ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
ESCRITÓRIO BRASIL

Trabalho Doméstico e Igualdade de Gênero e Raça: desafios para promover o Trabalho Decente no Brasil

A questão da equidade está no centro da Agenda do Trabalho Decente. Para a OIT, Trabalho Decente significa um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Para tanto, a Agenda do Trabalho Decente apóia-se na promoção e efetivação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos nas seguintes Convenções:

- *Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98);*
- *Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105);*
- *Abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182);*
- *Igualdade de remuneração para trabalho de igual valor (Convenção 100);*
- *Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção 111).*

Desta forma, a promoção da igualdade é um elemento essencial para alcançar o objetivo fundamental da OIT de promover o trabalho decente e como elemento concreto para promover a superação da pobreza, a governabilidade democrática e o desenvolvimento dos países. O trabalho decente foi reconhecido como direito humano pela XV Cúpula Iberoamericana, realizada em Salamanca, Espanha, em outubro de 2005, reunindo Chefes de Governo e Estado de 22 países. Também foi conceito central nas discussões realizadas na IV Cúpula das Américas, realizada em Mar del Plata, Argentina, em novembro de 2005. A Declaração de Mar del Plata, assinada por 34 Chefes de Governo e Estado das Américas, incorporou as orientações da Declaração sobre os Pricípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da OIT, como um marco para impulsionar "o bem-estar social, uma distribuição equitativa dos benefícios do crescimento econômico, o aumento do padrão de vida no hemisfério, a eliminação da fome e a garantia da segurança alimentar, a criação de novas fontes de emprego e a promoção do espírito empreendedor". O Plano de Ação da Cúpula, da mesma forma, afirma a importância de criar trabalho decente para superar a pobreza.

Como parte da celebração do Dia da Consciência Negra no Brasil, a OIT apresenta à sociedade brasileira e a seus constituintes tripartites – governo, entidades de trabalhadores e de empregadores – as principais iniciativas que vêm sendo desenvolvidas pelo Escritório do Brasil nessa área. O destaque dessa apresentação são os resultados de um estudo sobre o trabalho doméstico, realizado pela OIT em parceria com o DIEESE. Esse estudo representa mais um esforço de reunir informações relevantes sobre a igualdade de gênero e raça no mundo do trabalho no Brasil, focalizando dessa

vez a situação vivida por um grupo importante de mulheres trabalhadoras – que são negras em sua maioria – e que experimentam uma situação de acentuada desvantagem em alguns dos principais indicadores do mercado de trabalho, tanto no que se refere aos direitos trabalhistas, aos níveis de rendimento e à cobertura da previdência social.

Discriminações de Gênero e Raça: elementos estruturantes do padrão de exclusão social no Brasil

As diversas formas de discriminação estão fortemente associadas aos fenômenos de exclusão social que dão origem e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela superposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos discriminados possam superar a pobreza.

Nos últimos anos, tem aumentado o reconhecimento de que as condições e causas da pobreza são diferentes para mulheres e homens, negros e brancos. O gênero e a raça são fatores que determinam, em grande parte, as possibilidades de acesso ao emprego, assim como as condições em que esse se exerce. Desse modo, condicionam também a forma como os indivíduos e as famílias vivenciam a pobreza e conseguem ou não superá-la.

No Brasil, as discriminações de gênero e raça têm atuado como eixos estruturantes dos padrões de desigualdade e exclusão social. Esta lógica se reflete no mercado de trabalho, no qual as mulheres, especialmente as mulheres negras, vivenciam as situações mais desfavoráveis.

O Trabalho Doméstico nas Regiões Metropolitanas

A forma básica de inserção das mulheres negras e não negras no mercado de trabalho se dá como assalariadas, tanto no emprego doméstico como nos outros setores e ocupações.

