

Relatório

I CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE MULHER, GÊNERO
E
RELAÇÕES DE TRABALHO

Goiânia, 05 a 07 de maio de 2005.

Thais Fernanda Leite Madeira
UFSCar

Junho/2005

SUMÁRIO

1) Introdução	2
2) Tópicos relevantes abordados durante o congresso	2
2.1- EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL, GÊNERO, POBREZA E TRABALHO NO BRASIL	5
2.2- DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO....	7
2.3- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	8
2.4- MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO	9
2.4.1- Divisão Sexual do Trabalho no Âmbito Público e Privado	9
2.4.2- Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho	10
2.4.3- A relação entre negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero	12
2.4.4-Compatibilidade Entre a Vida Familiar e a Profissional.....	14
3) Relevância do Congresso e a importância da minha participação para o Projeto PPA ...	15
Anexo 1- Contatos	17
Anexo 2- Certificado	18
Anexo 3- Programação do Congresso	19

1) Introdução

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o rendimento médio das mulheres ocupadas é, em média, 35% inferior ao dos homens apesar de 41,4% da população economicamente ativa do Brasil ser composta por mulheres. Esse e outros problemas enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho foram discutidos durante o I Congresso Internacional sobre Mulher, Gênero e Relações de Trabalho, realizado em Goiânia entre os dias 5 a 7 de maio de 2005, no qual, a autora desse relatório, participou como congressista.

O evento teve promoção conjunta do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Goiânia, Instituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Especialistas em diversas áreas, doutores por universidades nacionais e internacionais, coordenadores de projetos da OIT, entre outros profissionais, estiveram presentes para expor sobre o tema mulher, gênero e relações de trabalho de modo abrangente. No entanto, o evento contou com a participação majoritária (70%) de profissionais da área de Direito, como advogados, promotores e juizes.

Houve espaço para debater, por exemplo, a compatibilidade entre a vida familiar e a profissional, a violência de gênero no âmbito e suas repercussões na relação de trabalho, as convenções internacionais do trabalho e a promoção da igualdade de gênero que podem ser vistos no próximo tópico.

2) Tópicos relevantes abordados durante o congresso

Um estudo da OIT Brasil foi apresentado, durante o congresso, e revela a persistência – e a reprodução – de profundas desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e, portanto, na sociedade em seu conjunto. De acordo com ele, o nível de escolaridade das mulheres é claramente superior ao dos homens, mas persistem importantes diferenças de remuneração no mercado de trabalho brasileiro relacionadas ao sexo e à raça das pessoas. De acordo com o relatório global A Hora da Igualdade no Trabalho, a situação

laboral de homens e mulheres apresenta características diferentes. “As mulheres adaptam-se à deterioração das condições no mercado de trabalho: aceitam menos horas de trabalho em lugar de não trabalhar e passam a ser subempregada; e perante a discriminação, caem no desânimo e abandonam por completo a busca de um emprego”, informa o estudo.

O mesmo relatório detecta que os homens têm mais possibilidades de ocupar cargos chave, postos fixos, ou melhor, remunerados, enquanto as mulheres só ocupam posições periféricas, inseguras e menos prestigiosas. “As mulheres ficam excluídas de certas classes de trabalho por causa de práticas de contratação favoráveis aos homens ou de obstáculos para obter ascensão ou progresso profissional”, apontou o texto. E quanto mais elevada a posição numa organização ou numa empresa, mais evidente se torna o fosso entre os sexos – as mulheres só ocupam cerca de 1% a 3% dos lugares executivos de topo nas maiores empresas.

Certas categorias de mulheres são particularmente vulneráveis a desigualdades no mercado de trabalho: as mulheres no meio rural, aquelas que estão no setor informal, as mulheres migrantes, as jovens, as mais idosas e as deficientes. Podemos encontrar essa mesma situação entre as pescadoras e mulheres de pescadores que participam do Projeto Peixes, Pessoas e Água, o que torna relevante essa discussão dentro do PPA.

Em ambos os extremos, as jovens e as idosas deparam-se com desvantagens particulares nos mercados de trabalho. As mais novas têm mais probabilidades do que os rapazes de virem a ser vítimas das piores formas de trabalho infantil, tais como a escravatura e a prostituição. As mulheres jovens tendem a ter índices de desemprego mais elevados do que os homens da sua idade. A pandemia do vírus HIV também aumentou a vulnerabilidade das mulheres devido ao seu acesso limitado à proteção social e à segurança econômica. As mulheres mais velhas deparam-se com uma constante discriminação no mercado do trabalho e têm frequentemente de assumir responsabilidades de assistência à família, para além do seu trabalho fora de casa.

