco em gênero e raça-cor/etnia, e ampliando, ao mesmo tempo, a noção de diversidade e igualdade de direitos para demais segmentos da sociedade, alvo de discriminação no trabalho, tais como: idosos; homossexuais²; portadores de deficiência e portadores de HIV/AIDS.

Com base nos princípios da Convenção nº 111 da OIT, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, a educação profissional vem atuando com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades, tornando o mercado de trabalho isento de todas as formas de discriminação.

Uma das grandes dificuldades para o enfrentamento das práticas discriminatórias no trabalho refere-se ao fato de estas práticas não serem

¹ Alexim, J. - “As Questões de Diversidade e o Papel da Formação Profissional”; Esteves, S. - “Diversidade nas Organizações, uma visão atualizada”; Abrahão, J. - “Diversidade: Gestão e Capacitação da Força de Trabalho”.

² Incluindo gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais.

assumidas culturalmente pela sociedade brasileira. Há uma tendência generalizada de se negar a existência do racismo. Essa tendência é porém insustentável mediante os recentes acontecimentos internacionais. A Organização das Nações Unidas (ONU) designou 2001 como o Ano Internacional Contra o Racismo, visando mobilizar as nações para se prepararem e se comprometerem com os objetivos da *III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância*, realizada na África do Sul, de 31/08 a 07/09 de 2001.

Os esforços estiveram concentrados para o desenvolvimento de estratégias e medidas efetivas para o combate às várias formas de intolerância, e para ampliação do nível de consciência sobre os danos causados pelos diversos fatores que fazem perpetuar as práticas discriminatórias.

É nesta mesma perspectiva que esta publicação pretende oferecer uma base conceitual, que contribua para a formulação de políticas de igualdade de oportunidades.

A eliminação das desigualdades de oportunidades no trabalho, a que estão submetidos grupos considerados "diversos" aos padrões sócio-culturais dominantes, se dará, primeiramente, através do respeito à diversidade, o que implica a não-discriminação, e, a seguir, pela implementação de programas de promoção de igualdade de oportunidades nos setores público e privado. As iniciativas devem ser precedidas de um processo de formação em matéria de diversidade. É fundamental o conhecimento e o reconhecimento das desigualdades sociais pelos atores envolvidos em políticas de trabalho e renda. E o reconhecimento deverá se dar sob o ponto de vista teórico e vivencial.

O texto está dividido em três partes: a parte 1 discute alguns conceitos e analisa os impactos da "diferenciação/etnização" num contexto de globalização, e o papel das representações sociais na manutenção das práticas discriminatórias nas relações de trabalho. A parte 2 é uma coletânea de textos sobre diferentes segmentos, foco do projeto: gênero; raça-cor; pessoas portadoras de deficiência; população idosa; orientação sexual e pessoas vivendo com HIV/AIDS, seguido de uma reflexão acerca da "3ª Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerância Correlata" e o seu impacto sobre os temas aqui abordados. E, finalmente, a parte 3 apresenta um bloco de recomendações, que inclui uma síntese das propostas referentes a cada tema elaboradas pelos autores.

“PARA ORGANIZAR A RESISTÊNCIA E O
COMBATE A FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E
EXPLORAÇÃO, TORNA-SE NECESSÁRIO
COMPREENDER OS PROCESSOS IDEOLÓGICOS,
COMO SÃO CONSTRUÍDOS E ESTABELECIDOS.”
(João Alexim)



CAPÍTULO 1

DIVERSIDADE E DISCRIMINAÇÃO

Ana Clara Bellan

O mercado de trabalho é marcado pela presença de uma população ativa *diversificada* em termos de seus traços constitutivos; seus valores; seus modos de vida; suas aspirações e sua concepção de mundo. As políticas de diversidade, neste contexto, têm por objeto a “adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade das empresas e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho”.¹

Essa noção de “diversidade como um valor nas relações humanas é resultado da busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade de todas as pessoas (...), um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. É, portanto, ‘uma meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada’.”²

Alguns autores têm refletido sobre a relação entre diversidade e responsabilidade social sem, contudo, ignorar o interesse econômico das empresas em políticas de diversidade. De acordo com Abrahão e Almeida³, o conceito de diversidade, utilizado pelas empresas, tem sua origem no âmbito das políticas “econômicas” e não “sociais”, e tem o foco voltado para as vantagens financeiras que estes programas podem gerar. Entretanto, consideram que ambas as políticas, se agregadas, podem “*promover importantes mudanças sócio-econômicas no âmbito do trabalho*”. Para Alexim, o conceito de diversidade, a partir do interesse econômico das empresas, visa a adequação “a um mercado mais exigente em termos de imagem e desempenho, aglutinando eficiência e compromisso social”; e, sob o ponto de vista da sociedade, visa à superação das práticas discriminatórias e de exclusão.

Segundo o Instituto ETHOS, uma força de trabalho adaptada ao perfil dos clientes, ou seja, que reflita a diversidade e as mudanças na composição dos clientes e dos mercados, mantém o status de competitividade das empresas, podendo, assim, o desenvolvimento de

¹ Alexim, J. – As Questões de Diversidade e o Papel da Educação Profissional. Ed. Projeto OIT/MTb/CERT/DIV. Brasília, 1999.

² Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social – Como as Empresas Podem e (Devem) Valorizar a Diversidade. Manual, 2000.

³ Abrahão, J. e Almeida, A – Gestão e Capacitação da Força de Trabalho. Ed. Projeto OIT/MTb/CERT/DIV. Brasília, 1999.

programas de diversidade, através de medidas de promoção de igualdade de oportunidades, acarretar: desempenho financeiro fortalecido; rotatividade de mão-de-obra reduzida; maior produtividade; aumento de satisfação dos empregados nas atividades profissionais; menor vulnerabilidade das empresas face às leis trabalhistas; valorização da imagem empresarial junto aos consumidores e opinião pública em geral; reconhecimento adequado do desempenho e do potencial dos trabalhadores.

Para Esteves⁴, a idéia de diversidade enquanto geração de vantagem competitiva não se apresenta dissociada dos princípios da responsabilidade social, entretanto, a diversidade não é um item preferencial das organizações, dentre os que compõem o rol de iniciativas em matéria de responsabilidade social. Nem mesmo para as empresas multinacionais, com larga experiência em programas de diversidade, a questão da discriminação parece fazer parte das prioridades do cotidiano.

A partir do estudo de Esteves, no âmbito deste projeto, foi possível identificar contradições entre o discurso formal e a prática das empresas, e identificar mudanças na cultura organizacional para que as políticas de diversidade não sejam apoiadas, exclusivamente, em interesses financeiros das empresas.

O método utilizado neste estudo forneceu dados importantes sobre as ações e a visão em matéria de diversidade de cerca de 30 empresas⁵. Várias situações apresentadas indicaram a existência de práticas discriminatórias no contexto empresarial, e curiosamente, mesmo diante de dados estatísticos, reveladores das diferenças de oportunidades entre trabalhadores(as), vale ressaltar, a utilização freqüente, por parte deste segmento, de mecanismos de racionalização e de negação da discriminação.

"A diversidade não estava no horizonte de consciência de várias pessoas ouvidas durante a realização deste trabalho (...), entretanto, (...) todos se dão conta de que o universo do diverso não está plenamente representado, em geral, na estrutura de gestão das empresas. Mas a consciência desse fato não é 'automática'; as primeiras reações continuam sendo de racionalizar, isto é, de procurar explicar 'concretamente' porque não significa discriminação o que parece ser, pelas estatísticas, discriminação." (Esteves)

⁴ Esteves, S. – Diversidade nas Organizações, uma Visão Atualizada. Ed. Projeto OIT/Mtb/CERT/DIV. OIT Brasília, 1999.

⁵ Foram realizadas entrevistas dirigidas, pesquisas de informações em fontes secundárias e fóruns de diálogo sobre o tema. Das 30 empresas envolvidas, nove delas compuseram o universo central do estudo: Bank Boston, Xerox, Novatis-Agro, Banco Chase Manhattan, White Martins, Cummins, FMC, Monsanto e Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

Outro aspecto importante a ser mencionado refere-se à questão qualitativa dos programas, pois não basta apresentar uma estrutura organizacional constituída de membros dos mais diversos grupos étnico-culturais do Brasil. De acordo com Esteves, "*é necessário ainda avaliar o significado dos cargos, a sua importância relativa perante a cultura organizacional e a preservação da identidade e dos valores das diferenças neles representadas. Essa perspectiva, contudo, quase nunca é observada. Concentrados em objetivos, nem sempre é possível observar condições e significados dos resultados que estão sendo alcançados*".

No tocante à visão do grupo empresarial em matéria de diversidade, ainda é importante observar, dado o seu caráter racional, algumas das razões subjacentes à atuação neste campo, onde a diversidade é vista como:

- § valor, capaz de transformar a cultura organizacional e preparar a organização para a complexidade de uma economia globalizada;
- § oportunidade de caráter econômico, capaz não apenas de criar proximidade entre a empresa e as suas partes interessadas como também de construir vantagens competitivas pela via da criação do inesperado;
- § elemento de composição da imagem organizacional;
- § política de conduta corporativa, que coíbe a discriminação.

As poucas pessoas que se dispuseram a tratar em profundidade esta temática ultrapassaram a dimensão racional: "*demonstraram ter uma relação afetiva com o tema, uma espécie de identidade pessoal, sem dúvida construída no plano do interesse e dos valores pessoais*". E para elas, a questão da diversidade no local de trabalho implica conjugar *oportunidades para as empresas com expectativas sociais*, e requer, ao mesmo tempo, preparo e monitoramento durante o processo de aprendizagem e implementação de programas de diversidade.

Quanto ao processo de aprendizagem, é fundamental que se garanta o reconhecimento, por parte da sociedade, da necessidade de democratização das relações sociais no Brasil.

As possibilidades de se pensar diversidade, a serviço de interesses econômicos e sociais, aqui apresentadas, não esgotam as reflexões que o tema suscita. No pensamento de Muniz Sodré, "o movimento de valorização do 'diferente/diverso' na atualidade, tendo em vista uma sociedade globalizada sem tradição em respeito às diferenças, pode dificultar o desenvolvimento identitário dos grupos, e induzir a uma 'tolerância' para com a diferença em termos de características físicas e psicológicas de indivíduos ou grupos. Esta tolerância esconde "o fato de que toda e qualquer diferença é sempre histórica e produzida numa relação

com indivíduos e grupos hegemônicos". E o mais preocupante é que, ainda para Sodré, "as etnizações são geralmente artefatos conceituais criados pelos grupos dirigentes, para melhor controle de determinadas contradições sociais". Tratando-se assim de uma pluralidade de mão única, onde grupos diversos teriam o papel de cumpridores de normas, executores de modelos.⁷

As diferenças culturais evidenciam a multiplicidade infinita da espécie humana. E, segundo Sodré, esta multiplicidade indica possibilidades concretas de diferenciação. Assim, a discriminação representa "o não-reconhecimento da exclusão do outro nos percalços da diferenciação".⁸

"...parece existir um consenso quanto à permanência ou sobrevivência de processos discriminatórios no mundo do trabalho. A consciência crítica do país condena, de modo geral, toda forma de discriminação que venha gerar ameaças ou prejuízos para o convívio harmonioso das forças sociais e em conseqüência defende o combate persistente às manifestações de discriminação." (Alexim)

Todos os seres humanos são iguais perante a lei, com garantia da inviolabilidade de seus direitos fundamentais, independentemente de suas características biológicas, culturais ou sociais. E, conseqüentemente, a discriminação que impede o exercício de direitos é inaceitável, devendo ser denunciada, combatida e sancionada.

A ONU afirma que todas as "doutrinas sobre a superioridade baseada na diferença entre grupos de indivíduos são cientificamente falsas, moralmente condenáveis, socialmente injustas e perigosas"⁹.

A discriminação tem sido considerada como ilustração das mais variadas formas de expressão do racismo, machismo, homofobia e outras ideologias e comportamentos cada vez mais repudiáveis na sociedade contemporânea, podendo referir-se a todo e qualquer ato que viole os direitos de uma pessoa.

"Discriminação é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros. A discriminação é algo assim como a tradução prática, a exteriorização, a manifestação, a materialização do racismo, do preconceito e do estereótipo."

⁷ Sodré, Muniz. – Claros e Escuros: Identidade, Povo e Mídia no Brasil. Petrópolis, RJ, Vozes, 1999.

⁸ Ibidem.

⁹ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 1966.

Como o próprio nome diz, é uma ação (no sentido de fazer ou deixar de fazer algo) que resulta em violação de direitos.”¹⁰

De acordo com Silva Jr.¹¹, a discriminação é um conceito que vem ganhando novas dimensões e significações: a Constituição de 1988, marco jurídico de democratização da sociedade brasileira, define fatores de discriminação, isto é, atributos dos indivíduos, recolhidos da realidade social, que se constituem em fontes de desigualdade na distribuição de direitos e oportunidades: origem; cor ou raça; sexo; idade; porte de deficiência; credo religioso; convicções filosóficas ou políticas; tipo de trabalho e natureza da filiação.

O autor chama a atenção para o fato de que a lei não punirá todas e quaisquer discriminações, mas apenas e tão somente aquelas que atentem contra os direitos e liberdades fundamentais. A Constituição de 1988, segundo Silva Jr., possibilita correlacionar, no plano das relações do trabalho, igualdade e discriminação “em duas fórmulas distintas, complementares e enlaçadas em concordância prática: proíbe e sanciona a discriminação que produziria desigualdade; prescreve discriminação quando tal procedimento se faz necessário para a promoção da igualdade”.

Desta forma, ao princípio de igualdade é atribuído dois conteúdos distintos e complementares: “um conteúdo negativo, que impõe uma obrigação de não-fazer; não discriminar; e um conteúdo positivo, que impõe uma obrigação de fazer; promover a igualdade.”

ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA:

Discriminação racial “significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.” (Convenção da ONU para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 1966)

Discriminação contra a mulher “significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou o exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade

¹⁰ OIT/MTb, Brasil, Gênero e Raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades. Discriminação: teoria e prática. Programa Nacional de Direitos Humanos, Programa de Cooperação Técnica MTb/OIT, Brasília, Janeiro de 1998.

¹¹ Silva Jr., Hédio. Notas sobre os instrumentos antidiscriminação e promocionais da igualdade no sistema jurídico brasileiro. São Paulo, 2001.

do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (Convenção da ONU/1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil em 1984).

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO¹²

Direta ou manifesta “refere-se às regras e códigos instituídos para salvaguardar espaços de poder, ou seja, a exclusão explícita de um grupo social, em função de seu sexo, raça, religião, idade... Tem, como consequência, a manutenção dos membros de um determinado grupo, em situação desvantajosa ou desfavorável.” Atualmente não se apresenta desta forma direta, pois foi proibida por normas internacionais (Convenção da ONU, Convenções da OIT 100 e 111 sobre igualdade de remuneração e eliminação da discriminação no emprego e na profissão, respectivamente), e também pela Constituição do Brasil.

Discriminação encoberta ou indireta “consiste em idéias e práticas admitidas informalmente, influenciando um comportamento “usual” e “válido” para cada grupo social. Estas práticas, que parecem neutras, criam desigualdades entre pessoas com condições idênticas, por sua raça/etnia, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos. Um exemplo claro disto, está nos anúncios solicitando empregadas com “boa aparência”.

Discriminação agravada¹³: A perspectiva de gênero

É necessário sublinhar que as mulheres se encontram em situação de especial vulnerabilidade no que diz respeito à exposição ao preconceito e a ações discriminatórias. Nesse sentido, o segmento feminino nos grupos sociais discriminados sofreria efeitos agravados em relação aos que sofreria um homem com a mesma inserção sócio-cultural. Na verdade, reproduz no seio do grupo objeto de discriminação um mecanismo de estigmatização da mulher, culturalmente arraigado, que deve ser tomado em conta na definição e implementação de políticas públicas de combate ao racismo e à discriminação.

¹² Yannoulas, S. - Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional, in: VOGEL, Arno (org.), Trabalhando com a Diversidade no PLANFOR: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais, FLACSO/UNESP, São Paulo, 2001, p. 69-105.

¹³ Relatório do Comitê Nacional para a Preparação da Participação Brasileira na III Conferência Mundial das Nações Unidas Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (Durban, 31/8 a 07/09/2001).

Autodiscriminação¹⁴: “é uma espécie de vigilância internalizada para assegurar que agimos de acordo com os parâmetros delimitados pela manifestação encoberta ou indireta. Constitui-se de mecanismos internos de repressão que modelam nossos desejos, expectativas, anseios e motivações, de forma que algumas opções educacionais ou profissionais tornam-se impulsivas e, outras, fortemente orientadas. Exemplo: foi difícil para as primeiras juizas de futebol e para as primeiras motoristas de ônibus ou táxi imaginarem-se exercendo estas profissões. Por outro lado, o custo interno de optar por enfermagem ou magistério é relativamente inferior, mesmo que se conheçam as limitações de remuneração e as condições de trabalho destas profissões. Os mecanismos de repressão internos que derivam da autodiscriminação, tornam-se tão naturais que, muitas vezes, interpretam-se como autodeterminação, escolhas pautadas pelas normas sociais, inclusive as tácitas.”

A Legislação nacional sobre discriminação inclui:

Constituição Federal - Art.5º, XLI

“A lei punirá qualquer forma de discriminação atentatória dos direitos e garantias fundamentais”.

- § Lei nº 7.716/89 – a denominada Lei Caó, criminaliza a discriminação fundada em raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, e, especificamente nos seus artigos 3º e 4º, sanciona a discriminação no acesso a qualquer cargo da administração direta, indireta, e nas concessionárias de serviço público, como também no acesso a emprego em empresa privada;
- § Lei nº 7.853/89 – criminaliza a discriminação no acesso a qualquer emprego público ou emprego privado fundada em porte de deficiência;
- § Lei nº 8.842/94 – proíbe a discriminação contra a pessoa idosa, sendo que para efeitos legais, considera-se idosa a pessoa maior de sessenta anos;
- § Lei nº 9.029/95 – pune a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias baseadas em sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, no acesso ou no rompimento da relação de trabalho.

¹⁴ Yannoulas, S. - Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional, in: VOGEL, Arno (org.), *Trabalhando com a Diversidade no PLANFOR: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*, FLACSO/UNESP, São Paulo, 2001, p. 69-105.

DISCRIMINAÇÃO POSITIVA OU AÇÃO AFIRMATIVA

“Ação afirmativa não é sinônimo de cotas. As cotas são não a única, mas uma das estratégias das ações afirmativas (...) não são uma fonte de discriminação, mas veículo para remover os efeitos da discriminação”¹⁵. “Ações afirmativas são iniciativas que visam predispor condutas que afirmam os princípios de igualdade de tratamento, de remuneração, de ascensão de carreira, de promoção e formação...”¹⁶.

Segundo Silva Jr.¹⁷, a Constituição de 1988 e seus desdobramentos infraconstitucionais, passou a prescrever uma nova modalidade de discriminação, a discriminação justa, cujas raízes remontam à época da edição da CLT, o que resultou num alargamento do princípio da igualdade, bem como na ampliação objetiva das obrigações estatais em face do tema.

A dimensão positiva do princípio da igualdade encontra sustentação em três espécies de normas constitucionais:

A 1ª atribui ao Estado o dever de abolir a marginalização e as desigualdades, destacando-se, entre outras:

“art. 3º, III – erradicar a (...) marginalização e reduzir as desigualdades sociais...”

“art. 23, X – combater (...) os fatores de marginalização;”

“art. 170, VII – redução das desigualdades (...) sociais;”

A 2ª fixa prestações positivas destinadas à promoção e integração dos segmentos desfavorecidos, merecendo realce:

§ “art. 3º, IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

§ “art. 23, X – combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização, promovendo a integração social dos setores desfavorecidos;”

§ “art. 227, II – criação de programas (...) de integração social dos adolescentes portadores de deficiência;”

¹⁵ Soares, V. – As Ações Afirmativas para Mulheres na Política e no Mundo do Trabalho no Brasil. in Bento, M. A (org) – Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho, São Paulo, Casa do Psicólogo, 2000.

¹⁶ Cappellin, P. – Ações Afirmativas, Gênero e Mercado de Trabalho: A Responsabilidade Social das Empresas na União Européia in Bento, M. A (org) – Ação Afirmativa e Diversidade no Trabalho, São Paulo, Casa do Psicólogo, 2000.

¹⁷ Silva Jr., Hédio. Notas sobre os instrumentos antidiscriminação e promocionais da igualdade no sistema jurídico brasileiro. São Paulo, 2001.

A 3ª prescreve discriminação, discriminação justa, como forma de compensar desigualdade de oportunidades, ou, em alguns casos, de fomentar o desenvolvimento de setores considerados prioritários, devendo ser ressaltadas:

“art. 7º, XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”;

“art. 37, VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;”

“art. 145, § 1º Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte...;”

“art. 170, IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País;”

“art. 179. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei”.

Dos tratados internacionais, convém assinalar que alguns dos principais tratados antidiscriminação ratificados pelo Brasil prevêem a adoção de políticas de promoção da igualdade, e não apenas políticas de combate à discriminação.

A Convenção nº 111 da OIT sobre a discriminação no emprego e profissão prescreve a formulação e adoção de uma política nacional (art. 2º), parcerias com empregadores (art. 3º, alínea “a”), programas de educação (art. 3º, alínea “b”), medidas eficazes no âmbito dos serviços de orientação e formação profissionais e de colocação (art. 3º, alínea a).

Das normas infraconstitucionais, destacam-se:

§ o Decreto-Lei nº 5.452/43 (CLT), que prevê, em seu art. 354, cota de dois terços de brasileiros para empregados de empresas individuais ou coletivas e, que estabelece, em seu art. 373-A, a adoção de políticas destinadas a corrigir as distorções responsáveis pela desigualação de direitos entre homens e mulheres;

§ a Lei nº 8.112/90, que prescreve, em seu art. 5º, § 2º, cotas de até 20% para os portadores de deficiências no serviço público civil da união;

§ a Lei nº 8.213/91, que fixou, em seu art. 93, cotas para os portadores de deficiência no setor privado;

§ a Lei nº 8.666/93, que preceitua, em seu art. 24, inc. XX, a inexigibilidade de licitação para contratação de associações filantrópicas de portadores de deficiência.

Todas as considerações feitas refletem experiências em curso, entretanto tanto os programas de diversidade quanto a legislação vigente apresenta limites. Por isso, resta à sociedade como um todo, se rever face à questão da diversidade para criar as condições necessárias ao cumprimento dos direitos de todos, independentemente de sua cor, raça, etnia, sexo, idade, porte de deficiência, porte do vírus HIV/AIDS ou orientação sexual.

“Não basta afirmar a evidência da multiplicidade humana. A percepção da diversidade vai além do mero registro da variedade das aparências, pois o olhar, ao mesmo tempo em que percebe, atribui um valor, e, claro, determinada orientação de conduta”¹⁸. Através da conduta pode-se perpetuar modelos de opressão e de exclusão.

O imaginário é uma categoria importante para se entender muitas das representações negativas acerca dos indivíduos membros de diferentes grupos. Uma análise, portanto, sobre o papel e o funcionamento das representações sociais em nosso imaginário, assim como o conhecimento sobre a realidade e contexto histórico dos grupos alvos de nosso trabalho, o que propomos a seguir, poderá constituir-se numa estratégia eficaz para a erradicação das práticas discriminatórias.

¹⁸ Sodré, Muniz. – Claros e Escuros: Identidade, Povo e Mídia no Brasil. Petrópolis, RJ, Vozes, 1999.

CAPÍTULO 2

DIVERSIDADE E REPRESENTAÇÕES: UMA LEITURA A PARTIR DO FUNCIONAMENTO PSÍQUICO NOS GRUPOS

Maria Inês Assumpção Fernandes

...o marxismo como o liberalismo, só conheceu a igualdade, não conheceu a diferença. Só soubemos criar solidariedade entre iguais, por exemplo, entre trabalhadores, mas e entre trabalhadores e mulheres? Entre trabalhadores e índios? Trabalhadores e homossexuais? A nossa lógica não soube criar equivalência entre o princípio de igualdade e o da diferença... as pessoas não querem apenas ser iguais, também querem ser diferentes. (Santos, B. S.)

As contradições que atravessam o processo de globalização solicitam um novo enfoque à heterogeneidade e à desigualdade estrutural entre regiões, países e no interior dos mesmos. Nesse contexto, surge em primeiro plano a problemática da exclusão. Com a crescente fragmentação social e perda de referências, reatualizam-se os processos de 'diferenciação/etnização' do outro e sua conseqüente multiplicação de sentidos na diversidade cultural, tendo como efeito particularizações e atribuição de identidade aos distintos grupos sociais. (Silveira, M. p 55).

Abordar a questão das representações sociais a partir da noção de diversidade ou pluralidade e, mais especificamente, relacioná-la à dimensão do funcionamento psíquico nos grupos, requer pensar a determinação dos "fatores psicossociais" na manutenção de práticas discriminatórias.

No âmbito dos processos sociais, o problema da representação psíquica do social é árduo. "...a inserção social é imposta, ela inclui o indivíduo numa história que o precede e que o seguirá, tem uma qualidade inconsciente e transforma o sujeito em transmissor e ator de uma organização social na qual ele é sujeito ativo e objeto passivo. Ele será portador de um código que tem a ver com sua pertença à estrutura social. A realidade social é aquela que nos fala de todos os homens existentes em um certo contexto." (Puget, J. p4)

A partir desta concepção pode-se pensar na constituição do sujeito psíquico como sujeito do grupo, o que traz como conseqüência uma compreensão de seu duplo status, ou seja, como indivíduo e como membro de uma cadeia à qual está submetido. O sujeito do grupo ocupa assim um lugar de formador e integrante dos lugares/papéis produzidos na rede de sentidos dessa cadeia. Tal formulação permite colocar em circulação a idéia de formações psíquicas que assegurariam a articulação entre o sujeito

singular e o conjunto, ou seja, entre indivíduo e grupo. Deve-se admitir então que, para realizar funções e tarefas específicas, de qualquer natureza, os grupos, organizações e instituições mobilizam formações e processos psíquicos que são produzidos e mantidos pela vida do grupo tendo como objetivo o cumprimento de sua finalidade. Estas formações e sua qualidade inconsciente se expressam por organizações específicas chamadas alianças inconscientes. (Kaës)

Entendemos ser a vinculação e a identidade apoiadas sobre um fundo coletivo e garantida pela reciprocidade dos investimentos e pela reciprocidade das representações. O “acordo coletivo” e inconsciente dá garantia ao grupo mas, para tanto, deve manter para fora, no desconhecimento, aquilo que ameaçaria as condições psíquicas e sociais da vinculação, ou seja, do conjunto, mesmo tendo como consequência as perdas e prejuízos inerentes à manutenção do acordo. O acordo coletivo é um pacto e exige, para tanto, que os sujeitos sejam mergulhados nos equívocos do desconhecimento, ou seja, não terem acesso, posto que é inconsciente, à totalidade dos conteúdos que estão envolvidos no pacto. Assim ‘cabe’ ao sujeito, em sua inserção e constituição no grupo, manter o acordo. Esta complexa relação é ao mesmo tempo fundadora do sujeito e do grupo: cumpre uma função organizadora, no que se refere à tentativa de levar adiante sua tarefa, porém carrega em contrapartida um conjunto de renúncias e sacrifícios.

Considerando que a função de desconhecimento faz parte da constituição e consolidação dos grupos e está na base da construção do vínculo, perguntamo-nos como o conhecimento pode surgir e se afirmar retirando do lugar o que já está estabelecido, instituindo novos lugares e novos objetos? Como se dão as *transformações*? De onde surge a energia psíquica para as mudanças? Como podemos mudar as situações ou o contexto onde se criam e se fortalecem as práticas discriminatórias resultantes desses acordos, portanto, resultantes desse desconhecimento? Como nascem as crises e rupturas nos grupos, brechas para a revelação e o conhecimento? Como superarmos as imposições inerentes à inserção social?

Considerar a realidade humana e social como imposição nos leva a refletir sobre a violência.

A problemática inerente à articulação indivíduo-sociedade é aquela dos laços sustentados por pactos e acordos inconscientes que, em certos momentos da vida se mantêm mudos, restando, no entanto, ativos. São eles que fixam a identidade transcendental do sujeito humano. Eles dão facilmente lugar à instauração de acordos repetitivos históricos e a pactos corrompidos que se expressam pelas várias formas da violência: das discriminações, contra a pessoa, no trabalho, no trânsito, na escola, nos esportes. Praticamente todas as áreas da vida das pessoas, seja com o

mundo das coisas ou dos objetos, seja das pessoas entre si e consigo mesmas são invadidas. Analisada do ponto de vista intrapsíquico, a violência racista, por exemplo, manifesta-se pela impiedosa “tendência” a destruir a identidade do outro. As identificações normativas e estruturantes que permitem o acesso do sujeito às regras da cultura e lhe mostram o que é proibido ou prescrito a fim de que sejam garantidas a sua existência enquanto ser autônomo, e a do grupo enquanto comunidade histórico-cultural, são a mediação necessária à construção da identidade e à formação dos ideais. No racismo instala-se uma violência nesse processo onde a construção dos ideais tem como contrapartida a negação do sujeito que os constrói e que deve, no entanto, tê-los como referência. Identidade negativa? Aqui está a violência. Deve-se buscar, a partir destes recursos conceituais, compreender as estratégias simbólicas atuantes nas comunidades ou na população dispersa dos afrodescendentes (Sodré, M.), por exemplo, que constituem até hoje uma espécie de símbolo do que é econômica e politicamente excluído, ou seja, fora da imagem ideal, ou dos ideais da cultura.