O trabalho doméstico aparece em destaque, em separado dos outros assalariados, em razão de sua situação absolutamente particular. Em primeiro lugar, devido ao seu peso quantitativo em termos do total da ocupação feminina no país. Segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD, 2001) ele representa 18,2% do total da ocupação feminina no Brasil, o que corresponde, em termos numéricos, a 6 milhões de pessoas. Desagregando essa cifra por raça/cor, vemos que esse peso é ainda mais acentuado no caso das mulheres negras: 23,9% (ou seja: **de cada 100 mulheres ocupadas no Brasil aproximadamente 4 são empregadas domésticas**). No caso das mulheres não-negras o peso do emprego doméstico corresponde a 14,1% do total da sua ocupação.

Por outro lado, é necessário considerar que o trabalho doméstico é exercido nos domicílios e a esmagadora maioria dos empregadores são pessoas físicas e não empresas, como nas demais formas de assalariamento. Além disso, as trabalhadoras domésticas possuem direitos trabalhistas diferenciados de todos os outros trabalhadores do país: o artigo 7º da Constituição Federal expressa essa diferenciação, ao excluir as trabalhadoras domésticas do conjunto geral de direitos do trabalho, tratando-as de forma particular. Esses fatores explicam porque o trabalho doméstico é apresentado como uma categoria específica, distinta dos outros assalariados.

Ao desenvolver o trabalho doméstico no domicilio do empregador, a própria convivência no espaço privado do patrão e da patroa gera condições de ambiguidade nas relações de trabalho e emprego: se confundem os papéis de profissional e de familiar. Esta situação se agrava quando o trabalhador ou a trabalhadora é uma criança ou um adolescente, pois as garantias devidas geralmente ficam à discrecionalidade do empregador.

Quando a garantia de justiça está disposta ao bom senso da subjetividade e não da objetividade de um Estado social de direito, contraria os critérios de proteção da criança preconizados nas Convenções nº 138 sobre a idade mínina de admissão no trabalho e a nº 182 da OIT sobre as piores formas de trabalho infantil, ratificadas pelo Brasil.

É neste sentido que a estruturação de uma agenda de trabalho decente para as trabalhadoras domésticas se impõe como uma necessidade real e imediata.

Focalizando agora a análise nas 6 regiões metropolitanas consideradas no estudo, podemos observar que o trabalho doméstico é uma das principais formas de inserção no mercado de trabalho das mulheres negras, representando entre 22% (em Salvador) e 32% (em Porto Alegre) do total da sua ocupação.

Para as mulheres não-negras, essas cifras são menos elevadas: o emprego doméstico representa entre 6% (Salvador) e 13% (Porto Alegre) do total da sua ocupação (Tabela 1). Enquanto ocupação profissional é a mais importante para as mulheres negras em termos de sua participação no mercado de trabalho.

Essa diferença é evidente em todas as regiões metropolitanas consideradas no estudo. Em Belo Horizonte, o emprego doméstico representa 24,7% do total da ocupação das mulheres negras e 12,3% do total da ocupação das mulheres não-negras. Em Brasília essas cifras são praticamente iguais (respectivamente 24,3% e 12,3%). Em Porto Alegre, enquanto o emprego doméstico representa mais de um terço (32,1%) do total da ocupação das mulheres negras, ele representa 13,3% do total da ocupação das mulheres não-negras. Em Recife essas cifras são respectivamente 22,3% e 11,6%, em São Paulo 29,5% e 13,1% e em Salvador 22,1 e 6,2%. Ou seja, em todos os casos o peso do emprego doméstico na ocupação total das mulheres negras é **pelo menos** o dobro que o seu peso no total da ocupação das mulheres não-negras e, no caso de Salvador, é **mais que o triplo**.