Em casa, as mulheres convivem com a violência doméstica. De acordo com dados do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), 70% da violência contra a mulher tem lugar dentro da residência familiar e é cometida pelo marido. A mesma fonte assegura que

o Brasil é um dos países mais afetados pela violência doméstica, cujo custo é altíssimo em gastos diretos e indiretos, cerca de 10,5% do seu Produto Interno Bruto (PIB).

O estupro e a violência doméstica são uma das causas significativas de incapacidade e de morte entre as mulheres em idade reprodutiva, sendo que um de cada cinco dias de falta ao trabalho são em decorrência da violência doméstica (dados do Banco Mundial de 1993).

Dados estatísticos

- Dos 192 países do mundo, só 12 têm uma mulher como chefe de Estado;
- Setenta por cento dos 1,3 bilhões de pobres no mundo – aqueles que sobrevivem com o equivalente a menos de 1 dólar por dia – são mulheres;
- As mulheres passam mais do dobro do tempo dos homens com trabalho não-remunerado;
- Em todo o mundo, as mulheres ganham, em média, dois terços da remuneração dos homens;
- As mulheres constituem a maioria dos trabalhadores a tempo parcial no mundo, entre 60% a 90%.

Datas significativas

1908 – Em 8 de março, mais de 130 mulheres ofertam suas vidas ao produzir um incêndio em uma fábrica têxtil em Nova Iorque, onde se trancaram para reclamar direitos iguais de trabalho. Daí surge a celebração do dia internacional da mulher.

1945 – É aprovada a Carta das Nações Unidas, primeiro instrumento internacional em que fica estabelecido o princípio de igualdade de direitos entre homens e mulheres.

1951 – A OIT aprova o Convênio pela igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.

1952 – A Organização das Nações Unidas (ONU) institui o 8 de março como “Dia Internacional da Mulher”

1975: No ano Internacional das mulheres, a I Conferência Mundial sobre as Mulheres ocorreu na Cidade do México, aprova um Plano de Ação e proclama a década da mulher na ONU, 1975-1985. Reune-se na Cidade do México a Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher, patrocinada pela ONU. Assistida por 8 mil mulheres representantes de 113 países e de organizações não-governamentais, a conferência debate três temas centrais: igualdade entre os sexos, integração da mulher no desenvolvimento e promoção da paz. Foi um acontecimento inédito na luta pelos direitos da mulher. Consolidou novas organizações como o Centro da Tribuna Internacional da Mulher, o Instituto Internacional de Fundo Voluntário para a Mulher das Nações Unidas.

1975-1985 – A década da mulher na ONU

1981: A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher entra em vigor.(CEDAW).

1984: O estudo mundial da ONU sobre o papel da mulher no desenvolvimento marca o primeiro reconhecimento oficial da importância da mulher em todas as temáticas do desenvolvimento.

1999: A Assembléia Geral adota o Protocolo Opcional da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW), por meio do qual um Comitê passa a ter competência para receber denúncias sobre violações dos direitos humanos das mulheres.

2.1- EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL, GÊNERO, POBREZA E TRABALHO NO BRASIL

Aspectos de exploração sexual infantil, gênero, pobreza e trabalho no Brasil foram abordados, pela Coordenadora do Projeto de Combate à Exploração Sexual Infantil pela OIT Brasil, Cláudia Dias. Apesar de esclarecer que o problema é difícil de ser combatido porque não há registros no país (os dados são obtidos a partir da percepção empírica), ela apontou áreas de intervenção para possíveis ações de combate.

Cláudia Dias conceituou a exploração sexual infanto-juvenil como uma atividade econômica na essência, onde o ser humano é tratado como mercadoria. “É uma atividade apontada como crime, pois viola direitos e geralmente está associada a outros crimes como tráfico de pessoas e armas.” Dentre as causas, a pesquisadora relacionou a pouca eficácia das políticas públicas básicas, assistenciais e especiais e a cultura do consumo que estimula os adolescentes a serem explorados para obterem o que desejam. Ela afirmou que as estimativas apontam meninas negras como as mais envolvidas.