Conforme sugere Pujet (p. 10) “qualquer que seja a teoria, no nível descritivo, a violência social é assimilada a uma manifestação descontínua, que tende a estabelecer ou a reforçar uma ligação entre um protetor e um ser sem defesa. Anulando ou talvez aniquilando o mais fraco ou o mais enfraquecido. Produz-se por consequência uma redução do espaço de ligação e de socialização até sua mínima expressão; alguma coisa que é estrangeira ou estranha se impõe ao “EU”, o sujeito desejante é anulado, ignorado e o laço se transforma em uma relação senhor-escravo”. (Pujet, J. p10). O processo de globalização, por exemplo, não considera as desigualdades subjacentes às diferenças econômicas, políticas, ideológicas.

Há uma lógica causal baseada em hipóteses falsas que se apóia sobre valores éticos perversos que promovem ações de corrupção. Como consequência os grupos de pertença se desorganizam ou, ao contrário, aumentam sua coesão defensiva, e os grupos de referência se perdem. (ibidem-p12)

Ao lado de um conjunto de hipóteses que se levanta para a compreensão dos efeitos dessa lógica, uma delas diz respeito à liberação de condutas irracionais e violentas. Outra diz respeito ao recurso ao pensamento místico. Como consequência dessa violência há um reforçamento defensivo de certos grupos de pertença. Tal reforçamento supõe a adesão à ideologia que evitaria o conflito com a estrutura de poder. Os pactos se fortalecem.

Uma das consequências possíveis para as pessoas que se sentem socialmente ameaçadas é a produção de uma condição mental na qual se perde a possibilidade de reconhecer os indicadores que lhe permitiriam

discriminar o perigo proveniente do mundo exterior e efetuar a distinção entre imaginação e realidade. Não se conhece o código ou as regras do jogo. Adere-se ao que está sendo levado pelo grupo. O macro grupo social perde sua função de sustento na medida em que ele fica submetido a uma total irracionalidade. As regras habituais de coexistência são abandonadas.

“Quanto tempo o aparelho psíquico pode suportar viver em estado de ameaça sem recorrer à negação ou à submissão masoquista, renunciar a certos valores ou mesmo adotar como seus os valores do poder que serve à tortura?” (Pujet, J. p18).

Os mecanismos psíquicos aqui envolvidos antes, contudo, de estarem a serviço da defesa e manutenção do vínculo, instalam uma paralisia da atividade mental e causam o esfacelamento do Eu (alucinação negativa). A força emocional que acompanha a construção das idéias é capaz de comover e sensibilizar, gerar como efeito a conversão do pensamento. Podemos descrever o funcionamento dos grupos segundo pressupostos de base comuns à totalidade destes e que permitem compreender como eles se vêem obstruídos, obstaculizados na realização de suas atividades. O grupo de trabalho coexiste com essa modalidade de funcionamento própria da interação (consciente e inconsciente) entre seus membros e que determina a possibilidade (ou não) do livre exercício do pensamento. Quando falamos de ameaça social, estamos na esfera do impensável. Aqui, “o sujeito percebe que o agente da violência é concomitantemente condição inelutável de sua sobrevivência e porta-voz de sua sentença de morte.” (Freire-Costa, J. p99)

A violência presente nas práticas discriminatórias evidencia o cumprimento de certas funções psíquicas descritas no que acima mostramos como sendo próprias dos grupos e dos sujeitos nos grupos.

As possibilidades de modificação dessas “estruturas” e da entrada em circulação dos processos psíquicos que geram mudanças nas configurações grupais supõem múltiplas intervenções. Quebrar o ciclo da violência quando ela se manifesta para garantir a dominação e o triunfo de poderosos é necessário. A violência “não pode ser transformada, convertida em força de criação e de amor, senão quando cada um tiver reconhecido em si mesmo a dupla face da violência, muitas vezes negada.” (Enriquez, E. p. 89). A busca do conhecimento e a adesão à verdade têm sido nossa maior arma contra a opressão. A contínua investigação sobre as alianças inconscientes, sobre os pactos, sua transmissão e modalidades de manifestação nos grupos, tem a ver com a trajetória da construção das possibilidades de transformação.

“Podem-se relatar declarações racistas de tal maneira que aquele que as faz se torna compreensível sem por isso legitimar o racismo?” (Bourdieu, P., p. 711).

A compreensão do mal-estar e de suas verdadeiras causas supõe a identificação de sinais difíceis de serem identificados exatamente porque se apresentam, na sua forma manifesta, de maneira muito evidente. A violência gratuita nos campos de futebol e os crimes racistas são algumas dessas expressões.

“Levar à consciência os mecanismos que tornam a vida dolorosa, inviável até, não é neutralizá-los; explicar as contradições não é resolvê-las.” (Bourdieu, P., p. 735). Na prática eu não posso entrar no jogo se não me submeter a suas regras. “Todo homem nasce numa comunidade com leis preexistentes às quais ele ‘obedece’, em primeiro lugar, porque não há outro meio de ele entrar no grande jogo do mundo” (Arendt, H., p. 165). Devemos, portanto, operar uma contínua vigilância para garantir a ampliação do político, a capacidade de discriminação entre as várias formas de poder e uma contínua reflexão centrada na promoção da criatividade e da ação individual e coletiva.

Não podemos deixar que a cultura da violência sarrupie o quanto possa de nossa sensibilidade e imaginação e nos deixe atrelados à coisa, à posse do benefício, a prevalência do imediato. Nossa luta supõe à utilização dos recursos jurídico-políticos, sócio-culturais e teórico-conceituais para identificarmos os valores que se contradizem e para reconhecermos quando uma falsa história é colocada no lugar da verdadeira, instalando obstáculos ao conhecimento e ao reconhecimento dos sujeitos nas suas relações cotidianas. Sem história e sem memória vamos sendo progressivamente silenciados (Fernandes, M. I. A., p. 75) deixando prevalecer a sustentação dos pactos corrompidos.

“Posso querer mudar as regras do jogo, como fazem os revolucionários, ou abrir uma exceção para mim, como fazem os criminosos; mas negá-las, em princípio, não significa ‘desobediência’, mas a recusa a entrar para a comunidade humana.” (Arendt, H., p. 165).

BIBLIOGRAFIA

1. ARENDT, H. Da violência. In:_____. Crises da república. São Paulo: Perspectiva, 1973.
2. BOURDIEU, P. A miséria do mundo. Petrópolis: Vozes, 1999.
3. COSTA, J. Freire. Violência e psicanálise. Rio Janeiro: Graal, 1986.
4. ENRIQUEZ, E. Instituição, poder e desconhecimento. São Paulo: Escuta, 2001.
5. FERNANDES, M. I. A. A população diante da implantação de programas políticos: efeitos da violência. In: _____. A sociedade na perspectiva da psicologia. ANPEPP: Petrópolis ,1996.
6. KAËS, R. et all. A instituição e as instituições. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1989. In.:_____. O grupo e o sujeito do grupo. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.
7. PUJET, J. et all. Violence d'état et psychanalyse. Paris: Dunod, 1989.
8. SANTOS, B. S. Entrevista. In: _____. Teoria e debate. n. 48, p. 32.
9. SILVEIRA, M. Pluralidade cultural ou atualidade do mito da democracia racial?. In: BENTO, M. A. Ação afirmativa e diversidade no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
10. SODRÉ, Muniz. Claros e escuros: identidade, povo e mídia no Brasil. Petrópolis: Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

“NO QUE DIZ RESPEITO ÀS COISAS HUMANAS,
NÃO RIR, NÃO CHORAR, NÃO SE INDIGNAR,
MAS COMPREENDER.”
(Espinosa)



CAPÍTULO 3

RELAÇÕES DE GÊNERO E A SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Laís Abramo

I. INTRODUÇÃO

O conceito de gênero contribui de maneira decisiva para entender a complexidade das relações entre mulheres e homens em uma dada sociedade ou momento histórico. Enquanto o conceito de *sexo* é uma categoria fixa, na medida em está referida aos atributos biológicos dos indivíduos, o conceito de *gênero* se refere às características atribuídas social, cultural e historicamente a homens e mulheres, e que, portanto, são mutáveis ao longo do tempo e em diferentes situações sócio-culturais.

As *relações de gênero* se referem, portanto, às relações sociais que se estabelecem entre homens e mulheres em uma determinada *ordem de gênero*. Na nossa sociedade, essa ordem de gênero tende a atribuir características naturalizadas e dicotomizadas a homens e mulheres ("ativo" x "passiva", "provedor" x "cuidadora", "insensível" x "sensível", "competitivo" x "cooperativa", etc). Tendem também a estabelecer uma hierarquia entre essas características, valorizando muito mais as que são atribuídas aos homens. Nessa medida, as diferenças são transformadas em desigualdades.

A noção de *igualdade de gênero* não supõe a supressão das diferenças entre homens e mulheres. A igualdade de gênero significa que os direitos, responsabilidades, deveres e *status* das pessoas não deveriam depender do fato de nascer homem ou mulher, e que tanto homens como mulheres devem ser livres para desenvolver suas potencialidades e tomar decisões sobre as próprias vidas sem estar limitados/as pelos estereótipos, preconceitos e papéis de gênero rigidamente definidos em uma dada sociedade.

O conceito de gênero também reconhece as diferenças existentes *entre as mulheres* (e entre os homens) a partir de características étnicas, raciais, de classe, idade, regionais, etc. A combinação dos conceitos "gênero, raça, classe", permite avançar a compreensão sobre as desigualdades sociais, ainda que não sejam estas as únicas dimensões que as explicam.

II. DINÂMICAS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro vem aumentando significativamente e em forma constante nas últimas 3 décadas. Elas representam atualmente 41,4% da PEA urbana no Brasil. Suas taxas de participação¹ têm aumentado notavelmente, assim como suas taxas de ocupação e de escolaridade. Por outro lado, persistem fortes desigualdades. A taxa de desemprego feminino é superior à taxa de desemprego masculina em todas as regiões do país. Apesar do significativo crescimento da taxa de ocupação das mulheres verificada nos anos 90, aumenta significativamente a *brecha de desemprego*² observada no início da década. Nos setores mais pobres da população, a taxa de desemprego feminino é significativamente mais elevada.

No processo de reprodução das desigualdades de gênero que continuam sendo observadas no mercado de trabalho, incidem diversos fatores. Muitos deles de caráter estrutural, vinculados aos determinantes mais gerais de uma ordem de gênero (que inclui não apenas o trabalho como todas as outras dimensões da vida social) que, ao mesmo tempo em que confere às mulheres a função básica e primordial de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica, atribui a essa esfera um valor social inferior ao do mundo “público”, e desconhece por completo seu valor econômico. Isso, para as mulheres, não significa apenas uma limitação de tempo e recursos para investir na sua formação profissional e trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do trabalho da mulher e de seu papel na sociedade.

Por outro lado, o caráter das políticas públicas, a depender dos seus conteúdos, pode ter uma influência decisiva na reprodução ou na superação dessas desigualdades. Entre as dimensões dessas políticas que podem ser mais importantes para promover a igualdade de gênero, estão as políticas de emprego e formação profissional, as políticas de fomento produtivo e desenvolvimento local, a legislação de proteção à maternidade e as políticas relativas ao cuidado infantil.

Finalmente, as *imagens de gênero* sobre os homens e as mulheres no trabalho são, também, elementos poderosos no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras. Os estereótipos relativos aos homens e mulheres no trabalho, que em geral desvalorizam a mulher como

¹ A taxa de participação expressa a porcentagem de mulheres em idade de trabalhar que está trabalhando ou buscando ativamente um trabalho. Inclui tanto as ocupadas como as desocupadas.

² Diferença entre a taxa de desemprego das mulheres e dos homens.

trabalhadora, continuam tendo forte permanência, a despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo na realidade. Eles projetam uma imagem da mulher trabalhadora como fundamentalmente ligada à vida familiar e doméstica, o que limitaria a sua adequada inserção e desempenho profissional.³

Entre as *imagens de gênero* que mais contribuem para a persistência e reprodução de distintas formas de discriminação contra a mulher, estão aquela que define a mulher como uma “força de trabalho secundária” e a que afirma que os custos associados à sua contratação são superiores aos custos da mão-de-obra masculina.

A idéia de que é mais caro contratar uma mulher do que um homem (devido, basicamente, aos custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil), apesar de seus salários serem em média inferiores, tem uma forte presença no imaginário social e empresarial. Segundo essa concepção, esses supostos maiores custos justificariam, inclusive, as desigualdades salariais que continuam existindo entre homens e mulheres.

Porém, tais afirmações e suposições não se baseiam em cifras e estatísticas. Pesquisa realizada recentemente pela OIT em 5 países da América Latina mostra que os custos indiretos associados à maternidade e ao cuidado infantil são muito reduzidos: eles representam menos de 2% da remuneração bruta mensal das mulheres (no Brasil, representam 1,2%).⁴

Por outro lado, entre os indicadores que evidenciam a inadequação cada vez maior da definição das mulheres como uma “força de trabalho secundária”, estão o crescente e constante aumento de suas taxas de participação e ocupação, o aumento do número de anos de vida economicamente ativa, o aumento do número de mulheres “chefes de família” (condição na qual elas, em geral, são as principais ou únicas provedoras) e o aumento da sua participação nos rendimentos familiares no caso de famílias onde há mais de uma pessoa gerando renda.

³ Ver, a esse respeito, Todaro, Godoy e Abramo, 2002.

⁴ Esses baixos custos podem ser explicados, em primeiro lugar, por uma baixa incidência, entre as trabalhadoras assalariadas, das licenças-maternidade e outros benefícios a ela associados, como as creches e o direito a interromper a jornada de trabalho para amamentar o/a filho/a. Em segundo lugar, e fundamentalmente, pelo sistema de financiamento dos benefícios médicos (atenção à gravidez e ao parto) e monetários (salário-maternidade) existentes nos países analisados (e na grande maioria dos países latino-americanos), já que esse financiamento provém da seguridade social e não do empregador que decide contratar uma mulher (Abramo e Todaro, 2002).

III. AS PRINCIPAIS TENDÊNCIAS DOS ANOS 90

1. INDICADORES DE AVALIAÇÃO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Como avaliar a evolução da situação das mulheres no mercado de trabalho? Quais seriam os principais indicadores de avanço ou retrocesso no sentido da diminuição ou superação das *brechas de equidade* atualmente existentes?⁵

Essa análise deve ser feita pelo menos em duas dimensões: a primeira se refere aos avanços e retrocessos experimentados na qualidade da inserção das mulheres no mercado do trabalho, comparando a sua situação no começo e no final de um determinado período de tempo, por exemplo, os anos 90; a segunda se refere ao aumento ou diminuição das desigualdades entre homens e mulheres observadas neste mesmo período.

Entre os principais indicadores para avaliar a situação das mulheres no mercado de trabalho destacamos:⁶

- § *a evolução da taxa de participação*: a inserção no mercado de trabalho (a saída da situação de inatividade) pode ser considerada um indicador de avanço para as mulheres, na medida em que cada vez se evidencia mais a importância dessa inserção para aumentar seu grau de autonomia, assim como seus níveis de bem-estar (próprio e de suas famílias);
- § *a evolução da taxa de ocupação e da taxa de desemprego*: a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho supõe, evidentemente, além de um aumento de sua disposição de trabalhar, a ampliação de suas oportunidades de emprego e a diminuição de suas taxas de desemprego.
- § *a evolução dos indicadores de qualidade do emprego*: aumento de seus níveis de remuneração, o acesso a melhores e mais diversificados níveis de escolaridade e formação profissional, a diminuição da segmentação ocupacional, o aumento das possibilidades de acesso a um emprego formal e o aumento dos níveis de proteção social, entre outros.⁷

⁵ Para uma discussão mais detalhada a esse respeito, ver Abramo e Valenzuela, 2001 e Abramo, 2002.

⁶ É necessário assinalar que estamos nos referindo aqui apenas a algumas dimensões relativas ao emprego e à ocupação femininas. Uma análise mais geral da situação das mulheres no mercado de trabalho exigiria também considerar várias outras dimensões, entre elas as relativas aos direitos e às possibilidades de organização sindical, representação e negociação coletiva.

⁷ Para uma discussão mais conceitual sobre indicadores de qualidade de emprego, ver Valenzuela y Reinecke, 2000.

2. AUMENTA A TAXA DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES, EM ESPECIAL DAS MAIS POBRES

Uma das características mais evidentes da evolução do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90 é o significativo aumento da taxa de participação das mulheres (de 43% em 1990 para 51,4% em 1999). Esta evolução ratifica uma tendência de mais longo prazo, que já estava presente nas décadas de 70 e 80, e que está associada, entre outros fatores, ao aumento da escolaridade feminina e ao processo de transição demográfica, que reduz o número de filhos por mulher em idade fértil.

A taxa de participação das mulheres difere, muito mais do que no caso dos homens, segundo o perfil do grupo específico de que se trate: é muito mais baixa entre as que têm menor escolaridade e menores rendimentos e aumenta na medida em que melhoram esses dois fatores. Da mesma forma que se reconhece a importância da contribuição dos rendimentos obtidos pelas mulheres de menores recursos para a superação da situação da pobreza de suas famílias, também é um fato conhecido que suas taxas de participação são significativamente inferiores àquelas observadas nos grupos de rendimentos médios e altos. São as mulheres pobres as que encontram maiores dificuldades para a inserção no mercado de trabalho, como consequência, entre outros fatores, dos maiores obstáculos que elas têm que enfrentar para compartilhar as responsabilidades domésticas, em particular o cuidado com os filhos. Nesse sentido, interessa examinar também o grau de equidade dos avanços observados nesse terreno, ou seja, qual é o ritmo de aumento da taxa de participação das mulheres pobres em comparação com a média da força de trabalho feminina.

O ritmo de incorporação das mulheres mais pobres ao mercado de trabalho nos anos 90 foi superior ao ritmo de incorporação da média da força de trabalho feminina. A taxa de participação das mulheres mais pobres no Brasil (aquelas provenientes de famílias que pertencem aos primeiro e segundo quintil de renda) aumenta de 32% em 1990 a 38% em 1998 (OIT, 1999).

Como resultado, diminui tanto a *brecha de participação* das mulheres em relação aos homens, como a brecha de participação das mulheres mais pobres em relação à taxa média de participação feminina. No entanto é importante assinalar que a brecha de participação entre homens e mulheres no Brasil ainda é muito acentuada (da ordem de 27 pontos percentuais).

3. AUMENTAM AS OPORTUNIDADES DE EMPREGO PARA AS MULHERES

Uma segunda característica importante da década foi o aumento das oportunidades de emprego para as mulheres: uma maior proporção dos novos empregos gerados no mercado de trabalho brasileiro nos anos 90 foram ocupados por mulheres, ainda que esse aumento não tenha sido suficiente para absorver sua maior necessidade de trabalhar, como se examinará posteriormente ao analisar a evolução da taxa de desemprego.

Neste plano também se evidencia uma diminuição do *deficit* de equidade entre os sexos: nos anos 90, a taxa de ocupação das mulheres no Brasil aumentou 2,4% por ano enquanto a dos homens aumentou 1,4% (OIT, 1999).

Observam-se também outras alterações significativas nos padrões de inserção das mulheres no mercado de trabalho. Por um lado, aumenta o número de horas que as mulheres dedicam ao trabalho remunerado; por outro, incrementa-se o seu período de vida economicamente ativa. Segundo o Centro Latino-Americano de Demografia (CELADE), em 1990 as mulheres trabalhavam em média, nove anos mais que em 1970 (média ponderada para a América Latina). Diminui o número de mulheres que se retiram do mercado laboral quando têm filhos e durante o período de maior trabalho reprodutivo. É justamente no grupo de mulheres em idade reprodutiva e de criação de filhos pequenos onde mais se acentua o aumento da participação feminina no mercado de trabalho.

O significado dessas mudanças é muito importante e deve merecer uma especial atenção dos formuladores de políticas públicas: se, no passado, era habitual que a mulher deixasse de trabalhar para dedicar-se ao cuidado dos filhos e, se quando, após esse período, retornava ao mercado de trabalho, o fazia com menor intensidade que antes, na atualidade esse tipo de comportamento é muito menos freqüente. Em consequência, se, por um lado, ocorre um aumento da continuidade das trajetórias de trabalho das mulheres, por outro, se acentuam, para amplos segmentos de trabalhadoras, as dificuldades de conciliação entre a vida familiar e o trabalho, o que se expressa freqüentemente em uma "dupla jornada", devido à ainda muito desigual distribuição das responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres e à insuficiência de serviços adequados de cuidado infantil.

4. AUMENTA A BRECHA DE DESEMPREGO ENTRE HOMENS E MULHERES

O principal indicador negativo para a força de trabalho feminina nos anos 90 no Brasil, assim como na maioria dos países da América Latina, foi o aumento de suas taxas de desemprego aberto, que passa de

4,9% em 1990 a 8,0% no ano 2000 (OIT, 2001). Isso significa que a criação de empregos no período foi insuficiente para absorver o aumento da taxa de participação feminina, ou, em outras palavras, o aumento da sua necessidade de trabalhar e da sua busca ativa de emprego.

Por outro lado, e ao contrário do que ocorreu com a taxa de participação, a *brecha de desemprego* entre homens e mulheres aumentou no período. Ou seja, ainda que o problema do desemprego tenha se tornado mais agudo tanto para homens como para mulheres nos anos 90, esse problema foi significativamente mais grave para a força de trabalho feminina: enquanto em 1990 sua taxa de desemprego era 2% superior à masculina, no ano 2000 essa diferença aumenta para 23%.

A taxa de desemprego entre as mulheres pobres atinge a cifra de 20%. Isso significa que uma de cada cinco mulheres pobres no Brasil está desempregada; se esta condição se prolonga, reduz-se a auto-estima da pessoa afetada e aumenta a probabilidade de reprodução da pobreza, tanto devido ao fenômeno do desalento, como porque essas mulheres estarão mais dispostas do que outras a aceitarem menores salários e/ou piores condições de trabalho desde que consigam uma ocupação (Abramo, Valenzuela e Pollack, 2000). Ainda que esse fenômeno também ocorra com os homens, ele é muito mais grave entre as mulheres: a taxa de desemprego das mulheres nos setores mais pobres da população no final dos anos 90 era 42% superior à dos homens.

5. ESTRUTURA DO EMPREGO E INFORMALIDADE

A evolução econômica das últimas duas décadas no Brasil, assim como no conjunto da América Latina, e o novo cenário mundial têm provocado profundos impactos na estrutura do emprego, afetando de maneira desigual os distintos grupos de trabalhadores/as. Além do aumento pronunciado da informalização do emprego, as fronteiras entre o setor formal e o informal são cada vez mais difusas. Observa-se no setor formal, o surgimento e a proliferação de uma crescente proporção de empregos precários, instáveis, sem contrato de trabalho e sem proteção social. Por outro lado, na fronteira desses dois setores, surge uma zona difusa de empregos dependentes encobertos que também permanecem fora dos sistemas de regulação e proteção social.

*As mulheres estão sobre-representadas no setor informal*⁸

Mais da metade da força de trabalho feminina no Brasil (51,6%) e 43,8% da masculina está ocupada no setor informal (dados para o ano 2000). Em 1990, essa proporção era, respectivamente, de 47,6% (mulheres) e 36,1% (homens).

Os dados evidenciam, por um lado, o aumento da informalidade, para homens e mulheres, nos anos 90 e, por outro lado, que a incidência das ocupações informais no total do emprego feminino é superior à registrada para os homens. Isto indica que as mulheres estão sobre-representadas no setor informal ou, em outras palavras, que existe uma *brecha de informalidade* (da ordem de 18%) entre homens e mulheres⁹, ou seja, que o peso das ocupações informais sobre o total do emprego feminino é 18% superior ao peso das ocupações informais sobre o total do emprego masculino.

O processo de informalização do emprego masculino foi mais acentuado nos anos 90

Nos anos 90, aumenta o grau de informalização dos empregos, tanto de homens como de mulheres. Isso significa que uma proporção majoritária dos novos empregos, tanto para homens como para mulheres, foram criados no setor informal. Entretanto, o processo de informalização foi mais acentuado no caso dos homens: o emprego no setor informal cresceu a uma taxa superior para eles. Como resultado, a *taxa de informalidade* dos empregos masculinos era, no final da década, 21% (ou 7,7 pontos percentuais) superior ao início da década. No caso das mulheres esse aumento foi de 8% (ou 4 pontos percentuais). Isso significa que diminui a *brecha de informalidade* entre homens e mulheres existente no começo da década.¹⁰

⁸ O setor informal, na definição aqui utilizada, corresponde aos trabalhadores/as por conta própria (não profissionais nem técnicos), aos trabalhadores/as familiares não remunerados, os ocupados/as no serviço doméstico e os empregadores/as e assalariados/as da microempresa (com até 5 trabalhadores). Para obter maiores antecedentes sobre os sistemas de mensuração do setor informal, ver a *Resolução sobre as estatísticas de emprego no setor informal*, adotada pela 15ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho, no site www.ilo.org/public/spanish/bureau/sts/res/infsec.htm.

⁹ *Brecha de informalidade*: relação entre a porcentagem de mulheres ocupadas no setor informal sobre o total da ocupação feminina e a porcentagem de homens ocupados no setor informal sobre o total da ocupação masculina.

¹⁰ Vale notar que esses dados expressam duas tendências importantes e com sentidos opostos: em primeiro lugar, uma expansão do emprego assalariado feminino com carteira assinada entre 1989 e 1999, especialmente acentuada na microempresa (Pochmann, 2002). Em segundo lugar, um crescimento muito importante do emprego no serviço doméstico (que passa de 16,9% a 20,9% da ocupação feminina), segmento do emprego que se caracteriza pelos mais baixos níveis salariais e de proteção social (OIT, 2001).

A qualidade do emprego das mulheres é inferior

A qualidade do emprego das mulheres no setor informal é inferior quando comparada à dos homens, segundo os diversos indicadores considerados. Seus rendimentos são significativamente menores.¹¹ Elas contam com menor cobertura de seguridade social e estão sobre-representadas nos segmentos mais precários, como o do serviço doméstico e o dos/as trabalhadores/as familiares não remunerados. Na microempresa estão relativamente mais representadas no segmento de assalariados do que no de proprietários. Os resultados de outros estudos realizados sobre o tema (Orlando e Pollack, 2000; Valenzuela e Venegas, 2001) indicam que os proprietários das microempresas têm uma renda muito superior à dos empregados e as mulheres, em sua maioria, concentram-se entre os empregados, uma vez que os donos são majoritariamente homens.

Também existe evidência, para o caso brasileiro, de que as mulheres que trabalham por conta própria ou que são empregadoras têm menor acesso ao capital para investimento, devido ao fato de que, em uma sociedade sexista, os ativos da família tendem a “pertencer” ao marido. Seus rendimentos nessas categorias ocupacionais, portanto, são bem inferiores aos dos homens (Mezzer, 2002).

Em situação de especial vulnerabilidade estão as trabalhadoras no serviço doméstico, segmento que abarca 21% do emprego feminino no Brasil, proporção significativamente superior à média da América Latina (15,4%), assim como da maioria dos países latino-americanos.

6. DESIGUALDADES DE RENDIMENTOS

As diferenças de rendimento continuam sendo uma das formas mais persistentes de desigualdade entre homens e mulheres, e, devido a isso, constituem tema central em quase todas as discussões relativas à igualdade de oportunidades e à não discriminação por motivos de sexo no mercado de trabalho. A Convenção nº 100 (1951) da OIT, que estabelece o princípio da *igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor* foi ratificada por 154 países em todo o mundo, entre os quais 31 dos 35 Estados Membros da OIT na América Latina e Caribe.

A brecha de remunerações entre homens e mulheres diminui nos anos 90, mas continua sendo elevada

Em dezembro de 2001, ano em que se comemoraram os 50 anos

¹¹ No ano 2000, os rendimentos das mulheres ocupadas no setor informal no Brasil correspondiam, em média, a 59% do rendimento dos homens por hora trabalhada e a menos da metade (49%) por mês (OIT, 2001).

de existência da Convenção nº 100, a OIT publicou um estudo especial sobre a magnitude e a evolução das diferenças de remuneração entre homens e mulheres na América Latina nos anos 90.¹² As principais conclusões desse estudo indicam que as desigualdades de remuneração entre homens e mulheres continuavam sendo bastante elevadas no ano 2000. Estas recebiam, por hora trabalhada, 22% a menos que os homens, e por mês, 34% a menos. No início dos anos 90, esses diferenciais eram mais elevados: 32% por hora trabalhada e 41% por mês (OIT, 2001).

No Brasil, ainda que as brechas sejam superiores à média latino-americana (28% por hora trabalhada e 39%) por mês, também se observa uma evolução positiva: no início dos anos 90, os diferenciais eram, respectivamente, de 37% (hora) e 47% (mês).

Uma parte da diferença entre os dois indicadores (diferenciais – ou brechas – de rendimento por hora e por mês) deve-se ao fato de que, em média, as jornadas de trabalho das mulheres (38,4 horas semanais) são mais reduzidas do que as dos homens (42,4 horas semanais). No entanto, os dois indicadores são importantes para avaliar aspectos distintos do problema. O primeiro deles (*brecha horária*) é uma melhor aproximação para medir o problema da discriminação salarial direta, já que controla a parte da diferença de remunerações derivada da diferença entre o número de horas trabalhadas por homens e mulheres. No entanto, para uma análise mais precisa desse problema, seria necessário controlar também outras variáveis, entre as quais uma das mais importantes é o nível de escolaridade (ver a esse respeito, Mezzera, 2002 e Guimarães, 2002).

Por outro lado, a *brecha mensal* é um indicador importante das desiguais possibilidades de acesso e permanência de homens e mulheres nos tipos de emprego e ocupação que possibilitam obter melhores níveis de remuneração. Muitas vezes, as mulheres têm jornadas de trabalho remunerado mais reduzidas do que as dos homens não por opção, mas porque têm maiores dificuldades de trabalhar uma jornada maior, seja devido às limitações de tempo impostas por suas obrigações domésticas e familiares, seja devido a uma maior dificuldade de acesso à reduzida oferta de empregos formais e de tempo integral, seja à falta de mercado para as atividades por conta própria por elas desenvolvidas.¹³

¹² Com dados relativos a 15 países e a 103 milhões de pessoas, que representam 92% do total da PEA não agrícola da América Latina. A íntegra do estudo pode ser encontrada em OIT (2001) e em <http://www.oit.org.pe> (*Panorama Laboral 2001, Temas especiales*).