TABELA 1
Distribuição das mulheres negras e não negras segundo posição na ocupação
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004

(em %)

Posição na Ocupação	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra
Assalariados (sem empregados domésticos)	55,3	62,7	58,5	70,6	54,7	63,5
Empregado Doméstico	24,7	12,3	24,3	12,3	32,1	13,3
Autônomo	16,1	17,4	12,5	9,9	10,9	14,1
Outros (1)	4,0	7,6	4,6	7,2	(2)	9,1
Total de Ocupados	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Posição na Ocupação	Recife		Salvador		São Paulo	
	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra
Assalariados (sem empregados domésticos)	48,9	57,7	51,0	67,1	49,8	61,1
Empregadas Domésticas	22,3	11,6	22,1	6,2	29,5	13,1
Autônomo	22,8	21,7	22,4	16,9	17,8	17,7
Outros (1)	6,1	9,0	4,5	9,8	2,9	8,1
Total de Ocupados	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Nota: (1) Empregador, trabalhador familiar e outras ocupações.
(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.
Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos.

Dentre as trabalhadoras domésticas, a maior parte é constituída por mensalistas, com e sem carteira de trabalho assinada (Tabela 2). As mensalistas representam proporções sempre acima de 72% em todas as regiões metropolitanas analisadas. Há, no entanto, diferenças entre as negras e não negras. Em Belo Horizonte, Distrito Federal e Salvador, as empregadas domésticas mensalistas estão em menor proporção entre as negras do que entre as não negras. O contrário se dá em Porto Alegre e São Paulo, enquanto, em Recife, as proporções são semelhantes.

As empregadas mensalistas com carteira de trabalho assinada são as que, em tese, se encontram na melhor situação comparativamente às outras trabalhadoras domésticas, em razão do reconhecimento formal de seu vínculo de trabalho e, quando o pagamento da contribuição à previdência social é efetivo por parte dos empregadores, também pelo acesso ao sistema de proteção social. No entanto, as mensalistas com carteira estão em maior proporção somente nas regiões de Porto Alegre e Belo Horizonte. Nas demais, é superior o percentual de mensalistas sem carteira assinada, tanto para negras como para não negras.

O acesso ao trabalho como mensalistas é maior entre as trabalhadoras domésticas não negras, como regra geral. As aparentes exceções são Salvador, Porto Alegre e São Paulo. No entanto, em Salvador, a quase totalidade das domésticas não negras é mensalista (90,3%). Em Porto Alegre e São Paulo, como já visto, a participação do trabalho doméstico entre as negras é expressivamente maior do entre as não negras.

O quadro se torna bastante claro ao se considerar a proporção de diaristas entre negras e não negras nas diferentes áreas metropolitanas. As diaristas, que possuem uma situação de trabalho mais instável e precária, representam proporções acima de 20% em todas as regiões. No entanto, as diferenças raciais se fazem notar com bastante intensidade neste caso. Em Salvador, aproximadamente 13% das negras são diaristas, enquanto não houve significância estatística entre as domésticas não negras, devido à sua baixa representatividade. A participação entre as negras no trabalho de diaristas é maior em Belo Horizonte, Distrito Federal e se mostra eqüitativa em Recife. Nas regiões de São Paulo e Porto Alegre, ao contrário, as diaristas estão em menor proporção entre as negras do que entre as não negras.

Este quadro reflete algumas características das diferentes regiões – maior população negra, menor estruturação dos mercados de trabalho, como em Salvador, ou a existência de uma pequena população negra, como em Porto Alegre, que tendem a acentuar a discriminação em relação às domésticas negras. Ou seja, independente da configuração populacional ou do mercado de trabalho, as negras estão em maior proporção nas situações de maior precariedade.

