

# Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho

*Plano Interno*

Presidente da República

**Luiz Inácio Lula da Silva**

Ministro do Trabalho e Emprego

**Luiz Marinho**

Secretário-Executivo

**Marco Antonio de Oliveira**

Secretário de Relações do Trabalho

**Mário dos Santos Barbosa**

Secretário de Políticas Públicas de Emprego

**Remígio Todeschini**

Secretária de Inspeção do Trabalho

**Ruth Beatriz Vilela**

Secretário Nacional de Economia Solidária

**Paul Singer**

Assessora do Ministro – Combate à Discriminação

**Eunice Léa de Moraes**

# Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho

***Plano Interno***

Brasília, 2006

© 2005 – Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 1.000 exemplares

Edição e Distribuição: Ministério do Trabalho e Emprego/Assessoria Especial de Combate à Discriminação/SE

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Ed.-Sede, 4º Andar, Sala 424

Brasília/DF – CEP: 70059-900 – Fones: (61) 3317-6939/6550/6315 – Fax: (61) 3317-8205

Impresso no Brasil / *Printed in Brazil*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE**



|   |    |
|---|----|
| Apresentação .....  | 7  |
| Marco Referencial.....  | 9  |
| Objetivos .....   | 18 |
| Estratégias de Implementação.....   | 19 |
| • Eixo I – Desenvolvimento de Programas e Ações Integradas .....                    | 20 |
| • Eixo II – Formação de Gestores Públicos .....                                     | 25 |
| • Eixo III – Apoio institucional às ações governamentais e não-governamentais ..... | 25 |
| Metas .....   | 26 |



Este *Plano Interno* apresenta de forma sistematizada as ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação desenvolvidas pelas Assessorias e Secretarias do Ministério do Trabalho e Emprego por meio de seus programas e projetos. O objetivo consiste em articular tais ações com outras políticas existentes no âmbito do MTE, no intuito de dar continuidade ao compromisso assumido pelo Governo Federal de promover a inclusão social e a redução das desigualdades sociais; a geração de trabalho, emprego e renda e o crescimento sustentável; a expansão do acesso à cidadania e o fortalecimento da democracia.

As prioridades apontadas no *Plano* dirigem-se à ampliação e ao aperfeiçoamento da rede de combate

à discriminação no trabalho e na fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e à trabalhadora; ao fortalecimento institucional para a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, além da qualificação dos profissionais que atuam na promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação na área do trabalho.

O *Plano* está baseado nas políticas nacionais de combate a todas as formas de discriminação desenvolvidas pelo Governo, em especial, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH).



As normas constitucionais refletem os compromissos assumidos pelo Brasil na esfera internacional em que se destacam as Convenções nº 100 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, ratificada em 1984.

Na Constituição, esse direito está presente de forma clara no capítulo relativo aos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, art. 5º, quando proclama a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações.

Esses direitos estão regulados pelo Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com destaque para o art. 373-A, que veda, dentre outras, a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo

quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; promover a recusa de emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; e impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

A Lei nº 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

# Marco Referencial

A Convenção nº 100 da OIT, editada em 1953, e ratificada pelo Brasil em 1957, prevê que os parâmetros de remuneração devem ser estabelecidos sem levar em conta o sexo do trabalhador. Além disso, exige-se que homens e mulheres sejam remunerados por trabalho de igual valor, e não simplesmente pelo mesmo trabalho ou um similar. Nesse sentido, há um componente da desigualdade que é resultado de um processo discriminatório que remunera menos por trabalhos iguais, que não permite – ou dificulta – a ascensão, que não contrata para cargos ou setores de maior prestígio e que desemprega mais facilmente simplesmente pelo fato de o indivíduo ser preto, pardo ou do sexo feminino.

A Convenção nº 111 da OIT, editada em 1958 e ratificada pelo Brasil em 1968, sobre a discriminação no emprego e na ocupação, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos, inclusive sexo, que tenha por efeito anular ou

alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O art. 93 da Lei nº 8.213/91, regulamentada em 1999, legitima a oferta de oportunidades iguais de acesso ao mercado de trabalho. Essa lei estabelece dispositivo que torna obrigatório às empresas contratarem uma cota de pessoas com deficiência, proporcional ao número total de seus trabalhadores e é conhecida como Lei de Cotas.