¹³ Como indicam os resultados de um *survey* realizado pelo Serviço Nacional da Mulher (SERNAM) e pelo Centro de Estudos da Mulher (CEM) no Chile, 31% das mulheres que trabalham em jornadas parciais (menos de 35 horas por semana) desejariam trabalhar em tempo integral (SERNAM/CEM, 2002).

A brecha é mais elevada no setor informal

As desigualdades de remuneração entre homens e mulheres são bastante superiores no setor informal: por hora trabalhada, elas correspondiam a 54% em 1990 e a 41% no ano 2000; por mês, a 62% em 1990 e a 51% no ano 2000 (OIT, 2001).

Brecha salarial e nível de escolaridade

Os níveis de remuneração aumentam proporcionalmente ao aumento da escolaridade dos/as trabalhadores/as. No entanto, a brecha de remunerações aumenta, ao invés de diminuir, com o aumento da escolaridade: quanto maior é o nível de escolaridade, maior tende a ser a brecha. No ano 2000, entre os/as trabalhadores/as assalariados/as com até 5 anos de escolaridade, a brecha era de 19% por hora trabalhada (em outras palavras, os salários das mulheres correspondiam a 81% dos salários dos homens); entre os/as assalariados/as com 13 anos e mais de estudos, a brecha por hora trabalhada era de 37% (ou seja, os salários das mulheres correspondiam a 63% dos salários dos homens). Este é um efeito direto tanto da segmentação ocupacional que continua existindo no mercado de trabalho, quanto do chamado “teto de vidro”, que impõe sérios limites ao progresso salarial da mulher, independentemente do fato de que muitas vezes ela seja altamente qualificada.

Por outro lado, o retorno do investimento na escolaridade é maior para os homens do que para as mulheres. Tomando como base (valor 100) a média dos rendimentos dos assalariados/as com até 5 anos de escolaridade, constata-se que, no final da década, o índice de remuneração dos homens eleva-se a 430 quando sua escolaridade é de 13 anos e mais; por sua vez, o índice de remuneração das mulheres na mesma faixa de escolaridade é de 397,8.

Esses valores são inferiores aos observados no começo da década, quando se situavam, respectivamente, em 483,8 e 464,4. Esses índices, além de demonstrarem as diferenças de valor das credenciais educacionais de homens e mulheres, indicam também uma desvalorização geral (ou seja, para os assalariados de ambos os sexos) dessas credenciais ao longo da década que, sem dúvida, está relacionada ao aumento das taxas de desemprego e da precarização do emprego ocorrido nos anos 90.

7. AUMENTA A DESPROTEÇÃO SOCIAL

Uma das áreas em que se registra um retrocesso na situação da mulher nos anos 90 é a da proteção social. A porcentagem de assalariadas que contava com algum sistema de seguridade social era, em 1990, inferior à dos homens e continuava sendo assim em 2000. Porém, em geral, os níveis de proteção se deterioraram, tanto para os homens como para as mulheres.

Entretanto, no setor formal, a percentagem de assalariadas que conta com algum sistema de seguridade social é superior à dos homens. Uma hipótese plausível para explicar esta diferença é a de que, ao que parece, as mulheres preferem um emprego em que, apesar de receberem uma remuneração inferior, contam com uma jornada mais regular, proteção social e, maior estabilidade, o que, por exemplo, costuma ocorrer no setor público. Por razões óbvias, a mulher está especialmente preocupada com a proteção à maternidade.

EVOLUÇÃO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NOS ANOS 90

Principais aspectos positivos:

- § Diminui a brecha de participação entre homens e mulheres.
- § Diminui a brecha de participação entre as mulheres pobres e as demais.
- § A taxa de ocupação das mulheres cresce mais do que a dos homens (as mulheres ocupam a maior parte dos empregos gerados na década).
- § Diminui a brecha de rendimentos.
- § Diminui a brecha de informalidade.

Principais aspectos negativos:

- § Aumenta significativamente a taxa de desemprego das mulheres, em especial das mais pobres.
- § Amplia-se a brecha de desemprego entre homens e mulheres.
- § A brecha de rendimentos entre homens e mulheres continua sendo alta, em especial nos níveis superiores de escolaridade.
- § A percentagem de mulheres ocupadas no setor informal sobre o total da força de trabalho feminina é superior à percentagem de homens nessa situação e tem aumentado nos anos 90.
- § A percentagem de mulheres que não conta com nenhum tipo de proteção social é superior à percentagem de homens nessa situação e tem aumentado nos anos 90.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil tem passado, nas últimas décadas, por profundas transformações demográficas, culturais e sociais com conseqüências importantes na estrutura etária e na composição e tamanho das famílias. Estas alterações, somadas à expansão da escolaridade da população - especialmente da feminina - e de um novo sistema de valores e atitudes, mais aberto ao exercício de papéis não tradicionais para as mulheres, têm tido um impacto significativo no aumento de sua participação no mercado de trabalho. Esse fenômeno tem-se acelerado ante a crescente necessidade das famílias de contar com mais de um provedor para satisfazer suas necessidades básicas e melhorar sua qualidade de vida. A maior incorporação das mulheres ao mercado de trabalho é, portanto, uma tendência de longo prazo, de caráter estrutural.

Estas transformações ocorrem em um cenário mundial caracterizado pela globalização, uma nova organização do trabalho e um processo de reestruturação produtiva que tem provocado a diminuição das formas mais protegidas de emprego e um severo aumento do desemprego, fenômenos que, entretanto, não têm interrompido a progressão da atividade feminina. A dinâmica do aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem continuado, marcada por contrastes e paradoxos, avanços e retrocessos, sem que se tenha produzido uma verdadeira ruptura com os processos e estruturas que geram as desigualdades de gênero.

Ao comparar os diferentes indicadores da evolução das brechas de equidade entre homens e mulheres, observa-se uma evolução modesta, entretanto positiva: as diferenças salariais têm-se reduzido, aumenta a participação feminina em algumas ocupações sem que essas tenham-se desvalorizado, mais mulheres têm conseguido avançar em suas carreiras e ascender na hierarquia das empresas e instituições. Entretanto, em relação aos progressos registrados pelas mulheres em matéria de escolaridade e formação profissional, estes avanços deveriam ter sido maiores. As mulheres trabalhadoras no Brasil (assim como no conjunto da América Latina) possuem, em média, mais escolaridade do que os homens, mas continuam sendo pior remuneradas, concentradas em um pequeno número de ocupações feminizadas e são mais numerosas entre as desempregadas e nas ocupações muito precárias (como, por exemplo, o serviço doméstico e as trabalhadoras familiares não remuneradas).

Daí a importância das políticas públicas em favor da igualdade e da atuação decidida dos setores sociais organizados que se identificam com estes objetivos.

Por outro lado, as diversas formas de discriminação baseadas no gênero se cruzam e se potencializam com a discriminação e as profundas

brechas de equidade raciais e étnicas. A importância de reconhecer a existência dessas diversas formas de discriminação (e de suas complexas formas de inter-relação), de entender os fatores que as produzem e de elaborar políticas que avancem rumo à sua superação, tem sido crescentemente considerada na agenda pública no Brasil. Setores governamentais (nos âmbitos federal, estadual e municipal), organizações sindicais e de empregadores, assim como diversos organismos da sociedade civil, vêm crescentemente discutindo e elaborando políticas e experiências nesse sentido.

Para avançar na elaboração dessas políticas e estratégias de ação é necessário gerar, cada vez mais, novas bases de conhecimento que contribuam para identificar os problemas, cada vez mais complexos, que afetam homens e mulheres no mundo do trabalho e que sejam capazes de proporcionar os subsídios necessários à elaboração de políticas que contribuam para a sua resolução. A integração da dimensão de gênero nas análises dos fenômenos do mundo do trabalho ajuda não somente a visibilizar os problemas vividos pelas mulheres trabalhadoras e entender as suas causas, como também a identificar as dinâmicas estruturais que têm determinado as alterações observadas no mercado de trabalho e as lógicas sociais que estão por trás dos diversos processos de recomposição que o atravessam. Aprofundar as análises sobre as diferenças de sexo e as relações de gênero no mundo do trabalho não contribui, portanto, apenas para ampliar o conhecimento sobre a situação das mulheres, seus problemas e potencialidades, como também para compreender melhor a dinâmica e o funcionamento do mundo do trabalho em seu conjunto.

BIBLIOGRAFIA

1. ABRAMO, L. Evolução do emprego feminino e eqüidade de gênero na América Latina: avanços e permanências nos anos 90. In: _____. Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero. São Paulo: CUT, 2002.
2. ABRAMO, L. ; VALENZUELA, M. E. América Latina: brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90. Lima: OIT, 2001. (*Documento de Trabajo*, n. 143).
3. MEZZERA, JAIME (Edit.). Para melhorar renda e emprego de grupos discriminados. In: ABRAMO, L.; TODARO, R. Custos do trabalho e reprodução social: uma análise comparativa para cinco países latino-americanos. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
4. MEZZERA, JAIME (Edit.). Para melhorar renda e emprego de grupos discriminados. In: GUIMARÃES, N. Os desafios da equidade. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
5. MEZZERA, JAIME (Edit.). Para melhorar renda e emprego de grupos discriminados. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
6. MEZZERA, JAIME (Edit.). Para melhorar renda e emprego de grupos discriminados. In: POCHMANN, M. Emprego e custo do trabalho feminino no Brasil no final do século XX. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
7. ORLANDO, M.; POLLACK, M. Microenterprises and poverty: evidence from Latin America IBD. Washington D.C: IBD, 2000.
8. PANORAMA LABORAL DE AMÉRICA LATINA. Lima: OIT, n. 6, 1999.
9. PANORAMA LABORAL DE AMÉRICA LATINA. Lima: OIT, n. 8, 2001.
10. SERNAM/CEM. Encuesta de opinión SERNAM 2001. [S.l]: [s.n], 2002.
11. TODARO, R.; GODOY, L.; ABRAMO, L. Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. In: _____. Desafíos da equidade. Campinas: UNICAMP, 2002. (*Cadernos Pagu*, 2001/02).
12. VALENZUELA, M. E. ; REINECKE, G. ¿Más y mejores empleos para las mujeres?: la experiencia de los países del Mercosur y Chile. Santiago: OIT, 2001.
13. VALENZUELA, M.E. ; VENEGAS, S. Mitos y realidades de la microempresa en Chile: un análisis de género. Santiago: CEM, 2001.



CAPÍTULO 4

RAÇA - COR / ETNIA: REFLEXÕES SOBRE PROGRAMAS DE DIVERSIDADE NO BRASIL

Maria Aparecida Bento Matilde Ribeiro

Raça, Racismo e Dinâmicas de Poder

No que diz respeito à conceituação das relações raciais ou étnicas, encontraremos diversas vertentes, desde as que reafirmam as diferenças biológicas até as que consideram outras variáveis como cultura, meio ambiente, condições sociais. Azeredo (1991), ao analisar como é tratada a questão racial na pesquisa¹, destaca que, embora a raça não seja absolutamente pertinente para estabelecer diferenças, por exemplo, nas ciências biológicas, continua a ser utilizada como forma privilegiada de diferenciar culturas, línguas, crenças e grupos, os quais, na maioria das vezes, têm também interesses econômicos fundamentalmente diferentes.

O racismo à brasileira, desenvolveu-se, como herança do sistema escravista que, mesmo depois de mais de um século de seu término oficial, ainda exerce sua influência². Mas não se pode esquecer que existem semelhanças no processo de desenvolvimento dos países da América Latina, após a escravidão. Carlos Hasenbalg (1992, p.52) considera a possibilidade de identificar 'sintomas do tipo latino' de relações raciais e apresenta dois eixos que estabelecem estas semelhanças: a visão da harmonia e da tolerância e da ausência de preconceito e discriminação racial; e a visão das sociedades como essencial ou preponderantemente brancas e de cultura européia ou hispânica.

Hasenbalg (1996), indaga se a tão almejada harmonia é valor geral no sistema de representações da sociedade brasileira, no sentido de ser uma norma aplicável a todas as áreas de convívio social (p.244-5). Este questionamento colocou a necessidade de reflexão sobre os interesses de classe e/ou econômicos, políticos e sociais; mesmo sendo (a harmonia) uma norma aplicável às áreas de convívio social, é coercitiva e imposta, a partir das relações de poder.

¹ Comparando estudos brasileiros e norte-americanos, a autora estabelece diferenças na forma de tratamento da questão racial nas duas culturas. No Brasil o termo negro é utilizado com ênfase às diferenças culturais, enquanto nos Estados Unidos os termos preto e branco apontam para diferenças sociais e para a desigualdade.

² O Brasil foi o último dos países a abolir a escravidão, uma decisão de cunho jurídico e político, pois não foram propiciadas aos escravos, após a abolição, condições sociais e econômicas de subsistência.

Estas premissas resultam no efeito de “ocultamento” do racismo, preconceito e discriminação racial e social. No entanto, é importante estabelecer a diferença entre preconceito e discriminação, justamente porque eles ensejam diferentes ações na busca da igualdade. O preconceito, por tratar-se de um conjunto de idéias pré-concebidas, pode ser revisto e/ou minimizado a partir de uma ação educativa e persuasiva, levando à valorização das diferenças e da diversidade. Já no caso da discriminação, por se tratar de prática individual e coletiva, há que se usar também dispositivos legais, ou não se terá alteração no quadro das desigualdades.

Na área do trabalho, deve-se levar em consideração que a ação discriminatória nem sempre é diretamente motivada pelo preconceito. Muitas vezes ela ocorre por outras razões como, por exemplo, a manutenção de privilégios. Esta é uma das características da discriminação institucional, como ações que ocorrem independente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou uma intenção de discriminar. Isso decorre do fato de que a questão racial é vista prioritariamente como um “problema do negro”, e não como fruto da discriminação que ocorre nas relações que se estabelecem no cotidiano de trabalho.

Fúlvia Rosemberg (1997, p. 6-7) agrupa três grandes correntes que caracterizam o pensamento social brasileiro sobre relações raciais a partir de 1930. A primeira, ligada a Gilberto Freyre (1984), parte da referência da democracia racial, e explica as desigualdades a partir da supremacia dos brancos sobre os negros. A segunda, liderada por Florestan Fernandes (1978), evidencia a profunda desigualdade entre os segmentos branco e negro da população e interpreta as relações raciais como provenientes do regime da escravidão, tratando-as como incompatíveis com a nova ordem social, numa sociedade de classes, portanto, competitiva. Embora reconheça a discriminação racial, postula que esta tenderia a desaparecer com o desenvolvimento da industrialização. A terceira, representada especialmente por Carlos Hasenbalg (1988), analisa as articulações entre raça e classe, verificando de forma mais profunda a questão racial na análise das desigualdades entre a população branca e negra.

Recentemente, estudos apresentam críticas às duas primeiras vertentes, em especial pelo seu caráter de reforçar a posição desfavorável da população negra na sociedade. Mesmo considerando-se a contribuição de Florestan Fernandes para desmistificar a democracia racial brasileira, não se pode dizer que tenha escapado ao fortalecimento de estereótipos já vigentes sobre os negros (advindas da obra de Gilberto Freire), inclusive criando outros, como o da deformação do negro, que dificultaria sua integração à sociedade de classes. A autora estranha que, embora a escravidão tenha envolvido dois segmentos da sociedade, a personalidade que se teria deformado no processo seria apenas a do negro (Maria Aparecida Bento, 1992).

Fica evidente que é muito difícil a integração entre os grupos raciais, o que segundo Hélio Santos (1999, p. 148) nos leva a “dois brasis’: um moderno e rico, outro anacrônico e miserável. O que chama a atenção são os estoques raciais alojados em cada um desses mundos, tão diferentes socialmente e ao mesmo tempo tão parecidos do ponto de vista cultural. No primeiro país, temos um povo esmagadoramente branco e amarelo. No segundo, a grande maioria é formada por afro-descendentes”.

Pelas estatísticas oficiais os negros (pretos e pardos) representam 47% da população total brasileira³. Embora a população negra esteja presente culturalmente na sociedade brasileira, constitui a categoria mais ausente e invisível social, política e economicamente. Os negros são imperceptíveis nos espaços públicos - instituições públicas (executivo, legislativo, judiciário), instituições de ensino; empresas; meios de comunicação, etc.

Para melhor compreender a complexidade dos resultados das desigualdades raciais no país e destacar as diferenças entre homens e mulheres negros e entre as mulheres brancas e negras, é importante considerar a intercessão entre gênero, raça e classe. Esta posição é produto de um exaustivo debate político e acadêmico, que nem sempre resulta em consensos, mas que deve ser considerado. Parte-se da reflexão de que gênero e raça não são categorias em si, mas sempre referentes ao contexto social. Fazem parte das construções cotidianas das desigualdades e de seus reflexos sobre os sujeitos individual e coletivo - mulheres e homens, negros e brancos, como grupos determinados e em relação (Matilde Ribeiro, 1999).

Evelina Dagnino (2000, p. 82) caracteriza esta realidade como autoritarismo social, onde diferenças de classe, raça e gênero constituem a base principal de uma classificação social que impregnou historicamente a cultura brasileira, estabelecendo diferentes categorias de pessoas hierarquicamente dispostas em seus respectivos ‘lugares’ na sociedade. Os ‘lugares’ destinados à população negra, são os de subcidadania e de exclusão, como elucidaram Lélia Gonzalez e Carlos Hasembalg (1982). Tomando como exemplo o rendimento, verificamos que existe uma ordem incontestável: homem branco, mulher branca, homem negro, mulher negra.

Nesse sentido, tratar do entrelaçamento entre as questões de gênero-raça-classe como constitutivas das relações sociais, portanto da estrutura da sociedade, contrapõe-se aos reducionismos nas análises das relações sociais. Contribui para uma percepção mais ampla da realidade

³ Segundo dados do IBGE (1991), entre os quase 150.000.00 brasileiros, aproximadamente 70.000.00 são afrodescendentes. Devemos levar em consideração que os dados oficiais apresentam falhas de continuidade e de caracterização da população brasileira. Assim, este resultado oficial é contestado, pois ele apresenta números aquém da realidade.

aliada às estruturas sociais e políticas, com base na percepção de que nem mulheres, nem homens, nem negros constituem todos homogêneos. Faz-se necessário analisar assim a heterogeneidade, considerando todas essas dimensões que se entrelaçam e que, na maioria dos casos, reforçam desigualdades.

Mosaico das propostas de políticas públicas

Na atualidade, o movimento negro e demais setores da sociedade, de maneira geral, têm como perspectiva reforçar a visão de que classe social, gênero e raça formam um conjunto indissociável, onde a questão racial constitui núcleo da questão social.

Do ponto de vista legal, após a revisão da Constituição de 1988, há mudanças fundamentais no contexto das relações raciais. Racismo passa a ser crime inafiançável e imprescritível. Neste sentido, várias estratégias têm sido adotadas, visando a elaboração de propostas para erradicação das desigualdades raciais. No entanto, os resultados são mais formais e legais do que ações efetivas.

Conforme análise de Hédio Silva Jr. (1999), “passadas quase cinco décadas da consideração da discriminação como infração penal, sua ocorrência e a impunidade que a reveste permanecem intactas”. (p. IX).

Nos últimos anos, entre avanços e emperramentos para elaborações de proposições que tenham como alvo a construção de políticas públicas voltadas à população negra, alguns fatos têm sido importantes. Pode-se afirmar que há um esforço de construção de políticas afirmativas, através de programas que visam “a participação proporcional das populações ‘em desvantagem social’ na educação, trabalho e renda, e no poder (Jorge da Silva, 2000). Apresentaremos três exemplos:

§ Ações para implementação da Convenção nº 111

Organizações negras e sindicais fizeram a primeira denúncia formal, em 1992, demonstrando que o Brasil não cumpria minimamente os acordos em relação à Convenção nº 111. Esta denúncia foi encaminhada para a 82ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, solicitando a cooperação técnica da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para formulação efetiva de medidas de promoção de *igualdade no emprego e na ocupação*. Foi então formado um grupo tripartite (OIT, governo e CEERT) para debater a questão. Os resultados dos debates não deixaram dúvidas de que a discriminação no mundo do trabalho se dá mais diretamente sobre o negro e a mulher, como alvos do desemprego, subemprego, das injustiças nas promoções de carreira e dos níveis salariais. Segundo Maria Cecília Ferreira (1997) foram muitos os frutos, no

sentido de convencer as instituições públicas de que é possível reorganizar suas agenda política incluindo a questão racial.

§ *Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial*
A Marcha Contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, realizada em Brasília, em 1995, reuniu mais de 20 mil pessoas. Neste evento, o movimento negro contou com o apoio do Partido dos Trabalhadores (PT); Central Única dos Trabalhadores CUT); Movimento Sem Terra (MST); Central dos Movimentos Populares (CMP). O conjunto das atividades desta marcha pôs em destaque a questão racial no espaço público brasileiro com a divulgação de pesquisas, de denúncias e reivindicações. Sem dúvida, este foi o maior evento sobre esta temática na história do país. Como resultado destas mobilizações, foi entregue ao Presidente da República o Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial⁴, que apresenta um diagnóstico identificando a exclusão, genocídio e descaracterização da população negra enquanto cidadãos; elaborando, ainda, uma crítica à institucionalização do racismo, ressaltando a necessidade de coibi-lo: “reflexo da crescente atuação do Movimento Negro, o Estado brasileiro tem sido pressionado no sentido de proibir as práticas racialmente discriminatórias e impedir que a lei corrobore ou incentive tais práticas” (Marcha, 1995).

§ *Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH*
O governo brasileiro, com o apoio de diversos setores da sociedade civil, em 1996, lançou o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), que determinou medidas para assegurar a defesa e a promoção destes direitos. O PNDH objetiva abordar os entraves à cidadania plena, que levam à violação dos direitos, visando a proteger o direito à vida e à integridade física; o direito à liberdade; o direito à igualdade perante a lei. Enquanto uma carta de intenções, o PNDH elege prioridades e apresenta propostas de caráter administrativo, legislativo e político. Segundo Santos (1999), os Direitos Humanos no Brasil deveriam ser contundentes na garantia de igualdade de oportunidades.

Estas ações têm por objetivo superar as desigualdades raciais, sejam da sociedade civil ou governamentais. Apontam, ainda, para a necessidade prioritária de desnaturalizar as desigualdades e transformar

⁴ Este documento expressa um rol de reivindicações e indicações que devem ser incorporadas em políticas públicas: democratização de informações; mercado de trabalho; educação; cultura e comunicação; saúde; violência; religião; terra.

em ações efetivas o que teoricamente está assegurado em lei e nos programas de governo.

No encaminhamento das propostas junto a esferas governamentais foram compostos comissões e grupos de trabalho, com representação da sociedade civil e governo, para aprofundamento dos diagnósticos e sistematização de ações para o conjunto das demandas identificadas.

No entanto, sem desconsiderar sua relevância, constatam-se poucos resultados efetivos. A maioria das proposições permanecem na agenda política do movimento negro e de instituições públicas até os dias atuais.

Um dos obstáculos para transformar intenções em ações é a descontinuidade dos grupos políticos nas gestões públicas. Não se pode esquecer que não basta apenas vontade política para realizar uma determinada ação, é preciso garantir dotação orçamentária e procedimentos administrativos e políticos⁵ que viabilizem a ação.

Diversidade e mercado de trabalho

A desigualdade racial pode ser retratada a partir de diversos ângulos. Os dados sobre Educação e Rendimento do Censo 1991 (IBGE) fornecem um retrato revelador da situação em que se encontra a população negra no país.

Enquanto 36% da população de cor preta tem menos de 1 ano de estudo, entre os brancos este percentual é de 19%. Em contraposição 17% dos brancos têm pelo menos ensino médio completo, enquanto os pretos e pardos nesta situação representam 6% e 7%, respectivamente.

⁵ Tem sido ampliada no país a prática do orçamento participativo, como forma de democratizar a definição do destino do orçamento público, garantindo inversão de prioridades, abrangendo as necessidades econômicas, de infra-estrutura, sociais, entre outras. No entanto, em recente pesquisa realizada em Santo André (Ribeiro, 1999), que partiu da averiguação quanto ao tratamento das dimensões de gênero e raça no processo do orçamento participativo, verifica-se que a compreensão da importância das necessidades específicas das mulheres e da população negra, para a maioria das pessoas que compõem este processo, é inexistente. Com isto, não se consolidam ações que tratem diretamente destas questões no âmbito das proposições de políticas públicas, como uma diretriz geral de governo. As políticas específicas ficam sob a responsabilidade dos organismos afins, como a Assessoria dos Direitos da Mulher, e a Assessoria de Defesa dos Direitos da Comunidade Negra (recém criada).

Nível de instrução por grupo racial (%)

Anos de estudo	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos
Menos de 1	19	36	35	12
1 a 3	20	24	25	11
4 a 7	32	27	26	25
8 a 10	12	7	7	14
11 a 14	12	5	6	23
15 ou +	5	1	1	15
Somas	100	100	100	100

Trabalhadores com mais de 10 anos e classes de rendimento nominal médio mensal, por grupo racial (%)

Rendimento	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos
Até 1SM	17	33	25	8
De 2 a 3 SM	8	6	5	6
De 5 a 10 SM	7	2	3	14
+ de 20 SM	2	0,15	0,27	6

Fonte: IBGE, Censo 1991.

Pode-se verificar que para cada intervalo de rendimento a grande concentração de negros está na faixa de até 1 SM, ao passo que na faixa de 20 SM encontra-se em posição quase que invisível, como demonstram os números.

Uma das mais atuais referências de que se dispõe que procura aprofundar a reflexão na área do trabalho é o *Mapa do Negro no Mercado de Trabalho Brasileiro*, lançado em 1999.⁶ O robusto documento contempla seis regiões metropolitanas – São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre,

⁶ Este mapa foi encomendado pelo Instituto Interamericano Sindical pela Igualdade Racial (INSPIR) à Fundação Seade - Sistema Estadual de Análise de Dados e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE).

Distrito Federal, Recife e Salvador – e traz um conjunto de informações que demonstram uma situação de reiterada desigualdade para os trabalhadores negros, de ambos os sexos. A coerência dos resultados em nível nacional demonstra, sem qualquer sombra de dúvida, que a discriminação racial é um fato presente cotidianamente, interferindo em todos os espaços do mercado de trabalho brasileiro. As informações permitem, ainda, concluir que a discriminação racial sobrepõe-se à discriminação por sexo, e, juntas, constituem o cenário de aguda dificuldade em que vivem as mulheres negras, atingidas por ambas.

Estão sendo desenvolvidas iniciativas na área de mercado de trabalho e discriminação racial - uma experiência inovadora de pesquisa – através do Observatório Social, uma organização surgida em 1997. São focos deste trabalho especialmente as seguintes questões: trabalho infantil e forçado, as discriminações de gênero e raça e da situação do meio ambiente. Em se tratando das discriminações de gênero e raça, foram bases para as pesquisas as convenções da OIT, que são centrais para a definição dos direitos à igualdade e não discriminação de qualquer natureza – a Convenção nº 100, sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção nº 111, sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958. O processo de pesquisa está em andamento, portanto, os dados não estão disponíveis para divulgação.

Em âmbito municipal/regional pode-se citar a Pesquisa – Gestão Local, Empregabilidade e Equidade de Gênero e Raça: uma experiência de Política Pública na Região do ABC Paulista, iniciada em 1999 com vigência até 2003, desenvolvida em Santo André, município da região do ABC paulista. Esta pesquisa é um esforço de resposta ao desafio que o intenso processo de reestruturação produtiva, de reespacialização da indústria e de redefinição da vocação regional do ABC paulista vem colocando para as oportunidades ocupacionais e chances de empregabilidade, especialmente entre grupos sociais mais vulneráveis, tradicionalmente sujeitos à discriminação no mercado de trabalho, como as mulheres e os negros. Envolve organizações governamentais e não governamentais, movimentos sociais – sindical, negro e feminista, e instituições de ensino, tendo como coordenação executiva o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) e a Prefeitura de Santo André⁷. Com os dados levantados pretende-se municiar as instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de políticas públicas, tendo como eixo central a construção da equidade de gênero e raça. A partir do diagnóstico percebe-se uma grande vulnerabilidade dos seguimentos pesquisados e uma ausência de respostas dos setores públicos e privados a esta realidade.

⁷ Outras três instituições compõem a coordenação do trabalho: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT); Elisabeth Lobo Assessoria, Trabalho e Políticas Públicas (ELAS); e o Instituto de Cidadania e Governo do ABC.

Estas e outras ações e elaborações devem levar em consideração as mudanças no mundo do trabalho, as novas formas de organização, a reestruturação produtiva e a globalização, que colocam novos desafios para as instituições, principalmente no que diz respeito a processos de exclusão de grupos que se tornaram vulneráveis ao longo da história. No entanto, prevalece ainda uma grande dificuldade para a abordagem das desigualdades raciais. Não raro, o termo diversidade é utilizado pelas instituições do Estado e pelos empregadores para relativizar e evitar o enfrentamento da discriminação racial.

Para entender esta confusão de termos, é importante a compreensão dos conceitos: discriminação institucional é aquela que ocorre independente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou uma intenção de discriminar. No cotidiano do trabalho nas empresas é quando a discriminação se torna prática continuada. Nenhuma empresa brasileira declara por escrito: "não aceitamos negros para o cargo de chefia". No entanto, gerentes, chefes, encarregados, selecionadores de pessoal, utilizam, no dia-a-dia, essas regras informais, muitas vezes sem refletir e nem sempre com a intenção de discriminar, mas acabam por reforçar a situação de desigualdade no Brasil. O fato é que, conscientemente ou não, o resultado dessas ações é o mesmo: reproduzir as desigualdades raciais. Esses efeitos só se verificam estudando, por exemplo, as taxas de negros e mulheres nos diferentes postos de trabalho da empresa.