De acordo com a especialista da OIT Brasil, a exploração sexual infanto-juvenil não é um problema de ordem moral, no sentido de que as meninas gostam da atividade. “Não se deve culpar as vítimas por serem exploradas”, disse. As modalidades abrangem o favorecimento da prostituição, o turismo sexual, a pornografia, o tráfico para fins sexuais e, atualmente, até o casamento forçado. Cláudia Dias falou que meninos e meninas explorados, na maioria meninas, sofrem danos físicos, psicológicos e sociais.

A pesquisadora elencou as circunstâncias favorecedoras e áreas de intervenção. Para combater a cultura machista que considera o problema normal, ela sugeriu campanhas de sensibilização. Em relação à cultura do consumo, segundo Cláudia Dias, é preciso promover educação em valores para a criança entender que, para ser, não precisa ter. Para ela, outro componente estimulador, a baixa auto-estima, pode ser controlado com apoio à família, capacitação de educadores e educação sexual.

Há ainda o modelo escolar atrasado, no qual a escola parece chata a meninos e meninas acostumados com as ruas, que, segundo a especialista, poderia ser discutido para criação de um projeto político-pedagógico adequado. Quanto à impunidade dos exploradores que se beneficiam direta ou indiretamente das crianças e adolescentes, a palestrante explicou que é necessário capacitar não somente os operadores de direito, mas todos os profissionais de saúde por exemplo.

2.2- DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA NO MERCADO DE TRABALHO

As fortes desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro ficaram marcadas pela coordenadora nacional do Projeto sobre Políticas de Promoção da Igualdade Racial da OIT Brasil, Ana Cláudia Farranha, que em sua palestra explicou que a desigualdade de gênero e raça é um problema de maiorias e não de minorias como se fala usualmente.

Inicialmente, a pesquisadora explicou que no Brasil já se trabalha com dados entrecruzados das duas dimensões, pois “desigualdade e discriminação atuam de maneira entrecruzada, gerando estruturas de exclusão social que recaem nos padrões de acesso ao mercado de trabalho”. Também porque se verifica uma potencialização das práticas de discriminação contra mulheres e negros e é importante a compreensão dos efeitos do processo de globalização.

Dados mostrados revelaram as diferenças de remuneração acentuadas entre homens e mulheres, brancos e negros. Ao mostrar a desigualdade de rendimento por hora, ela citou que as mulheres têm 79% do rendimento dos homens, enquanto negros têm 50% do rendimento dos brancos. O problema maior se revelou em relação à mulher negra, que percebe 39% do rendimento dos homens brancos.

“O aumento escolar não significou melhoria nos salários”, disse Ana Cláudia Farranha. De acordo com ela, quanto maior a escolaridade, maior a desigualdade de remuneração. Dados por hora trabalhada mostraram que, mesmo com 15 anos ou mais de escolaridade, a mulher recebe 61% do que o homem receberia. Comparando o mesmo nível de escolaridade, a especialista da OIT Brasil mostrou a hierarquia entrecruzando gênero e raça: no topo dos cargos estão homens brancos, seguidos de homens negros, mulheres brancas e mulheres negras.

“A segmentação ocupacional está relacionada, mais que a atributos técnicos ou de escolarização de pessoas, a construções sociais e culturais que atribuem ‘lugares’ e valores diferenciados – e hierarquias definidas – ao trabalho de homens e mulheres, negros e

brancos”, sentenciou. Para ela, essa é uma das expressões mais claras da existência de mecanismos de discriminação.

2.3- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A violência doméstica contra a mulher atinge 23% das mulheres no Brasil, sendo que 85% da violência física é cometida por parceiros. A cada quatro minutos uma mulher é agredida no País. Os dados foram apresentados pela professora de sociologia da Universidade de São Paulo (USP), Eva Alterman Blay, na palestra “A violência de gênero no âmbito familiar e suas repercussões na relação de trabalho”. Para Eva “são necessárias políticas públicas transversais de gênero para enfrentar a violência contra a mulher”, sugeriu. A palestrante informou que a violência não é só familiar, mas interpessoal. “É cometida não só pelo marido, mas por noivos, namorados ou ex-parceiros.” Para a professora, é a cultura da violência em que o homem sente que tem a “posse” dessa mulher. “São até relações que se estabelecem de maneira transitória, mas o homem se sente ofendido e comete a violência que pode chegar à morte”, disse.