TABELA 2
Distribuição das empregadas domésticas segundo forma de contratação e cor/raça
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004

(em %)

Empregadas domésticas	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre	
	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra
Mensalista	**75,3**	**77,2**	**80,2**	**83,7**	**75,7**	**72,2**
Com carteira	*41,7*	*43,1*	*34,2*	*35,0*	*50,2*	*42,9*
Sem carteira	*33,6*	*34,1*	*46,1*	*48,8*	*25,5*	*29,3*
Diarista	**24,7**	**22,8**	**20,2**	**16,3**	**24,3**	**27,8**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Empregadas domésticas	Recife		Salvador		São Paulo	
	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra	Negra	Não-negra
Mensalista	**78,5**	**78,4**	**86,9**	**90,3**	**76,9**	**75,6**
Com carteira	*30,5*	*31,0*	*30,8*	*(1)*	*32,9*	*29,8*
Sem carteira	*48,0*	*48,3*	*56,1*	*59,7*	*44,1*	*45,0*
Diarista	**21,1**	**21,6**	**13,1**	**(1)**	**23,1**	**24,4**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: OIT
Nota:(1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.
Obs: Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos.

O Perfil das Trabalhadoras Domésticas

Faixa etária

A maior parcela de trabalhadoras domésticas possui entre 25 e 39 anos tanto entre as trabalhadoras domésticas negras como entre as não negras (Tabela 3).

No entanto, há mais prevalência das jovens entre 18 e 24 anos entre as negras. Também, as regiões metropolitanas mostram a persistência do trabalho infantil doméstico, particularmente entre as meninas negras: as informações apontam que cerca de 3% das meninas negras de 10 a 17 anos são trabalhadoras domésticas em Belo Horizonte, Recife e São Paulo; em Salvador essa proporção é de quase 4%. Entre as domésticas não negras, somente em São Paulo os dados mostram existência semelhante de trabalho infantil doméstico.

A parcela de não-negras com 40 anos e mais no emprego doméstico (44,8%) foi superior a de negras (40,7%). Isto também ocorreu em Belo Horizonte: 40,6% das trabalhadoras domésticas não-negras tinham 40 anos e mais, enquanto entre as negras, 38,5% estavam nesta faixa etária.

De outra forma, há uma proporção superior de domésticas com 50 anos e mais entre as negras do que entre as não negras.

TABELA 3
Proporção das empregadas domésticas negras e não negras segundo faixa etária
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004

(em %)

Idade e Cor	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Recife	Salvador	São Paulo
Negras	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
10 a 17 anos	3,0	(1)	(1)	2,7	3,9	2,9
18 a 24 anos	18,2	24,4	8,7	13,8	21,4	12,9
25 a 39 anos	40,0	45,2	33,0	46,0	44,5	43,4
40 a 49 anos	24,2	18,4	31,5	23,5	19,6	25,4
50 anos e mais	14,6	8,6	25,2	14,0	10,6	15,3
Não Negras	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
10 a 17 anos	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	2,9
18 a 24 anos	17,6	23,9	9,9	12,4	(1)	11,3
25 a 39 anos	39,4	46,2	36,7	47,4	(1)	41,0
40 a 49 anos	25,0	18,0	29,7	24,4	(1)	26,3
50 anos e mais	15,6	(1)	22,1	13,0	(1)	18,5

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED – Pesquisa de Emprego
Elaboração: DIEESE
Nota: (1) A amostra não comportou desagregação para as categorias.
Obs.:Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos

Escolaridade

A escolaridade da maioria das trabalhadoras domésticas está concentrada no ensino fundamental incompleto, o que significa menos de 8 anos de estudo. As trabalhadoras domésticas não-negras têm um nível ligeiramente superior ao das mulheres negras: o percentual de negras com o fundamental incompleto superou a de não-negras, exceto em algumas categorias e regiões (Gráfico 1).

As exceções aparecem em Porto Alegre e em algumas categorias em Recife e em São Paulo. Em Porto Alegre, a parcela de trabalhadoras domésticas não negras que não terminou o ensino fundamental foi superior a de negras e a mesma situação se repetiu para as mensalistas com carteira de trabalho assinada. Em Recife, a proporção de diaristas não negras com o fundamental incompleto foi maior que a de negras; em São Paulo, o mesmo aconteceu para as mensalistas com carteira assinada.