Na busca de reverter esta lógica, a partir da construção de políticas de equidade, é importante compreender o termo diversidade e as ações que têm sido implementadas por diversos setores da sociedade, envolvendo mais diretamente organismos governamentais e não-governamentais, movimentos sociais e empresas.

Falar de diversidade significa reconhecer que a emergência de inúmeros grupos sociais na cena política explicitou a necessidade de considerar a heterogeneidade, as diversas maneiras de ser e constituições múltiplas dos grupos sociais e suas manifestações, sejam elas culturais, políticas ou sociais. Acolher todos esses grupos como cidadãos significa reconhecer sua diversidade. O reconhecimento da diversidade agrega novos significados às noções de cidadania, democracia, desigualdade e exclusão. Segundo Alain Touraine (1998), este reconhecimento altera o papel da política democrática, que passa a ser o de tornar possível o diálogo entre culturas.

Estas questões situam-se nos debates e práticas que procuram garantir os direitos humanos. No entanto, segundo Julia Abrahão e Angela Almeida, o conceito de diversidade da força de trabalho utilizado pelas empresas tem sua origem nas políticas econômicas e não sociais. Neste sentido, as políticas de diversidade desenvolvem-se em um contexto que

visa garantir uma maior competitividade no mercado internacional e motivação através de novas estratégias comerciais. As empresas buscam novas estruturas quanto à organização no trabalho, competição por empregados e clientes, respostas aos desafios da globalização, entre outros.

O desenvolvimento da perspectiva de diversidade voltada às políticas sociais de equidade e inclusão social e políticas econômicas de gestão de diversidade podem complementar-se, mesmo partindo de focos distintos. Uma fundamenta-se por práticas não-discriminatórias, de caráter público e/ou dirigido a grupos distintos, buscando a equidade no mundo do trabalho; a outra tendo como eixo central estratégias econômicas e empresariais.

Na busca de aprofundar estas reflexões e elaborar propostas de ação que revertam o quadro da discriminação no trabalho, vários eventos se sucederam a partir de meados de 1990. Estes eventos envolveram iniciativas governamentais e de setores da sociedade civil.

O *Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas voltadas para a Diversidade*, realizado em 1996 em São Paulo, subsidia uma reflexão necessária sobre a complexidade das políticas de diversidade. Destacamos, a seguir, algumas falas dos representantes das empresas participantes, em geral responsáveis pela área de recursos humanos:

“É objetivo da empresa contratar pessoas negras, mas essas pessoas têm que ter especialização em área específica e a empresa encontra dificuldades nesse recrutamento.”

“Se há premissa de preconceito, por exemplo, de que as pessoas negras são menos educadas e, portanto, não tem oportunidades, a empresa deve atuar dando oportunidades às pessoas”.

“... Foram muitos os problemas com a gerência local, para a implementação, pois consideravam o assunto uma piada, que esse era um assunto para a matriz, que no Brasil não ia dar certo, pois haveria mais discriminação – ‘não temos problema racial no Brasil, mulher aqui não tem problemas’ ”.

“... temos que ter trabalho pessoal da cúpula, compromisso manifestado dessa cúpula, prazo de aplicação, para garantir o desenvolvimento sustentado a longo prazo, e uma certa infraestrutura, com pessoal habilitado a lidar com as questões da diversidade”.

“...favorecemos os fornecedores que tenham ‘compromisso social e político para com os princípios dos direitos humanos, não praticando discriminação em suas políticas de recursos humanos ...”.

“Começamos estabelecer uma ligação entre: ‘uma pessoa participando mais deveria estar mais motivada’ e ‘uma pessoa mais motivada deveria participar mais’.

“O conceito, portanto, é sempre muito polêmico... quando falamos em diversidade, entendemos que seria: ‘Todas as maneiras de ser (interno/externo) – pensar, sentir, agir, das quais discordamos. O programa de diversidade tem dois objetivos: um no nível pessoal e outro no nível organizacional’.

As falas dos representantes das empresas traduzem um universo entre o reconhecimento das desigualdades *versus* a negação do problema; da necessidade de políticas de diversidade *versus* a necessidade de convencimento da cúpula e dos gestores; a relação com o interno *versus* o externo, entre outros. Destaca-se, ainda as dificuldades para a implementação das ações.

Os programas apresentados, alguns mais estruturados que outros, trazem ainda muitas dificuldades, e via de regra mostram-se ineficazes para enfrentar de forma efetiva as desigualdades raciais, apontando para uma tímida e inicial resposta de setores da gestão administrativa a uma grande investida dos movimentos negro e de mulheres, nas últimas duas décadas, no sentido de combater a discriminação no trabalho.

As conclusões do encontro sublinham não ser suficiente que as organizações proclamem suas intenções de não discriminar. Mais do que isso, é necessário criar procedimentos e normas administrativas para prevenir a ocorrência da discriminação e promover ações que busquem corrigir as desigualdades e garantir a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho.

Segundo os sistematizadores deste encontro, dois são os pontos comuns apontados pelas empresas: a importância da formação de lideranças, com abordagem especial nos programas de promoção de igualdade; e dificuldades enfrentadas para implementação de políticas de recursos humanos voltadas para a diversidade. O pano de fundo para estes dois eixos comuns é o desconhecimento das condições vividas pela população negra no país e os reflexos no mundo do trabalho, que é visivelmente produto do mito da democracia racial brasileira.

Em um estudo realizado por Sérgio A. P. Esteves, no período de julho a outubro de 1999⁸, tendo como referência alguns fóruns envolvendo empresas e setores da sociedade civil, esboçou-se uma fotografia sobre a questão da diversidade nas organizações, através de vários instrumentos de coleta de informações.

⁸ Estudo realizado a pedido da Organização Internacional do Trabalho, como parte do Projeto de cooperação Técnica entre o SEFOR – MTE e a OIT – Avanço Conceitual e Metodológico no Campo da diversidade no Trabalho e da Certificação Profissional de Competências.

Sobre a questão da diversidade, constatou-se como principal dificuldade para a construção de um diagnóstico atual o fato de as empresas não assumirem a discriminação como uma prática efetiva no país. "Não há consciência da discriminação nas empresas e talvez por isso, mais ou menos, 'todos se parecem'. Não é incomum as pessoas 'verem' nessa questão da diversidade 'a importação de um problema que não é nosso'" (Esteves, 1999, p.7).

Esta postura de não reconhecimento da discriminação, já mencionada antes pelos relatos das empresas participantes do encontro de 1996, demonstra claramente que a forma mais comumente utilizada para tratar do problema é reafirmar que a discriminação é uma realidade dos outros, muito distante de nosso cotidiano.

Por outro lado, no estudo citado acima, também são apresentadas iniciativas de implementação de ações propositivas, o que apresenta alguns avanços e possibilidades. Ao analisar as questões trazidas pelas empresas, Esteves afirma que os programas de diversidade no local de trabalho devem ser considerados como uma totalidade, procurando fazer correlação entre o seu significado em uma sociedade contemporânea e suas possibilidades frente aos objetivos de negócio das organizações. Segundo o autor: "A valorização da diversidade parece, assim, adquirir o seu sentido mais pleno. E ser capaz de tocar, então 'o coração' das pessoas".

Pelas experiências, analisadas, não se pode dizer que houve muitos avanços ao longo destes últimos 10 anos, quando se focou de maneira mais direta a reflexão e ação sobre diversidade. Porém uma observação parece ser pertinente: ao analisar este contexto, não é mais possível manter a postura de não reconhecimento da discriminação e de paralisação diante das informações da realidade brasileira.

RECOMENDAÇÕES

As investidas dos movimentos sociais, setores governamentais e não- governamentais e empresas na década de 90 apontam para a necessidade de ações propositivas em torno de um caminho de construção de medidas de superação da discriminação racial.

Por isso, o que poderia ser produzido de recomendações não são novidades no que diz respeito à construção de um programa de diversidade. Parece então, pertinente reforçar as recomendações sugeridas no final do relatório do Encontro Tripartite sobre Implementação de Políticas voltadas a Diversidade, como sendo medidas necessárias no curto, médio e longo prazo.

São estas:

1. *Informação e divulgação*
 - § Fomentar o debate sobre diversidade junto a profissionais de recursos humanos, através de seminários, painéis e *workshops* sobre a temática de diversidade;
 - § Divulgar experiências importantes realizadas por diversos setores que praticam programa de diversidade;
2. *Discriminação*
 - § Implementar ações resultantes de programas e atividades de conscientização sobre discriminação racial junto a agências governamentais e não governamentais;
 - § Criar banco de dados que possibilite mapear programas de diversidade;
 - § Discutir o tema raça/cor nos cursos profissionalizantes da rede de educação profissional.
3. *Legislação*
 - § Divulgar leis existentes como complemento de novas pesquisas sobre programas de diversidade;
 - § Realizar campanhas de estímulo à garantia de direitos de cidadania, envolvendo a população e órgãos públicos e privados.
4. *Mobilização*
 - § Envolver as comissões de trabalho no debate sobre diversidade;
 - § Buscar apoio junto a instituições governamentais e não governamentais para ampliação de conhecimento dos programas de diversidade de outros países;
 - § Aumentar pesquisas e intercâmbio de experiências estrangeiras, reforçando trabalhos já em curso.
5. *Formação Profissional*
 - § Criar comitês de recursos humanos para propor novas formas de recrutamento e seleção;
 - § Valorizar e redimensionar o papel da qualificação profissional nas relações de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

1. ABRAHÃO, Júlia I. ALMEIDA, Angela M. O. Diversidade: gestão e capacitação da força de trabalho, 1999.
2. AZEREDO, Sandra. A questão racial na pesquisa. In: AZEREDO, Sandra; STOLCKE, Verena (Coords.). Direitos reprodutivos. São Paulo: FCC ; PRODIR, 1991. p.125-130.
3. BENTO, Maria Aparecida S. A mulher negra no mercado de trabalho. Revista de Estudos Feministas, Rio de Janeiro, n.2, p.479-88, 1995.
4. BENTO, Maria Aparecida S. Mulheres negras e branquitude. Encarte Faça a coisa certa! O combate ao racismo em movimento. Teoria & Debate. São Paulo: SNCR/PT. n. 31, p.17-21, 1996.
5. BENTO, Maria Aparecida S. Práticas discriminatórias e resistência negra nos locais de trabalho. Cadernos do CEAS. Salvador, n. 162, mar./abr. p. 66-74, 1996.
6. BENTO, Maria Aparecida S. Resgatando minha bisavó: discriminação racial no trabalho e resistência na voz dos trabalhadores negros. São Paulo: PUC-SP, 1992.
7. BRASIL. Ministério do Trabalho; Ministério da Justiça; OIT. Encontro Tripartite sobre implementação de políticas voltadas a diversidade. São Paulo: OIT 1996.
8. COMISSÃO Nacional Contra a Discriminação Racial : CUT. Caderno pela implementação da Convenção 111 da OIT. São Paulo: Comissão Nacional Contra a Discriminação Racial : CUT/Central Única dos Trabalhadores, [s.d.].
9. COORDENAÇÃO Nacional de Entidades Negras. Marcha a Brasília: por uma política de combate ao racismo e à desigualdade social. São Paulo: Coordenação Nacional de Entidades Negras, 1995.
10. DAGNINO, Evelina. Cultura, cidadania e democracia: a transformação dos discursos e práticas na esquerda latino-americana. In: ALVARES, Sonia Dagnino, EVELINA ; ESCOBAR, Artur (Orgs.). Cultura e política nos movimentos sociais latino-americanos: novas leituras. Belo Horizonte: UFMG, 2000.
11. DESIGUALDADES no interior das empresas. Jornal do CRP, São Paulo, jul./ago. 1998. Psicologia e Trabalho, p. 10.

-
12. ESTEVES, Sérgio A. P. Diversidade nas organizações: uma visão atualizada, 1999.
 13. FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. São Paulo: Ática, 1978.
 14. FERREIRA, Maria Cecília Moura. Da Convenção para a ação. Revista do CEERT. São Paulo, v. 1, n. 1, 1997.
 15. FREYRE, Gilberto. Casa grande & senzala. 23ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1984.
 16. GÊNERO e raça no orçamento participativo em Santo André 1997-1998. São Paulo, 1999. (Dissertação de Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica.
 17. GONZALEZ, Lélia, HASENBALG, Carlos. Lugar de negro. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.
 18. HASENBALG, Carlos A. Desigualdades raciais no Brasil. In: HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle. Estrutura social, mobilidade e raça. São Paulo: Vértice; Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, p.115-143, 1988.
 19. HASENBALG, Carlos A. Entre o mito e os fatos: racismo e relações raciais no Brasil. In: MAIO, Marcos C., SANTOS, Ricardo V. (Orgs.). Raça, ciência e sociedade. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/CCBB. p. 235-249, 1996
 20. HASENBALG, Carlos A. Notas sobre relações raciais no Brasil e na América Latina. In: HOLANDA, Heloísa B. (Org.). ¿Y nosotras latinoamericanas?: estudos sobre gênero e raça. São Paulo: Fundação Memorial da América Latina, 1992. p.115-143.
 21. INSTITUTO Interamericano Sindical pela Igualdade Racial. Mapa da população negra no mercado de trabalho. São Paulo: Dieese : Fundação Seade, 1999.
 22. RELAÇÕES de gênero: significados e desafios. In: CUT/Central Única dos Trabalhadores. Gênero construindo as relações sociais. São Paulo : CUT. p.5-16, 1998.
 23. PROJETO oportunidades iguais para todos. Revista do CEERT, São Paulo, v.1, n.1, p.30-34, nov. 1997.

-
24. RIBEIRO, Matilde. Diversidade racial, étnica e processos de participação política na América Latina. In: XIX Curso Interdisciplinar em Derechos Humanos, Costa Rica, 2001.
 25. ROSEMBERG, Fúlvio. Educação, gênero e raça. Gualajara, 1997.
 26. SANTOS, Hélio. Políticas públicas para a população negra no Brasil. Observatório da Cidadania. Ibase: Rio de Janeiro, 1999.
 27. SILVA Jr., Hédio. Anti-racismo: coletânea de leis brasileiras, federais, estaduais e municipais. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.
 28. SILVA, Jorge. Política de ação afirmativa para a população negra: educação, trabalho e participação no poder. In: VOGEL, Arno (Org.). Trabalhando com a diversidade no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadores de necessidades especiais. São Paulo: Unesp, [s.d.].
 29. TOURAINE, Alain. Igualdade e diversidade: o sujeito democrático. Bauru: Edusc, 1998.

CAPÍTULO 5

PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Cid Garcia

INTRODUÇÃO

A doutrina do sujeito de direito no mundo ocidental – a qual, necessariamente, inclui em seu bojo a igualdade entre os seres humanos – é antiga em seu desenvolvimento e começa a tomar forma no Século XV. Mas é a partir deste século, que se tem a declaração universal deste direito.

Conforme anuncia a Carta das Nações Unidas: “Nós os povos das Nações Unidas decididos a... reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e valor da pessoa humana, na igualdade de direitos de homens e mulheres...”.¹

Também reiterando a igualdade, a Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma que: “Considerando que a liberdade, a justiça e a paz no mundo têm por base o reconhecimento da dignidade intrínseca e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana,...”.²

As conquistas foram significativas em termos práticos em várias sociedades, principalmente naquelas onde a tradição de igualdade já se encontrava mais arraigada. Entretanto, a implementação desses princípios difere conforme a sociedade na qual se insere.

No que diz respeito às pessoas portadoras de deficiências, também se observa esta heterogeneidade em relação à implementação de ações práticas que garantam a igualdade.

No Brasil, o processo da criação da igualdade deu-se, inicialmente, na esteira das ações conduzidas pelos organismos internacionais. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho³ – a primeira que trata da discriminação em amplo espectro, passando pelo enorme trabalho realizado pela ONU e pelas entidades de defesa dos interesses dos portadores de deficiência – em grande medida deu impulso às modificações na legislação brasileira.

Anteriormente, as ações e legislação voltadas aos portadores de deficiência eram de caráter assistencial, não incorporando a noção de igualdade de direitos.

¹ Carta das Nações Unidas.

² Declaração Universal dos Direitos Humanos.

³ Convenção sobre a discriminação (emprego e trabalho), 1958, OIT.

É a partir da Constituição de 1988⁴ que o Estado brasileiro oferece reconhecimento, por intermédio de leis, do direito da integração dos portadores de deficiência. Nos trinta anos entre a Convenção nº 111 e a Constituição de 1988, tem-se um período de não inclusão da questão na legislação ou na implementação de ações voltadas a este segmento social. Essa “inatividade” é agravada, tendo em vista que durante esse período, foram assinados diversos decretos, convenções, resoluções e recomendações pela OIT, que abordavam o tema da igualdade, como assinala Vogel⁵.

Em 1989, apoiado e incentivado pelas ONGs, começa-se um processo de aprimoramento contínuo da legislação e das políticas públicas no sentido da integração do portador de deficiência. No âmbito do Governo Federal, as Leis nºs. 7.853, de 24 de outubro de 1989, 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.213, de maio de 1991, 8.999, de 29 de junho de 1994 e 8.742, de 7 de dezembro de 1993 apontavam para avanços significativos.⁶

Neste sentido é conveniente assinalar o papel desempenhado pelo Ministério Público, que tem contribuído para assegurar a aplicação da legislação. Esta atuação merece um estudo detalhado, visando demonstrar a relação entre a ampliação e cumprimento de suas atribuições – um dos frutos da redemocratização em processo no País - e a melhoria das condições dos portadores de deficiência.

Cabe, por último e por sua relevância, citar o organismo que tem participado e, em alguns casos, criado as condições para efetivação das ações – a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Inserida na Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, tem contribuído, junto com entidades de defesa da condição das pessoas portadoras de deficiência, no processo de integração.

⁴ Ver: Título II Dos direitos e garantias fundamentais, os Capítulos I e II; Título II Da organização do Estado, Capítulos II e VII; Título VIII, Da ordem social, Capítulos II, III e VII; e Das disposições gerais,

⁵ VOGEL, Vera L. (2001), “Pessoas portadoras de necessidades especiais no PLANFOR”, in *Trabalhando com a diversidade no PLANFOR*. São Paulo, Editora UNESP, Brasília, FLACSO Brasil.

⁶ “Lei nº 7.853 de 24/10/1989 - dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. Lei nº 8.213 de 24/07/1991 - dispõe sobre planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Lei nº 8.742 de 07/12/1993 - dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. Lei nº 8.899 de 29/06/94 - concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.”

Não se pode negligenciar o papel desempenhado pelo Ministério Público e pela CORDE na consolidação do arcabouço legal, que era uma demanda dos organismos internacionais e da sociedade brasileira.

Entretanto, a idéia da integração da pessoa portadora de deficiência, embora não combatida abertamente, não parece ter uma hegemonia assegurada na opinião da sociedade. A ausência de debates públicos, a resistência à aplicação das leis, o silêncio da mídia, só quebrado esporadicamente, indicam que ainda há muito o que fazer. E o papel desempenhado pelo Governo Federal funciona como estímulo para tão necessária discussão pública das condições, em todos os campos da existência, das pessoas portadoras de deficiência.

O movimento de defesa das pessoas portadoras de deficiência não pode abrir mão de ser um ator importante para mudar as condições sociais deste segmento. Caso não desempenhe esse papel correrá o risco de ficar a reboque de iniciativas de outros órgãos.

Vogel fornece uma lista abrangente de perguntas, que vale a pena reproduzir aqui:⁷

“Como os portadores de deficiência se distribuem no espaço da sociedade brasileira?

Em que categorias sociais se encontram e segundo que proporções?

Crescem com taxas similares às da população brasileira como um todo? Ou, quem sabe, vêm diminuindo?

Que fatores são responsáveis pela sua gênese, como pessoas portadoras de necessidades especiais, e qual tende a ser a sua trajetória, individual e social (carreira)?

Qual o seu nível de instrução?

Em que setores econômicos trabalham, desempenhando que tipo de atividades?

Qual o seu grau de acesso às diversas políticas públicas nacionais?

Como concebem a sociedade, na qual estão inseridas, e que expectativas têm com relação a ela?

Quais são e como são vividos os seus dramas específicos?

Como sua existência repercute no mundo social, ao seu redor?”

⁷ Op. cit.

Mesmo correndo o risco de ser repetitivo com relação a itens da lista acima, arriscaria algumas especificações:

Qual a taxa de indivíduos por tipo de deficiência?

Qual seria a taxa de prevalência, segundo idade, sexo e tipo de deficiência?

Qual o tipo de incapacidade observada segundo as características da deficiência?

Em caso de necessidade de reinsertão ao mercado de trabalho, qual seria o tipo de capacitação adequada?

Como resolver os problemas de acessibilidade ao trabalho?

Quais as tecnologias desenvolvidas no mundo, que poderiam ser adequadas aos indivíduos deficientes no Brasil?

Quais os trabalhos que estão sendo realizados em centros de pesquisa, nacionais ou internacionais?

Em caso de inserção na escola, qual seriam os métodos adequados?

Quais as taxas de expectativa de vida relacionadas com o tipo de deficiência?

Como a sociedade concebe a deficiência?

Como a sociedade concebe a existência do deficiente, por tipo?

Que expectativas tem a sociedade com relação aos deficientes?

Qual o custo financeiro da deficiência para a sociedade?

Quais os mais eficazes métodos de redução das deficiências no País?

Esta lista dá a dimensão de quanto é preciso avançar na investigação do tema. Enquanto esse processo não se inicia, trabalha-se com as informações da Organização Mundial de Saúde, que estima que, nos países denominados em desenvolvimento, dez por cento da população tenha algum tipo de deficiência. Mas isto não é o bastante para definir estratégias e ações.

Os dados são insuficientes para subsidiarem ações destinadas a este público. Realizar um diagnóstico da situação da pessoa portadora de deficiência pressupõe um esforço conjunto de entidades sociais e de instituições públicas para discutir conceitos e realizar uma pesquisa abrangente e sistematizada sobre o tema. Na ausência de tal diagnóstico, os dados censitários são fonte crucial para compreensão da dimensão deste público.

O estudo realizado pelo IPEA em 1991, com base em dados do Censo de 1990, denominado "O Portador de Deficiência no Brasil, em 1991"⁸, examina, em cada Unidade da Federação, variáveis básicas sobre o portador de deficiência, constituindo-se num dos estudos mais abrangentes produzidos na última década, que mereceria ser atualizado e ampliado no futuro.

RECOMENDAÇÕES

A ação governamental, no sentido de gerar uma legislação abrangente vem sendo cumprida. O Governo Federal, principalmente, tem tido um desempenho favorável nessa área, particularmente por intermédio de ações do poder executivo, notadamente o Ministério da Justiça, o Ministério Público, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Saúde.

No caso dos estados, podemos dizer que a legislação ainda não é suficientemente abrangente se comparada com a do nível federal e, principalmente, com os anseios dos portadores de deficiência.

No entanto, é na sociedade que se necessita de uma ação mais efetiva e essa iniciativa cabe, primordialmente, às entidades engajadas nas ações em prol dos deficientes físicos. Além disso, é essencial ampliar o debate sobre a não inclusão dos deficientes na sociedade.

Defendemos assim, que a sociedade é o lócus principal do desenvolvimento do processo de inclusão. É principalmente nela que devem ser concentrados os esforços de esclarecimentos, de remoção dos estereótipos, de formação da hegemonia de ideais de igualdade e inclusão. Os instrumentos privilegiados para isto são a imprensa e as campanhas publicitárias, por um lado, e as instituições e as entidades da sociedade envolvidas com algum tipo de relação com deficientes.

Os programas dos partidos políticos não fazem referência às questões da inclusão dos deficientes. Parece claro que, como representantes da sociedade nas diversas instâncias dos poderes legislativos, os partidos mantêm-se ao largo destas questões.

Parece indispensável um longo trabalho junto a essas entidades, no sentido de que incluam em seus programas pontos específicos comprometendo-se a propor, em parceria com as entidades representantes dos deficientes, ações que venham a contribuir para a eliminação das desigualdades, em geral e, especificamente, no que diz respeito ao trabalho.

⁸ IPEA/CORDE (1991), O portador de deficiência no Brasil. Disponível em < <http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh> > Acesso em: 14 de agosto de 2001.

As universidades têm um papel fundamental no fornecimento de pesquisas básicas e estudos para esse debate. Isto significa a necessidade de sensibilização dos grupos acadêmicos para que tornem institucional este trabalho. Sem ele, será muito difícil conferir um caráter confiável ao debate e, principalmente, às políticas públicas decorrentes.

No mesmo sentido, cabe ao governo continuar ampliando os estudos censitários sobre o mundo dos deficientes.

Campanhas de caráter antidiscriminatório são importantes instrumentos de criação de uma coerção social, no nível da superestrutura da sociedade. Defende-se a necessidade de um planejamento amplo, no longo prazo, de modo que, de tempos em tempos, surjam nos veículos de comunicação, campanhas publicitárias que indiquem a "normalidade" – tomada a palavra no sentido de norma, de ordinário, - da inclusão do deficiente nas atividades que podem lhes ser pertinentes.

Em outras palavras, marcar as diferenças e frisar que, embora nem tudo seja adequado ou possível ao portador de deficiência, há atividades produtivas passíveis de incorporação deste segmento.



A acessibilidade é um capítulo à parte deste contexto, pois representa a possibilidade de independência para o deficiente. No entanto, em geral associa-se a este tema um aumento de gastos na produção e instalação de grande parte do mobiliário urbano.

Os exemplos de instalações que melhoram a acessibilidade do portador são inúmeros:

O elevador que possui um dispositivo sonoro que anuncia o andar em que vai parar. O sinal de trânsito, que além do dispositivo de cores, também dispõe de um sonoro. Avisos escritos em letras de forma a serem lidos por deficientes visuais, pisos com texturas distintas que alertem o deficiente sobre a proximidade de alguma atividade que demanda atenção especial, como atravessar uma rua com tráfego de veículos, são elementos indispensáveis à independência do deficiente. Tal como mesas e cadeiras adaptáveis, iluminação adequada, monitores e teclados de computador compatíveis, pisos antiderrapantes, enfim, miríades de adaptações necessárias à acessibilidade do deficiente ao local e ao exercício do trabalho.

Ainda assim, já está claro que não basta ao governo legislar sobre o tema. É necessário que a sociedade esteja convencida e envolvida na sua aplicação e também na identificação da necessidade de integrar o portador de deficiência.

Estimular o surgimento do sentimento de que burlar as normas de acesso especial ao portador de deficiência (fila, assentos de ônibus, vaga de estacionamento, etc) é algo que torna o transgressor alguém que atua



contra a cidadania ajudará muito a acessibilidade dos deficientes às atividades comuns e ao trabalho.

Os conselhos de trabalho e renda, além do CODEFAT, são elementos importantíssimos para esta adequação. Para tanto, eles necessitam de capacitação contínua sobre o tema.

A área da ergonomia nas universidades deve ser estimulada, por intermédio de incentivos financeiros à pesquisa e inclusão de temas nas disciplinas regulares das carreiras para produzir conhecimento científico sobre o tema e promover a melhoria das condições de todos os cidadãos.



APÊNDICE

AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Lucienne Freire e Beatriz Cunha

A promoção do trabalho decente é um dos meios mais eficazes para escapar do círculo vicioso da marginalização e da pobreza. Elemento fundamental para promover a auto-estima e a integração social.

Apresenta-se, a seguir, um texto sobre as Normas Internacionais do Trabalho relativas aos portadores de deficiência e um resumo do *Repertório de Recomendações Práticas sobre a Gestão de Deficiências no Local de Trabalho*¹ lançado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em dezembro de 2001.

Das 610 milhões de pessoas portadoras de deficiência no mundo, 386 milhões estão em idade produtiva. Elas enfrentam um alto nível de desemprego e um baixo nível salarial e de renda.

A Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Social, realizada em 1995, definiu deficiência como uma forma de diversidade social e determinou que qualquer sociedade deve ser uma sociedade para todos. De sua parte, a Convenção da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiência (nº 159), de 1983, definiu o portador de deficiência como "o indivíduo cujas possibilidades de obter, manter e crescer em um emprego adequado são substancialmente reduzidas em função de uma limitação física ou mental devidamente reconhecida".

Com o fim de promover oportunidades para mulheres e homens, incluindo aqueles portadores de deficiências, para obter um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana, a OIT definiu os seguintes princípios básicos: a não-discriminação, a igualdade de oportunidades e de tratamento e o acesso a oportunidades de treinamento e emprego.

¹ Documento apresentado na Reunião Tripartite de Peritos sobre a gestão das deficiências no local de trabalho, realizada em Genebra, em outubro de 2001.

Para a consecução desses princípios, são elaboradas normas internacionais do trabalho, que são aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho² e, posteriormente, submetidas à ratificação dos países-membros da OIT.

As principais normas que se aplicam à questão dos portadores de deficiência são: a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu mecanismo de monitoramento, de 1999; a Convenção nº 111 sobre Discriminação no Emprego e Ocupação³, de 1958; a Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Portadoras de Deficiências⁴, de 1983; e, as Recomendações nº 168, de 1983, e nº 99, de 1955.

A Convenção nº 111 estabelece que:

“Discriminação compreende toda a distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião pública, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou trabalho”. (...) Todo país-membro compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e trabalho, objetivando a eliminação de toda a discriminação.

A Convenção nº 159 determina que a deficiência *“pode e deve ser superada por meio de uma série de medidas políticas, normas, programas e serviços.”* Os países que a ratificam devem elaborar uma política nacional que assegure a adoção de medidas adequadas de readaptação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas portadoras de deficiência e a promoção de oportunidades iguais de emprego para as pessoas portadoras de deficiência no mercado regular de trabalho.

Para tanto, a Recomendação nº 168 sugere que os países-membros tomem as seguintes providências:

- § garantam o acesso às mesmas possibilidades e oportunidades de emprego e renda;
- § formulem e apliquem leis de defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência e normas contra a discriminação;

² A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão máximo da OIT, onde estão representados governos, empregadores e trabalhadores dos 175 países-membros da Organização.

³ A Convenção nº 111 foi ratificada por 145 países-membros da OIT. O Brasil ratificou a Convenção em 1965.