Eva Blay relatou uma pesquisa de homicídios cometidos contra mulheres na cidade de São Paulo. Ela analisou cerca de 700 boletins de ocorrência, além de jornais e processos instaurados no Judiciário, no ano de 1998. O perfil da mulher agredida abrange as jovens, unidas/casadas, com filhos e com renda menor que a dos homens. Essas mulheres costumam ter nível educacional mais elevado que o dos homens, inclusive 5% tem nível universitário completo ou incompleto. De acordo com a professora, a causa principal é o ciúme.



Foto 1: Eva Blay- ex- deputada e professora da USP

Segundo a professora, a violência contra a mulher atinge a integridade física, a saúde e chega a levar à morte. “Passou a ser um problema de saúde pública, por alcançar todas as classes sociais e todos os grupos étnicos”, afirmou. Eva Blay citou que no mundo a violência doméstica é responsável por um em cada cinco dias de falta ao trabalho. “Só nos Estados Unidos, um terço das internações são feitas em consequência da violência doméstica.” Para a palestrante, desvalorizar a mulher é desvalorizar o homem e a criança, ou seja, a própria sociedade.

2.4- MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO

2.4.1- Divisão Sexual do Trabalho no Âmbito Público e Privado

A opressão feminina, feita a partir da constatação comum de que os homens ganham melhores salários que as mulheres, tem fundamentos que podem ser observados na divisão sexual do trabalho na esfera pública e no âmbito privado. A defesa dessa tese foi feita pela professora Lourdes Maria Bandeira, da Universidade de Brasília (UnB). Para a professora, há um status diferenciado do trabalho feminino e masculino na sociedade, segundo o qual a mulher ocupa a esfera privada dos trabalhos associados à vida familiar, que seriam desqualificados, enquanto o homem é responsável pelos negócios, que adquirem valor intelectual e econômico na esfera pública.

“A distribuição entre espaço público e privado com prerrogativas definidas foi o sistema pioneiro da opressão feminina”, afirmou. Segundo Lourdes Bandeira, essa lógica estaria baseada na ordem patriarcal, na qual o pai exerce poder sobre os dependentes.

De acordo com a palestrante, é preciso entender a dinâmica e o processo da divisão sexual do trabalho. “As mulheres hoje tem acesso ao trabalho, mas precisam conciliar com a vida familiar, e a situação piora quando essas mulheres além de mães, são chefes de família e se submetem a trabalhos de pior remuneração pelo comprometimento com a responsabilidade doméstica”, disse.

A professora citou que no Brasil 25% das famílias são monoparentais, das quais 90% são chefiadas por mulheres. “E quando a mulher é casada, o marido não aceita que ela deixe as atividades de casa, no máximo aceita uma negociação das tarefas”, argüiu.

A professora levantou outras características típicas da divisão sexual do trabalho como o uso sexuado do tempo. “Segundo o modelo de conciliação, a mulher precisa dispor do trabalho em tempo parcial para poder exercer as atividades domésticas”.

“Tanto que no começo da carreira a diferença de tempo de trabalho feminino e masculino é menor, depois fica mais aguda porque as mulheres investem na reprodução enquanto os homens investem na carreira”, disse. Seguindo esse padrão, de acordo com ela, a mobilidade social fica mais favorável aos homens, que têm os salários aumentados ao longo do tempo.



Foto 2: Prof. Lourdes Bandeira- UNB

2.4.2- Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho

A juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Alice Monteiro de Barros falou sobre os avanços observados no Direito brasileiro, enquanto o especialista em Normas Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, Christian Ramos, explicou como funcionam as convenções internacionais de maior relevância para a mulher no trabalho. Alice Monteiro falou sobre a importância do processo educacional no desenvolvimento da emancipação feminina. “A independência econômica também é forte arma para combater a violência doméstica”, disse. A juíza acrescentou que a esfera ocupacional é um dos setores onde há mais discriminação. “Apesar das normas da OIT e da Constituição Federal, ainda existe tratamento desigual nas relações de trabalho, com tendência a separar homens e mulheres”.

Alice Monteiro explicou que as ocupações tipicamente femininas, como as assistenciais, são baseadas no ordenamento patriarcal, que predispõe o cuidado da mulher com os filhos e os homens como chefes de família no sustento da casa.