É importante ressaltar que há um expressivo percentual, variando de cerca de 9% até quase 17%, de mulheres com ensino médio completo tanto entre as negras como entre as não negras. Isto demonstra tanto o crescimento da escolaridade das ocupadas neste segmento, como o recurso ao trabalho doméstico como escape para as situações de desemprego por parte das mulheres mais escolarizadas.

Gráfico 1
Distribuição das empregadas domésticas negras e não-negras segundo escolaridade
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004

(em %)

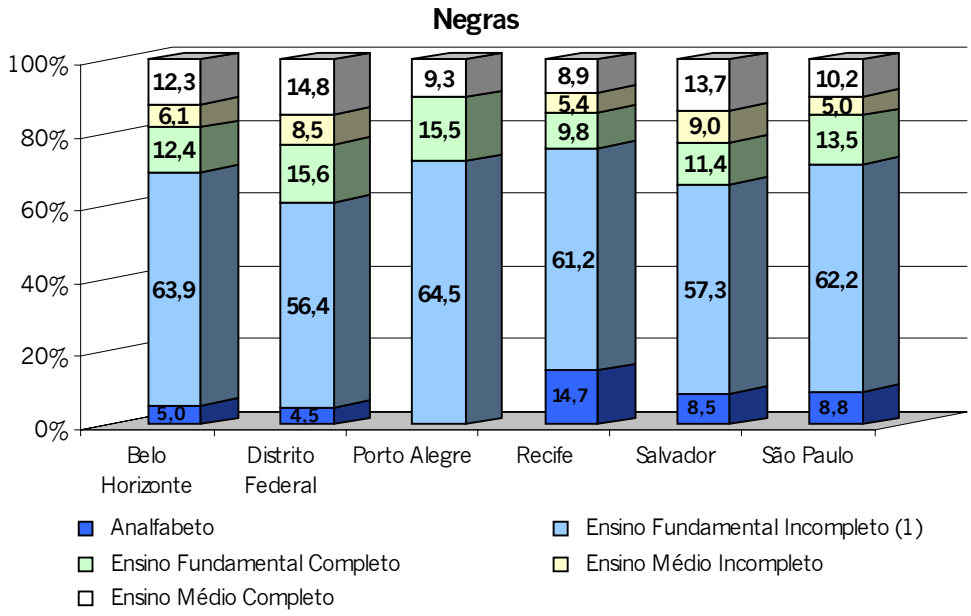
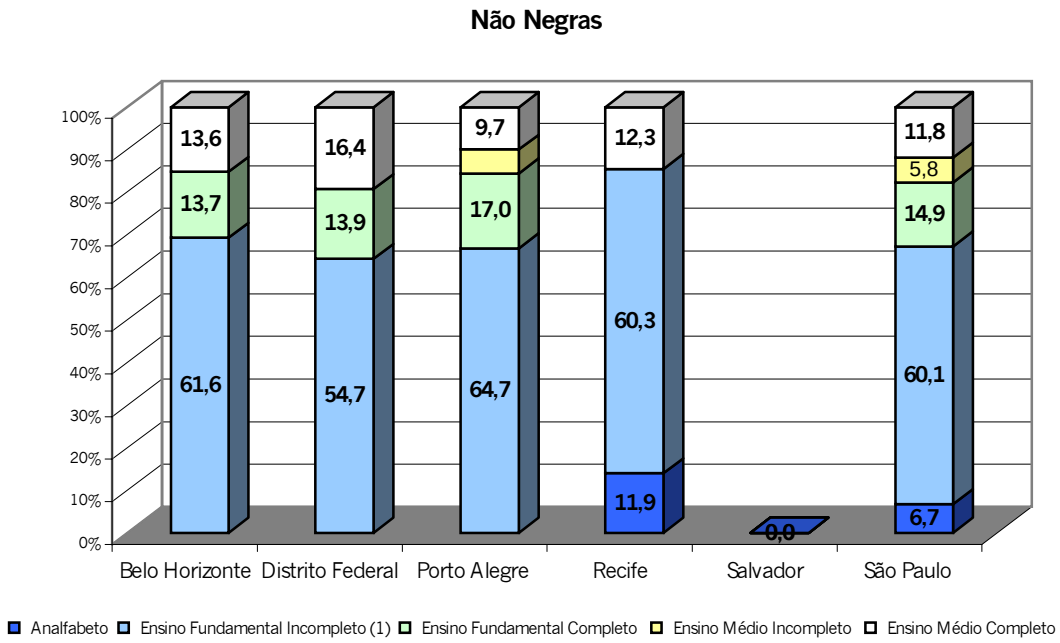


