

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

1 Aos vinte e três dias do mês de março de 2007, reuniram-se, na sala de  
2 reuniões 433 do Edifício Sede do Ministério do Trabalho e Emprego, na cidade  
3 de Brasília, os membros da Comissão Tripartite de Igualdade de  
4 Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho,  
5 representando os seguintes órgãos do Governo Federal e Entidades  
6 representativas de Trabalhadores e Empregadores: Eunice Léa de Moraes, do  
7 MTE; Márcia Leporace, da SPM; Luana Pinheiro Simões, do IPEA/MPOG; Ivair  
8 Augusto dos Santos, da SEDH; Marilena Funari, da CNF, Inez Balbino, da  
9 CNC, Maria Cristina Linhares, da CNI, Clovis Veloso de Queiroz Neto, da CNA;  
10 Adriana Giuntini, da CNT, Maria Aparecida Pinto, da CGT; Djalma de Paula, da  
11 FS; Wagner José de Souza, da SDS; Maria Ednalva Bezerra de Lima, da CUT  
12 e João Baptista Domingues Neto, da CGTB. Também estiveram presentes  
13 Solange Sanches e Rafaela Egg, da OIT, assessoria técnica permanente da  
14 Comissão; Paula Montagner, Liza Uema e Flaviana Andrade do MTE; Sidnei  
15 Sousa Costa, da SEDH; Mário Sérgio Vasconcelos, da FEBRABAN; Iara Fontes  
16 de Góes e Loni Elisete Mânica, do SENAI. Na abertura da reunião, Eunice  
17 Moraes, do MTE, no exercício da presidência, deu boas-vindas aos (às)  
18 presentes e realizou a leitura da pauta da reunião, que teve a ordem dos  
19 seus itens modificada e em seguida aprovada. Em seguida, deu  
20 prosseguimento à aprovação das atas das duas últimas reuniões ordinárias,  
21 realizadas nos dias 30 de agosto de 2006 e 14 de novembro de 2006,  
22 respectivamente. Questionou se havia alguma observação dos(as)  
23 participantes presentes sobre as atas em referência. Wagner José de Souza,  
24 da SDS, destacou que a Comissão já teve a chance de se manifestar  
25 anteriormente e que essa discussão já estava esgotada, não havendo, dessa  
26 forma, necessidade de dar continuidade à discussão desse assunto. Não

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

27 havendo nenhuma outra manifestação por parte das bancadas, a comissão  
28 aprovou as duas atas em consenso. Após aprovação das atas, Eunice Moraes,  
29 do MTE, passou para o segundo ponto da pauta “Estudo da Convenção 156  
30 da OIT”, informando que na data de 22 de março a Subcomissão,  
31 representada por Eunice Moraes, do MTE, Denise Pacheco, da SEPPIR, Maria  
32 Aparecida Pinto, da CGT e Adriana Giuntini, da CNT, realizou um estudo sobre  
33 a referida Convenção, e que a OIT apresentou material informativo com a  
34 Recomendação 123 da OIT e a relação dos países que já ratificaram a  
35 Convenção 156. Enfatizou que no decorrer do estudo, a Subcomissão  
36 concluiu que muitas das coisas recomendadas pela Convenção já vêm sendo  
37 realizadas no Brasil, seja no âmbito das políticas públicas como das políticas  
38 privadas de responsabilidade social e nos sindicatos de trabalhadores.  
39 Informou, ainda, que após a apresentação do estudo e das discussões  
40 realizadas, a Subcomissão elaborou um resumo executivo com as propostas a  
41 serem apresentadas à Comissão nesta reunião ordinária com vistas à  
42 aprovação e encaminhamentos. Em seguida, realizou leitura do documento  
43 elaborado pela OIT sobre a Convenção 156, seguido do resumo executivo  
44 com as deliberações da Subcomissão e então abriu inscrições para o debate.  
45 Marilena Funari, da CNF, justificou sua ausência na reunião da Subcomissão e  
46 destacou a importância da Comissão realizar primeiramente o levantamento  
47 jurídico e das ações de responsabilidade social que já vêm sendo  
48 desenvolvidas para que a Comissão possa, posteriormente, tomar os devidos  
49 encaminhamentos. Maria Aparecida Pinto, da CGT, enfatizou que na reunião  
50 da Subcomissão houve um consenso de que há muitas ações governamentais  
51 e também resultantes de negociações coletivas que tratam a questão da  
52 responsabilidade familiar, como as licenças para acompanhamento médico

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

53 familiar e licença paternidade estendida. Mencionou o caso da empresa Fersol  
54 e a tramitação no Congresso Nacional do Projeto de Lei que propõe a  
55 extensão da licença maternidade para seis meses. Destacou ainda que nesse  
56 sentido, a Subcomissão decidiu realizar o estudo jurídico e levantar também  
57 os acordos coletivos existentes com vistas a recomendar a ratificação da  
58 Convenção 156, pois não falta muito para que o Brasil ratifique a Convenção,  
59 já que todas as ações que vêm sendo realizadas estão nos levando para o  
60 caminho da ratificação. Marilena Funari, da CNF, destacou que toda  
61 Convenção internacional é ratificada desde que não contrarie o ordenamento  
62 jurídico vigente e afirmou não estar se opondo ao andamento a ser dado,  
63 mas que é necessário haver informações hábeis para que a Comissão realize  
64 a proposta de ratificação. Maria Aparecida Pinto, da CGT, argumentou que o  
65 levantamento pode caminhar paralelamente com o item “c) levantar  
66 informações sobre o processo de tramitação para recomendação de  
67 ratificação da referida Convenção ao Congresso Nacional junto à Assessoria  
68 Internacional e Assessoria Parlamentar do MTE e a OIT”. Afirmou ainda a  
69 Comissão não deve perder muito tempo em discussões na medida em que a  
70 Convenção data do ano de 1981 e que ainda há poucos encaminhamentos  
71 para a ratificação. Maria Ednalva Bezerra de Lima, da CUT, destacou a  
72 importância de dialogar com esse tema a partir de um outro olhar, refletindo  
73 que todas as centrais sindicais das categorias de trabalhadores sabem quais  
74 são as empresas que têm sindicatos organizados, os quais são representados  
75 pela bancada de trabalhadores da Comissão, e quais são as categorias que  
76 avançaram nas cláusulas de igualdade de oportunidades, seja de gênero ou  
77 de melhoria na vida do trabalho das mulheres. Destacou que há outra  
78 realidade, composta por trabalhadoras que não estão representadas aqui,