A juíza falou que tal ordem demanda características com estereótipos sexistas que reforçam a ocupação feminina em postos específicos. “A disposição para cuidar das pessoas leva mulheres ao cargo de enfermeira, por exemplo; a maior agilidade manual impõe a profissão de costureira, a maior honradez leva a funções de caixa, assim como o aspecto físico determina atividades como de secretárias e recepcionistas”, citou. Para a magistrada, a resistência do mercado em ceder cargos de chefia às mulheres está baseada em características negativas como falta de predisposição de viajar e resistência a supervisionar homens, com as quais ela não concorda.

Entrando no Direito brasileiro, Alice Monteiro disse que houve vários avanços normativos para a mulher depois da Constituição Federal de 1988, como o artigo que estabelece igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres e o que proíbe diferença de salários por motivo de sexo. Para ela, o problema é que algumas leis que tinham caráter protetor passaram a ser restritivas, como a que proibia o trabalho da mulher em certos locais de trabalho e depois foi revogada.

A juíza do Trabalho também falou sobre normas específicas que proíbem a revista íntima, um atentado contra a dignidade de todo trabalhador, e o assédio sexual, violência da qual as mulheres também padecem no trabalho. Ela deu ênfase à questão da maternidade, cuja licença já tem tratamento diferenciado. “A gestante passou a ser dispensada do horário de trabalho para consultas e exames com salário mantido e, a partir de 2002, os direitos incluem a extensão da licença maternidade para as mães adotivas”, disse. Para a magistrada, os avanços ainda foram tímidos e poderiam incluir questões como garantir ao cônjuge o resto da licença maternidade em caso de falecimento da mãe.

Normas internacionais - Christian Ramos traçou um panorama sobre a criação da OIT e esclareceu quealaria sobre as normas internacionais de maior relevância para as mulheres trabalhadoras, mas que todas as normas da OIT são feitas sem discriminação. “A ação normativa da OIT é orientada para proteger a mulher de condições de trabalho penosas e privilegiar a promoção da igualdade entre o homem e a mulher”, disse.

Para o especialista em normas internacionais da OIT, dois tratados são considerados fundamentais para a questão de gênero: a convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e a convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação). “Entretanto, para a efetiva igualdade de gênero, é preciso observar a convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares”, explicou. Para ele, as mulheres aceitam trabalhos mal remunerados por causa dos filhos, porque precisam cuidar da casa, o que beneficia sua exploração.

Christian Ramos citou obstáculos para a igualdade de gêneros: as políticas macroeconômicas não incluem perspectivas de gênero; a mulher trabalha na zona rural, no setor informal e no setor de serviços com rendimentos baixos e pouca estabilidade no emprego ou seguridade social; e no setor formal há diferenças salariais mesmo com capacidade e experiência compatível a dos homens. “A igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor entre o homem e a mulher é um objetivo que ainda não foi plenamente alcançado”, concluiu.

2.4.3- A relação entre negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero

A relação entre negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero foi analisada pela pesquisadora Solange Sanches, Coordenadora do Projeto de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego pela OIT no Brasil, Solange Sanches assegurou que a negociação coletiva pode ser um poderoso instrumento para a construção da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Solange Sanches apresentou os resultados do projeto realizado em vários países da América Latina para verificar questões relativas às mulheres presentes em acordos e convenções coletivas. Segundo afirmou, o Brasil é o País mais avançado no assunto, mas ainda enxerga a mulher trabalhadora como mãe, pois a maioria das cláusulas contém garantias relativas à maternidade/paternidade e saúde das gestantes.

“Dentre elas, algumas reafirmam ou ampliam leis existentes, principalmente sobre estabilidade no emprego, outras estabelecem novos direitos como a garantia de ausência para cuidar de filhos doentes.”

No outro extremo da pesquisa feita no Brasil está a pequena quantidade de acordos que falam sobre igualdade de oportunidades/equidade de gênero: apenas 1% dos documentos

pesquisados. “Ainda assim repetem preceitos legais, sem medidas concretas ou de ação afirmativa”, disse. De acordo com a pesquisadora, são cláusulas que proíbem discriminação salarial, critérios de admissão, oportunidades de treinamento e promoção por razões de sexo, raça, idade ou estado civil. Outros temas abordados em relação às mulheres foram condições de trabalho (9%), saúde e segurança no trabalho (3%) e formação profissional e treinamento (2%).

Solange Sanches defendeu que é preciso incluir temas como a ampliação da escolaridade e novos espaços para as mulheres nas empresas. “É importante que haja organização das mulheres para valorizar a negociação coletiva como um instrumento efetivo na busca de seus direitos”.