⁴ A Convenção nº 159 foi ratificada por 71 países-membros da OIT. O Brasil ratificou a Convenção em 1990.

-
- § garantam o acesso das pessoas portadoras de deficiência a todos os serviços, inclusive aos centros de formação;
 - § incentivem a participação de organizações de empregadores e de trabalhadores nas ações de promoção de treinamento e emprego das pessoas portadoras de deficiência;
 - § consultem as organizações de apoio e de representação das pessoas portadoras de deficiência na elaboração e implementação de planos e programas.

Além das normas acima, outras convenções e recomendações também se aplicam aos portadores de deficiência:

- § Recomendação nº 67 sobre Renda mínima (1944).
- § Convenção nº 77 sobre Exames médicos para pessoas jovens na indústria (1944).
- § Convenção nº 78 sobre Exames médicos para pessoas jovens em ocupações não-industriais (1946).
- § Recomendação nº 79 sobre Exames médicos para pessoas jovens (1946).
- § Convenção nº 88 e Recomendação nº 83 sobre Serviços de emprego (1948).
- § Convenção nº 99 sobre Salário mínimo na agricultura (1951).
- § Convenção nº 102 sobre Previdência Social – Padrões Mínimos (1952).
- § Convenção nº 122 e Recomendação nº 122 sobre Políticas de Emprego (1964).
- § Convenção nº 131 Benefícios aos inválidos, idosos e sobreviventes (1967).
- § Convenção nº 142 e Recomendação nº 150 sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos (1975).
- § Convenção nº 148 sobre Meio-ambiente de trabalho (1977).
- § Convenção nº 155 e Recomendação nº 171 sobre Segurança e saúde no trabalho (1985).
- § Recomendação nº 162 sobre Trabalhadores Idosos (1980).
- § Convenção nº 168 sobre Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego (1988).
- § Convenção nº 170 sobre Produtos Químicos (1980).
- § Convenção nº 121 e Recomendação nº 121 sobre Benefícios de acidentes de trabalho (1964).

Diante da necessidade de se contar com um instrumento específico para promover a inserção do portador de deficiência no trabalho e combater a discriminação, a OIT elaborou, em outubro de 2001, o Repertório de Recomendações Práticas sobre a Gestão da Deficiência no Local do Trabalho⁵.

Fundamenta-se o Repertório nos princípios que inspiram as demais normas internacionais e, ainda, nas práticas adequadas e eficientes de gestão das deficiências, baseadas na cooperação positiva entre governos, empregadores, trabalhadores e organizações de trabalhadores portadores de deficiência, o que resulta na otimização das experiências de trabalho e benefícios para as empresas.

O Repertório define os direitos, deveres e responsabilidades dos governos, empregadores e sindicatos e a estratégia adequada para tratar da deficiência no local de trabalho. Dá destaque para o papel dos governos, responsáveis pela formulação de políticas sociais e de incentivos para a geração de empregos, bem como para a das próprias pessoas portadoras de deficiência. Em particular, destina-se a orientar a várias categorias de empresários sobre como tratar a deficiência no local de trabalho.

Com o objetivo de proporcionar orientações práticas para a gestão de questões relacionadas a portadores de deficiência no mundo do trabalho, o Repertório recomenda a adoção de ações que visem promover a igualdade de oportunidades no trabalho para essas pessoas, a melhoria de suas perspectivas de inserção, a permanência e o crescimento no emprego, a segurança no local de trabalho, a minimização de ônus para os empregadores e a maximização de sua contribuição para os resultados da empresa.

A abrangência da aplicação deste Repertório - a empregadores em geral, trabalhadores, pessoas portadoras de deficiência de qualquer natureza e suas respectivas organizações, incluindo as do setor público - tem por finalidade beneficiar todos esses agentes, em função de suas ações relacionadas às deficiências, quer como prestadores de assessoramento e informações, quer como promotores de políticas de emprego ou como defensores dos interesses das pessoas portadoras de deficiência. Para isso, apresenta uma lista de definições úteis para o entendimento de questões referentes à deficiência e, em seguida, uma série de recomendações intituladas "Obrigações gerais dos empregadores

⁵ O Repertório foi elaborado em consulta a especialistas e representantes de governos, empregadores e trabalhadores em reunião tripartite realizada em Genebra de 2 a 10 de outubro de 2001. O texto do Repertório foi aprovado pelo Conselho de Administração da OIT em sua reunião de novembro de 2001 e lançado em dezembro do mesmo ano. As versões do Repertório em língua inglesa, francesa e espanhola estão disponíveis na página web da OIT: <http://www.ilo.org/disability> A versão em português deverá ser lançada em abril de 2002.

e dos representantes dos trabalhadores e responsabilidades das autoridades competentes”.

Como obrigações gerais dos empregadores, destaca-se a inserção, em sua política geral de emprego e de recursos humanos, de uma estratégia de gestão de deficiências formulada em colaboração com representantes dos trabalhadores, serviços de saúde, autoridades competentes e entidades especializadas e experientes no assunto, com vistas a:

- § recrutamento de pessoas portadoras de deficiência para seus quadros de pessoal, com a devida verificação da correspondência entre os empregos oferecidos e as habilidades, capacidades e interesses daqueles que procuram esses empregos;
- § manutenção do emprego para aqueles que venham a adquirir uma deficiência durante o emprego;
- § promoção de medidas de segurança no local do trabalho para portadores de deficiência e assistência a eles em caso de necessidade de tratamento e reabilitação;
- § atendimento aos princípios de igualdade de oportunidades e de integração, que sustentam as convenções pertinentes da OIT, particularmente a Convenção nº 159;
- § divulgação, por meio de entidades organizadas, de suas experiências na gestão de deficiências no trabalho e das vantagens que estas possam acarretar para as empresas.

As autoridades competentes de cada país, o Repertório atribui a responsabilidade de propugnar a adoção de medidas estratégicas para a gestão de deficiências no trabalho, como parte integrante de uma política nacional, junto a empregadores e em seus próprios postos de trabalho. Cabe-lhes, ainda, o papel de examinar periodicamente as normas e regulamentos que regem o emprego, fazer revisões de seus sistemas de proteção social, a fim de assegurar que o portador de deficiência não sofra discriminação nem restrição de seus direitos de inserção no mundo do trabalho, de conservação no emprego e de segurança no local de trabalho. Somados a estes, aponta-se o papel de prestar assistência e/ou encorajar organizações de empregadores a assessorar as empresas nas tarefas de administrar deficiências e o papel de garantir a qualidade desses serviços de apoio técnico.

Por último, dentre as obrigações gerais dos representantes dos trabalhadores relacionadas no Repertório, destacam-se:

- § advogar ações de interesse dos portadores de deficiência, junto a empregadores e na própria organização, referentes a

oportunidades de emprego, treinamentos, conservação do emprego já adquirido e recolocação profissional, fazendo cumprir a legislação que ampara essas pessoas;

- § encorajar pessoas portadoras de deficiência a se filiarem a suas organizações;
- § promover ações de conscientização de trabalhadores, empregadores e membros da própria organização para as questões de deficiências no trabalho, a fim de melhorar as condições do trabalho, do suporte técnico e do ambiente local para os trabalhadores portadores de deficiência.

Sob o título “Contexto geral para a gestão de questões relativas às deficiências no local de trabalho”, o Repertório aborda a etapa inicial do desenvolvimento de uma estratégia de gestão de deficiências, que deve estar inserida nos objetivos da empresa de maximizar as contribuições e as habilidades de todo o pessoal. Enfatiza a necessidade de sensibilização de todos os trabalhadores para as questões relacionadas às deficiências e de comunicar a todos, com clareza e precisão, a estratégia adotada pela empresa para gestão dessas questões. Por fim, recomenda a empregadores, a representantes dos trabalhadores e a autoridades competentes a avaliação da eficácia da estratégia adotada, a fim de realizar ajustes e melhoras, se necessário.

O Repertório apresenta ainda recomendações práticas e minuciosas sobre as etapas do processo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, incluindo testes e entrevistas, orientação profissional, experiências de trabalho, estágios, colocação assistida e avaliação do progresso das medidas adotadas; sobre a promoção e melhoria na carreira desses profissionais; sobre a manutenção do emprego de trabalhadores que, durante o exercício das suas atividades, tenham adquirido uma deficiência ou tenham contraído uma doença ou, ainda, tenham tido uma redução de sua capacidade produtiva, bem como, sobre a avaliação e reabilitação desses trabalhadores; sobre os ajustes que se fizerem necessários em benefício das pessoas portadoras de deficiência quanto ao acesso ao local de trabalho, quanto às adaptações no espaço de trabalho e quanto a incentivos e serviços de apoio técnico para empregadores, por parte das autoridades competentes; e, sobre o caráter confidencial da informação sobre o trabalhador portador de deficiência.

Os Apêndices 1 e 2 relacionam iniciativas internacionais relevantes e as normas da OIT, que visam a promover a participação plena de pessoas portadoras de deficiência em todos os aspectos da sociedade.

O Apêndice 3 cita exemplos de contextos legais e de políticas relativas às deficiências adotadas por alguns Estados-membros da OIT, que incluem: a legislação de quotas reservadas a portadores de deficiência

em postos de trabalho, com a alternativa, para o empregador, de contribuição para um fundo central voltado para a promoção do acesso ao local de trabalho ou para a reabilitação profissional dos trabalhadores; a legislação antidiscriminatória ou de igualdade de oportunidades no emprego; contribuições financeiras e serviços de apoio técnico a empregadores para a gestão de deficiências no emprego. Tais exemplos são apontados como responsáveis pelo crescimento da oferta de empregos para pessoas portadoras de deficiência e como lições valiosas a respeito da capacidade de produção e de adaptação dessas pessoas ao mundo do trabalho.

Além da formulação de normas internacionais, a OIT tem prestado apoio aos países para a implementação de programas e projetos específicos de inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho. Tem também apoiado ações de conscientização e mobilização social e estudos e pesquisas sobre o tema.

AÇÃO DA OIT

Pesquisas e estudos

- § Análise de experiências bem sucedidas e produção de material de referência: saúde mental no trabalho; manutenção e retorno ao trabalho, etc.
- § Publicações de livros e materiais de conscientização: "Manual OIT/OMS sobre Saúde Mental no Trabalho"; "Estudo sobre Novas experiências internacionais em matéria de emprego de pessoas portadoras de deficiência"
- § Seminários para divulgação dos resultados

Projetos

África: Marrocos: integração das PPD nos sistemas formais de treinamento vocacional (1995-2000)

América Latina: Brasil: inserção dos PPD nos sistemas formais de formação profissional - projeto piloto desenvolvido no SENAI-SC (1997-99)

América Central: Panamá e República Dominicana: integração de PPD no mercado de trabalho (PRAXIS) - conscientização, fortalecimento institucional, treinamento vocacional e sistemas de inclusão

BIBLIOGRAFIA

1. ALEXIM, João Carlos. As questões de diversidade e o papel da educação profissional. Brasília: [s.n.], 1999.
2. BRASIL. O portador de deficiência no Brasil em 1991. Brasília: CORDE : IPEA, 1991.
3. CENSO 2000 vai mapear deficientes físicos no país. Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 22 ago. 2000. p. 6.
4. OIT - Repertório de Recomendações Práticas sobre a Gestão de Deficiências no Local de Trabalho, Genebra, 2001.
5. OMS. International classification for functioning and disability : Beta 2 : Draft. Genebra: OMS, 1999.
6. ONU. World programme of action concerning disabled persons. Nova York: [s.n], 1982.
7. SOBRAM vagas para deficientes físicos. Jornal Zero Hora, Porto Alegre, 2000. Caderno Classificados, p. 1.
8. VOGEL, Vera. Pessoas portadoras de necessidades especiais. In:_____ . Trabalhando com a diversidade no PLANFOR. Brasília: Flacso; Unesp, 2001, p. 107-149.
9. ZARCA, Yves Charles. A invenção do sujeito de direito. In:_____. Filosofia política. Porto Alegre: L&PM. p. 9-29, 1997

Bibliografia em meio eletrônico

1. BRASIL. Decreto nº 3.298 CORDE. Brasília, 1999. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/>>. Acesso em: 3 set. 2001.
2. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, Programa de combate à discriminação no trabalho e na profissão. MTE-SPPE. Brasília, 2000. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 13 dez. 2001.
3. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia do PLANFOR 2001. MTE – SPPE. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sppe/eduprof/planfor_referenciais.htm>. Acesso em: 3 dez. 2001.
4. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Projeto REPLANFOR: termo de referência : prioridade de acesso. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sppe/eduprof/edpro_idx.htm>. Acesso em: 4 out. 2001.

-
5. BRASIL. Ministério da Justiça. Rehabilitation international: carta para o terceiro milênio. Ministério da Justiça. Brasília, 2000. Disponível em: <<http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/>>. Acesso em: 2 ago.2001.
 6. ELWAN, Ann. Poverty and disability: a survey of the literature. Banco Mundial. Nova York, 1999. Disponível em: <<http://wbln0018.worldbank.org/hdnet/hddocs.nsf/view+to+link+webpages/c112683be398a4c38525684e007787d9?opendocument>>. Acesso em: 6 out. 2001.
 7. Jornal O Dia. Lei do passe livre para os doentes é aprovada. Jornal O Dia. 2001. Disponível em: <<http://www.odia.com.br>>. Acesso em: 22 de agosto de 2001.
 8. OIT. C. nº 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). OIT. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convsp2.htm>>. Genebra, 1958. Acesso em: 2 de set. 2001.
 9. OIT. C. nº 159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). OIT. Genebra, 1983. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convsp2.htm>>. Acesso em: 2 set. 2001.
 10. OIT. C. nº 160 Convenio sobre estadísticas del trabajo. OIT. Genebra, 1985. Disponível em: <<http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convsp2.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2001.
 11. OIT. Repertório de Recomendações Práticas sobre a Gestão de Deficiências no Local de Trabalho, Genebra, 2001. <<http://ilo.org/disability>>.
 12. ONU. Dialogue on the Internet; the social perspective on information technologies. ONU. Nova York, mai.1997. Disponível em: <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disinet2.htm>>. Acesso em: 4 out. 2001.
 13. ONU. Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. ONU. Nova York, 1979. Disponível em: <<http://www.uno.org>>. Acesso em: 5 ago. 2001.
 14. ONU. Report of the United Nations consultative expert group meeting on international norms and standards relating to disability. ONU. Nova York, 1998. Disponível em: <<http://www.uno.org>>. Acesso em: 5 ago. 2001.
 15. ONU., Special events at United Nations headquarter in observance of international day of disabled persons: 3 December: press release. ONU. Nova York, dez. 1996. Disponível em: <http://srch1.un.org/plweb-cgi/fastweb?state_id=1002272234&view=unsearch&numhitsfound=449&query=Disability&&docid=2008&docdb>. Acesso em: 4 out. 2001.



CAPÍTULO 6

TRABALHO NA VELHICE - UMA RELAÇÃO POSSÍVEL?

Serafim Fortes Paz

*É estranho que a gente comece a ver
esmaecidamente o rosto das coisas que estão
perto, exatamente quando a experiência começa a
nos ensinar a ver melhor as coisas de longe.*

Afonso Romano de Sant'Anna

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Tratar da relação velhice e trabalho nos parece uma tarefa difícil. Mais difícil ainda é tratá-la em sociedades cujo modelo de relações sociais se baseia na produção capitalista. Nessa perspectiva, onde o modelo exige uma força de trabalho vigorosa e disposição que através dos anos se perde ou se desgasta, mostra-se quase impossível pensar na possibilidade de unir trabalho e velhice.

O trabalho é, sem dúvida, uma necessidade humana e própria dessa condição do homem, no sentido de criação, satisfação ou realização. No entanto, as novas regras e exigências do atual modelo produtivo ocidental fazem com que o trabalho seja substituído por outras formas e rigores, em que vai se tornando labor (ARENDET, 1991).

O trabalho perde o sentido de satisfação humana e se torna uma espécie de fardo ou ação enfadonha que dilapida suas forças. Dessa forma, promove um desgaste maior da capacidade humana, consumindo-lhe não só o físico mas, também, a alma (CHAUÍ, in BOSI, 1994). O tempo do trabalho vai além da jornada direta do trabalho, ela consome um outro tempo, indireto, em função desse trabalho. Neste sentido, os homens, à medida que envelhecem, vão perdendo cada vez mais e com maior rapidez as forças físicas e a disposição para esse "trabalho". Contudo, embora o desgaste leve a possíveis patologias, velhice não é sinônimo de doença e muito menos de incapacidade. Por outro lado, por conta dos anos vividos e pela intensa dedicação ao trabalho, em geral, por 30 ou mais anos (a grande maioria dos brasileiros ingressa muito cedo nas atividades laborativas) a maior parte dos homens e mulheres de idades avançadas apresentam dificuldades ou doenças.

Há, no entanto, no segmento idoso (acima dos 60 anos, idade definida pela Lei 8.842/94) indivíduos que manifestam desejo de permanecer ligados ao trabalho ou de iniciarem novas atividades. Nesse sentido, não haveria porque negar-lhes tal possibilidade. No entanto, sabe-

se que a maior parte das empresas ou instituições impõe limites etários na contratação, em média nos 40 anos de idade. No que diz respeito ao incentivo de pessoas de mais idade ao trabalho, há que se ter alguns cuidados, em primeiro lugar, não perder de vista o direito social (exemplo: aposentadoria) e, também, que não se deve atribuir as mesmas referências e regras que são dirigidas aos jovens e adultos. Não se pode negar que, por mais aptos e dispostos para o trabalho, esses homens e mulheres de idades mais avançadas, devem ser percebidos e compreendidos de forma diferenciada (sem que lhes recaiam discriminação ou estereótipos).

Assim, este texto busca refletir sobre estas questões e tenta vislumbrar uma possibilidade de se descobrir ou pensar na diversidade do trabalho que inclua homens e mulheres com idades mais avançadas, enquanto um desejo deles, sem que se perca a perspectiva dos trabalhadores de usufruírem de aposentadoria digna e dos bens de cidadania como um direito maior.

VELHICE E TRABALHO – UMA ESTRANHA CONVIVÊNCIA

Numericamente, a velhice vem sendo notada, tanto nos índices demográficos anunciados pelo IBGE em 1990 (Quadro 01) e, também, pelos Institutos IPEA (2000)¹ e IBGE (2001), quanto na freqüente e constante presença cotidiana de idosos transitando pelas cidades. Estes estudos apontam um crescimento bastante importante de população idosa, atualmente, próxima aos 10%, com expectativas de os idosos atingirem os 15% da população total em 2025 (NIGRI, 1999), e, assim, o Brasil se tornará o sexto país do mundo em população idosa.

POPULAÇÃO IDOSA E POPULAÇÃO BRASILEIRA*

Anos	População Total	População com 60 anos e mais	% da população idosa sobre o total
1970	93.137.796	4.716.206	4.716.206
1980	119.002.706	7.216.017	7.216.017
1990	150.367.841	10.613.000	10.613.000
**2000	179.486.530	14.352.000	14.352.000
**2025	322.666.670	34.000.000	34.000.000

Fonte: Anuário Estatístico – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 1990. (**Estimativa)

* Quadro extraído da Tese de Doutorado de Sara Nigri Goldman (1999).

¹ Ver Muito Além dos 60 – os novos idosos brasileiros. Organizado por Ana Amélia Camarano, editado pelo IPEA em 1999.

Segundo o PNAD/99:

Em quatro anos, o número de idosos aumentou em 1,8 milhão. De 1995 para 1999, o número de pessoas idosas de 60 anos ou mais de idade cresceu 14,5%. O lento mas contínuo processo de envelhecimento da população fez com que a participação das pessoas idosas passasse de 7,4% em 1989 para 8,3% em 1995 e alcançasse 9,1% em 1999. No Sudeste, que deteve o maior grau de envelhecimento, em 1999 os idosos já representavam 10,0% da população.

Assim, a velhice em termos quantitativos, parece, à primeira vista, uma condição bastante simples, por vezes pensada de forma naturalizada. É, na realidade, uma questão imensamente complexa, pois evidencia múltiplos fatores e dimensões, dentre eles: o biológico, o existencial, o psicológico, o cultural, o social, o econômico e o político. No Brasil, da mesma forma, a velhice ou suas múltiplas faces, embora anunciada pelos meios científicos e demográficos, não tem sido tornada visível, exteriorizada e externalizada, na proporção de seu marcante crescimento numérico.

Considerar a velhice apenas por um dos critérios citados é mensurar, simplificada, a questão, esquecendo sua dimensão temporal subjetiva e a multiplicidade de suas relações sociais. A velhice é o tempo existencial; é a memória, a história; é o registro das experiências vividas desse sujeito que envelhece em suas relações com a vida.

Num país em que convivem e coexistem, de um lado situações medievais e de outro a modernidade, fatores individuais e sociais (família, saúde, classe, condições econômicas, tipo de trabalho), entre outros, interagem e tornam variável o entendimento sobre a velhice. Por exemplo, na obra teatral *Morte e Vida Severina*, como apresenta João Cabral de Melo Neto, a situação socio econômica pode tornar um indivíduo "velho, antes dos trinta".

Em geral, o olhar sobre a velhice tem sido restritivo e linear, sem ultrapassar uma concepção positivista e naturalista da existência humana, sobre a qual os seres estão fadados a uma evolução contínua (nascer, crescer, reproduzir, envelhecer e morrer). Em verdade, "ser velho" compreende um processo dialético capaz de inter-relacionar a diversidade dos elementos que compõem a existência humana.

Na sua condição existencial e humana, a sociedade industrial, por exemplo, rejeita o velho, na medida em que ele não se encontra mais apto para estar diretamente atuando nos meios de produção. Com a visão de lucro, esse modelo produtivo de sociedade concebe o idoso como um "inútil", "imprestável" ou parasita que precisa ser excluído e é, em especial, a partir da industrialização que se utiliza a metáfora do corpo velho

percebido como o de uma máquina que se desgasta. Nessa perspectiva, o indivíduo era portador de um princípio vital, cujo enfraquecimento acarretaria a velhice e, em seguida, a morte.

No entanto, a velhice era uma condição de poucos e envelhecer com senescência, ou seja, envelhecer com saúde, uma condição ainda mais rara. A expectativa da média de vida tornou-se possível a partir das intervenções de controle das epidemias e outras medidas de caráter preventivo. Assim, se o envelhecimento no mundo ocidental é um produto dos tempos da modernidade, paralelamente, também, se torna o tempo da marginalização do idoso.

É a partir dos avanços trazidos pelas diversas áreas do saber que se contemplam os estudos da gerontologia, que possibilitam, hoje, uma compreensão maior sob novos olhares em relação ao envelhecimento humano. Esse conjunto de fatores permite observar que o velho não se vê como velho pelas transformações promovidas em seu físico pelos anos vividos, mas se percebe como velho muito mais pela discriminação e negação que a sociedade lhe faz, em especial, a estabelecida pelo modelo produtivo vigente.

É, então, o olhar preconceituoso do outro que o torna velho. Pode-se ainda afirmar que a ênfase que a sociedade dá ao vigor da juventude é que produz mais marginalização ao velho, ou seja, quanto mais se acumula anos de vida mais se percebe o desprestígio da idade e, assim, o idoso vai se tornando um ser inferiorizado, destituído de identidade. O modelo produtivo ansioso pelo vigor e pela força do jovem, por desejos de renovação, exclui os mais velhos.

Seguindo o pensamento de Simone de Beauvoir, concebe-se a categoria velho como uma invenção social que varia, através dos tempos, em função de diferentes fatores, como o cultural, o econômico, o político, entre outros. Deste modo, fica evidente a impossibilidade de pensarmos sobre o que significa “ser velho” fora de um contexto histórico determinado. Ao longo dos séculos, foram produzidas diferentes imagens da velhice, tendo sido estas sempre socialmente construídas. Para Beauvoir (1990).

É o sentido que os homens conferem à sua existência, é seu sistema global de valores que define o sentido e o valor da velhice. Inversamente: através da maneira pela qual uma sociedade se comporta com seus velhos, ela desvela sem equívoco a verdade – muitas vezes cuidadosamente mascarada – de seus princípios e de seus fins. (p.108)

Em suma, os séculos passados desprezavam os anciãos e os consideravam repulsivos, verdadeiros farrapos humanos. O teatro cômico

reforçou essa visão, pois tratou o velho como um outro, mero objeto provocador de riso e repugnância. Na sociedade medieval, preocupada com as guerras, governada pelas forças das armas e da igreja, os idosos eram excluídos da vida pública. E, no período do Renascimento, por exaltar a beleza do corpo e perseguir os antigos paradigmas greco-romanos de equilíbrio e perfeição, rejeitou-se, com mais veemência ainda, a velhice, zombando-se dos velhos que tentavam rivalizar com os jovens.

A industrialização (ARIÈS, 1986)², anunciando o espaço público e o espaço privado, com o surgimento das ruas e da multidão, assinala o crescimento das fábricas e o triunfo de uma burguesia. As cidades antigas são urbanizadas e ocupadas por uma maior concentração de população, em especial a classe operária. Novos referenciais surgem para as famílias que se organizam conforme os novos padrões e valores de uma burguesia emergente. Assim, passa a surgir também uma nova imagem de velho, do mesmo modo que surge a invenção social da criança, decorrente dessa industrialização. Portanto, infância e velhice estão excluídas diretamente dos meios de produção, como se estivessem fora da condição humana. O trabalho industrializado absorve aqueles que estão no auge de suas forças vitais, ficando as demais, crianças e velhos, numa pretensa proteção ou numa espécie de “amparo”, uma vez que estes não contribuem com sua mais valia. A infância, no entanto, na perspectiva de futuro, é concebida como período de preparação para o mundo do trabalho, sendo, assim, priorizada.

A velhice, nessa perspectiva excludente e discriminatória, passa a ser desprezada ou infantilizada, como se lhe fosse atribuído o não fazer nada, uma benesse, tipo de concessão que a sociedade faz, como uma espécie de recompensa pelos anos de trabalho.

Conforme expressa Simone de Beauvoir, este velho, como um “nobre ancião”, é uma concepção romântica da velhice, tanto que o velho, com o processo da industrialização (Inglaterra – séc XIX), vai se tornando um alvo da luta de classes, logo nos remetendo a uma perspectiva ambígua e paradoxal. Contraditoriamente, se para essa sociedade burguesa, dentro de uma ética do capital, o velho não é uma força produtiva, como garantir ao “nobre ancião” uma função social, falseado na imagem do ancião respeitável revestido de nobreza? Assim, a idéia de nobre ancião vai sendo substituída pela do ser inútil.

² Ariès, em sua obra *História Social da Criança e da Família* (1986), afirma que “os idosos dos tempos antigos, aos olhos de hoje, seriam considerados ainda jovens”. Para Simone de Beauvoir a velhice só existia para as camadas prestigiadas das sociedades, pois os registros literários sobre velhos pobres, praticamente inexistiam. Quando da existência de registros literários, os preconceitos contra a idade avançada se acirram ainda mais, especialmente em relação às mulheres velhas, vistas como bruxas e feiticeiras, sendo esse imaginário difundido, particularmente, nas modernas histórias infantis.

A sociedade industrial, ao recusar a velhice, enaltecendo a força do jovem produtivo, acaba denunciando a tragédia do velho, diante dos valores capitalistas do trabalho e da produtividade. A tragédia do velho é, assim, a tragédia imposta pelo capitalismo, que mostra um dos maiores dilemas existenciais do homem moderno: viver na dimensão do consumo, do lucro e da exaltação narcisista do vigoroso corpo jovem.

A sociedade que sempre quis e consegue envelhecer é a mesma que faz de tudo para esconder a velhice, de modo com que se supervalorizem os jovens que se contemplam no espelho narcísico de sua jovialidade; assim, a sociedade não quer também envelhecer. Essa é uma perspectiva esquizofrênica que, ao mesmo tempo, anuncia a velhice como uma conquista e a rejeita. Aponta, ainda, para um sistema social mutilador, à medida que pouco se diversifica tanto em termos de multiplicar em diversidade quanto em frentes de trabalho, em que o jovem, o grande alvo da produção capitalista, acaba também não tendo vez.

Ainda assim, as sociedades modernas, a industrialização e o desenvolvimento da tecnocracia, necessitando da constante renovação das forças produtivas, transformam os jovens como alvo das atenções e disseminam a idolatria da juventude. Logo, a juventude não é uma conquista dos jovens nem da sociedade humana, mas, sim, do capitalismo que com sua voracidade pela produção e consumo é que a deseja veementemente. Nessa perspectiva de valorização da força do jovem, a sociedade contemporânea anula os velhos, descaracterizando-os de seu universo social e cultural, obrigando-os, então, a buscarem, de um lado, modelos de jovialidade, a assumirem personagens com máscaras jovens ou, diametralmente opostos, a incorporarem o isolamento e a exclusão. De todo modo, em ambas as situações, o homem, em especial, o homem-velho, se desintegra de sua existência temporal e humana.

Velhos e jovens tornam-se seres dissonantes transformados em massa anônima (invisível) vagando no tempo da modernidade. Nessa esquizofrenia nega-se a velhice e não se reconhece a juventude. Esse modelo, que os quer para consumir seus produtos e para consumir-lhes o físico e a alma, nutre-se apenas da ilusão de valorização de ambos. E, nesse sentido, a sociedade moderna declara a igualdade dos Homens, porém os discrimina (BOBBIO, 1992).

Nas sociedades modernas, em especial, pela estratificação social e pelas desigualdades sociais, também há que se considerar uma diversidade de velhos e velhices e, por esta razão, impedir uma espécie de uniformização do idoso. A(s) velhice(s), enquanto fruto dessas sociedades modernas, é(são) determinada(s) pelas classes sociais.

Desta forma, nas populações de baixa renda (a grande maioria), os velhos pobres ou destituídos de bens, se tornam um fardo social. É comum tornarem-se um estorvo para a família e/ou transformarem-se em

personagens de escárnio e objetos de zombaria nas ruas, “quinquilharias” abandonadas nos “depósitos de velhos” ou asilos, ou, ainda, “velhos gagás” deixados pelos cantos esquecidos da casa, excluídos e degradados à solidão.