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

79 tendo em vista que a relação dos bancários com a FENABAN, mesmo tendo  
80 sido algo que avançou no âmbito das negociações coletivas, não retrata a  
81 realidade do Brasil. Considerando que a FENABAN e outras categorias com  
82 que tem dialogado realizam o debate de forma bipartite na questão da  
83 negociação coletiva, isso não se estende para categorias em que as mulheres  
84 são excluídas no momento de ingressarem no mercado de trabalho, em que  
85 não têm nem espaçamento para a amamentação. Argumentou que a  
86 ratificação da Convenção 156 não irá ferir a legislação brasileira, e  
87 mencionou, ainda, a não ratificação da Convenção 183 e a questão da licença  
88 maternidade, assuntos que merecem uma discussão no âmbito desta  
89 Comissão Tripartite. Concluiu que não haveria nenhum prejuízo se a  
90 Comissão aprovasse o encaminhamento da ratificação na medida em que as  
91 propostas apresentadas podem ser construídas paralelamente com vistas a  
92 concluir se a ratificação Convenção 156 é aquilo que a Comissão realmente  
93 deseja consensuar. Solange Sanches, da OIT, ressaltou que a Convenção 156  
94 traz um ponto muito relevante para pensar a questão do apoio aos  
95 trabalhadores com responsabilidades familiares como um objetivo de política  
96 nacional. Argumentou que esse tema pode ser de grande importância para se  
97 pensar na ratificação da convenção, visto que se o país se comprometer a  
98 colocar essas ações como um objetivo de política nacional, haveria um  
99 avanço importante em vários sentidos. Destacou que a Comissão precisa ter  
100 em conta que todas as convenções da OIT a serem ratificadas levam como  
101 referência as condições dos países e as capacidades nacionais de executar as  
102 ações propostas. Dessa forma, o processo de ratificação permite se pensar  
103 num objetivo de política nacional e construir esse objetivo a partir de vários  
104 atores e em vários âmbitos, tendo em conta as condições do país.

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

105 Acrescentou que a reunião da Subcomissão foi muito interessante porque, de  
106 fato, observou-se que existem muitas iniciativas no país inteiro que podem  
107 ajudar construir a justificativa para a ratificação. Sustentou que é importante  
108 a Comissão ter a informação de como se dá o processo de ratificação, visto  
109 que o governo brasileiro terá que levar a recomendação para o Congresso  
110 Nacional e a Comissão deverá estar informada sobre o formato da aprovação  
111 para o encaminhamento no âmbito do governo brasileiro. Caso a Comissão  
112 queira de fato uma aprovação relativamente rápida, esse processo também  
113 irá exigir um esforço de convencimento dos parlamentares nessa direção.  
114 Maria Cristina Linhares, da CNI, argumentou que está de acordo com a  
115 representante da CNF, Marilena Funari, apontando que esse tema vem sendo  
116 pauta de discussão desde a instalação da Comissão, e que apenas na data de  
117 ontem houve a primeira discussão. Independentemente de uma ratificação, a  
118 Comissão já vem trazendo e apresentando as experiências bem sucedidas  
119 relativas a esse assunto. Destacou que a CNI está de acordo com as alíneas  
120 a) realizar um levantamento das ações que vêm sendo implementadas por  
121 meio de políticas públicas e ações de responsabilidade social; b) realizar um  
122 levantamento sobre todo ordenamento jurídico ou projetos de leis relativos à  
123 questão e c) levantar informações sobre o processo de tramitação para  
124 recomendação de ratificação da referida Convenção ao Congresso Nacional  
125 junto à Assessoria Internacional e Assessoria Parlamentar do MTE e a  
126 Organização Internacional do Trabalho pelo fato de que há vários  
127 comentários na doutrina sobre esse assunto e que é importante realizar esse  
128 levantamento. Entretanto, afirmou se opor à alínea d) recomendar a  
129 ratificação da referida Convenção, considerando que essa questão já vem  
130 sendo contemplada no ordenamento jurídico brasileiro e que já há ações de

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

131 responsabilidade social realizadas por empresas, representações de  
132 trabalhadores e governo porque é necessário primeiramente fazer um  
133 mapeamento detalhado do que já existe para que a Comissão tenha uma  
134 massa crítica com vistas a poder opinar. Concluiu que nesse momento, a CNI  
135 descarta a alínea "d" e não concorda com a aprovação da proposta. Djalma  
136 de Paula, da Força Sindical, sustentou que é necessário apressar a aprovação  
137 da Convenção 156 para que se atenda às necessidades dos trabalhadores em  
138 geral. Argumentou que se a Comissão se preocupar apenas em procurar e  
139 observar as cláusulas nas convenções coletivas, o processo para a ratificação  
140 se atrasará, e esse encaminhamento não irá representar as demandas da  
141 sociedade brasileira, pois a gama de trabalhadores não organizados no país é  
142 muito grande. Destacou a necessidade de a Comissão trabalhar  
143 paralelamente ao levantamento teórico para que se apresse o processo de  
144 ratificação da Convenção 156, tendo em vista a preocupação com os  
145 trabalhadores e empregadores que não estão organizados e amparados pelas  
146 centrais sindicais e confederações de empregadores, representadas por nós.  
147 Wagner José de Souza, da SDS, enfatizou a importância da Comissão aprovar  
148 primeiramente os indicativos propostos pela Subcomissão para que então  
149 decida quais pontos serão trabalhados posteriormente. Afirmou ser  
150 ferrenhamente a favor da aprovação da Convenção 156 e da Recomendação  
151 123 e sugeriu que a Comissão aprove os indicativos contidos na pauta para  
152 dar prosseguimento ao resto da discussão. Inez Balbino, da CNC, afirmou  
153 estar de acordo com as posições da CNI e CNF, aprovando as alíneas "a", "b"  
154 e "c", ficando a alínea "d" para uma outra etapa de discussão. Eunice Moraes,  
155 do MTE, destacou que a Subcomissão realizou discussão e elaborou o resumo  
156 com as propostas de recomendações, incluindo todos os encaminhamentos a

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

157 serem tomados pela Comissão. Acrescentou que a recomendação da  
158 ratificação foi proposta, inclusive, pela bancada de empregadores,  
159 representada por Adriana Giuntini, da CNT. Reforçou que o estudo foi  
160 realizado com o consenso das três bancadas e com a assessoria da OIT e  
161 sugeriu que a Comissão realizasse a discussões em cima das recomendações  
162 elencadas no resumo executivo, elaborado pela Subcomissão. Adriana  
163 Giuntini, da CNT, elucidou que a discussão realizada pela Subcomissão se deu  
164 no sentido de verificar aquilo que já é observado pela legislação, afirmando  
165 que juridicamente, essa Convenção também já está contemplada na  
166 Constituição Federal de 1988 e também já se efetiva a partir das ações de  
167 governo. Foi nesse sentido que a Subcomissão não viu nenhum problema em  
168 não recomendar, mas talvez seja necessário aprofundar esse estudo para  
169 trazer quais são os óbices jurídicos e entraves que possam impedir o país de  
170 ratificar a referida Convenção. Acrescentou que a Comissão é soberana e irá  
171 tomar as devidas decisões, e que os estudos levantados irão contribuir para a  
172 possibilidade de se ratificar ou não a Convenção 156. Maria Cristina Linhares,  
173 da CNI, colocou-se de acordo com a posição da CNT enfatizando que sustenta  
174 a posição de não incluir nos encaminhamentos a alínea "d" e de iniciar o  
175 levantamento de um material mais substancial para a Comissão deliberar.  
176 João Baptista Domingues Neto, da CGTB, argumentou a importância de  
177 seguir pelo consenso e sugeriu que a Subcomissão realize esse levantamento  
178 o mais rápido possível. Sugeriu também que a Comissão, neste momento,  
179 aprove o que a Subcomissão determinou. Maria Aparecida Pinto, da CGT,  
180 sugeriu que a Comissão realizasse uma votação para aprovação das  
181 propostas determinando prazos e encaminhamentos para que a Subcomissão  
182 traga o retorno do estudo. Propôs, também, que a Comissão siga a ordem