Dessa forma, empresas com mais de 100 funcionários devem contratar 2% de pessoas com deficiência; com 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1.000, 4 %; e de 1.001 funcionários em diante, 5%. A referida lei serve para que a inclusão de trabalhadores com deficiência seja adotada como uma demanda a ser incorporada à cultura organizacional desenvolvida pelas empresas.

Outra luta vitoriosa é o direito de a pessoa com deficiência se inscrever em concurso público,

para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência. Para tais pessoas, serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso.

Apesar desses avanços indiscutíveis, a desigualdade dos direitos de mulheres, negros, pessoas com deficiência, idosos, o grupo GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros), pessoas que sofrem assédio moral, entre outras vítimas de discriminação, continua forte, muitas vezes disfarçada pelos relacionamentos pessoais traduzidos em relações de poder que alguns desses segmentos assumem no cenário nacional.

A discriminação reduz o acesso às oportunidades de trabalho, emprego, renda, qualificação, educação, saúde e a outros direitos essenciais à cidadania. Ao ser combatida, devem-se levar em conta as dimensões de gênero, etnia, raça, geração, escolaridade, orientação sexual e deficiência que, apesar de não esgotarem a

questão da discriminação, são os focos de grandes desigualdades no mundo do trabalho.

Entre os anos de 1995 e 1998, enquanto nos demais países do Cone Sul eram implementadas as Comissões Tripartites de Gênero, no Brasil foi instituído, no âmbito do MTE, o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO) – Decreto de 20 de março de 1996 –, com o objetivo de definir programa de ações que visassem ao combate à discriminação no emprego e na ocupação; propor estratégias de implementação de ações de combate à discriminação no emprego e na ocupação; sugerir entidades ou órgão para a execução das diferentes ações programadas; e propor atos normativos que se fizessem necessários à implantação das ações programadas.

Com essa atitude, o governo brasileiro procurava responder denúncia formulada pela representação

# Marco Referencial

dos trabalhadores junto à Comissão de Especialistas na Aplicação de Normas da OIT acerca de descumprimentos da Convenção nº 111, tendo como pano de fundo estudo de caso e dados sobre as desigualdades no mercado de trabalho. Esse movimento teve início em junho de 1995, com o reconhecimento formal da existência de problemas de discriminação, principalmente de gênero e raça, no emprego e nas relações de trabalho no País.

Dessa forma, foi criado um programa de cooperação técnica entre a OIT e o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, com o objetivo de melhorar as condições de cumprimento e observância dos princípios e diretrizes das Convenções nº 100 e nº 111. A institucionalização da parceria entre OIT e MTE resultou no Programa Brasil, Gênero e Raça, que vem realizando uma série de atividades e obtendo resultados significativos, dentre os quais a implementação dos Núcleos de Promoção de

Igualdade e de Combate à Discriminação (em seus diversos aspectos: gênero, raça, pessoas com deficiência, portadoras de HIV e doentes de Aids, assédio moral, entre outros), organizados nos estados da Federação nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs). Vale ressaltar que muitas das atividades dos Núcleos são desenvolvidas em parceria com organizações empresariais, de trabalhadores e demais segmentos da sociedade civil.

Destaque-se como ações afirmativas do atual Governo Federal a criação, em 2003, das Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres (SPM) e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Tais Secretarias, com *status* de ministérios, têm por principal objetivo articular e coordenar, no bojo das políticas públicas, programas e ações transversais de promoção da igualdade de raça e de gênero. A criação do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR) em 2003, as Conferências Nacionais de Políticas

para Mulheres e a de Promoção da Igualdade Racial, realizadas em 2004 e 2005, respectivamente deram origem aos Planos Nacionais dessas áreas.

Outro fato inédito na história das políticas públicas brasileiras é a criação do Programa Federal Brasil Sem Homofobia, que é coordenado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH) e tem participação de diversos ministérios.

Empenhado em fortalecer as ações de promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, o MTE realizou, em 16 de janeiro de 2004, uma reunião com a participação de representantes das Centrais Sindicais e das Entidades Patronais, da OIT, da SPM e da SEPPIR com o objetivo de discutir a criação e instalação da Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Trabalho.