Gráfico 1
Distribuição das empregadas domésticas negras e não-negras segundo escolaridade
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004

(em %)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED – Pesquisa de Emprego
Elaboração: DIEESE
Obs.:a) Não houve desagregação dos dados para Salvador e para alguns níveis de instrução.
b) Cor negra = pretos + pardos. Cor não negra = brancos + amarelos

Rendimento médio hora

As informações sobre o rendimento médio hora (ou seja, descontada as diferenças produzidas por uma maior ou menor jornada de trabalho) das empregadas domésticas indicam que as mulheres negras continuam ganhando menos que as mulheres não-negras. Repete-se neste setor, predominantemente feminino e caracterizado por uma mão-de-obra de baixa escolaridade, a discriminação entre negros e não-negros. As únicas exceções a esta regra apareceram entre as domésticas mensalistas com carteira assinada no Distrito Federal e entre as diaristas de São Paulo.

A diferença entre o rendimento médio por hora das trabalhadoras domésticas não-negras e das negras chegou a ser 4,7% maior para as não-negras em Porto Alegre e 3,3%, em São Paulo. Ainda em São Paulo, as mensalistas sem carteira não-negras recebem 9,0% a mais do que as negras e, no Distrito Federal, 8,3% (Tabela 4).

Contribuição à previdência social

Menos da metade das empregadas domésticas em todas as regiões contribuiu para a previdência social, conforme mostra o Gráfico 2.

Em Porto Alegre (49,4%), a contribuição ao INSS foi verificada em maior proporção e, em Recife (32,9%), na menor.

Desta situação resulta que, do total de mulheres no emprego doméstico, grande parcela dificilmente terá direito a aposentadoria, assim como aos outros benefícios da previdência social, tais como auxílio-doença e outros, que são obtidos a partir da contribuição ao sistema previdenciário.

TABELA 4

Rendimento médio hora das empregadas domésticas negras e não-negras, por posição na ocupação
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004

(em Reais de maio de 2005)