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

183 das propostas, mas que aprove todo o seu restante, tendo em vista que se o  
184 encaminhamento da recomendação de retificação não for aprovado, a  
185 Comissão não irá construir absolutamente nada. Eunice Moraes, do MTE,  
186 propôs que a Comissão aprovasse o resumo e colocasse as observações que  
187 julgasse ser necessárias. Após um intervalo de cinco minutos, as bancadas se  
188 reuniram entre si para fazerem suas ponderações e deliberações. Em  
189 seguida, representando a bancada dos trabalhadores, Wagner José de Souza,  
190 da SDS, informou que a bancada de trabalhadores realizou a reflexão com  
191 base na política nacional de gênero e raça que ainda irá se estender por mais  
192 quatro anos. Diante disso, enfatizou que a Comissão é formada por atores  
193 atuantes dentro dessa política e que ainda se implementarão muitas coisas  
194 no âmbito das ações de igualdade de gênero e raça. Concluiu que a bancada  
195 de trabalhadores realmente deseja realizar essa discussão e que, para que  
196 haja ratificação se concretize, a bancada de trabalhadores gostaria de manter  
197 harmonicamente a posição de estar de acordo com todas as propostas  
198 apresentadas pela Subcomissão – desde a alínea a até “a” alínea “e”, mas  
199 que, entretanto, veio propor a discussão das alíneas “a”, “b” e “c” e sobrestar  
200 as alíneas “d” e “e”, estando essas, neste momento, suspensas de  
201 encaminhamentos. Maria Cristina Linhares, da CNI, enfatizou que a bancada  
202 de empregadores deliberou que já havia explicitado anteriormente, estando a  
203 favor de acatar as propostas das alíneas “a”, “b” e “c”. Ivair dos Santos, da  
204 SEDH, sugeriu que os encaminhamentos relativos ao levantamento de  
205 informações sobre a Convenção 156 tenham um prazo determinado. Maria  
206 Ednalva Lima, da CUT, também apontou a necessidade de haver um prazo  
207 determinado para a realização dos estudos justificando que sem a existência  
208 de um prazo a Comissão poderá passar muito tempo realizando estudos sem



**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

209 tomar os devidos encaminhamentos. Sugeriu que a Comissão faça o que já  
210 vem sendo realizado e conclua aquilo que se tem acumulado. Propôs que até  
211 a 9ª reunião ordinária, a ser realizada no mês de agosto de 2007, a Comissão  
212 tenha definido os estudos e tome os devidos encaminhamentos. Sugeriu que  
213 a Comissão realize o levantamento durante os próximos quatro meses e  
214 enfatizou que a partir desse encaminhamento, é possível que na reunião de  
215 agosto a Comissão chegue à conclusão de que vai recomendar para o  
216 Governo brasileiro a ratificação da referida Convenção. Por outro lado,  
217 sustentou que também pode ser possível que na reunião de agosto a  
218 Comissão não queira recomendar a ratificação, como está se propondo aqui.  
219 Ressaltou que, no seu entendimento, não houve consenso na reunião da  
220 Subcomissão que, embora tenha trago um conjunto de propostas com base  
221 na reunião realizada na data de ontem, não consensuou no que diz respeito à  
222 ratificação da Convenção. Sugeriu que a Comissão apenas detalhe os prazos  
223 das propostas que já foram aprovadas pela Subcomissão e que a partir disso  
224 se recomende a ratificação. Ivair Alves dos Santos, da SEDH, mencionou que  
225 no Sistema Interamericano e no Sistema Internacional de Direitos Humanos  
226 as discussões sobre recomendação de uma Convenção são sempre realizadas  
227 em plenário de consenso. No caso de não haver aprovação do texto integral,  
228 o plenário aprova a recomendação com ressalvas, mas a aprovação da  
229 Convenção segue em frente. Adriana Giuntini, da CNT, observou que a  
230 determinação de datas exatas pode não dar certo, por comprometer as  
231 agendas dos membros da Comissão, que também fazem parte de outros  
232 conselhos e comissões. Propôs o prazo de até a reunião de agosto para  
233 realização do levantamento. Eunice Moraes, do MTE, propôs que a Comissão  
234 definisse um calendário para a realização dos estudos tendo como prazo o dia

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

235 15 de agosto, data da 9ª reunião ordinária. Após a definição dessa data, já se  
236 poderia marcar a primeira reunião da Subcomissão para construção da pauta  
237 de encaminhamentos, deliberados a partir do que seria decidido aqui, nesta  
238 reunião. Após as ponderações, a Comissão, em consenso, decidiu que o prazo  
239 para realização dos estudos e levantamento de dados jurídicos e demais  
240 informações sobre a Convenção 156 da OIT será a data de 15 de agosto de  
241 2007, e a Subcomissão será composta pelos (as) seguintes representantes  
242 das três bancadas: bancada governamental: Eunice Moraes, do MTE, e  
243 Denise Pacheco, da SEPPIR; bancada de trabalhadores: Gilda Almeida de  
244 Souza, da CUT, e Maria Aparecida Pinto, da CGT; e bancada de  
245 empregadores: Marilena Funari, da CNF, e Adriana Giuntini, da CNT. Em  
246 seguida, houve apresentação das ações afirmativas desenvolvidas pela  
247 Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, representada pelo Sr. Mário  
248 Sérgio Vasconcelos. Após apresentação da FEBRABAN, Eunice Moraes, do  
249 MTE, agradeceu a participação do Sr. Mário Sérgio Vasconcelos e abriu para  
250 perguntas. Ivair Santos, da SEDH, parabenizou a iniciativa da FEBRABAN, e  
251 sustentou que, talvez, poucas pessoas tenham a dimensão do impacto que o  
252 trabalho vai representar em termos de empregabilidade e oportunidade para  
253 a população negra. Ressaltou que é muito interessante e cautelosa a posição  
254 que a FEBRABAN tomou de fazer uma interlocução permanente com a  
255 sociedade civil. Percebeu que na apresentação há uma preocupação  
256 constante de fazer uma discussão com atores externos, como o CIET.  
257 Contudo, avaliou que sentiu falta de algumas experiências exitosas do setor  
258 financeiro como, por exemplo, a do Banco de Boston, referenciada pelo  
259 movimento negro. Chamou atenção para as metas que a FEBRABAN deseja  
260 atingir com esse processo, tais como quantos bancos serão atingidos, qual