A palestrante acrescentou que a instância não pode ser considerada um tema de mulheres para mulheres. “A efetiva incorporação dos temas de gênero aos processos de negociação coletiva supõe que estes sejam considerados como de interesse estratégico para o conjunto de trabalhadores e não apenas das mulheres.”



Foto 3: Pesquisadora Solange Sanches

2.4.4-Compatibilidade Entre a Vida Familiar e a Profissional

“Problemas de compatibilidade entre a vida familiar e a profissional são fáceis de enunciar, mas não são fáceis de resolver”, segundo o professor Jorge Leite, catedrático de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Coimbra (Portugal). Leite, defendeu que o esforço pela conciliação não deve ser feito só pela mulher. “A conciliação só será exigência moderna e democrática se envolver ambos os gêneros, senão reproduz desigualdades e vira fator de discriminação”, sentenciou.

Jorge Leite explicou que durante muito tempo a família era unidade de trabalho, de produção e de consumo e, portanto não havia tempos nem espaços diferentes. “Eram sobrepostos nas sociedades rurais, por exemplo.” De acordo com ele, o mundo se transformou e é por isso que alguns falam na necessidade de reconciliação. “Foi alterado o espaço e o tempo social da família, com fatores como a entrada da mulher no mercado de trabalho, redução da taxa de natalidade, aumento da expectativa de vida, mais pessoas vivendo sozinhas”, lembrou.

Para o professor, todos esses fenômenos implicam em impactos na organização do trabalho e na família e as medidas de compatibilidade se tornam urgentes. Jorge Leite citou alguns agentes que podem ajudar, como o Estado, que pode criar estruturas para facilitar a conciliação entre a vida familiar e a profissional.

O palestrante concluiu que é preciso adotar um conjunto de medidas que possibilitem aos pais a divisão da experiência do acompanhamento dos filhos. “E não devemos restringir a conciliação ao relacionamento entre pais e filhos, mas também a homens e mulheres que devem ter horários de trabalho iguais para partilharem tempo livre ou tirarem férias em conjunto”, defendeu.

3) Relevância do Congresso e a importância da minha participação para o Projeto PPA

Falar das relações de gênero em termos de aspiração e projeto político é insistir na busca da transformação das relações desiguais entre os sexos construídas historicamente. Significa chamar a atenção a respeito das condições que envolvem a mulher na sociedade. Não é somente desejar que as mulheres conquistem o direito de acesso com igualdade de condições aos homens, no plano político, no econômico, no social e cultural. Mas se trata de assumir uma postura de indignação frente ao "fenômeno histórico" que colocou estas relações em um patamar desigual. Denunciar esta realidade aceita historicamente como coisa natural, é, ao mesmo tempo, acreditar e contribuir para que essa condição desigual possa ser superada e insistir na construção de uma nova relação entre os homens e as mulheres (TELLES, 1999).

As experiências nacionais e internacionais, neste campo, têm demonstrado que a adoção da perspectiva de gênero é uma ferramenta indispensável para tratar as questões do desenvolvimento com justiça social. É considerar, nos procedimentos de análise de realidade, que as relações estabelecidas entre homens e mulheres são relações sociais, da mesma forma que os papéis que lhes são atribuídos fazem parte do complexo organizacional da sociedade e de todas as instituições que a compõem. É reconhecer que a manutenção de hierarquias entre homens e mulheres é fiel guardiã das demais relações de opressão e exploração existentes na sociedade. É formular, no planejamento e na implementação do desenvolvimento de projetos, mecanismos capazes de inibir, na prática, a reprodução de desigualdades de direitos e deveres entre homens e mulheres e de criar condições favoráveis ao desenvolvimento de uma sociedade justa e sustentável. Trabalhar esse processo é um desafio de enormes proporções porque não se trata apenas, de pôr em vigor nova técnica no âmbito do projeto PPA, mas, questionar e invalidar os velhos hábitos e costumes, instituídos a partir da idéia de que é “natural” existir todo tipo de desigualdades entre homens e mulheres.

É importante salientar também que, trabalhar com as questões de gênero identificando os papéis que realmente cumprem mulheres e homens nos diversos setores da sociedade e adotando medidas para corrigir as situações de desigualdades entre eles, têm sido prioridade nos projetos de órgãos do Estado, com destaque para aqueles que tratam diretamente das questões do desenvolvimento, além das organizações não governamentais e

movimentos da sociedade civil, além disso, tem sido exigência *si ne qua nom* nas agências de cooperação.