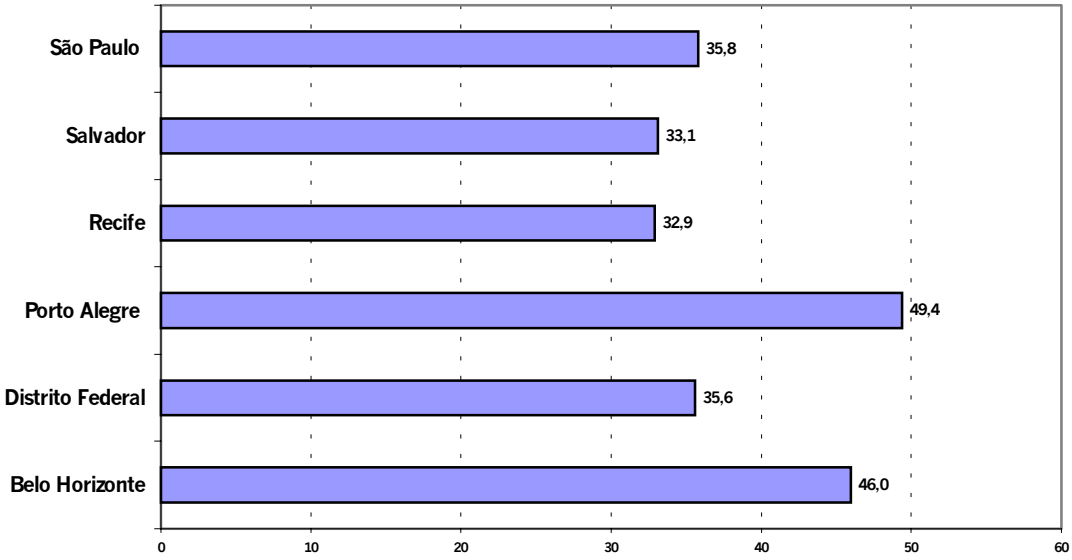
Emprego Doméstico	Belo Horizonte			Distrito Federal		
	Negras A	Não Negras B	Diferença B/A (%)	Negras A	Não Negras B	Diferença B/A (%)
Empregado Doméstico	1,75	1,79	2,1	1,77	1,78	0,4
Mensalista	1,64	1,68	2,7	1,67	1,71	2,9
Com carteira	*1,82*	*1,83*	*0,8*	*1,87*	*1,81*	*-3,4*
Sem carteira	*1,38*	*1,43*	*3,3*	*1,49*	*1,61*	*8,3*
Diarista	2,35	(1)	(1)	2,61	(1)	(1)

Emprego Doméstico	Porto Alegre			Recife		
	Negras A	Não Negras B	Diferença B/A (%)	Negras A	Não Negras B	Diferença B/A (%)
Empregado Doméstico	2,23	2,33	4,7	1,08	1,10	2,0
Mensalista	2,06	2,11	2,5	1,03	1,04	0,7
Com carteira	*2,26*	*2,28*	*0,8*	*1,19*	*(1)*	*(1)*
Sem carteira	*(1)*	*1,86*	*(1)*	*0,93*	*(1)*	*(1)*
Diarista	(1)	3,27	(1)	1,59	(1)	(1)

Emprego Doméstico	Salvador			São Paulo		
	Negras A	Não Negras B	Diferença B/A (%)	Negras A	Não Negras B	Diferença B/A (%)
Empregado Doméstico	1,18	(1)	(1)	2,34	2,41	3,3
Mensalista	1,13	(1)	(1)	2,19	2,27	4,0
Com carteira	*1,30*	*(1)*	*(1)*	*2,54*	*2,61*	*2,4*
Sem carteira	*1,01*	*(1)*	*(1)*	*1,80*	*1,97*	*9,0*
Diarista	1,69	(1)	(1)	3,47	3,45	-0, 7

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED – Pesquisa de Emprego
Elaboração: DIEESE
Nota: (1) A amostra não comportou desagregação para as categorias.

Gráfico 2
Proporção das empregadas domésticas que contribuem para a Previdência Social
Regiões metropolitanas e Distrito Federal – 2003/2004
(em %)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e entidades regionais. PED – Pesquisa de Emprego
Elaboração: DIEESE

Ações desenvolvidas pela OIT

O Escritório da OIT no Brasil vem desenvolvendo um conjunto de programas com o objetivo de apoiar e oferecer assistência técnica aos constituintes tripartites – governo, organizações de trabalhadores e de empregadores - para a promoção do Trabalho Decente no país. Os programas em andamento para a igualdade racial e de gênero e para a eliminação do trabalho infantil no Brasil são:

Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego – GRPE

O objetivo principal do Programa GRPE no Brasil é apoiar a incorporação das dimensões de gênero e raça nas políticas e programas de combate à pobreza e à exclusão social e de geração de emprego e renda. Com isso, pretende contribuir para aumentar as oportunidades de mulheres e negros de se inserirem no mercado de trabalho e melhorar a qualidade de seus empregos e atividades produtivas,

com o objetivo de reduzir a incidência da pobreza, diminuir as desigualdades sociais, de gênero e raça, assim como os deficits de trabalho decente atualmente existentes no país.