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

261 população a ser contemplada e/ou se o setor bancário como um todo será  
262 capacitado. Indagou ainda como a FEBRABAN prevê os resultados em termos  
263 quantitativos para que o projeto seja materializado e elogiou mais uma vez a  
264 iniciativa. Márcia Leporace, da SPM, parabenizou a iniciativa da FEBRABAN e  
265 fez referência aos programas que compõem permanentemente o Programa  
266 Pró-Equidade de Gênero no Mundo do Trabalho, mencionado os trabalhos  
267 desenvolvidos pela Eletronorte e a Caixa Econômica Federal. Destacou que a  
268 SPM iniciou o Programa Pró-Equidade de Gênero com as grandes empresas  
269 públicas, tendo sido uma experiência de muito sucesso. Enfatizou que  
270 gostaria de lembrar à FEBRABAN e aos (às) presentes que a SPM já está na  
271 segunda edição do Programa, abrindo espaço para a iniciativa privada  
272 também. Informou que teve o prazer de receber um telefonema da FIESP,  
273 interessada nas informações sobre o programa em si. Ratificou que o  
274 Programa está aberto também para as empresas do setor privado havendo,  
275 dessa forma, uma sintonia com as experiências que já estão sendo  
276 implementadas pelo setor privado. João Baptista Neto, da CGTB, também  
277 parabenizou o trabalho que vem sendo desenvolvido pela FEBRABAN e  
278 destacou que no âmbito de todas as tarefas determinadas, a comissão de  
279 trabalhadores implementou com a prefeitura de São Paulo, a partir do dia 24  
280 de novembro de 2006, o decreto 47911, que instituiu o Selo Diversidade.  
281 Enfatizou o desejo de poder participar e conhecer mais detalhadamente o  
282 projeto da FEBRABAN e, inclusive, até apresentar o pacto pela valorização.  
283 Em seguida realizou convite formal para que a Comissão também faça a  
284 adesão a esse pacto, tendo em vista as outras confederações que também já  
285 estão participando. Ressaltou a importância de a FEBRABAN estender esse  
286 trabalho para essa Comissão Tripartite e concluiu que há todo um

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

287 procedimento de formalização de um projeto pré-determinado devidamente  
288 regulamentado pela Prefeitura de São Paulo. Informou, ainda, que o banco  
289 Itaú e o ABN participaram da formulação e da formação desse Selo. Djalma  
290 de Paula, da FS, destacou que a Força Sindical teve um trabalho que  
291 envolveu pessoas com deficiência junto ao setor farmacêutico, e as  
292 dificuldades encontradas foram justamente as que a FEBRABAN apontou.  
293 Mencionou a grande dificuldade que os trabalhadores com deficiência têm de  
294 abrir mão do benefício da Previdência Social para ingressar na empresa,  
295 tendo em vista a instabilidade de permanência no emprego. Perguntou se a  
296 FEBRABAN está tomando alguma providência com relação a essa questão,  
297 tendo em vista que essa é uma preocupação cujo trabalho deve ser realizado  
298 em conjunto para se quebrar essa barreira. Maria Aparecida Pinto, da CGT,  
299 cumprimentou a FEBRABAN pela apresentação e fez menção a uma crítica  
300 daquilo que a CGT tem trabalhado na cidade de São Paulo ressaltando que  
301 nesse processo houve um intenso diálogo com a sociedade civil organizada  
302 no sentido de que os bancos têm realizado ações pontuais com relação à  
303 deficiência, mas não com relação à questão racial. Enfatizou que os  
304 trabalhadores com deficiência são inseridos nos bancos após exigência legal,  
305 mas ainda assim não cumprem totalmente a cota porque não acham  
306 profissionais qualificados e, por outro lado, há mulheres e negros qualificados  
307 que estão nos bancos e que não são promovidos. Complementou que na  
308 cidade de São Paulo estão os maiores bancos e as quinhentas maiores  
309 empresas do país e, dessa forma, há uma lacuna por parte dos bancos em  
310 aderirem ao pacto, já que essa discussão da diversidade vem sendo feita com  
311 os bancários pelo menos há quatro anos. Acrescentou que a CGT tem  
312 bancários em São Paulo e no Paraná, e que essa discussão deve ser realizada

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

313 junto à CGT, porque ela também tem sindicatos representando os bancários.  
314 Após as perguntas e observações, Mário Sérgio Vasconcelos, da FEBRABAN,  
315 informou que, com relação às experiências que foram mencionadas do Banco  
316 de Boston, Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Itaú e do Banco Real, a  
317 FEBRABAN irá realizar o levantamento das melhores práticas e identificar em  
318 todos esses bancos as ações positivas realizadas. Afirmou que os quatro  
319 bancos mencionados provavelmente estão mais adiantados do que os  
320 demais, e apontou que todas as comissões mencionadas na apresentação,  
321 como a comissão de recursos humanos, a comissão de diversidade e de  
322 responsabilidade social, são formadas por pessoas desses bancos,  
323 envolvendo todo o Brasil. Com relação ao Selo Diversidade, informou que o  
324 projeto foi avaliado e que há muita semelhança com o projeto já  
325 desenvolvido pela FEBRABAN, que apesar de considerá-lo um bom projeto,  
326 não aderiu ao Selo Diversidade porque trata-se de um Projeto restrito à  
327 cidade de São Paulo e não tem um alcance nacional. Dessa forma, a  
328 FEBRABAN optou por fazer um projeto que atingisse todas as comunidades,  
329 todas as cidades, horizontal e verticalmente. Marilena Funari, da CNF,  
330 enfatizou que em razão da exigência de um acompanhamento e com  
331 apresentação de metas, haveria assim certa dificuldade de o Banco se  
332 adequar ao outro projeto. Informou que a FEBRABAN encaminhou ofício ao  
333 Secretário do Trabalho afirmando que a possibilidade de examinar o assunto  
334 futuramente não estaria afastada, dada a fase inicial de implementação do  
335 programa. Reafirmou que em um outro momento, talvez seja possível os  
336 bancos aderirem ao Selo Diversidade. Em seguida, Mário Sérgio Vasconcelos,  
337 da FEBRABAN, mencionou a pergunta direcionada ao benefício previdenciário  
338 dos trabalhadores com deficiência e informou que a FEBRABAN tem levado o