Assim, a questão da velhice decorre mais da diferença e da desigualdade de classes, da oposição entre explorados e exploradores, que de uma visão romanceada e idealizada de velhice, ou ainda, de um conflito entre trabalhadores ativos e trabalhadores-aposentados ou de jovens e velhos.

É a sede de produção e lucro da sociedade capitalista que determina a maneira e o lugar da velhice e, desse modo, acentua e evidencia a ruptura entre as classes e distancia velhos abastados de velhos pobres ou assalariados por seus poucos rendimentos da aposentadoria, conquistada pelos anos dedicados ao trabalho.

Esse é o sistema que obriga idosos e/ou aposentados a se submeterem a outras formas ou tipos de relações. Muitas vezes, forçamos a buscarem outras atividades laborativas para complementar os deficientes salários da aposentadoria. Há supermercados que empregam idosos (meio expediente) para empacotamento junto aos caixas ou que os empregam como “*office-old*” para efetuar os pagamentos em bancos, dada a sua condição de aposentado ou velho. Sem a necessidade de cumprirem com alguns custos sociais, pois não há necessidade de recolhimento para a previdência, não há custo de transporte (os idosos têm o direito à gratuidade) e de alimentação, uma vez que cumprem horário por meio expediente. Assim, essas “atividades” com o nome de “ações sociais” de empresas acabam sendo um disfarce na continuidade da exploração ou opressão ao idoso.

O velho, em sociedades capitalistas, sofre a opressão que se dá tanto pela desigualdade social e de classes, quanto no confinamento social ou isolamento pela família, que se vê premida a buscar meios de sobrevivência ou enriquecimento, em que os velhos acabam sendo deixados sós e para trás. Mesmo que muitos deles sustentem suas famílias, uma vez que mais de 50% dos assalariados aposentados de salário mínimo, segundo os dados mais recentes do IBGE – Censo 2000, sejam a única renda garantida da família ou são absorvidos pelos asilos, em ambos os casos, nem por isso desfrutam de uma posição prestigiada ou valorizada, ao contrário, por vezes sofrem mais e duramente o desprezo e o descaso.

A sociedade capitalista, globalizada, moderna, neoliberal, descartável, potencializa o novo e o renovável, o produtivo e consumista, daí o desprezo à memória, ao passado e à história. Neste sentido, as modernas perspectivas de diversificação do trabalho poderiam incorporar a memória de trabalhadores de idades mais avançadas como perspectiva

de conhecimento acumulado. No entanto, com o imediatismo, a fluidez e a velocidade dos acontecimentos provocados pela sociedade da máquina e do momentâneo, não só se tem o desprezo à história, à cultura e à tradição, do mesmo modo, como denuncia Bosi (1979), se “rouba dos velhos o lembrar, o narrar e o conviver”. Há um impedimento do repasse de suas lembranças e memórias, e, também, a contraposição à ligação de seu passado.

Ainda neste raciocínio, como apresenta Paz (1972, p. 103), rompem-se os vínculos com o passado, “o ritmo voraz das máquinas e a vertigem da velocidade impedem a ligação com as origens”, diminuindo, assim, a possibilidade de os jovens, sem contato com o passado, se experimentarem, vivenciarem ou recriarem as histórias de seus antepassados, criando um sério risco de se formarem gerações sem identidade, sem raízes e sem saber.

Essa sociedade do agora, ciente da discriminação que se impõe aos velhos, numa tentativa de mascarar seu desrespeito, discriminação e alijamento, também disfarça a exclusão, popularizando ações e denominações modernizadas, tais como: “terceira idade”, “nova idade”, “feliz idade”, “boa idade”, “melhor idade”, dentre tantas outras denominações. Outros termos correntes, em sua maioria, também vazios de conceituação: qualidade de vida no envelhecimento, envelhecer com arte, saber envelhecer, idoso saudável, em sua maioria sem uma clara definição ou, ainda, privilegiando algumas áreas, como lazer, cosmética, dentre outros produtos ou serviços, seduzindo os idosos para o consumo, ficando longe de atender a maioria dos idosos em suas necessidades fundamentais.

Assim, mesmo que supostamente os alvos sejam idosos com renda, esta acaba sendo uma das formas de se incentivar, também, a velhice pobre, discriminada ou os velhos marginalizados, a se tornarem ‘vorazes’ consumidores.

Daí surgir aos olhos e ao alcance de alguns uma diversidade de promessas atuais e futuras - tecnologias, serviços e produtos - que de certo modo generalizam, modelam e formam um ambiente de novidades em torno do ser velho. Assim, se de um lado estimula uma velhice atualizada, simultaneamente, ameaça negar-lhe o construído.

Vivemos numa época em que a comunicação e sua tecnologia, difundindo as maravilhas e novidades, conferem padrões massificados, pasteurizados e ao mesmo tempo repetitivos, ou seja, o homem vai se desintegrando, fragmentando-se de sua totalidade, pois os elementos que compõem a vida, da origem até a morte, se compartimentalizam, se fragmentam, se desintegram e esse homem – sem memória – se torna um corpo sem tempo.

A percepção desse outro em nós, mediado pela cultura, revela que o envelhecimento humano implica o enfrentamento dessa mesma cultura que ora inclui, tornando-a visível, ora exclui ou faz invisível. Assim, o quadro cultural e social da velhice brasileira tem a influência das relações sociais e do imaginário³ que se produzem e se constroem.

A dificuldade será convencer os que pensam, administram ou operam diretamente na realização do modelo produtivo em vigor, de que a inclusão dos homens e mulheres de idade avançada na perspectiva de que permaneçam ligadas ao trabalho exige outras formas diferentes de produzir quantitativamente, tanto em dedicação como em produção. Outro desafio é enfrentar, também, o conteúdo ideológico do embate, pois ao trabalhador velho se atribui um ônus social, impondo-lhe a “culpa” pelos altos custos sociais tanto para o Estado quanto para as empresas.

Uma outra incompatibilidade que se coloca é que o mundo moderno com sua ênfase na diversidade das tecnologias e na maior produção de bens de consumo, impõe um ritmo de vida à maioria dos cidadãos, difícil de ser acompanhado pelos de mais idade. Em especial, os cidadãos idosos – aposentados, que já não se reconhecem mais como trabalhadores, encontram-se, em sua maioria, distanciados desse universo de relações sociais, especialmente pelas características próprias dos anos vividos, ritmo, disposição, etc que são, sem dúvida, diferentes dos jovens e adultos, mas nem por isso menos aptos ou habilitados. No entanto, a sociedade do “igual” e do “agora” insiste em desconhecer essas diferenças ou diversidades.

A exclusão das relações sociais e dos relacionamentos entre as gerações forma processos e formas de asilamento social, ou melhor, impõe exclusão da vida e da convivência social e pública. A falta de contato e relacionamentos e as dificuldades de ativação da memória social tornam-se alguns dos elementos que contribuem para o processo de asilamento social, mental, físico – ou seja, se efetiva na morte em vida.

É preciso que se pensem em possibilidades e alternativas para que homens e mulheres idosos autônomos e aptos possam dar expansão a sua possibilidade de criação e realização pelo trabalho, porém, não na dimensão quantitativa (tempo e produção) e de resultados da produtividade capitalista, mas em outras dimensões e diversidades que precisam ser repensadas, construídas e materializadas, em que se possam valorizar essas capacidades ou habilidades desses homens e mulheres, assim como seus saberes ou experiências acumuladas (memórias). O estímulo à atuação em entidades sociais, culturais, o repasse de conhecimento e trocas, na formação e administração de cooperativas, possibilita uma das

³ Sobre o imaginário social da velhice, a obra *Envelhecer com Cidadania: quem sabe um dia?*, possui artigos que abordam esse tema.

formas alternativas seguramente viáveis de valorizar a memória desses homens e mulheres e, ao mesmo tempo, de garantir geração de renda, sem criar a imposição de regras rigorosas como as que se impõem aos trabalhadores.

Os velhos, particularmente aqueles que se encontram aptos e, por escolha própria, desejem trabalhar, não deveriam ser desprezados da possibilidade de inserção no trabalho e, sim, valorizados por sua memória social, seu trabalho, seus relacionamentos, seus feitos, sua história, seus afetos... Isso, em si mesmo, já seria uma grande contribuição à vida e às gerações.

No entanto, um dos pontos principais de reflexão está nos aspectos da realidade social do idoso brasileiro. As condições de existência mostram que esse segmento vem materializando e convivendo com uma diversidade de impossibilidades. São cada vez maiores e mais presentes as formas de impedimentos sociais e familiares, interdições à convivência pública e social e novos bloqueios à participação social, especialmente no acesso de bens sociais e serviços públicos ou privados. Ou seja, desenha-se um roteiro de exclusão da própria vida, que compromete não só a sobrevivência, mas também os relacionamentos ou mesmo a vida saudável e com qualidade nos diversos campos da vida.

É visível ainda um estímulo crescente no confronto entre trabalhadores ativos e trabalhadores aposentados, através da disseminação da idéia de que aposentadoria e velhice é custo para os trabalhadores ativos, atribuindo aos cidadãos maiores de 60 anos o estereótipo de "inativos", imprestáveis e/ou improdutivos. Todos esses elementos nos permitem vislumbrar a conformação de um imaginário da velhice, através de metáforas ou conceitos variados, como o de "peso morto" ou um ônus social sob a responsabilidade dos trabalhadores ativos no financiamento das aposentadorias, no alto custo das tarifas dos transportes, no majoramento dos impostos da previdência social, saúde, educação. Ou, ainda, uma visão de fardo moral que induz a pensar a assistência como benesse – numa perspectiva de solidariedade burguesa – na necessidade de manutenção, assistência, auxílio ou, ainda, na transferência de compromissos, cabendo o seu cuidado e a sua responsabilidade à classe trabalhadora, especialmente, às famílias.

É comum se ouvir dizer que o velho "*tem todo o tempo do mundo*", numa referência que sugere o não fazer nada, numa existência de um tempo "*ocioso*" – inútil. Um tempo que se atribui ao velho, certamente um determinado velho, porém generalizado, e, nesse sentido, para que esse referido velho possa desfrutá-lo no decorrer da "longa" existência de sua possível e boa velhice longa. Trata-se, em verdade, de uma visão aparente, ou melhor, retomando-se os elementos já explicitados: para qual velho e para desfrutar de que velhice? De qual longevidade e

que tempo? Com que disposição ou em que condições reais o idoso dispõe de tempo?

Atribuir-se uma disponibilidade de tempo ao idoso ou aposentado, desligado do trabalho formal, significa que estes não estejam necessariamente presos ou guiados pelo relógio do tempo, pois tempo “*ocioso*” ou livre, depende fundamentalmente de outros fatores básicos como condições favoráveis de existência e sobrevivência, rendimento ou remuneração de aposentadoria satisfatória, autonomia e independência física, condições mínimas de saúde, infra-estrutura básica, equipamentos sociais e urbanos e etc. Porém, na perspectiva das diversas velhices, é, para a maioria dos idosos na atualidade, que se evidencia um quadro de acentuação da pobreza, agravada pelas constantes reformas sociais e previdenciárias, geradas do próprio Estado, que exigem da sociedade uma maior atenção e cuidados, ao se fazerem referências à questão do idoso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos prováveis caminhos que possam ultrapassar as atuais dimensões do trabalho e gerar outras possibilidades de participação, como alternativas para a realização dos sujeitos pelo trabalho, está no repensar o conceito de trabalho, estritamente associado à dimensão do labor, como o apresenta Hannah Arendt.

Porém, no caso das pessoas de idade mais avançada, que de algum modo já cumpriram com sua obrigação na construção e desenvolvimento da sociedade, é possível que para muitos deles ainda haja disponibilidade e interesse para continuar ligados aos meios produtivos. No entanto, essa questão merece intensa reflexão para que não se cometa mais injustiças a esses trabalhadores. Não significa conferir um tratamento igual ao dos demais trabalhadores (jovens e adultos), mas operar com diferenciações. Por isso, há que se redimensionar e se reavaliar como poderiam ser criadas tais alternativas, no sentido de assegurar opções para esses homens e mulheres de mais idade, sem tratar dessa questão de forma assistencialista ou meramente lucrativa para o sistema produtivo. Como uma das formas, pode-se pensar que os interessados formem grupos de produção, por meio de organização ou cooperativas (artesanato, produção de alimentos, produção de ervas medicinais etc), condizentes com as particularidades das idades e das possibilidades de cada grupo. Muito embora, muitos possam dominar saberes sobre algumas dessas áreas, isso só será possível a partir de preparação e qualificação desses homens e mulheres para atuarem nessas possibilidades.

Estas formas de intervenção baseadas em ações participativas, associadas à diversificação de outros elementos dinamizadores, devem colocar a convivência dos sujeitos e do coletivo na construção de novos

personagens, novos textos, novas (re)leituras, e permitir a reflexão sobre o universo do idoso na sociedade, apreendendo suas relações sociais, seu cotidiano, a realidade social e a própria história, dentro de um determinado curso e contexto econômico, social, político e cultural. Esses elementos presentes nas subjetividades destes idosos podem assim espelhar e contribuir com sua capacidade de exercitar com qualidade seu papel na sociedade.

No entanto, essas alternativas não são suficientes para a melhoria da situação do idoso. Faz-se necessário ampliar e garantir direitos sociais. Não se pode desconsiderar que a idéia de “Estado Mínimo” e a perspectiva de implantação de políticas compensatórias, prescritas no projeto neoliberal, irão, obviamente, restringir os serviços essenciais e os recursos ou investimentos sociais e, obviamente, os efeitos disso vão de encontro à possibilidade de realização desses idosos e de conquista dessa cidadania. Por conseguinte, a diminuição da expectativa de vida digna e as precárias condições de existência e de sobrevivência, impostas a esse segmento, restringem ou desqualificam os meios de participação social.

Cabe assim aos organismos que operam com políticas públicas estabelecer diálogos com os espaços sócio-políticos dos idosos a fim de buscarem a realização de programas sociais mais amplos, para preservação e ampliação de direitos sociais e de acesso aos bens de cidadania, e, nisso, sem dúvida, está a possibilidade de os homens, em qualquer idade, alimentarem sonhos, e de a sociedade, justa e democrática, concretizar estes sonhos.

BIBLIOGRAFIA

1. ARENDT, Hannah. A condição humana. Tradução Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.
2. ARIÈS, P. História social da criança e da família. Tradução Dora Flaksman. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.
3. BEAUVOIR, S. de. A velhice. Tradução Maria Helena Franco Martins. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
4. BENJAMIN, W. Obras escolhidas III. São Paulo: Brasiliense, 1985.
5. BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
6. BOBBIO, Norberto. O tempo da memória: de senectute e outros escritos autobiográficos. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
7. BOSI, E. Memória e sociedade: lembranças de velhos. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.
8. BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social, Secretaria de Assistência Social. Política nacional do idoso: perspectiva governamental. In: Seminário Internacional, 1996, Brasília. Envelhecimento populacional: uma agenda para o final do século. Brasília, 1996.
9. CHAUI, M. Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas. São Paulo: Moderna, 1980.
10. HADDAD, E. G. M. Aposentadoria e previdência social. Coleção Questões de Nossa Época. São Paulo: Cortez, 1994.
11. HADDAD, E.G.M. O direito à velhice: os aposentados e a previdência social. São Paulo: Cortez, 1993.
12. IANNI, A. Dialética e capitalismo. Petrópolis: Vozes, 1982.
13. LINS DE BARROS, M. Velhice ou terceira idade?. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1998.
14. MARCUSE, H. A ideologia da sociedade Industrial: o homem unidimensional. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
15. OLIVEIRA, F. O elo perdido: classe e identidade de classe. São Paulo: Brasiliense, 1987.

-
16. PAZ, S.F. et al (Orgs.). Envelhecer com cidadania: quem sabe um dia? Rio de Janeiro: CBCISS/ANG-RJ, 2000.
 17. REIS, Elisa P. Percepções da elite sobre pobreza e desigualdade. In:_____. Pobreza e desigualdade. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
 18. SENNET, Richard. A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

CAPÍTULO 7

SEXUALIDADE, UMA DIMENSÃO HUMANA COM FORMAS DIVERSAS DE EXPRESSÃO

Jussara Dias

CONTEXTO

As estatísticas demonstram que a sociedade brasileira tem sido intolerante face à diversidade sexual. Inúmeras são as resistências para se admitir a existência de práticas sexuais diferentes do modelo heterossexual, mesmo sabendo-se que a heterossexualidade é um padrão comportamental estabelecido sócio-culturalmente.

O segmento GLTTB formado por gays, lésbicas, travestis, transexuais e bissexuais sempre foi alvo de humilhações, intolerância e preconceitos da sociedade em geral, constituindo-se assim num dos grupos mais vitimados pela violência policial, dos grupos de extermínio, e de jovens neonazistas.

Nos últimos vinte anos, foram registrados 1960 assassinatos de homossexuais em território brasileiro. O último Relatório divulgado pelo Grupo Gay da Bahia (GGB)¹ documentou 130 mortes de homossexuais, em 2000, dos quais 69% gays, 29% travestis e 2% lésbicas. Os dados revelam que *"a cada 2 dias um gay, travesti ou lésbica é brutalmente assassinado, vítima do preconceito"*. Dos numerosos casos de agressão e violação dos direitos fundamentais desta população, sabe-se que nem mesmo 10% dos crimes recebem tratamento judicial.

Ainda de acordo com o relatório do GGB, este quadro de violência está associado à homofobia presente nos diversos segmentos do país. Homofobia é um sentimento manifesto através do medo ou da intolerância injustificada em relação às pessoas que têm orientação sexual diferente da heterossexualidade. É uma manifestação tão nefasta quanto o racismo e o machismo. O medo, o ódio, a violência e a discriminação são, na maioria das vezes, frutos de ignorância e de incompreensão sobre a homossexualidade.

A homossexualidade se faz presente através de toda a história, não se tratando de um fenômeno novo. Estima-se, com base no Relatório Kinsey², que 10% da humanidade seja homossexual. Sabe-se que houve períodos em que a homossexualidade foi mais aceita, e outros mais perseguida. Na Grécia antiga, por exemplo, uma relação entre dois homens

¹ Mott, L. e Cerqueira M. - Causa Mortis: Homofobia. Editora Grupo Gay da Bahia, Salvador, 2001.

² Kinsey, Alfred C. Sexual Behavior in the Human Male (1948).

podia ser vista como uma forma elevada de amor, enquanto que na Alemanha nazista, mais de 200 mil homossexuais foram presos nos campos de concentração.

Após a Segunda Guerra Mundial, o Movimento Homossexual começa a se organizar na Europa e também nos Estados Unidos. Inicialmente, todos os esforços estavam voltados para a descriminalização da homossexualidade e o reconhecimento dos direitos civis de homossexuais. Em 28 de junho de 1969, em New York, a comunidade homossexual se rebelou contra a perseguição policial, episódio considerado um marco para o movimento gay, que a partir de então comemora o dia 28 de Junho como “Dia Internacional do Orgulho Gay e Lésbico”.

De acordo com o Arquivo do GGB, no Brasil, o primeiro grupo homossexual organizado foi criado em 1979, e neste mesmo ano foi realizado o I Encontro de Homossexuais Militantes que teve como reivindicações principais a inclusão na Constituição Federal dos itens respeito e não discriminação à “opção sexual”, hoje denominada orientação sexual; e a exclusão do código 302.0 da classificação internacional de doenças que considerava a homossexualidade um desvio sexual. Atualmente, o Movimento Homossexual Brasileiro está presente em todo o país e representa, inclusive internacionalmente, os interesses desta população, na luta pelo respeito aos seus direitos enquanto cidadãos/cidadãs. Há muito, os movimentos de gays e lésbicas vêm reivindicando que os instrumentos de direitos humanos da ONU reconheçam também a discriminação fundada em orientação sexual como um crime, ou seja, que aprovem leis que sancionem este tipo de discriminação no trabalho e em todas as áreas.

A orientação sexual é um conceito que abarca o conjunto de manifestações sexuais e afetivas existentes entre os seres humanos, indicando, portanto, que a heterossexualidade, embora considerada como um padrão, não é a única possibilidade de expressão sexual e/ou amorosa entre as pessoas. A sociedade educa para a heterossexualidade, da mesma forma que cria normas, estereótipos e padrões de comportamento, num contexto histórico, servindo a interesses específicos. Entretanto, as pessoas não correspondem invariavelmente a tais padrões. A orientação sexual é “definida em função do gênero das pessoas por quem sentimos atração ou afeto, tanto física quanto emocionalmente”³; é o que faz uma pessoa ser heterossexual, bissexual ou homossexual.

Desde o final dos anos 70, faz-se uma distinção conceitual entre sexo e gênero, tendo em vista a existência de diferenças biológicas e

³ Vivendo bem com a sua orientação sexual. Ministério da Saúde e de Serviços Sociais, Governo do Quebec, 1999.

sociais entre homens e mulheres. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴, o termo sexo refere-se às diferenças biologicamente determinadas, enquanto gênero às diferenças existentes entre os papéis masculinos e femininos reservados respectivamente a homens e mulheres a partir do processo de socialização de cada cultura. As relações de gênero podem variar dentro de uma mesma cultura, e de uma cultura para outra, pois há diversas variáveis que interferem na definição e distribuição destes papéis que não são determinados biologicamente, e sim sócio-culturalmente: idade, etnia, religião, contexto geográfico, econômico e político. A orientação sexual, entretanto, por si só, não altera as relações de gênero.

A palavra homossexual significa “sexo igual” podendo ser aplicada tanto para homens como para mulheres, referindo-se às pessoas que se sentem atraídas sexual e afetivamente por pessoas do mesmo sexo. Os termos lésbicas e gays referem-se respectivamente às mulheres e homens homossexuais. Heterossexual refere-se a pessoas cujos sentimentos sexuais e afetivos são dirigidos a pessoas do sexo oposto, e em se tratando de atração por ambos os sexos a denominação utilizada é bissexual.

Ainda no que se refere à diversidade sexual, tem-se o grupo de transgêneros compreendendo os travestis e transexuais.

Os transexuais são “indivíduos que possuem o sexo biológico em não-conformidade com seu sexo psicológico. Tem-se aqui, homens que nasceram homens, biologicamente falando, com genitália e gônadas do sexo masculino, mas possuem “psique” e alma totalmente femininas. Corpo de homem, numa mulher. Podemos também ter uma mulher biologicamente “perfeita”, quanto à sua constituição, mas que encontra dentro de si e na sua essência, um homem. Os travestis são indivíduos que se travestem com vestimentas do sexo oposto e que, além disso exteriorizam os caracteres secundários, tais como voz, corpo etc, deste sexo antagonico” (Schneider)⁵.

Não existe no Brasil nenhuma lei que condene a homossexualidade e nem a sua prática entre pessoas adultas e com consentimento mútuo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) não considera a homossexualidade como doença. Em 1985, informou que a Classificação Internacional de Doenças (CID) não incluía mais a homossexualidade no capítulo das doenças mentais como desvio ou transtorno sexual. Da mesma forma, os Conselhos Federais de Medicina e de Psicologia não consideram a homossexualidade como doença, nem distúrbio e nem perversão. “*Os psicólogos deverão contribuir, com seu conhecimento, para uma reflexão*”

⁴ Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre HIV/AIDS no Mundo do Trabalho. Genebra, 2001.

⁵ Vice-Presidente do Instituto Paranaense 28 de Junho de Direitos Humanos.

sobre o preconceito e o desaparecimento de discriminações e estigmatizações contra aqueles comportamentos ou práticas homoeróticas”⁶.

Nos Estados Unidos, segundo dados do censo de 2000, nos últimos dez anos, o número de casais homossexuais aumentou em 300%. Esse aumento indica mudanças de antigos valores e padrões sócio-culturais, exigindo, portanto, reconhecimento e respeito às diferentes formas de expressão da sexualidade.

Apesar da existência de leis que proibam a discriminação por orientação sexual, não existem mecanismos eficazes de sanção, o que representa uma lacuna no sistema jurídico brasileiro, amplamente criticada pelo movimento homossexual que, como já foi dito, tem lutado pela criminalização desta conduta. O Projeto de Lei nº1.940/99, de autoria de Nilmário Miranda (PT-MG), propõe uma emenda à Lei nº7716, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, incluindo a expressão “orientação sexual”.

Desde 1995, tramita, no Congresso Nacional, o *Projeto de Lei nº 1151-A*⁷ que regulamenta a união civil entre pessoas do mesmo sexo, e assegura seus direitos sociais, trabalhistas e previdenciários. “*Um gay ou uma lésbica não consegue inscrever seu companheiro como dependente no plano de saúde patrocinado pela empresa em que trabalha (salvo raras exceções, como a IBM, por exemplo). Mesmo contribuindo para a Previdência oficial ou fundo de pensão, em caso de falecimento do trabalhador homossexual, a pensão não fica para seu companheiro, da mesma forma que o trabalhador heterossexual.*”⁸. Conduta diferente de outros países, tais como Alemanha, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Groelândia, Holanda, Hungria, Islândia, Noruega e Suécia.

De mesma autoria, existe também uma proposta de emenda⁹ na Constituição Federal, proibindo a discriminação por orientação sexual, o que já vigora em diversos países¹⁰, sejam em suas Constituições ou Legislações. Vários municípios brasileiros já incluíram em suas leis orgânicas o veto à discriminação por orientação sexual. Em Sergipe e Mato Grosso, já houve inclusão na Constituição Estadual.

Há registros de medidas governamentais que representam

⁶ Resolução CFP nº 01/99, de 22/03/99 – Conselho Federal de Psicologia.

⁷ De autoria de Marta Suplicy (PT-SP) – Disciplina a união civil entre pessoas do mesmo sexo.

⁸ Homossexualidade, Trabalho e Movimento Sindical: uma ação política – 9ª Plenária Nacional da CUT, 1999.

⁹ Marta Suplicy (PT-SP) - Altera os artigos 3º e 7º da Constituição Federal.

¹⁰ África do Sul; Alemanha; Áustria; Bélgica; Canadá; Dinamarca; Espanha; Estados Unidos; França; Groelândia; Holanda; Hungria; Irlanda; Islândia; Israel; Noruega; Nova Zelândia; Suécia.

esforços em prol da livre manifestação da sexualidade. Em 1999, foi realizado, em Brasília, o *Seminário Nacional de Cidadania Homossexual e Direitos Humanos*, através da Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados, em conjunto com a Secretaria de Estado de Direitos Humanos, do Ministério da Justiça, e com o apoio de organizações não governamentais representativas do movimento homossexual.

Após exaustiva discussão sobre direitos dos homossexuais, aspectos jurídicos e legais da orientação homossexual, políticas públicas e ações governamentais, foram definidos três campos de ação a serem adotados pela Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados e a Secretaria de Estado de Direitos Humanos, do Ministério da Justiça: combate à impunidade (foram apresentados diversos casos de denúncias envolvendo violações dos direitos individuais dos homossexuais); ações legislativas (acompanhamento criterioso de medidas para aprovação dos projetos de lei em tramitação: Parceria Civil Registrada; Emenda Constitucional, que proíbe a discriminação por orientação sexual; Mudança de Sexo para Transexuais. E ainda, elaboração de emendas ao plano plurianual e lei orçamentária que garantam recursos para ações e políticas voltadas aos direitos humanos dos homossexuais) e ações governamentais (reformulação do Plano Nacional de Direitos Humanos visando ampliar os direitos humanos de gays, lésbicas, travestis e transexuais).

O Ministério da Justiça tem dado tratamento à questão relativa aos direitos da pessoa com orientação homossexual. Apoiou a criação da 1ª Câmara Técnica de Direitos Homossexuais, através da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos (SEDH); tem defendido o funcionamento de uma rede nacional de proteção aos homossexuais, cujo objetivo inicial e prioritário seria a capacitação de policiais civis e militares, em direitos humanos, visando o atendimento à população GLTTB. É preciso romper as barreiras do preconceito para que toda a sociedade, sem distinções, possa receber tratamento respeitoso e confiável. A SEDH juntamente com organizações de defesas dos direitos homossexuais, criou serviços para receber denúncias de discriminação contra a comunidade GLTTB.

Fruto de articulação entre o Ministério da Justiça e Ministério do Trabalho, foram criados *núcleos de combate à discriminação* visando assegurar, ao trabalhador um espaço isento de toda forma de discriminação. Esses núcleos envolvem as Delegacias Regionais de Trabalho, o Ministério Público, e pretendem ampliar as parcerias, entretanto, só poderão cumprir seu papel se a ação for coordenada por uma articulação entre sociedade, governo, trabalhador e empregador.

O Tribunal Regional Federal manteve liminar que impede a discriminação de homossexuais para o recebimento de auxílio-reclusão e pensão por morte de companheiro de mesmo sexo, assim como garante o direito à pensão no INSS.

Segundo o movimento, muita conquista ainda está por vir. Uma sociedade que não respeita a sua diversidade e viola os direitos de seus cidadãos e cidadãs, formará indivíduos cada vez mais intolerantes e preconceituosos, e, conseqüentemente, menos adaptados à realidade humana que é dinâmica.

DIFICULDADES PARA VIVER A SEXUALIDADE NO ÂMBITO DO TRABALHO

Sabe-se que, cotidianamente, os homossexuais são alvo de discriminação e preconceito em locais públicos e instituições. De acordo com o relato de diversas organizações que atuam pela defesa de gays e lésbicas, são muitas as violações no âmbito do trabalho: assédio sexual, dificuldade de inserção, exclusão no processo de seleção, bloqueio na ascensão funcional, piores condições de trabalho e demissão. Em 1993, RJS, vereador de um município de Alagoas, foi afastado por falta de decoro parlamentar, ao assumir sua orientação bissexual num programa de rádio. Muitos outros exemplos, também encontrados no Arquivo do GGB, ilustram estas violações.