O Programa foi lançado oficialmente no Brasil em outubro de 2003, com a assinatura de um Protocolo de Intenções que estabelece compromissos entre a OIT e o Governo brasileiro. Possui ações específicas na área do trabalho informal e do trabalho doméstico. Tem apoiado as ações desenvolvidas no âmbito da *Concertação Social sobre o Trabalho Doméstico*, uma inicitiva do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio do Departamento de Qualificação, e da OIT. Esta iniciativa vem sendo desenvolvida em estreito diálogo com a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD). Seu principal objetivo é elaborar e implementar o *Plano Setorial de Qualificação – Trabalho Doméstico Cidadão*, lançado em 8 de novembro de 2005. Este Plano foi construído com o objetivo de implementar um conjunto de ações integradas de qualificação social e profissional, incluindo a elevação da escolaridade, o fortalecimento da representação sindical e a ampliação da proteção social das trabalhadoras domésticas.

Projeto Igualdade Racial: desenvolvimento de uma política nacional para a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação e promoção da igualdade racial no Brasil

O projeto Igualdade Racial tem como objetivo principal contribuir para a eliminação da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro e para a redução das desigualdades socioeconomicas entre brancos e negros, com atenção especial para a situação das mulheres negras. As atividades desse projeto dirigem-se para :

a) desenvolvimento de um marco normativo relativo à promoção da igualdade racial;

b) apoio a formulação de uma estratégia nacional de promoção de ações afirmativas no emprego e na ocupação;

c) fortalecimento das instâncias de combate à discriminação de gênero e raça no âmbito do Ministério do Trabalho.

Sendo assim, a principal contribuição que esse projeto vem oferecer à situação apresentada acima, refere-se a possibilidade de apoiar ações governamentais de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Tais ações vêm sendo desenvolvidas em parceria com o Ministério do Trabalho (MTE), Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), Secretaria Especial de Promoção de Política de Igualdade Racial (SEPPIR) e Ministério Público do Trabalho (MPT).

Projeto desenvolvimento de ações no campo da qualificação social e profissional para a promoção da inclusão social de trabalhadores e trabalhadoras

Este projeto de cooperação técnica estabelecido entre MTE e OIT começou a ser implementado em 2004 e tem como principais objetivos apoiar a construção participativa de um sistema público integrado de emprego e renda; apoiar à formulação de política nacional de certificação profissional para fortalecer a inserção sócio-ocupacional de trabalhadores e trabalhadoras; inserir os componentes de gênero e raça nas políticas públicas de qualificação e geração de emprego e renda, visando a promoção da inclusão social de mulheres e negros; promover participativamente a melhoria das condições de trabalho e renda das trabalhadoras domésticas; e apoiar as ações de promoção do emprego de jovens. Para concretizar o objetivo voltado especificamente para o trabalho doméstico, o projeto tem apoiado todo o processo de discussão e elaboração do *Plano Setorial de Qualificação – Trabalho Doméstico Cidadão*.

Programa Internacional de Erradicação do Trabalho Infantil – IPEC

Este programa, com 13 anos de presença no Brasil, desenvolve projetos de prevenção e erradicação do trabalho infantil focalizando as suas piores formas. Suas principais estratégias são: o apoio à construção de metodologias de qualificação do conhecimento sobre os temas relacionados com o trabalho infantil; identificação, retiro e sustentabilidade do afastamento da criança do trabalho infantil; e promoção da integração dos vários setores para o seu antendimento e o de sua família. No tema do trabalho infantil doméstico, vem desenvolvendo ações desde 1993, culminando na elaboração do Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil Doméstico, aprovado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA) e integrado ao Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil.

Suas ações, em parceria com outras agências das Nações Unidas como o UNICEF e o UNIFEM e com a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), têm alcançado importantes conquistas na agenda nacional dos direitos humanos e no orçamento da União, em especial com relação ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), do governo federal.