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

339 assunto a vários fóruns. Nesse sentido, propôs a formação de um grupo que  
340 pudesse formalizar a demanda junto ao Ministério da Previdência. Alegou que  
341 não haveria nenhum problema se esse assunto fosse debatido no âmbito da  
342 Comissão Tripartite, bem como se deliberasse a construção de uma proposta  
343 prática, um documento ou algo para ser encaminhado ao Ministério da  
344 Previdência. Afirmou também que a FEBRABAN não teria nenhuma restrição  
345 e, ao contrário, teria o prazer em participar desse processo. Em resposta à  
346 Maria Aparecida Pinto, da CGT, ressaltou que a FEBRABAN não tem nenhuma  
347 restrição quanto à participação da CGT no projeto apresentado e nas reuniões  
348 realizadas pelo grupo de trabalho. Em resposta à questão apontada por Ivair  
349 Santos, da SEDH, afirmou que a FEBRABAN não está estabelecendo metas  
350 quantitativas e que está primeiramente, mapeando e diagnosticando as  
351 experiências existentes, para posteriormente elencar os planos de ação a ser  
352 feitos, as localidades com vistas a saber que tipo de melhora se quer.  
353 Complementou, ainda, que não existe um objetivo global determinado, um  
354 percentual. Após o debate, Eunice Moraes, do MTE agradeceu à FEBRABAN e  
355 à CNF e os parabenizou pelo trabalho desenvolvido. Lembrou a Comissão que  
356 haverá na pauta um espaço permanente nas próximas reuniões destinado a  
357 qualquer uma das bancadas que queiram apresentar ações positivas.  
358 Agradeceu mais uma vez a participação da FEBRABAN e afirmou que a  
359 Comissão estará dialogando bastante com essa instituição na medida em que  
360 o MTE também realiza o diálogo social a partir das ações governamentais. Em  
361 seguida, passou a palavra para Solange Sanches, da OIT, para dar  
362 prosseguimento à apresentação do Projeto Políticas de Emprego e Igualdade  
363 de Oportunidades no Mercosul e Chile – PEME. Esclareceu que a OIT já  
364 realizou uma primeira apresentação para a Comissão e que o projeto já deu

ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

365 outros passos para serem apresentados neste momento. Em seguida, o PEME  
366 foi apresentado por Solange Sanches, da OIT. Após apresentação do Projeto,  
367 Eunice Moraes, do MTE, agradeceu a apresentação e enfatizou que a OIT já  
368 tinha feito uma proposta de que os resultados pudessem ser apresentados  
369 nas reuniões ordinárias da Comissão. Solange Sanches, da OIT, ressaltou que  
370 se a Comissão decidir fazer alguma sugestão e qualquer outro formato de  
371 encaminhamento, a OIT está aberta para o diálogo. João Baptista Neto, da  
372 CGTB, destacou que é válida a possibilidade de cada uma das bancadas  
373 demonstrarem em cada reunião da Comissão as ações afirmativas e enfatizou  
374 que é oportuno a OIT estar possibilitada de apresentar a evolução de todo o  
375 projeto. A Comissão acatou a sugestão proposta. Eunice Moraes, do MTE,  
376 agradeceu novamente a apresentação da OIT e deu pausa à reunião para o  
377 almoço. Após o intervalo, foi exibido um vídeo sobre a evolução da mulher no  
378 mundo, apresentado nas atividades internas do MTE e do Ministério da  
379 Previdência, em comemoração ao dia internacional da mulher. Em seguida,  
380 deu prosseguimento à reunião, com a apresentação atualizada do Sistema de  
381 Monitoramento e Avaliação das ações de gênero e raça no trabalho, pela  
382 coordenadora do Observatório do Mercado de Trabalho do MTE, **Paula**  
383 **Montagner**. Após a apresentação, deu-se início ao debate. **Maria Ednalva**  
384 **Lima**, da CUT, mencionou as possibilidades a serem atingidas com os dados  
385 existentes, bem como o interesse em mudar aquela realidade. Argumentou  
386 que há uma realidade quantitativa, mas que pode haver algum dado  
387 qualitativo a partir do qual a Comissão possa pensar em estratégias de ação,  
388 visto que as mulheres estão em número menor nos espaços de qualificação  
389 profissional, e questionou quais seriam as causas desse fato. Sugeriu que a  
390 Comissão realize um estudo sobre esse assunto, e citou uma pesquisa



ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

391 realizada pelo Observatório Social, que é uma parceria com várias instituições  
392 das quais faz parte a CUT. Informou que a pesquisa foi realizada na empresa  
393 Parmalat, no âmbito da qualificação profissional, e verificou-se que as  
394 mulheres tinham menos acesso aos cursos porque a empresa justificava não  
395 ser necessário curso para o setor onde elas estavam. Concluiu-se que havia  
396 uma relação muito forte com a questão biológica de ser mulher. Sustentou  
397 que há um diagnóstico que pode ser pensado para a utilização de uma  
398 estratégia de fazer crescer o número de mulheres nos cursos de qualificação  
399 profissional nesse setor, visto que a causa desse problema foi diagnosticada.  
400 Indagou se há condição de trabalhar com outros dados que não sejam  
401 somente do IBGE para que a Comissão possa obter outras informações.  
402 **Paula Montagner**, do MTE, esclareceu que a proposta é incluir as causas  
403 das diferenças a fim obter um diagnóstico, ao contrário do monitoramento.  
404 **Maria Ednalva Lima**, da CUT, destacou que a obtenção desses dados seria  
405 importante para que a Comissão pudesse dialogar com vistas a melhorar  
406 essa condição das trabalhadoras e dos trabalhadores. Argumentou que isso  
407 poderia ser direcionado para uma intervenção na política pública a partir dos  
408 resultados desse monitoramento, juntamente com esse diagnóstico, que  
409 permitiria pensar numa estratégia para obter melhoras significativas. **Paula**  
410 **Montagner**, do MTE, elogiou a proposta e sugeriu que a Comissão a  
411 formalizasse junto à presidência da Comissão. Mencionou os estudos das  
412 professoras Nádia Guimarães e Márcia Leite, alegando que é sempre possível  
413 incorporar outros estudos. Em relação ao que é possível fazer para monitorar  
414 os resultados, sustentou que a Comissão deverá apresentar algum  
415 diagnóstico já elaborado para a construção do monitoramento, permitindo  
416 assim que se avance no cumprimento de algum plano. Esclareceu que os



ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

417 dados quantitativos são de conhecimento de todos (as), e que os resultados  
418 não mudam de um ano para o outro, e sim ao longo prazo. Acrescentou que  
419 os indicadores sempre mostrarão que a situação das mulheres deve ser um  
420 pouco mais acelerada do que a dos homens, e que esse quadro deve ser  
421 modificado não apenas como proposta de governo, mas como uma proposta  
422 para toda a sociedade. Nesse sentido, em um projeto comum que envolve  
423 empregadores, trabalhadores e governo, é necessário lançar um olhar  
424 voltado para a sociedade. **Solange Sanches**, da OIT, observou que o desafio  
425 proposto por Ednalva Lima, da CUT, é muito interessante e que deve ser  
426 pensado pela Comissão. Enfatizou que até o momento a Comissão tem  
427 empreendido o esforço de elencar indicadores e propôs que a Comissão  
428 estabeleça uma relação das questões a que esses indicadores respondem  
429 com vistas a obter respostas qualitativas sobre as desigualdades de  
430 oportunidades. **Márcia Leporace**, da SPM, mencionou o Sistema de  
431 Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para Mulheres e indagou em  
432 que medida a Comissão poderá realizar a articulação entre os dois Sistemas.  
433 **Paula Montagner**, do MTE, destacou que é importante unir os dois  
434 sistemas. Sustentou que no caso da Comissão, as questões são relativas ao  
435 mundo do trabalho e quando é apresentado o diagnóstico do problema, em  
436 especial de gênero, verifica-se que o problema não está apenas no mundo do  
437 trabalho e sim para além dele. Afirmou que o Sistema de Monitoramento do  
438 PNPM é importante para as pessoas encontrarem outros elementos que  
439 possam subsidiar as discussões que estão lá colocadas. Em seguida, **Eunice**  
440 **Moraes**, do MTE, agradeceu a participação de Paula Montagner e colocou a  
441 Comissão à disposição para o envio de alguma outra sugestão ao  
442 Observatório do Mercado de Trabalho do MTE. Dando continuidade à reunião,

ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

443 passou a pauta para a apresentação das ações afirmativas do SENAI. **Maria**  
444 **Cristina Linhares**, da CNI, enfatizou que nos espaços das reuniões da  
445 Comissão, em que foi proposto a cada bancada tornar as ações afirmativas  
446 desenvolvidas mais visíveis por meio de apresentações, propôs trazer as duas  
447 colegas do Departamento Nacional do SENAI que tem um programa de ações  
448 inclusivas com recorte de raça e etnia. Em seguida, passou a palavra para as  
449 representantes do SENAI, **Loni Elisete Maria** e **Iara Fontes** de Góes, que  
450 realizaram a apresentação. Após a apresentação, abriu-se o debate para as  
451 considerações da Comissão. Com relação ao projeto desenvolvido com  
452 comunidades quilombolas, **Maria Aparecida Pinto**, da CGT, perguntou sobre  
453 as capacidades de se estender o trabalho para outros quilombos. **Loni**  
454 **Elisete Maria**, do SENAI, esclareceu que o SENAI começou a sistematização  
455 desse trabalho há pouco tempo e que em 2004 o projeto iniciou com as  
456 novas vertentes de raça e etnia, tendo se intensificado no ano de 2006.  
457 Nesse sentido, afirmou que o projeto tem se estendido à medida que as  
458 demandas têm surgido, e sempre que possível o SENAI tem aberto as portas  
459 para o atendimento. Ressaltou que juntamente com o governo há condições  
460 de se realizar um grande trabalho, argumentando que o SENAI sozinho não  
461 vai conseguir fazer grandes realizações. Acrescentou que junto com o  
462 governo, comunidades quilombolas, parcerias, ONGs estaduais e locais, há  
463 condições de fazer um atendimento maior. **João Baptista Neto**, da CGTB,  
464 parabenizou o SENAI pelo trabalho apresentado e lembrou da época em que  
465 atuava na indústria metalúrgica em São Bernardo, na qual existia um  
466 convênio com a indústria, de inserir estudantes do SENAI no mercado de  
467 trabalho como estagiários. Perguntou se no âmbito dos projetos  
468 apresentados, os estudantes também teriam a possibilidade de conseguir

ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

469 esse estágio para trabalhadores. **Loni Elisete Maria**, do SENAI, afirmou que  
470 os cursos de aprendizagem são a grande referência dos projetos, que têm  
471 uma cota de 5% reservadas a alunos sem renda que recebem uma bolsa de  
472 meio salário mínimo para estudar. A idéia do SENAI, nos cursos de  
473 aprendizagem, é atender muito mais a zona urbana porque eles são  
474 encaminhados diretamente para a indústria. **Eunice Moraes**, do MTE  
475 perguntou o SENAI dispõe de especialistas para trabalhar junto à cultura  
476 quilombola. **Loni Elisete Maria**, do SENAI, esclareceu que o SENAI não  
477 dispõe de um professor indígena, há um professor negro cego, e o SENAI já  
478 avançou em alguns pontos. Informou que esse professor foi capacitado e que  
479 hoje ministra aulas de informática. Acrescentou que são as comunidades que  
480 procuram pelo SENAI, que tem o "*know how*" da educação profissional para  
481 levar essa educação até esses povos, esses grupos fechados, e quem decide  
482 quais cursos vão ser dados são eles, e deve haver uma aceitabilidade do  
483 grupo que está querendo a capacitação em relação ao capacitado. Sustentou  
484 que o SENAI hoje está aprendendo muito mais do que ensinando, porque  
485 muitas vezes o professor ou capacitador tem que residir na comunidade para  
486 realmente fazer parte dela. Mencionou o caso de um incidente com um  
487 professor do SENAI em Roraima, que estava morando na comunidade  
488 indígena para capacitar, num curso de mecânica de manutenção de motores  
489 de trator e ele foi confundido com um padre de outra tribo e foi massacrado,  
490 queimaram o carro do SENAI, acabaram com a escola, tiveram que montar  
491 tudo de novo e começar do zero. Esse professor teve muito medo, mas esse  
492 é um risco que se corre ao levar educação profissional dentro da comunidade  
493 e não exigir que eles venham ao nosso encontro, nas nossas escolas fixas.  
494 **Marilena Funari**, da CNF, parabenizou o SENAI pelo trabalho e informou que

ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

495 a CNF está iniciando um trabalho nesse sentido, não tão amplo quanto o que  
496 foi apresentado, também no âmbito de raça e etnia e deficiência. **Maria**  
497 **Cristina Linhares**, da CNI, agradeceu às colegas e informou à Comissão que  
498 o SENAI se coloca à disposição para quaisquer contatos. **Loni Elisete Maria**,  
499 do SENAI, informou que a Comissão também poderá entrar na página virtual  
500 do SENAI e informou que além da página do SENAI, há a página própria do  
501 programa, que aborda curso de braile, Libras e virtual vídeo, cursos que o  
502 SENAI tem proporcionado aos docentes. Finalizando, informou o sítio do  
503 programa está em manutenção e já foi feito *release* para tornar a página  
504 mais acessível, visto que as pessoas com deficiência visual têm reclamado  
505 muito de não conseguirem navegar nas páginas virtuais e o SENAI vem se  
506 preocupando em ter esse cuidado, esperando que há dois meses a página  
507 possa estar totalmente acessível. Em seguida, **Eunice Moraes**, do MTE,  
508 agradeceu a apresentação do SENAI na reunião e deu prosseguimento ao  
509 próximo ponto da pauta, a atualização do cronograma de ação da Comissão.  
510 Com relação ao item I – “Ações das Bancadas”, o Programa Pró-Equidade de  
511 Gênero, iniciado em 2005, já está na sua segunda edição em 2007. A  
512 divulgação da avaliação do PNQ e do termo de cooperação técnica com a OIT  
513 será realizada a partir do dia 31 de março de 2007, prazo em que se encerra  
514 o PNQ referente ao ano de 2006. no *Eixo 1 (Legislação)* do item II – “Ações  
515 da Comissão”, a o sub-item 1.1) *estudo da Convenção 156 da OIT* já foi  
516 realizado pela Subcomissão e apresentado na presente reunião e a Comissão  
517 decidiu, em consenso, que irá dar continuidade aos estudos, que fará o  
518 estudo e o apresentará em próxima reunião da Comissão. Com relação ao  
519 sub-item 1.2) *Assédio moral*, este estudo estava programado para ser  
520 apresentado pelas bancadas na presente reunião ordinária, entretanto, a