R. F., 30 anos, acusa a Caixa Econômica Federal de Florianópolis de perseguição implacável devido à sua condição de homossexual, levando-o a profundo stress e ao pedido de demissão por não suportar a tortura psicológica e verbal a que era submetido. [Processo TRT RO-V 2184/96, JCJ 497/95, Carta Denúncia enviada ao GGB, 1-5-97]

O bancário A., 49 anos, de Campinas, SP, declarou que a chefia do banco nunca aceitou sua homossexualidade. Apesar de excelente funcionário, nunca foi promovido, sendo-lhe proibido atuar no atendimento ao público por considerarem seu comportamento efeminado (...). [Correio Popular, 14-9-97]

Segundo denúncia da TV-Globo, em Pernambuco, os homossexuais são as maiores vítimas da discriminação entre candidatos em exames de seleção para empregos. Em Belo Horizonte, segundo a Consultora em Recursos Humanos, Elizete Araújo, pesquisa realizada em 1994 comprova que mais de 20% das empresas não contratam homens solteiros acima de 35 anos - "uma objeção velada contra o homossexual". [Jornal Nacional, TV- Globo, 21-4-97; Estado de Minas, 5-10-97]

O jornalista R. S., de Belo Horizonte, após ter-se "casado" com outro homem, sofreu tanta pressão da emissora de televisão onde trabalhava, que viu-se forçado a sair da empresa. [Estado de Minas, 5-10-97]

M. O. L., 31, professor de futebol em uma escola particular de S. Vicente, colocou um anúncio na YES MAGAZINE, procurando uma pessoa para relacionamento. Este fato gerou sua demissão da escola, por preconceito pela revista, e por ele ser gay. A vítima dispõe de uma fita gravada e uma testemunha que comprova a discriminação, além de funcionários da escola que presenciaram os fatos. A vítima fez boletim de ocorrência (criminal), e deu início a processo cível-trabalhista pelo sindicato dos professores de Santos, apesar do advogado do sindicato ter-se revelado um tanto preconceituoso (...). [ESP, 8-10-98 - Carta enviada ao GGB, 7/08/98]

«Futebol é coisa de homem que mantém distância do outro. Por isso sou contra o homossexual e a mulher no futebol.» Declarou o Deputado E. M. (PPB/RJ), que é igualmente vice-presidente do Vasco. [Jornal dos Sports, 17-11-98]

R. B., ex-diretor de qualidade da fábrica da General Motors (GM), em Gravataí, RS, denuncia que foi demitido da firma porque é homossexual. Um grupo de 11 homossexuais do Nuances invadiu a empresa, para protestar contra esta demissão. Os manifestantes ligados ao grupo Nuances, entraram no local através de um ônibus que transportava funcionários e, entregaram uma carta para o diretor de recursos humanos pedindo a readmissão de B. [Zero Hora, 2000]

As conseqüências deste quadro, sob o ponto de vista psicossocial, têm sido bastante prejudiciais. A discriminação em função da orientação sexual leva ao isolamento, à clandestinidade e à marginalização de gays e lésbicas, podendo causar desajuste social. De acordo com a *Fundação Nacional de Saúde de Lésbicas*, a clandestinidade gera permanente estado de angústia, depressão, desespero e auto-anulação. Grande número de lésbicas sofre de estresse grave.

No campo da educação têm sido observados casos de evasão: as pressões sofridas e discriminações levam ao abandono da escola, quando professores e equipes pedagógicas não têm preparo para lidar com a homossexualidade dos alunos.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE em 1993¹¹, 19,7% das lésbicas entrevistadas já tinham sido discriminadas no ambiente de trabalho. Entre os empregadores, por sua vez, 36% dos pesquisados, deixariam de contratar um homossexual para um cargo em sua empresa, mesmo que ele fosse mais qualificado. Na sociedade em geral, 45% trocariam de médico; 50% de dentista e 47% mudariam seu voto. São dados que indicam a necessidade de amplas campanhas de sensibilização

¹ Revista Veja, 12/05/1993 – O que é ser gay no Brasil

e informação voltadas ao direito à livre expressão sexual, capazes de mobilizar a revisão de valores e padrões que determinam a conduta humana.

No trabalho, pode-se dizer que algumas denúncias começam a obter resultados favoráveis às vítimas de discriminação. O caso da GM, acima mencionado, teve o seguinte encaminhamento:

O ex-funcionário da General Motors de Gravataí (RS, G. B., ganhou a ação por danos morais que estava movendo contra a fabricante de automóveis. A GM terá de pagar uma indenização ao seu ex-funcionário, demitido em agosto de 2000 com base na sua orientação sexual. B. foi selecionado para o cargo de auditor de qualidade na GM de Gravataí no primeiro semestre de 2000. Logo que seu chefe descobriu que o auditor era gay passou a sobrecarregá-lo de serviços, muitos dos quais não eram de sua alçada. A pressão durou cinco meses e terminou em agosto, quando B. foi demitido por baixo rendimento.

O movimento homossexual tem manifestado a sua preocupação junto à OIT quanto à falta de medidas que complementem a Convenção nº 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, na questão da orientação sexual.

Ainda há necessidade de muitas outras iniciativas e programas de sensibilização para a eliminação da discriminação com base em orientação sexual.

INICIATIVAS

O debate sobre a igualdade de direitos trabalhistas entre homossexuais e heterossexuais tem sido ampliado consideravelmente. O movimento homossexual avalia que o combate ao preconceito passa necessariamente pela discussão com empregadores, governo e trabalhadores, inclusive no contexto sindical.

Em 1999, durante a 9ª Plenária Nacional da CUT realizada em São Paulo, o movimento sindical já tinha a demanda de inclusão em sua pauta e agenda da discussão contra a discriminação por orientação sexual, nas relações de trabalho.

Em novembro deste mesmo ano, em Goiânia, a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis (ABGLT) promoveu em parceria múltipla, o I Encontro "Pride at Work" (*Orgulho no Trabalho*) – pelo fim da discriminação por orientação sexual no local de trabalho. Segundo o presidente¹² da ABGLT, *os sindicatos precisam estar atentos aos problemas sócio-culturais, além das questões econômicas.*

¹² Nascimento, C. – Arquivo GGB – Relatório Síntese do I Encontro Pride at Work, 1999.

Deste encontro, várias ações foram definidas comprometendo a ABGLT a:

- § estimular a formação de Grupo de Trabalho Temático junto a Centrais Sindicais e Sindicatos de Trabalhadores, Federações e Sindicatos de Empresários, Serviço Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Ministério do Trabalho e Delegacias Regionais do Trabalho, incentivando, ao mesmo tempo, a participação de gays, lésbicas, travestis, transexuais e bissexuais nos sindicatos e comissões de local de trabalho;
- § promover uma campanha de sensibilização junto aos diferentes atores envolvidos com as políticas de trabalho e renda e trabalhadores homossexuais sobre seus direitos humanos e trabalhistas;
- § negociar com a CUT a inclusão do movimento homossexual brasileiro dentre os movimentos apoiados política e financeiramente pelo projeto "SINDICATO-CIDADÃO", que já vem apoiando outros movimentos, tais como, de luta pela reforma agrária, anti-racismo, direitos da mulher.

Desde 2000, a CUT, através da Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora e da Secretaria Estadual de Políticas Sociais do Governo de São Paulo e, com o apoio da Federação dos Sindicatos da Holanda, vem desenvolvendo o projeto " *A Homossexualidade, o Trabalho e o Movimento Sindical*". Em abril de 2000 foi realizado o *Seminário Nacional sobre Homossexualidade, Trabalho e Sindicalismo*, em São Paulo, e contou com a presença de 58 participantes, representando 17 estados e diversas entidades sindicais.

Neste seminário foram acordadas as seguintes propostas:

- § oficinas de sensibilização sobre sexualidade voltadas para dirigentes e militantes cutistas, tendo como eixo a discussão dos direitos sexuais e a livre orientação sexual; e a elaboração de propostas de combate à discriminação, em nível regional;
- § pesquisa, de âmbito nacional, para definir o perfil do movimento sindical cutista quanto à orientação sexual e, ao mesmo tempo, identificar os entraves no mundo do trabalho para a vivência da sexualidade;
- § encontro nacional para avaliação do desenvolvimento do projeto, divulgação dos resultados da pesquisa e das oficinas e elaboração de propostas de ação para o movimento sindical¹³.

¹³ O Encontro Nacional sobre Orientação Sexual foi realizado em São Paulo, de 29 a 30 de agosto de 2001. Até o momento, os resultados da pesquisa e a avaliação do processo de sensibilização desencadeado através das oficinas só estão disponíveis para circulação interna na Central.

No que se refere à educação profissional, merece destaque uma experiência que vem sendo desenvolvida no Ceará, pelo Grupo de Resistência Asa Branca (GRAB), um grupo comprometido com a defesa da livre expressão sexual, e que inaugurou recentemente uma Escola de Informática e Cidadania, reservando parte de suas vagas para as travestis. Pesquisas realizadas pelo GRAB revelam que no segmento GLTTB, as travestis constituem a parcela com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, e com alternativas bastante reduzidas, seja pelo preconceito ou pelo perfil sócio-econômico destas, restando-lhes, muitas das vezes, a prostituição como meio de sobrevivência. De acordo com dados do GRAB, 40% das travestis são "arrimo de família", sendo que a maioria tem baixa escolaridade, não possui qualificação profissional, é vulnerável ao uso de drogas e apresenta baixa auto-estima. Esses fatores tornam as travestis alvo de intensa violência social¹⁴.

O projeto de profissionalização do GRAB junto à população travesti, além da capacitação em informática, desenvolve oficinas sobre Direitos Humanos. A proposta prevê o incentivo à criação de alternativas de geração de trabalho e renda (cooperativismo, empreendedorismo), e pode tornar-se numa medida eficaz de combate à exclusão social, através da "*promoção de autonomia econômica e emancipação social*"¹⁵.

RECOMENDAÇÕES

- § Estimular o acesso da população GLTTB à educação profissional, particularmente dos segmentos com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho;
- § Disseminar através dos projetos de educação profissional, a defesa da livre orientação sexual e da cidadania da população GLTTB.

¹⁴ Dutra, J. - Violação dos Direitos Humanos de Travestis no Brasil. Relatório I Encontro GLTT do Ceará. Fortaleza, 2000.

¹⁵ Prefeitura da Cidade de São Paulo - Programa Oportunidade Solidária (pag. 7). São Paulo, 2001.

BIBLIOGRAFIA

1. ARTS COURT. Egale. Egalité pour les gays et les lesbiennes: memoire présenté aux députés de la Chambre de Communes du Canada, Canada: [s.n.], 1990.
2. BENTO, M. A. Silva (Org.). Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades. São Paulo: Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades : Conselho Regional de Psicologia da 6ª Região : Casa do Psicólogo, 2000.
3. BRASIL. Ministério da Justiça; Câmara dos Deputados. Seminário direitos humanos e cidadania homossexual. Brasília: MJ, 1999.
4. CANADA. Ministère de la santé et des Services Sociaux. Bien vivre son orientation sexuelle: les femmes et l'homosexualité. Québec: Ministère de la santé et des Services Sociaux, 1999.
5. Cepia. La agenda de la sociedad civil respecto a la diversidad. Forum da sociedade civil nas Américas. México: Cadernos Del Ford. ano 1, n. 2, 1998.



CAPÍTULO 8

AIDS E TRABALHO, DESAFIO NA INCLUSÃO

*Cláudio Toletto Soares Pereira
Eduardo Luiz Barbosa
Elizabeth Franco Cruz*

“A AIDS tem um profundo impacto nos trabalhadores e suas famílias, nas empresas e na economia dos países. É uma questão do mundo do trabalho e um desafio ao desenvolvimento”.

Juan Somavia, Diretor Geral da OIT

INTRODUÇÃO

Ao entrar na terceira década, a epidemia de HIV/AIDS se constitui como um desafio à sociedade mundial por ser um fenômeno que ultrapassa fronteiras, ameaçando a frágil estabilidade das organizações sociais constituídas.

Desde seu surgimento no início da década de 80, a epidemia da infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV) e da síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS) tem se mostrado capaz de mexer com conceitos determinantes do comportamento sócio-cultural e econômico mundial. Cada vez mais, a discussão em torno da temática da AIDS tem ganhado espaço nas esferas governamentais e da sociedade civil devido ao grande impacto que tem representado para a população mundial. Temas como sexo seguro, redução de danos a usuários de drogas injetáveis, relações de gênero e sexualidade fazem parte de um conjunto de discussões para o enfrentamento da epidemia e estabelecimento de políticas eficazes de prevenção e de apoio.

Os países em desenvolvimento estão frente à ameaça de ver seus ganhos sociais e econômicos regredindo frente ao impacto da AIDS, pois ela atinge cada vez mais uma grande parcela de jovens em idade produtiva, diminuindo a expectativa de vida das populações e seu potencial de produção¹, bem como afetando o imaginário popular e ampliando a vulnerabilidade pelo preconceito e discriminação.

É possível observar que a AIDS pode se tornar um fator determinante do desenvolvimento dos povos; pelo grau de seu enfrentamento e respostas poderemos apontar o grau de investimento no bem-estar humano e o conseqüente combate à pobreza, analfabetismo,

¹ Dados recentes da UNAIDS estimam que das 42 milhões de pessoas infectadas pelo HIV, 60% são trabalhadores com idade entre 15 e 49 anos.

desigualdade entre os sexos, desemprego, dentre outras causas de disseminação do HIV/AIDS. Por outro lado, o olhar para as pessoas portadoras do HIV ou doentes de AIDS não pode ter apenas uma conotação biológica ou social, mas sim de um sujeito integral e social que compartilha com outras pessoas sua existência e tece com estas uma história coletiva, onde o foco de atenção deve estar na comunidade como um todo. Mesmo que existam pessoas ou grupos mais vulneráveis a implicação é de toda a sociedade.

A EPIDEMIA NO BRASIL – INÍCIO E SITUAÇÃO ATUAL

No início dos anos 80, surge uma doença desconhecida que é mais disseminada nos Estados Unidos. As pessoas são atingidas por um vírus que as deixa sem proteção contra doenças já conhecidas. Só em 1983 o HIV foi descoberto por dois cientistas quase ao mesmo tempo: Dr. Luc Montaigner, francês e Dr. Robert Gallo, americano.

No Brasil, o primeiro caso que se conhece é de 1980, notificado retroativamente em São Paulo. A AIDS só foi descrita no final de 1981, caracterizada por doenças oportunistas que atingem as pessoas com imunidade reduzida, ou seja, imunodeficientes. Doença oportunista pode ser infecciosa (toxoplasmose, pneumocystis carinii, tuberculose, etc.) ou não infecciosa, como um câncer.

No início da epidemia, a predominância dos casos se concentrou em homens com práticas homossexuais e bissexuais. Tanto no Brasil como no mundo, a população que não se enquadrava neste perfil se sentiu imune e distante desta problemática, *"... em meados da década de 80, esta representação da AIDS começa a mudar. Casos de AIDS são diagnosticados no Brasil, se bem que o vírus ainda é visto como estrangeiro, já que os brasileiros que estão doentes (e que aparecem nos jornais) são descritos como indivíduos que viajaram para o exterior, principalmente para os Estados Unidos, pertencentes à classe média e, sobretudo, homossexuais (Galeão, 1985, apud Galvão, 2000)".* Este distanciamento gera uma maior vulnerabilidade do conjunto da sociedade que mais tarde vai se traduzir no aumento significativo de casos entre a população com práticas heterossexuais.

Deste modo pode-se dizer que o início da epidemia foi marcado pelo preconceito, discriminação, medo e, sobretudo pela falta de informação e comprometimento político das sociedades. Independentemente da orientação sexual, as pessoas que se descobriam soropositivas (portadoras do HIV) carregaram juntamente com a população homossexual toda a conotação negativa desta prática. O sentimento de castigo, crime, pecado e culpa colaborou para o isolamento e para o distanciamento da informação e tratamento, dificultando sobremaneira o relacionamento e a convivência com os parceiros (as), familiares e no ambiente de trabalho.

No período inicial da epidemia, apareceram algumas reações comunitárias voltadas para o fortalecimento de pessoas vivendo com HIV/AIDS e a luta contra o preconceito e a discriminação. Estas respostas eram provenientes principalmente de grupos de emancipação homossexual. Até 1984 pouco se falava sobre a AIDS e suas vias de transmissão, a campanha de massa era inexpressiva, o que colaborou para tornar vulnerável toda a população sexualmente ativa.

Nesta ocasião, a AIDS foi considerada uma doença sem cura e observamos sua expansão entre outras populações como, por exemplo, heterossexuais masculinos, mulheres e crianças. Frente às novas demandas, expandiram-se as respostas comunitárias para o enfrentamento da epidemia e observou-se a constituição de inúmeras Organizações Não Governamentais (ONGs) que buscavam alternativas para apoio e prevenção ligados ao HIV/AIDS. Tais respostas fortaleceram-se com parcerias junto ao Programa de Combate a AIDS desenvolvido pelo Ministério da Saúde do Brasil.

Surgiu, assim, um dos movimentos sociais mais fortes do país, que, frente à urgência de manter a vida das pessoas, começou a lutar pela distribuição gratuita dos medicamentos anti-retrovirais, popularmente conhecidos como coquetel. A partir de 1996, com a pressão popular, o governo brasileiro passou a distribuir a terapia tríplice que mudaria os rumos da epidemia e garantiria a sobrevivência dos soropositivos. A luta passou a ser, portanto, não somente pela vida, mas principalmente pela qualidade de vida.

No presente momento, observa-se que a epidemia vem adquirindo algumas características, como: a feminização (expansão entre as mulheres); interiorização (atingindo municípios distantes dos grandes centros), pauperização (aumentando o número de pessoas pobres que são infectadas pelo HIV/AIDS) e heterossexualização.

Segundo dados do Ministério da Saúde do Brasil (Boletim Epidemiológico de 31/03/2001) foram notificados 210.452 casos de AIDS, dos quais 155.792 (74%) são do sexo masculino e 54.660 (26%) do sexo feminino. A estimativa do número de infectados pelo HIV, no ano de 2000, foi de 597.443 pessoas, na faixa etária de 15 a 49 anos.

Entre 1987 e 1999, foram registrados no Brasil cerca de 113.000 óbitos em pessoas com 15 anos ou mais, que tiveram como causa básica a AIDS. No período de 1995 a 1999 a redução do número de mortes por AIDS em homens atingiu 71% e entre mulheres 37%.

Estes dados reiteram a relevância da terapia tríplice e o acesso universal a ela. Na atualidade, morre-se menos de AIDS, mas ainda há uma longa trajetória no sentido de garantir acesso a direitos e qualidade de vida às pessoas soropositivas, que, como tantas outras numa sociedade

de desigualdades, sonham com trabalho, saúde, moradia e dignidade, mas têm seus sonhos permeados pela nuvem do preconceito e da exclusão social, principalmente no trabalho.

AIDS E TRABALHO

O trabalho sempre foi um dos pilares da vida em sociedade e é através do trabalho que as pessoas estruturam sua vida cultural, social e econômica e criam parâmetros que irão nortear suas existências.

Segundo a OIT, a AIDS ameaça os princípios de justiça social e igualdade, assim como o trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Os padrões de emprego e o mercado de trabalho são afetados pela epidemia devido à queda do nível de crescimento populacional e redução da força de trabalho².

A AIDS tem um efeito perverso nas atividades produtivas e no desenvolvimento sustentável dos países. De acordo com estimativas da OIT, em 2010, o PIB dos países africanos mais afetados deverá reduzir-se em 8%.

Nos ambientes de trabalho, o preconceito e a discriminação passaram a atingir os portadores do HIV/AIDS, quer diretamente ou de maneira velada. Algumas empresas passaram a fazer testes anti-HIV pré-admissionais na contratação de novos funcionários, ou incluindo estes testes em seus exames periódicos funcionais. Os testes feitos sem prévia autorização ferem os direitos fundamentais e violam a liberdade individual.

A OIT recomenda: *"fomentar o espírito de compreensão para com as pessoas infectadas pelo vírus HIV e os doentes de AIDS. Evitar toda medida discriminatória ou de estigmatização contra elas na provisão de serviço, empregos e viagens".*

O fato de ser portador do HIV/AIDS não pode servir de premissa para avaliação de um empregado, assim como para sua admissão ou demissão. O portador do HIV/AIDS não está obrigado a informar a empresa o seu estado sorológico. A Constituição Brasileira em seu artigo 7º, inciso I, nos ensina que: *"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa."*

Por outro lado, é difícil provar a ação discriminatória, uma vez que o empregador que a pratica cria situações para encobrir esta discriminação.

² De acordo com estimativas recentes da OIT, a força de trabalho em 2020 em 35 países africanos será 14% menor.

Por exemplo, na pré-admissão, utiliza-se a justificativa de falta de condições psicológicas do candidato; no processo de demissão, alega-se a necessidade de contenção de gastos e adequação de custos da empresa. O ato ilegal, quando reconhecido pela justiça, possibilita a reintegração ao trabalho e/ou indenização por danos morais sofridos pelo empregado.

A discriminação no trabalho pode atingir o portador de HIV/AIDS de uma outra maneira, não menos cruel. O empregado, com plenas condições de trabalho, continua recebendo seus salários, mas deixa de o realizar, como demonstra o depoimento abaixo:

“Era sete de setembro de 1995, dia da Independência do Brasil, data esta que quase ninguém mais se lembra o que se comemora. Para mim jamais será esquecida, pois naquele dia descobri que o meu companheiro, com quem eu tinha vivido quatro anos e meio, e mesmo depois do fim do relacionamento continuávamos morando juntos, estava doente e já em estado avançado. Ele veio a falecer 38 dias depois. Foram dias de pânico, desespero..., até que ele se foi, eu não havia parado para pensar em mim. Na semana seguinte, mesmo com muito medo fui fazer o teste, e logo veio o resultado positivo”. Lembro-me que quando saí do hospital tudo era cinza, o chão desaparecia em baixo dos meus pés, o meu mundo caía e junto com ele todos os meus sonhos. Pensei que em breve morreria também. Com a ajuda de um amigo fui levado a um grupo de ajuda mútua e aos poucos fui aprendendo tudo sobre a doença que até então eu era completamente leigo. A partir daí tudo era novo para mim. Médico, exames, enfim, com a ajuda dos amigos e o apoio que encontrei dentro do grupo, fui aprendendo a lidar com a situação.

Dois anos depois, quando tudo começava a se encaminhar, sofri outro grande impacto com o meu afastamento do trabalho por terem descoberto a minha sorologia. Senti na pele a dor do preconceito e confesso que foi pior do que receber meu diagnóstico. Até hoje não consegui retornar ao trabalho, mesmo apresentando vários atestados que conferem a minha aptidão.

Tenho dedicado o meu tempo quase que integralmente ao grupo que me acolheu e hoje posso ser útil ajudando a outras pessoas. A aderência aos medicamentos tem sido fundamental para manter-me saudável e com disposição para não desistir.

Hoje, sinto que viver com HIV não é nada agradável, preferia não ter, mas já que tenho, procuro viver bem com ele e continuo achando que ‘a vida é bela e vale a pena viver. Gil” (in. Informativo A Ponte, nº 41)

Observamos assim, que o portador é aliado da relação de trabalho, da qual decorrem os convívios, as amizades, a vontade de ascender na carreira profissional, passando a ter um tempo ocioso, que muitas vezes

significa vazio e solidão. Mais do que isto este alijamento fere os direitos do cidadão soropositivo.

“(...) Nossa, o que eu mais queria na minha vida era ter uma ocupação de um trabalho (...) ali com as pessoas, sendo uma pessoa normal, mesmo tendo o vírus, trabalhando normalmente, tendo amizades normalmente, sem nenhum preconceito, sem nenhum medo de nada (...)”. (in Fios da Vida - 2000).

No caso específico dos funcionários públicos federais, existe uma ambigüidade na questão da discriminação: por um lado, a Portaria Interministerial No. 869/92 proíbe a testagem compulsória para detecção do vírus HIV nos exames pré-admissionais e periódicos de saúde; de outro lado, aposenta funcionários apenas pelo fato de serem portadores do HIV/AIDS, como informa a Lei nº 8.112 de 1990, art. 186, inciso I, parágrafo 1º.

Recentemente, marinheiros lotados na cidade do Rio de Janeiro, aposentados compulsoriamente, obtiveram ganho de causa na Justiça, podendo voltar a exercer suas funções. São portadores do vírus HIV, mas pessoas aptas a realizarem seus trabalhos. Algumas vezes uma mera realocação de setor ou de unidade pode resolver problemas e situações similares a esta.

A estabilidade no trabalho é apontada por alguns como forma de garantir o emprego aos portadores do HIV/AIDS, impedindo que atos preconceituosos e discriminatórios venham atingi-los. Entretanto, esta estabilidade poderia criar outras formas de discriminação, estimulando os testes pré-admissionais inclusive. Tramita no Congresso Nacional projeto de Lei nº 161/99 que trata deste tema, estabelecendo que o portador do HIV não poderá ser despedido senão por falta grave ou força maior, devidamente comprovada. Porém, o TST, no processo 287.010/96 no DJU de 24/09/99, desconheceu por maioria de votos o direito à estabilidade ao portador do HIV.

Outra questão a ser pensada é a volta ao trabalho após um período de afastamento para tratamento de saúde, promovendo-se estratégias que garantam a reinserção e a realocação, quando necessário.

O portador do HIV/AIDS deve ter assegurado o direito ao trabalho. Não havendo condições de permanecer trabalhando, em razão da doença, as garantias previdenciárias que existem devem ser acionadas, assim como o direito ao saque do FGTS (lei 7670/88).

No caso em que as empresas tomem conhecimento da soropositividade do funcionário, através do saque do fundo de garantia com código específico, dos pagamentos dos planos de saúde empresariais ou mesmo pelo ambulatório da própria empresa, devem manter a confidencialidade da soropositividade ao HIV de qualquer funcionário,

No entanto, independentemente de questões legais, o que mais dificulta a vida de uma pessoa soropositiva são as representações sociais da AIDS, que por serem tão estigmatizantes levam o portador a querer se esconder e a ter vergonha de sua condição.

Num movimento perverso o preconceito que é do outro passa a ser sentido como uma inadequação da pessoa soropositiva que por vezes tem dificuldade para manter até mesmo o seu tratamento. No GIV, são atendidas várias pessoas vivendo com AIDS que tinham medo de faltar ao trabalho, vergonha de tomar remédios, preocupação desesperada com períodos de adoecimento, demissão injusta. Como exemplo podemos citar o caso de uma trabalhadora que preferia tomar os remédios sem água para não ser observada em sucessivas idas até o bebedouro. Ou ainda o depoimento a seguir:

Eu trabalhava há 10 anos numa casa (...). E a mulher quando ela soube... não que eu contei pra ela, ela já ficou sabendo antes de eu falar pra ela, ela já estava desconfiada que meu marido tinha. Então não tinha como eu esconder dela, (...) Mas ela descobriu e eu confirmei, não menti, eu também achava que ela ia me apoiar, que ela não ia me mandar embora por causa disso, depois de 10 anos com ela. Mas ela não conseguia ficar comigo lá, então ela me dispensou, mas só que ela me deu dinheiro por estes 10 anos trabalhados. Ela me deu um bom dinheiro, que eu não tinha terreno, não tinha casa nem nada, e (...) eu comprei meio terreno e construí minha casinha. Quer dizer, ela me deu apoio financeiro porque ela me deu dinheiro e eu investi numa casa pra não deixar eu desamparada. Mas da parte de apoio humano, de amor, eu não tive nada da parte dela. Aí eu fui ao INSS pra ficar sob o auxílio doença, porque como ela me mandou embora eu me socorri lá... (in Fios da Vida, 2000).

O governo brasileiro têm realizado intervenções sobre AIDS no local de trabalho, que visam ensinar que um trabalhador portador não é uma ameaça à saúde e à vida daqueles que o cercam. Campanhas neste sentido não podem cometer os mesmos erros das primeiras campanhas feitas sobre AIDS no país. Desinformativas e preconceituosas, preocupavam-se apenas em tentar evitar que as pessoas contraíssem o vírus, deixando o portador do HIV de lado. Este tipo de campanha se refletiu no local de trabalho, gerando medos e barreiras. Deve-se realizar trabalhos que estimulem a solidariedade e convívio social na empresa e, ao mesmo tempo, desmistifiquem os portadores do HIV como pessoas marginais.

No âmbito empresarial, a Portaria nº 3.717/98 do Ministério da Saúde instituiu o Conselho Empresarial Nacional de Prevenção ao HIV/AIDS, que visa prevenir e esclarecer os funcionários sobre esta questão.

As empresas descobriram que prevenir algumas dezenas de funcionários custa menos que tratar de apenas um doente de AIDS.

A inclusão do tema AIDS nas Campanhas Internas de Prevenção da AIDS, conforme Portaria Interministerial nº 3.195/88 foi uma forma de apoio nesta luta. Entretanto, muitas empresas realizam um trabalho incipiente, fazendo apenas uma palestra anual ou distribuindo algum folheto sobre o tema, sem se preocupar com o desenvolvimento de um processo contínuo e mais elaborado. Este tipo de campanha pode integrar outros programas sociais e de promoção à saúde da empresa, mas num trabalho pontual apresenta pouco impacto.

O movimento social organizado de Luta Contra a AIDS tem participado ativamente para que essas discriminações e preconceitos cessem de ocorrer, quer esclarecendo a população, quer lutando judicialmente para que os direitos dos cidadãos portadores do HIV sejam respeitados de acordo com a legislação em vigor. Trabalhos como os realizados pelo GIV/SP, Gapa/SP, Grupo Pela Vida/RJ, FAÇA/SC entre outros fizeram e fazem o diferencial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Enfim, por mais que se tenha avançado no combate à epidemia, a situação de isolamento e exclusão não é imaginária, ao contrário, é velada ou explícita no cotidiano das pessoas. Mais do que isto, o nível de desinformação e a falta de percepção da própria vulnerabilidade chegam a ser estarrecedores.

Pesquisa realizada pelo Serviço Social da Indústria (SESI) em 1996 com trabalhadores em 14 estados do país, apresenta dados como: 47% dos trabalhadores nunca usaram preservativo em relações sexuais; 69% dos homens e mulheres pensam ser impossível que eles mesmos contraíam o vírus da AIDS ou acham que há, no máximo, pequeno risco de que isso aconteça; 34% acham que a AIDS é doença de homossexuais ou prostitutas; 28% pensam que é castigo de Deus.