Nesse sentido, a participação da congressista justifica-se uma vez que todos os tópicos abordados durante o **I CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE MULHER, GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO** estão presentes no cotidiano da sociedade brasileira, principalmente, entre as mulheres da região do alto-médio São Francisco, onde o projeto insere-se. Assim, uma vez que uma das preocupações do PPA é trabalhar com as questões de gênero, estar informada e capacitada, seja através de cursos, congressos e palestras, é de fundamental importância para a efetiva incorporação das questões de gênero nas ações do projeto PPA.

ANEXOS

Anexo 1

Contatos:

- Ong Transas do Corpo-: preocupação com os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres
contato: www.transasdocorpo.org.br (62) 3095-2301

-CFEMEA- Centro Feminista de Estudos e Assessoria, composto por um grupo de mulheres de diferentes entidades, tais como: SOS Corpo; Articulação e ONG de Mulheres Negras; Articulação de Mulheres Brasileiras; Secretaria da Mulher Trabalhadora da CUT.

- Cada da Mulher do Nordeste- PE : É uma organização não governamental, fundada em 1980. O feminismo é a base de sua construção e ação institucional. O objetivo maior da Casa é contribuir para a transformação das relações desiguais de gênero, com ênfase para o empoderamento das mulheres. O que se traduz no apoio sistêmico à cadeia produtiva para geração de renda, na perspectiva de um desenvolvimento sustentável.

As linhas de trabalho são: Gênero e Geração de Renda; Gênero e Desenvolvimento Humano Sustentável. Contato: cmnordest@uol.com.br

As **fitas das palestras** estão à disposição dos interessados. Informações pelo e-mail eventos@prt18.mpt.gov.br

Anexo 2
Certificado:



Anexo 3

Programação do Congresso

05/05/2005	QUINTA-FEIRA
08h	ENTREGA DE CREDENCIAIS
09h	SOLENIDADE DE ABERTURA ARMAND PEREIRA <i>Diretor da Oficina da Organização Internacional do Trabalho no Brasil</i>
10h	A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS LAÍS ABRAMO <i>Especialista Regional em Gênero da Organização Internacional do Trabalho no Brasil</i>
11h	INTERVALO
11h20min	CIDADANIA, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO ALICE MONTEIRO DE BARROS <i>Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Juíza Togada do TRT da 3ª Região, Professora Adjunto IV de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, Diretora de Relações Internacionais da Academia Nacional de Direito do Trabalho e Vice-Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior</i>
12h20min	INTERVALO
14h20min	DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO ÂMBITO PÚBLICO E PRIVADO LOURDES MARIA BANDEIRA <i>Professora na Universidade de Brasília - UNB, Doutora pela Universidade Paris V - França, Pós-Doutorada pelo Centre D' Analyse Et D'intervention Sociologiques École Des Hautes Études - CADIS/EHESS, França, Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre a Mulher</i>
15h20min	EQUIDAD DE GÉNERO EN SALUD: UN RETO POLÍTICO Y ÉTICO JULIO JAVIER ESPÍNDOLA <i>Gerente da Unidade de Família e Segurança Alimentar e Nutricional da OPAS/OMS no Brasil</i>
16h20min	INTERVALO