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

521 Comissão decidiu, em consenso, que pelo fato de não haver tempo suficiente  
522 para apresentação dos estudos na data presente, as apresentações sobre  
523 assédio moral serão realizadas na próxima reunião ordinária, agendada para  
524 o dia 16 de maio de 2007. Com relação ao sub-item 1.3) *Trabalho*  
525 *Doméstico*, conforme deliberado na última reunião ordinária, realizada em  
526 novembro de 2006, a Comissão decidiu formar uma Subcomissão para  
527 realizar atualização com vistas à reimpressão da Cartilha sobre os direitos de  
528 deveres das trabalhadoras domésticas junto à Secretaria de Inspeção do  
529 Trabalho – SIT do MTE, responsável pela elaboração da cartilha. Sobre o item  
530 2) *Recomendar ao CODEFAT que as comissões de emprego e trabalho*  
531 *desenvolvam ações voltadas para as questões de gênero e raça*, Eunice  
532 Moraes, do MTE, lembrou à Comissão que foi realizada em 2006 um oficina  
533 de formação com representantes de todas as vinte e sete Comissões  
534 Estaduais de Trabalho e informou que já foi solicitado ao novo Secretário de  
535 Políticas Públicas de Emprego uma reunião para agendar uma reunião da  
536 Comissão Tripartite de Gênero e Raça no Trabalho junto ao CODEFAT. No  
537 item 1) *Estimular a inserção de mulheres e negros(as) no mercado de*  
538 *trabalho do Eixo II – Ações Afirmativas*, o sub-item 1.1) *Estudos para*  
539 *identificação de áreas prioritárias* não foi contemplado pela Comissão nos  
540 anos de 2005 e 2006 e está pendente. Com relação ao sub-item 1.2) *Ações*  
541 *para inserção de mulheres e negros(as)*, a Comissão reforçou que são ações  
542 permanentes que já vêm sendo desenvolvidas nos espaços de discussão da  
543 Comissão. Sobre o item 2) *Divulgar ações exitosas de promoção de igualdade*  
544 *de oportunidades de gênero e raça no mundo do trabalho do Eixo III –*  
545 *Comunicação e Sensibilização*, o sub-item 2.1) *Identificar e divulgar ações*  
546 *com recorte de gênero e raça promovidas pelo Sistema “S”* foi contemplado

ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO

547 na reunião presente, e o sub-item 2.2) *Identificar e divulgar as ações*  
548 *resultantes de parcerias firmadas entre governo e organizações sindicais de*  
549 *trabalhadores e empregadores para ações de gênero e raça* poderá ser  
550 intensificado divulgando as ações na internet, na página da Comissão, por  
551 meio de hiperlinks que levarão aos sítios dos programas de parcerias  
552 existentes entre as três bancadas. Sobre o sub-item 3) *Promover a realização*  
553 *de prêmios e concursos de monografias com recorte de gênero e raça*, Eunice  
554 Moraes, do MTE, lembrou que a Comissão havia decidido anteriormente que  
555 não iria promover a realização das premiações e sim divulgar as ações que  
556 estariam sendo realizadas nesse sentido. Propôs que a Comissão reescreva  
557 esse sub-item, que já vem sendo contemplado com o Selo Diversidade,  
558 promovido pela prefeitura de São Paulo e que vem sendo divulgado nas  
559 reuniões da Comissão, com lançamento previsto para a data de 22 de maio  
560 de 2007, na cidade de São Paulo. O item 4) *Lançamento e divulgação do*  
561 *Plano de Ação da Comissão Tripartite* já foi realizado em 2006, e ficará  
562 excluído do cronograma das próximas ações da Comissão. No eixo IV –  
563 Monitoramento e Avaliação, os itens 1) *Elaboração de relatório anual de*  
564 *monitoramento e avaliação* e 2) *Apreciação pela Comissão Tripartite do*  
565 *Relatório Anual* ainda não foram realizados, e estão em situação de  
566 pendência. MTE, MPOG/IPEA e OIT deverão agendar reunião para elaborarem  
567 relatório bianual que será apresentado para a Comissão na próxima reunião.  
568 Realizada a atualização do cronograma de ação da Comissão, **Eunice**  
569 **Moraes**, do MTE, passou a pauta para os informes. Informou que a  
570 Eletronorte, empresa estatal que aderiu ao Programa Pró-Equidade de  
571 Gênero encerrou na data de ontem a semana da Campanha de Sensibilização  
572 de Gênero, Raça e Etnia cujas informações podem ser encontradas no

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

573 documento presente. Destacou que o MTE vem sendo uma das instituições  
574 parceiras da Eletronorte e que a Petrobrás também encaminhou ao MTE uma  
575 pesquisa realizada no âmbito da instituição sobre gênero e raça. Informou  
576 também que o MTE recebeu da Comissão de Trabalho, Administração e  
577 Serviço Público solicitação de manifestação e encaminhou uma nota técnica  
578 ao Congresso Nacional sobre a proposta de aprovação de Projeto de Lei de  
579 Lei 33/2007, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, de  
580 autoria do Deputado Dr. Rosinha, que modifica que define a caracterização  
581 do assédio moral nas relações de trabalho, proibindo tal prática e propondo  
582 devida indenização pelo empregador ao trabalhador assediado, bem como a  
583 prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho. Solange Sanches, da  
584 OIT, informou que no dia 9 de maio será lançado o Segundo Relatório  
585 Mundial sobre Discriminação na OIT. O lançamento oficial será em Genebra e  
586 aqui no Brasil a OIT estará organizando alguns eventos também. Acrescentou  
587 que o Tribunal Superior do Trabalho já havia sediado, no ano passado, a  
588 divulgação do relatório sobre trabalho infantil, e teve o interesse em sediar  
589 também o lançamento desse relatório mundial de discriminação. Dessa  
590 forma, no dia de maio, pela manhã, haverá uma sessão no Tribunal Superior  
591 do Trabalho com a presença do presidente do Tribunal e será um evento  
592 promovido conjuntamente pelo TST, MTE, a SPM, a SEPPIR, OIT, MPT, PGR e  
593 a Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados. Ao mesmo tempo, a  
594 Comissão de Trabalho da Câmara se interessou em fazer uma audiência  
595 pública para apresentação do relatório, mas ainda não foi confirmada a  
596 data. A OIT confirmará oportunamente a data e encaminhará os convites.  
597 Informou também que o relatório será traduzido para o português e que a  
598 OIT irá desenvolver um encarte sobre o Brasil juntamente com o Cone Sul