Há, portanto, um longo caminho a trilhar tanto no sentido do apoio às pessoas vivendo com HIV/AIDS, como no combate à epidemia.

No que concerne ao trabalho, é necessário lembrar da grande quantidade de trabalhadores que não tem acesso ao mercado formal de trabalho. Frente a pauperização da epidemia, aumenta o número de soropositivos que exercem atividades informais, não estando, portanto, amparados pelos dispositivos legais. Este segmento da população traz para o campo da epidemia da AIDS, questões relativas à sua inclusão e qualificação para o mercado formal. Se para quem possui qualificação e é soronegativo a inclusão já é difícil, o que dizer em relação aos trabalhadores que se encontram na situação inversa: soropositivos e não qualificados.

Novas demandas também se apresentam com o crescimento de crianças que nasceram soropositivas e das mulheres que, frente à perda do companheiro que ocupava lugar de provedor, passam a ser as responsáveis pelo sustento da família.

Após 20 anos de epidemia, muitos ainda são os desafios e as respostas não pertencem apenas a um segmento dentro da população, ou a um movimento social ou setor do governo. Toda a sociedade se vê envolvida na problemática social; a AIDS entrelaça-se com outras demandas, tecendo redes de vulnerabilidade. Por isto, todos os atores sociais devem envolver-se nesta tecitura e buscar novos fios, para a construção coletiva de respostas que preservem e garantam às pessoas vivendo com HIV/AIDS o acesso aos direitos humanos, não somente no ambiente de trabalho, mas em toda sua vida em sociedade.

RECOMENDAÇÕES

Pontos importantes para a agenda de trabalhadores, empresas, governo e movimento social diante da epidemia do HIV/AIDS:

- Ø Governo, empresa, terceiro setor e entidades sindicais representantes dos trabalhadores devem ampliar o diálogo e a articulação na busca de respostas concretas para a prevenção das DST/AIDS nas empresas e inserção de trabalhadores soropositivos, incluindo aqueles que não têm acesso ao mercado formal de trabalho.
- Ø Ações de prevenção das DST /AIDS nas empresas devem se expandir evitando o desenvolvimento de ações pontuais e adotando a perspectiva de desenvolvimento de uma política institucional ligada à saúde e à prevenção das DST/AIDS. É preciso prever o desenvolvimento continuado de programas ligados às DST/AIDS.
- Ø Ações de apoio destinadas a pessoas vivendo com HIV/AIDS dentro das empresas devem enfatizar a inclusão dos soropositivos. É preciso implantar uma política de assistência adequada, mas principalmente criar mecanismos internos para garantir a acessibilidade a um ambiente de trabalho saudável e não preconceituoso.
- Ø Sociedade civil, governo e empresa devem adotar medidas para garantir o cumprimento dos dispositivos legais e a ampliação do acesso às informações e aos serviços jurídicos que possam defender pessoas vivendo com HIV/AIDS.
- Ø No desenvolvimento dos programas, é aconselhável que as empresas estabeleçam parcerias não somente com os governos locais, como também com entidades da sociedade civil que representem os interesses e necessidades das pessoas vivendo com HIV/AIDS, seja para apoio ou prevenção.

BIBLIOGRAFIA

1. ALMANAQUE ZERO. Direitos das pessoas com HIV e AIDS, 1997.
2. BRASIL. Ministério da Saúde. Ações, produtos e serviços em DST/AIDS no local de trabalho. Brasília: Ministério da Saúde, 1997.
3. BRASIL. Ministério da Saúde. Boletim Epidemiológico AIDS. Brasília : Ministério da Saúde. ano XIV, n. 1, jan./mar. 2001.
4. BRASIL. Ministério da Saúde. Legislação sobre DST/AIDS no Brasil. Brasília: Ministério da Saúde, 2000.
5. BRASIL. Ministério da Saúde. Manual de diretrizes técnicas no local de trabalho. Brasília: Ministério da Saúde, 1998.
6. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assessoria Internacional. O trabalhador e o HIV/AIDS. Brasília: MTE, 1999.
7. BRITO, Ana Maria; CASTILHO, Euclides Aires; SZWARCOWALD, Célia Landmann. AIDS e infecção pelo HIV no Brasil: uma epidemia multifacetada. Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical, v. 34, mar./abr. 2001.
8. CARTILHA HIV. Direitos dos soropositivos. São Paulo: Gapa SP, 1996.
9. CRUZ, Elizabete Franco; BRITO, Nair. Fios da vida: tecendo o feminino em tempos de AIDS. Brasília : Ministério da Saúde, 2000.
10. FAÇA. Informativo Trabalho Positivo, n. 5-7, 1999.
11. GALVÃO, Jane. As respostas não governamentais frente à AIDS no Brasil. In:_____. O Banco Mundial e a AIDS: avaliando a participação das ONG brasileiras no projeto de prevenção e controle da AIDS e DST. Rio de Janeiro: [s.n.], 2000.
12. GOMES, Ana Luiza Z. Seminário para jornalistas sobre DST/AIDS no local de trabalho. São Paulo: [s.n.], 1998.
13. MOSCOGLIATO, Marcelo. HIV nos tribunais. [S.l.]: RNDH, 1997.
14. PICARELLI, Márcia F. Santini. Questões do direito do trabalho e direito previdenciário no contexto da Aids: Aids : direito e justiça. Rio Grande do Sul: Gapa RS, 2000.
15. TURRA, Marcelo; SARDÁ, Sandro. A ponte. Informativo GIV, 1999.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: O PARADOXAL LEGADO DE DURBAN

Hélio Silva Jr.

Decorridas menos de vinte e quatro horas do término da “3ª Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerância Correlata”, o mundo assistia, atônito, no nefasto 11 de setembro de 2001, uma demonstração sinistra de intolerância, em sua forma mais cruel e covarde, ceifando vidas de civis e pondo por terra um dos maiores ícones do poderio econômico norte-americano.

A explosão das torres gêmeas de Nova York poderia ser interpretada como um atestado da derrota do diálogo, do fracasso da luta de interesses dentro das regras da democracia e da destruição da legitimidade dos foros internacionais, especialmente do sistema das Nações Unidas, como arena democrática de manifestação de controvérsias e de resolução de conflitos.

A alegada palestinação da 3ª Conferência, que, ao lado do debate sobre reparações, centralizou os debates havidos em Durban e provocou a retirada das delegações norte-americana e israelense da reunião mundial, foi então resgatada, junto com as imagens da destruição do World Trade Center, como prenúncio de um processo de radicalização política incompatível com a solução pacífica de controvérsias tão invocada pelo direito internacional. É bom lembrar, a propósito, que no momento da abertura da 3ª Conferência estavam presentes representantes de 173 países, contra os 82 que assinaram o documento final.

Um quadro como esse poderia levar à conclusão de que a 3ª Conferência não passou de um dispendioso, tenso e inútil acontecimento. Ledo engano.

A despeito das imagens veiculadas na TV no dia seguinte ao término da Conferência, uma leitura, mesmo superficial, de algumas das proposições aprovadas e, sobretudo, um exame do impacto da Conferência na mídia e em algumas medidas adotadas pelo governo federal, apontam que aquele evento impulsionou medidas absolutamente inovadoras por parte da administração pública federal, há décadas reclamadas pelo Movimento Negro.

Preliminarmente não se pode perder de vista que o processo preparatório e mesmo a conjuntura internacional na qual ocorreu a 3ª Conferência prediziam as controvérsias e impasses, que, afinal, acabaram se confirmando.

O quarto ponto da pauta da Conferência registrava a seguinte proposição: "Adoção de remédios eficazes e meios de recursos, ressarcimento (compensação) e de outra natureza em nível nacional, regional e internacional".

A inclusão do vocábulo compensação, ou ressarcimento, na pauta reunião de Durban representou um marco no histórico das conferências mundiais promovidas pelo sistema das Nações Unidas, sobretudo porque engendrou um debate a respeito do papel de cada Estado no enfrentamento do passado e do presente das manifestações de racismo e discriminação racial.

Diferentemente das duas primeiras conferências, sediadas na Europa, a 3ª Conferência teve a África, continente mais devastado pelo racismo, como palco dos debates entre representantes de Estados e de organizações não governamentais.

Além do simbolismo, a 3ª Conferência diferenciou-se de suas antecessoras por razões de natureza essencialmente política: tanto a 1ª Conferência, realizada em 1978, quanto a segunda, em 1983, se ocuparam da reprovação ao *apartheid*, da condenação do colonialismo na África, das ideologias racistas, da dupla discriminação enfrentada pela mulher negra, ou do massacre de povos indígenas em várias partes do mundo.

Há quem afirme que pelo menos dois terços dos conflitos em curso no mundo possuem algum componente de natureza étnica/cultural/religiosa. Neste contexto, o exame da temática racial, notadamente nos países marcados por práticas colonialistas e/ou escravistas, fez emergir a consideração sobre a responsabilidade dos Estados-nação pelas manifestações contemporâneas de discriminação, mas também pelo legado do tráfico transatlântico e a escravização de pelo menos dez milhões de africanos, sem contar a escravização de povos indígenas.

O verdadeiro holocausto a que foram submetidos os africanos escravizados, a perda de milhões de vidas humanas, o emprego sistemático da tortura e de penas cruéis e degradantes, o estupro e a prostituição institucionalizada das mulheres negras, a exploração da criança negra, a jornada extenuante de trabalho, o massacre cultural, a perseguição religiosa, e, destacadamente, o destino da produção dos trabalhadores escravizados durante séculos, respondem pelo fato de que o tema da reparação tenha sido, ao lado da questão do Oriente Médio, o núcleo central da Conferência de Durban.

Num certo sentido, a história da devastação colonialista no continente e na diáspora africana é a história do trabalho escravo que alicerçou o acúmulo de riquezas e impulsionou o desenvolvimento econômico da Europa, do Novo Mundo, e, mais especificamente, do Brasil.

Daí porque a Conferência Regional das Américas (art. 117) mencionou os “Estados que praticaram ou se beneficiaram do tráfico transatlântico e da escravização de africanos”. Ademais, o art. 31 da Declaração de Santiago, registrava a seguinte redação: “Reconhecemos que o racismo e a discriminação racial a que foi historicamente submetida a população de origem africana nas Américas, está na origem da situação de marginalização, pobreza e exclusão em que se encontram a maioria dos indivíduos em muitos países do continente e que, apesar dos diversos esforços realizados, esta situação persiste em graus diversos”.

O conceito de compensação, cuja semântica jurídica guarda estreita similaridade com reparação, restituição, indenização, reabilitação, ou, satisfação, instaurou os termos da principal reivindicação que as ONG’s apresentaram em Durban: os beneficiários do trabalho escravo possuem uma dívida histórica com os descendentes dos escravizados.

Neste particular, embora com uma formulação ambígua, o documento final de Durban aponta a necessidade de os Estados beneficiários do escravismo buscarem meios adequados a cada contexto, capazes de reparar o legado da escravização de africanos e indígenas.

Não será demais lembrar que a primeira constituição brasileira, de 1824, foi outorgada quase sete décadas antes da abolição formal do trabalho escravo, de sorte que o Estado brasileiro nasce sob a égide do escravismo, e não há riqueza nem bens acumulados neste país que não tenham direta ou indiretamente se beneficiado do trabalho e do sangue dos africanos escravizados e seus descendentes.

Por este ângulo, no caso brasileiro, uma reflexão sobre trabalho e racismo, à luz das deliberações de Durban, implicará, antes de mais nada, uma redefinição da responsabilidade histórica e jurídica que os Estados-nação beneficiários do trabalho escravo possuem, em relação ao passado, ao presente e ao futuro das vítimas do racismo e da discriminação.

De outra parte, a Conferência de Durban, ao debruçar-se sobre a seara do trabalho, reconheceu as desvantagens enfrentadas pela população negra no acesso à relação de trabalho, na trajetória ocupacional, na distribuição da massa salarial, além de reconhecer o estreito vínculo existente entre desemprego e racismo, e o sistemático confinamento de negros e negras em postos de trabalho mais sujeitos a morbidade e mortalidade profissionais. No campo propositivo, indicou textualmente a necessidade de fomento a empreendimentos assumidos por membros dos grupos vitimados por discriminação.

Sem embargo, tal proposta voltada à iniciativa da população negra configura um avanço em termos de mecanismos eficazes de superação da situação de marginalidade a que estão expostos os grupos vitimados por discriminação no trabalho.

Há que se assinalar, entretanto, algumas particularidades do caso brasileiro, as quais não foram devidamente contemplados nos debates havidos na África do Sul.

A primeira refere-se aos diferentes níveis educacionais acumulados pelos diversos grupos expostos a práticas discriminatórias. Não são raras, por exemplo, as estatísticas que dão conta de que o acúmulo educacional da mulher branca brasileira tem sido extraordinário nos últimos vinte anos, especialmente no que se refere à conclusão do curso de terceiro grau. Há mais: mesmo inexistindo dados seguros a respeito, é possível afirmar empiricamente que não se pode comparar as desvantagens educacionais experimentadas pela população negra brasileira comparativamente aos níveis educacionais de homossexuais, lésbicas ou portadores de deficiência.

É lamentável constatar, a propósito, que embora o processo preparatório da 3ª Conferência tenha registrado várias proposições acerca da discriminação decorrente de orientação sexual, este tema terminou sendo repellido da pauta de Durban.

Há que se ter em mente, retomando, que, no que concerne especificamente à população negra, impõe-se a necessidade de investimentos específicos e consistentes na área educacional e de capacitação profissional, o que faz emergir o debate sobre medidas positivas na área educacional, inclusive a possibilidade da adoção de reservas sistemáticas de acesso – cotas – para alunos negros nas universidades públicas.

De outra parte, impõe-se que os Estados façam a lição de casa – lembrando que a Convenção nº 111 prevê a adoção de políticas de promoção da igualdade na área do funcionalismo público (art. 3º, alínea “d”), e implemente políticas de indução e de estímulo à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no setor privado.

Cabe assinalar que em qualquer parte do mundo a pessoa jurídica Estado figura sempre no pódio dos consumidores de bens e serviços – às expensas do dinheiro público – o que abre a possibilidade de ajustar leis licitatórias de modo a premiar licitantes que adotem programas de promoção da igualdade. Também na área do fomento e de crédito público, há que se considerar a possibilidade de vedar temporariamente o acesso a linhas de crédito ou financiamento públicos a instituições condenadas – no foro civil, naturalmente – por discriminação de qualquer natureza.

No caso brasileiro, duas outras proposições, no campo legal/judicial podem e devem ser examinadas.

A primeira refere-se à necessidade da aprovação de leis que sancionem especificamente a modalidade de discriminação no trabalho, ou em qualquer outra área, fundada em orientação sexual, uma lacuna do

sistema jurídico brasileiro, o qual contempla explicitamente cor/raça, etnia, sexo, idade, entre outros, mas é silente em relação à discriminação por orientação sexual.

O segundo diz respeito à inversão, nas ações civis ou trabalhistas relacionadas com práticas discriminatórias no trabalho, do princípio do ônus da prova (como já ocorre, atualmente, em alguns tipos de ações trabalhistas e em ações fundamentadas no Código de Defesa do Consumidor), de sorte que ao acusado de discriminação incumbiria provar em juízo que adotou todas as medidas preventivas para evitar a discriminação, o que facilitaria sobremaneira a defesa judicial dos direitos e interesses das vítimas de discriminação – sobre quem recai, de acordo com o sistema atual, o oneroso encargo de provar a ocorrência de práticas discriminatórias. Ademais, tratar-se-ia de um poderoso incentivo para que as empresas implementassem políticas concretas de treinamento e prevenção.

Por último, mas não em último, há que se assinalar que as práticas discriminatórias não resultam de regras formais, mas de condutas silenciosas, dissimuladas, que travestem a motivação discriminatória em álibis e justificativas não raro mambembes, quando não estapafúrdias.

A informalidade das práticas discriminatórias põe em questão a necessidade da adoção de programas voltados para a democratização das relações de trabalho, de modo que os procedimentos e os mecanismos de seleção, recrutamento e promoção possam adquirir crescente objetividade e visibilidade, permitindo que todos possam conhecer e monitorar os critérios empregados nas decisões atinentes à gestão de recursos humanos.

Vale lembrar, a título de ilustração, que a Constituição Brasileira defere, no seu art. 7º, inciso XI, o direito de os trabalhadores participarem da gestão da empresa, um enunciado que pode e deve compreender a instauração de mecanismos de democratização das relações de trabalho.

Por seu turno, tenho para mim que a Convenção nº 111, ao prever no seu art. 3º, alínea "a", a cooperação entre empregados e empregadores para um esforço comum visando a superação da discriminação, não poderia ter sido mais realista e sensata.

Impõe-se, pois, um esforço comum entre Estado, empregados e empregadores capaz não apenas de deflagrar iniciativas concretas, mas de persuadir o conjunto dos protagonistas da justiça, necessidade e oportunidade de diretrizes que eliminem a possibilidade de um indivíduo ser impedido de exercer seus direitos constitucionais em razão de quaisquer atributos de que seja portador e que sejam socialmente estigmatizados.

Nesta seara, uma iniciativa interessante pode estar relacionada à criação de comissões bipartidas nos locais de trabalho, às quais também poderia ser atribuído o papel conciliatório de recebimento e resolução de reclamações fundadas em práticas discriminatórias, de modo a evitar que o problema fosse levado aos tribunais.

Cumpra assinalar, ainda, que ao julgar um Recurso Extraordinário intentado por um brasileiro empregado em uma empresa multinacional, o qual alegava ter sido vitimado por discriminação no trabalho, o Supremo Tribunal Federal entendeu que empresas estrangeiras são obrigadas a estender aos empregados brasileiros, quaisquer direitos, benefícios ou vantagens concedidos aos seus nacionais que trabalhem no território brasileiro.

Trata-se esta decisão de um marco jurisprudencial que favorece o debate sobre a obrigatoriedade de as empresas multinacionais – dentre as quais poderíamos destacar, por razões óbvias, aquelas de capital estrangeiro – aplicarem, em quaisquer territórios onde atuem, as mesmas políticas de recursos humanos de suas matrizes, visto que é remota a possibilidade de uma empresa multinacional não contar com empregados dos seus países de origem nos quadros de funcionários de suas filiais espalhadas mundo afora.

Tomada por este ângulo, a Conferência de Durban falhou ao não examinar com acuidade a adoção não apenas de medidas legais de sanção das práticas discriminatórias, mas, sobretudo, da conjugação de medidas punitivas com medidas promocionais (legais e administrativas) da igualdade de oportunidade e tratamento nas relações de trabalho. A história é pródiga em exemplos que demonstram a ineficácia da adoção do princípio da não-discriminação: não basta não-discriminar, é preciso promover a igualdade.

O PÓS-DURBAN NO BRASIL

Passados exatos 15 dias do término da Conferência de Durban, o Ministério do Desenvolvimento Agrário fazia publicar uma série de atos normativos instituindo uma política de promoção da igualdade racial no âmbito daquela pasta.

Além desta iniciativa, merece registro a aprovação, pela Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro, em outubro/2001, de um projeto de lei fixando cotas de 40% para negros nas universidades públicas daquele estado da Federação.

É interessante observar que o programa de trabalho do Ministério do Desenvolvimento Agrário incluía um exame das condições de trabalho de negros e brancos daquela pasta, se preocupa com destinação orçamentária, com metas, com programas de promoção profissional e inclui a exigência de que instituições que tenham contrato com aquele

Ministério contemplem um certo número de negros entre seus empregados. Propostas de conteúdo similar também constam de projetos de lei em tramitação no Senado e na Câmara dos Deputados.

Ressalvada a necessidade de fugir de qualquer ufanismo, é possível dizer o que o impacto pós-Durban ocorrido no Brasil é bem diferente daquele havido em Nova York: por aqui parece que começam a ser tomadas as primeiras medidas concretas para que o Estado brasileiro, conforme deliberado na África do Sul, assumo seu papel de agente indutor da igualdade e do respeito aos direitos e liberdades fundamentais.

Resta crer que os movimentos sociais, comprometidos com a luta pela eliminação da discriminação com base em gênero, idade, orientação sexual, porte de deficiência e do vírus HIV/AIDS, sejam capazes de fazer valer suas formulações, acompanhar e fiscalizar a concretização das iniciativas esboçadas no plano interno.



Parte 3 – Recomendações



RECOMENDAÇÕES FINAIS

1. GERAIS

Este conjunto de recomendações, ainda preliminar, deverá ser desenvolvido por instituições públicas e privadas, considerando a responsabilidade de cada uma e de possíveis parcerias.

1.1 ORGANIZAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE INFORMAÇÕES

- § Divulgar o debate sobre diversidade junto a profissionais de recursos humanos, através de seminários, painéis e *workshops* sobre políticas de igualdade de oportunidades no trabalho.
- § Criar banco de dados que possa mapear programas sobre diversidade.
- § Elaborar publicação que divulgue experiências importantes realizadas por diversos setores que praticam programa de diversidade.
- § Buscar apoio junto a instituições governamentais e não-governamentais para ampliação de conhecimento dos programas de diversidade junto a outros países.
- § Ampliar pesquisas e intercâmbio com experiências de outros países, reforçando trabalhos já em curso.
- § Promover a formação de formadores em diversidade junto a atores sociais dos planos estaduais de qualificação.

1.2 LEGISLAÇÃO

- § Ampliar o debate sobre a criminalização das ações discriminatórias.
- § Promover divulgação das leis antidiscriminação.
- § Garantir a implementação das medidas prescritas na Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65.810/1969); na Convenção nº 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (Decreto nº 62.150/1968); e, na Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino (Decreto nº 63.223/1968).

1.3 MOBILIZAÇÃO

- § Estimular a garantia de direitos de cidadania, envolvendo a população e órgãos públicos e privados.
- § Realizar programa de combate à discriminação junto a agências públicas de emprego.
- § Realizar campanhas de estímulo à garantia de direitos de cidadania, envolvendo a população e órgãos públicos e privados.
- § Promover o envolvimento das comissões de trabalho neste debate sobre diversidade.

1.4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- § Criar comitês de recursos humanos para propor novas formas de recrutamento e seleção e ampliar o papel da qualificação profissional nas relações de trabalho.
- § Diagnosticar as situações de desigualdades entre homens/mulheres, idosos, portadores e não-portadores de deficiência, homossexuais e heterossexuais no mercado de trabalho.
- § Estimular, a partir do diagnóstico o desenvolvimento de programas de ações afirmativas e diversidade, que pode ser feito através de isenção de impostos, concursos, premiações etc.
- § Desenvolver ações que promovam a igualdade de oportunidade em todo os sistema de educação profissional.
- § Incluir o tema da diversidade na educação profissional, bem como na educação formal (Fundações; ONG's; Sistema S; Escolas Técnicas Federais; Universidades etc).
- § Tratar especificamente o tema da diversidade no conteúdo das disciplinas de formação profissional de forma transversal e integrada.
- § Promover a formação de formadores em diversidade junto aos atores sociais dos planos estaduais de qualificação.
- § Adotar políticas de ações afirmativas que promovam o acesso de membros dos grupos que constituem o universo da diversidade.

2. ESPECÍFICAS

2.1 PARA GÊNERO

- § Sensibilizar empresários e agentes creditícios para a necessidade de criação de mecanismos que possibilitem o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e financeiro, através de linhas de crédito específicas.
- § Promover integração entre as ações de qualificação profissional e as ações de Conselhos Estaduais e Municipais da Mulher.
- § Desenvolver, nos centros dirigidos à recolocação profissional, serviços especialmente direcionados às mulheres, com especial atenção para aquelas que reingressam no mercado de trabalho, após longo período de inatividade ou desemprego.

2.2 PARA RAÇA/COR

- § Concretizar ações dos grupos responsáveis por elaboração de programas e atividades de conscientização sobre discriminação racial junto a agências governamentais e não governamentais.
- § Divulgar as leis existentes, assim como a realização de novas pesquisas sobre programas de diversidade.
- § Fiscalizar o cumprimento das leis antidiscriminatórias através de grupos de ação local.

-
- § Garantir o cumprimento da Convenção nº 111.
 - § Promover a capacitação para a formação de agentes de negociação de cláusulas de igualdade de oportunidade no trabalho.
 - § Disseminar as experiências bem sucedidas em matéria de diversidade no trabalho.
 - § Sensibilizar os atores de educação profissional para a necessidade da inclusão do quesito cor em todos os bancos de dados utilizados.

2.3 PARA PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS

- § Ampliar o debate sobre a não inclusão das pessoas portadoras de deficiência na sociedade.
- § Promover na imprensa e nas campanhas publicitárias esforços de esclarecimento, de remoção de estereótipos, de formação da hegemonia de ideais de igualdade e inclusão, por serem instrumentos importantes para a mudança de atitude em relação ao portador de deficiência;
- § Ampliar os estudos censitários sobre as pessoas portadoras de deficiência.
- § Realizar campanhas de caráter antidiscriminatório.
- § Ampliar a acessibilidade do portador de deficiência ao ambiente de trabalho, com instalações apropriadas e adequadas a este público (ex. elevador e sinal de trânsito com dispositivo sonoro, cadeiras e mesas adaptadas, teclados compatíveis, entre outros).
- § Estimular o respeito às normas de acesso especial ao portador de deficiência (fila, assentos de ônibus, vaga de estacionamento, etc).
- § Priorizar o estabelecimento de parcerias com entidades que tenham experiência no encaminhamento para o trabalho de pessoas portadoras de deficiência.
- § Divulgar, junto a profissionais de recursos humanos, as recomendações práticas oriundas da *Reunião Tripartite de Peritos sobre a Gestão das Deficiências no local de Trabalho*, realizada em Genebra, em outubro de 2001 constantes do Apêndice do capítulo 5.

2.4 PARA PESSOAS IDOSAS

- § Estimular a formação de grupos de produção, por meio de organização ou cooperativas (artesanato, produção de alimentos, produção de ervas medicinais etc), condizentes com as particularidades das idades e das possibilidades de cada grupo.
- § Requalificar as pessoas idosas para atuarem em alternativas de economia solidária.
- § Ampliar e garantir direitos sociais, tais como acesso ao sistema de saúde e previdenciário.

2.5 PARA ORIENTAÇÃO SEXUAL

- § Estimular o acesso da população GLTTB à educação profissional, particularmente dos segmentos com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho.
- § Disseminar através dos projetos de educação profissional, a defesa da livre orientação sexual e da cidadania da população GLTTB.

2.6 PARA PESSOAS VIVENDO COM HIV/AIDS

- § Ampliar o diálogo e a articulação entre Governo, empresa, terceiro setor e entidades sindicais representantes dos trabalhadores na busca de respostas concretas para a prevenção das DST/AIDS nas empresas e para a inserção de trabalhadores soropositivos, incluindo aqueles que não têm acesso ao mercado formal de trabalho.
- § Estimular ações de prevenção às DST/AIDS nas empresas, evitando o desenvolvimento de ações pontuais e adotando a perspectiva de desenvolvimento de uma política institucional ligada à saúde e a prevenção das DST/AIDS. É preciso prever o desenvolvimento continuado de programas ligados às DST/AIDS.
- § Garantir que as ações de apoio destinadas a pessoas vivendo com HIV/AIDS dentro das empresas enfatizem a inclusão dos soropositivos. É preciso implantar uma política de assistência adequada, mas principalmente criar mecanismos internos para garantir a acessibilidade a um ambiente de trabalho saudável e não preconceituoso.
- § Sociedade civil, governo e empresa devem adotar medidas para garantir o cumprimento dos dispositivos legais e a ampliação do acesso às informações e aos serviços jurídicos que possam defender pessoas vivendo com HIV/AIDS.
- § No desenvolvimento dos programas, é aconselhável que as empresas desenvolvam parcerias não somente com os governos locais, como também com entidades da sociedade civil que representem os interesses e necessidades das pessoas vivendo com HIV/AIDS, seja para apoio ou prevenção.

Errata - "Diversidade - Avanço Conceitual para a Educação Profissional e o Trabalho"			
Localização		Texto	Correção
Página	Linha/Capítulo		
3	5	Beatriz Cunha	Beatriz Cunha
9	Capítulo 1	Capítulo 1 Diversidade e Discriminação Ana Clara Bellan	Capítulo 1 Diversidade e Discriminação Ana Clara Bellan Jussara Dias
9	Capítulo 4	Capítulo 4 Raça - Cor/Etnia: Reflexões sobre programas de diversidade no Brasil Maria Aparecida Bento Matilde Ribeiro	Capítulo 4 Raça - Cor/Etnia: Reflexões sobre programas de diversidade no Brasil Maria Aparecida Bento Matilde Ribeiro
10	4/Capítulo7	Capítulo 7 Sexualidade, uma dimensão humana com formas diversas de expressão Jussara Dias Cláudio Toledo Pereira Eduardo Luiz Barbosa Elizabeth Franco Cruz	Capítulo 7 Sexualidade, uma dimensão humana com formas diversas de expressão Jussara Dias
10	11/Capítulo 8	Capítulo 8 AIDS e Trabalho, desafios na inclusão Considerações finais - O Paradoxal legado de Durban Hélio Silva Jr.	Capítulo 8 AIDS e Trabalho, desafios na inclusão Cláudio Toledo Pereira Eduardo Luiz Barbosa Elizabeth Franco Cruz
10			Considerações finais - O Paradoxal legado de Durban Hélio Silva Jr.
15	Capítulo 1	Capítulo 1 Diversidade e Discriminação Ana Clara Bellan	Capítulo 1 Diversidade e Discriminação Ana Clara Bellan e Jussara Dias
49		Capítulo 4 Raça - Cor/Etnia: Reflexões sobre programas de diversidade no Brasil Maria Aparecida Bento Matilde Ribeiro	Capítulo 4 Raça - Cor/Etnia: Reflexões sobre programas de diversidade no Brasil Maria Aparecida Bento e Matilde Ribeiro