Em agosto daquele ano, a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho foi instituída pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, por meio de Decreto Presidencial de 20 de agosto de 2004. A Comissão tem por objetivo, por meio do diálogo social entre representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do poder público e com a assessoria técnica da OIT, apresentar propostas que possam subsidiar a implementação de políticas, programas e ações que busquem a promoção da igualdade de oportunidades de gênero e raça no mundo do trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem buscado incorporar à sua missão institucional o princípio da igualdade de oportunidades e do combate a todas as formas de discriminação, considerando os seguintes pontos:

# Marco Referencial

## Transversalidade

- »» este princípio refere-se à perspectiva de incorporação de ações transversais nas políticas do Ministério em relação à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e de combate a todas as formas de discriminação no trabalho. Pressupõe a realização de ações que objetivem mudanças nas atitudes, comportamentos e valores culturais institucionalizados, que contribuam para a superação das várias formas de discriminação no mundo do trabalho.

## Articulação de políticas

- »» ações de promoção da igualdade de oportunidades e de combate a todas as formas de discriminação no trabalho devem ser fundamentadas a partir de uma articulação das políticas e ações que já vêm sendo

executadas pelas diversas instâncias deste Ministério, com base na transversalidade.

## Desenvolvimento e inclusão social

- »» as ações de promoção da igualdade de oportunidades devem afirmar a dimensão social do desenvolvimento como fator de inclusão social. Apoiar a elaboração, a implementação e o fortalecimento de alternativas de desenvolvimento que possibilitem a redução das desigualdades sociais com geração de emprego e renda, fortalecimento da proteção ao trabalhador e à trabalhadora, bem como das relações sociais no trabalho.

## Participação e controle social

- »» como política social, as ações de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no trabalho do Ministério devem

desenvolver mecanismos e instrumentos de participação e controle social, voltados para a diminuição das desigualdades sociais e inclusão social com geração de trabalho, emprego e renda, fortalecimento da proteção ao trabalhador e à trabalhadora, bem como das relações sociais no trabalho.

## Articulação institucional

- »» fortalecimento das parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil organizada, com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

## Fortalecimento do diálogo social

- »» fortalecimento da transversalidade da promoção da igualdade de oportunidades, de tratamento e de combate a todas as formas de

discriminação no mundo do trabalho, por meio dos espaços de diálogos e concertação social.

Como resultado do esforço para vencer os desafios propostos pelos princípios anteriormente elencados, em 2005 registrou-se que:

- »» nas ações para fortalecer a autonomia, a igualdade no mundo do trabalho e a cidadania foram estimuladas prioritariamente ações que buscaram atender jovens mulheres no programa Consórcio para a Juventude (Primeiro Emprego) – sendo que estas representaram 53,4% dos jovens atendidos – e na qualificação e formação profissional, que envolveu recursos públicos, este percentual é de 57% dos que passaram pelos cursos. Além disso, 40% dos 894 mil trabalhadores que foram recolocados por meio do Sistema Nacional de Emprego (SINE) eram mulheres, mantendo a parcela de participação de mulheres no mercado formal de trabalho e dos 746 mil trabalhadores que

# Marco Referencial

tiveram seu vínculo formalizado por força de ação de fiscalização, 25% eram mulheres.

- »» quanto às ações de promoção de autonomia econômica e financeira das mulheres por meio do apoio ao empreendedorismo, destaca-se o apoio à organização de empreendimentos de economia solidária, majoritariamente capitaneados por mulheres, por intermédio de feiras e outras ações de capacitação e a identificação de potenciais sociais e econômicos de 216 comunidades quilombolas. Fundamental ainda é o apoio do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) a projetos do programa Jovem Empreendedor, sendo que, entre aqueles capacitados que conseguiram atingir a fase de avaliação de seu projeto de empreendimento para fins de obtenção de crédito, 55% dos projetos nesta fase são de jovens mulheres.
- »» destaque-se ainda a atenção ao grupo formado pelas trabalhadoras domésticas, das

quais apenas 1/3 tem vínculo formalizado. Além da distribuição de 50 mil cartilhas que divulgam os direitos deste grupo, houve a implantação do Plano Setorial de Qualificação (PlanSeQ), lançado em novembro de 2005 e já iniciado nos estados da Bahia, Pernambuco, Maranhão, Sergipe, São Paulo e Rio de Janeiro. Esse projeto, que busca integrar qualificação socioprofissional e elevação de escolaridade, atendeu, nesta fase inicial, 8 mil mulheres.

- »» por fim, vale apontar a manutenção das ações permanentes que envolvem promover relações de trabalho não-discriminatórias, em particular para garantir o cumprimento das cotas de pessoas com deficiência pela análise do cumprimento de acordos e de cláusulas previstas na legislação trabalhista em DRTs em todas as unidades da Federação.