16h40min	<p>COMPATIBILIDADE ENTRE A VIDA FAMILIAR E A PROFISSIONAL</p> <p>JORGE LEITE <i>Catedrático de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito de Coimbra - Portugal</i></p>
06/05/2005	SEXTA-FEIRA
08h30min	<p>A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ÂMBITO FAMILIAR E SUAS REPERCUSSÕES NA RELAÇÃO DE TRABALHO</p> <p>EVA ALTERMAN BLAY <i>Professora Titular da USP, Doutora em Ciências Sociais pela USP, Pós-Doutora pela École des Hautes Études en Sciences Sociales - EHESS- França, Coordenadora Científica do NEMGE - Núcleo de Estudos da Mulher e Relações de Gênero pela USP</i></p> <p>GILBERTO LÚCIO DA SILVA <i>Psicólogo do Tribunal de Justiça de Pernambuco, Psicólogo e Pesquisador do Centro Eulámpio Cordeiro de Recuperação Humana, Pós-Graduado em Antropologia pela Universidade Federal de Pernambuco, Membro da Comissão Científica do Centro de Estudo e Pesquisa das Dependências Psicoativas em Pernambuco</i></p>
09h45min	INTERVALO
10h	<p>AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO</p> <p>CHRISTIAN RAMOS <i>Especialista em Normas Internacionais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho no Brasil</i></p>
11h	<p>A CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO SOBRE A MULHER E OS SEUS DESDOBRAMENTOS</p> <p>VERA SOARES <i>Coordenadora de Gênero da UNIFEM (ONU)</i></p>
12h	INTERVALO
14h	<p>OS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA ERRADICAR A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO GÊNERO</p> <p>FLÁVIA PIOVESAN <i>Professora, Doutora pela PUC/SP nas disciplinas de Direitos Humanos e Direito Constitucional, Professora de Direitos Humanos dos Programas de Pós-Graduação da PUC/SP, da PUC/PR e da Universidade Pablo de Olavide (Espanha), Procuradora do Estado de São Paulo, Visiting Fellow do Harvard Human Rights Program (1995 e 2000), Membro do Comitê Latino- Americano e do Caribe para a Defesa dos Direitos das Mulheres (CLADEM) e Membro do Conselho Nacional de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana</i></p>
15h	<p>DOENÇAS DO TRABALHO E RELAÇÕES DE GÊNERO</p> <p>CELSO AMORIM SALIM <i>Sociólogo, Coordenador do Programa de Melhoria das Estatísticas sobre Doenças e Acidentes do Trabalho - Fundacentro/Minas Gerais, Pós-Doutorado pela Universidade</i></p>

	<i>Estadual de Campinas/UNICAMP</i>
16h	INTERVALO
16h20min	<p>EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL, GÊNERO, POBREZA E TRABALHO NO BRASIL</p> <p>CLÁUDIA DIAS <i>Coordenadora do Projeto de Combate à Exploração Sexual Infantil pela Organização Internacional do Trabalho no Brasil</i></p>
17h20min	<p>DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RACIAL NO MERCADO BRASILEIRO</p> <p>ANA CLÁUDIA FARRANHA <i>Coordenadora Nacional do Projeto sobre Políticas de Promoção da Igualdade Racial pela Organização Internacional do Trabalho no Brasil</i></p>
07/05/2005	SÁBADO
09h	<p>A VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO</p> <p>JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO <i>Professor Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFBA, Juiz do Trabalho (aposentado) da 5ª Região/BA, Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho</i></p>
10h	INTERVALO
10h20min	<p>O PRINCÍPIO DE IGUALDADE E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA</p> <p>ARIÓN SAYÃO ROMITA <i>Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Doutorado - Seção de Direito Privado pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade do Brasil (atual UFRJ) e Doutorado - Seção de Direito do Trabalho pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade do Brasil (atual UFRJ)</i></p>
11h20min	<p>AS AÇÕES POSITIVAS EM PROL DA MELHORIA DA SITUAÇÃO FÁTICA DA MULHER</p> <p>VERA LÚCIA RAPOSO <i>Professora na Faculdade de Direito de Coimbra, Doutora em Direito do Trabalho</i></p>
12h20min	INTERVALO
14h20min	<p>NEGOCIAÇÃO COLETIVA E EQÜIDADE DE GÊNERO</p> <p>SOLANGE SANCHES <i>Coordenadora do Projeto de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego pela Organização Internacional do Trabalho - Brasil</i></p>
15h20min	<p>POLÍTICAS, ESTRATÉGIAS E FERRAMENTAS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO</p> <p>JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO <i>Procurador Regional do Trabalho da 8ª Região/PA, Vice-Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, Doutor em Direito</i></p>
16h20min	INTERVALO

16h40min	<p>MULHER E TRABALHO: O CAMINHO EM DIREÇÃO À IGUALDADE</p> <p>OSCAR ERMIDA URIARTE <i>Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade da República (Uruguai), Membro da Academia Ibero-Americana de Direito do Trabalho, Funcionário de Cinterfor/OIT/Uruguai</i></p>
	ENCERRAMENTO



APOIO INTERNACIONAL



APOIO NACIONAL





Federação dos Trabalhadores na Indústria
nos Estados de Goiás, Tocantins e
Distrito Federal



[.:RH.com.br](http://www.rh.com.br)



Federação do Comércio
do Estado de Goiás



PATROCÍNIO