**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

599 para trazer um pouco da realidade brasileira. Reforçou que no dia 9 de maio  
600 será realizado o lançamento oficial do relatório e que, talvez, no dia 10 de  
601 maio, será realizada a audiência pública no Congresso Nacional. Maria  
602 Aparecida Pinto, da CGT, informou que no próximo dia 31 de março haverá o  
603 Congresso da Federação de Mulheres, em São Paulo, e em agosto acontecerá  
604 o internacional na Venezuela onde se elegerá a presidente mundial. Eunice  
605 Moraes, do MTE, informou que o MTE recebeu um convite para uma discussão  
606 sobre as comunidades quilombolas nos próximos dias 29 e 30 de março em  
607 São Paulo, na Câmara Legislativa e contará com a participação do Conselho  
608 Quilombola. O MTE será representado pelo o Jorge Nascimento, da SENAES e  
609 representante no Comitê de Quilombolas. Informou também que o Conselho  
610 Nacional dos Direitos da Mulher – CNDM e a SPM lançou no Dia Internacional  
611 da Mulher um trabalho sobre a questão da mulher nos Jogos Pan-americanos.  
612 Acrescentou que o MTE, juntamente com outros Ministérios e a sociedade  
613 civil, está elaborando o Guia do Migrante direcionado para brasileiros que  
614 estão ou queiram ir ao exterior. Informou também que há associações que já  
615 trabalham com essa questão, como o Ministério das Relações Exteriores, a  
616 Secretaria Especial de Direitos Humanos e vários outros, e haverá também  
617 uma audiência pública no Congresso com a frente parlamentar que o  
618 Congresso possui que trata dessas questões. Não há data confirmada porque  
619 o guia está sendo validado por todas as entidades que fizeram parte do  
620 processo de construção, a comissão de redação. Maria Ednalva Lima, da CUT,  
621 informou que no âmbito do Comitê Pró-igualdade da Secretaria Especial de  
622 Políticas para as Mulheres, cuja temática é muito importante para ser  
623 discutida na Comissão Tripartite há ausência do movimento sindical.  
624 Sustentou a importância da participação da bancada dos trabalhadores nesse



**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

625 trabalho que está sendo desenvolvido e que seria muito pertinente se a a  
626 bancada pudesse conhecer melhor o Programa para estabelecer algumas  
627 discussões na Comissão. Informou que até o momento, o programa foi  
628 direcionado para as empresas estatais, e a segunda fase será para as  
629 empresas privadas. Dessa forma, apontou que é necessário fazer uma  
630 discussão para se pautar onde a bancada de trabalhadores poderá contribuir,  
631 visto que trabalhadores e empregadores têm muito a contribuir com essa  
632 discussão. Destacou, ainda, que a Comissão fique atenta para o projeto de lei  
633 que voltou a tramitar no Congresso sobre a ampliação da licença  
634 maternidade. Enfatizou a necessidade de se conhecer o projeto e apontar que  
635 melhorias isso tem para a classe trabalhadora, especialmente para as  
636 mulheres, na medida em que a defesa de ampliação da licença maternidade  
637 para mais dois meses, sendo optativa, não entra nos custos do trabalho em  
638 relação à questão da previdência social e aos equipamentos sociais, os quais  
639 são direitos garantidos, mas sim na defesa para a amamentação. Ressaltou  
640 que não é possível fazer uma justificativa de uma questão tão importante que  
641 é a maternidade e que é uma questão social apenas pelo viés da questão  
642 biológica do “ser mulher”. Informou que o relator do projeto é Paulo Paim e  
643 que esse projeto teve discussão na Comissão de Constituição e Justiça há  
644 dois dias atrás, e que houve vários avanços, devendo o PL ser encaminhado  
645 para a Câmara dos Deputados. Após os informes, a Comissão, em consenso,  
646 aprovou a pauta da próxima reunião ordinária, a saber: 1) Apresentação dos  
647 estudos sobre Assédio Moral pelas três bancadas; 2) Apresentação do  
648 Relatório de Atividades; 3) Informes direcionados para: 3.1) estudo da  
649 Convenção 156, 3.2) Atualização da Cartilha dos direitos e deveres das  
650 trabalhadoras domésticas e 3.3) PEMI/OIT e 4) Apresentação das Ações

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

651 Afirmativas (Selo Diversidade/SP, Camisaria Colombo e Eletronorte). Os  
652 encaminhamentos a serem tomados foram decididos em consenso pela  
653 Comissão são: a) A Subcomissão formada para o estudo da Convenção 156  
654 da OIT, representada por Eunice Moraes, do MTE, Denise Pacheco, da  
655 SEPPIR, Maria Aparecida Pinto, da CGT, Gilda Almeida de Souza, da CUT,  
656 Adriana Giuntini, da CNT, Marilena Funari, da CNF e Solange Sanches, da OIT  
657 agendará reuniões para realizar o levantamento jurídico e das ações já  
658 desenvolvidas para apresentá-lo na reunião ordinária do dia 16 de maio com  
659 vistas à aprovação final e possível recomendação de ratificação pela  
660 Comissão na reunião ordinária do mês de agosto; b) A Subcomissão formada  
661 para atualização da Cartilha sobre Trabalho Doméstico, representada por  
662 Márcia Leporace, da SPM, um (a) representante da SEPPIR, João Baptista  
663 Neto, da CGTB, Wagner Souza, da SDS, Cristina Linhares, da CNI e Marilena  
664 Funari, da CNF, agendará reunião para organizar os encaminhamentos  
665 relativos a essa questão, com vistas a apresentar os resultados das  
666 discussões na próxima reunião ordinária; c) Eunice Moraes, do MTE, Luana  
667 Simões, do MPOG/IPEA e Solange Sanches, da OIT, deverão elaborar o  
668 relatório bianual da Comissão dos anos de 2005 e 2006 para ser apresentado  
669 na próxima reunião ordinária; d) as três bancadas deverão organizar-se entre  
670 si para realizarem as apresentações dos estudos sobre assédio moral no  
671 trabalho na próxima reunião ordinária, e a presidência da Comissão deverá  
672 encaminhar o convite ao Vice-Procurador Geral do Trabalho, Dr. Otávio Brito  
673 para participar da discussão e apresentar o trabalho desenvolvido pelo  
674 Ministério Público do Trabalho sobre essa questão. Por fim, Eunice Moraes, do  
675 MTE, na qualidade de suplente e em nome do presidente da Comissão,

**ATA DA 7ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TRIPARTITE DE  
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO DE GÊNERO E RAÇA  
NO TRABALHO**

- 676 agradeceu a presença de todas e todos e encerrou a reunião. A presente ata  
677 foi por mim lavrada e aprovada e assinada pelos (as) presentes.  
678 Eunice Lea de Moraes