# Objetivo

Fortalecer a articulação das ações de promoção da igualdade de oportunidades, tratamento e combate a todas as formas de discriminação desenvolvidas pelos setores do Ministério do Trabalho e Emprego.

Desenvolver ações transversais e articuladas de promoção da igualdade de oportunidades e combate a todas as formas de discriminação no mundo do trabalho em todas as secretarias e programas.

Realizar formação, estudos e publicações sobre igualdade de oportunidades, tratamento e combate a todas as formas de discriminação desenvolvidas pelos setores do MTE.

# Estratégias de Implementação

## Prioridades

- »» qualificação dos profissionais nas temáticas de promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho junto às DRTs e também nas Secretarias do MTE;
- »» ampliação e aperfeiçoamento da Rede de Combate à Discriminação no Trabalho e a Fiscalização ao cumprimento das normas de proteção ao trabalhador e à trabalhadora;
- »» avaliação das metas e ações já desenvolvidas, para serem registradas na revisão do PPA.

## Gestão

- »» reforço do papel do Grupo Intersetorial – formado pela representação do GM, SE, SPPE, SRT, SIT, SENAES;

- »» estabelecimento de Coordenação Técnica, responsável pelo acompanhamento das ações propostas.

## Eixos programáticos

- »» **Eixo I** – desenvolvimento de programas e ações integradas;
- »» **Eixo II** – formação de gestores públicos;
- »» **Eixo III** – apoio institucional às ações governamentais e privadas;

## Eixo I – Desenvolvimento de programas e ações integradas

| Programa/Projeto setorial  | Ações prioritárias  | Responsável/Meios de execução   |
|--|---|---|
| Programa Brasil, Gênero e Raça.  | Reorganizar o funcionamento do programa.  | <b>Responsável:</b> Secretaria-Executiva/ Assessoria Especial de Combate à Discriminação.   |
| Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero, Raça, a Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego (GRPE) – Protocolo de Intenção assinado em outubro de 2003 entre o governo brasileiro, com a participação de 10 Ministérios, e a OIT;   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) formação de gestores públicos e outros atores sociais, em especial organizações sindicais e empregadores;</li> <li>b) fortalecimento dos espaços de diálogo e concertação em torno desses temas.</li> </ul>   | <p><b>Responsável:</b> Coordenação Executiva GRPE (OIT, SEPIIR, SPM, MDS, MTE).</p> <p><b>Meios de Execução:</b> utilização de subsídios oferecidos pelo Programa GRPE e OIT.</p>                   |
| Comissão Tripartite de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho.<br><br>Representantes do Governo: MTE, SEPIIR, SPM, SEDH e MPOG.<br><br>Representantes dos Trabalhadores: CUT, CGT, FS, SDS, CAT, CGTB e INSPIR.<br><br>Representantes dos Empregadores: CNI, CNA, CNC, CNT e CNF. | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) incentivar a incorporação das questões de gênero, raça e etnia nas atividades do MTE e também das instituições patronais e de trabalhadores;</li> <li>b) promover a difusão da legislação pertinente;</li> <li>c) apoiar, incentivar e subsidiar iniciativas parlamentares sobre o tema;</li> <li>d) apoiar e incentivar as iniciativas adotadas por órgãos e entidades, inclusive da sociedade civil.</li> </ul> | <p><b>Responsável:</b> Comissão, Secretaria-Executiva e Assessoria Especial de Combate à Discriminação.</p> <p><b>Meios de Execução:</b> Plano de Ação da Comissão Tripartite de Gênero e Raça.</p> |

# Estratégias de Implementação

## Eixo I – Desenvolvimento de programas e ações integradas

| Programa/Projeto setorial   | Ações prioritárias   | Responsável/Meios de execução   |
|---|--|---|
| Cooperação Técnica entre MTE e SEPPIR (termo de cooperação assinado em novembro de 2005). | <ul style="list-style-type: none"><li>a) promover a articulação entre as unidades descentralizadas do MTE e do Fórum Intergovernamental de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da SEPPIR para a realização das ações de cooperação técnica necessárias à consecução dos objetivos propostos;</li><li>b) capacitar os gestores no âmbito das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, para disseminar informações sobre a importância da igualdade de oportunidade de trabalho;</li><li>c) garantir o cumprimento da legislação que proíbe o racismo e de práticas discriminatórias, com ênfase nas relações de trabalho;</li><li>d) informar sobre os procedimentos disponíveis que o(a) trabalhador(a) pode utilizar para combater práticas discriminatórias.</li></ul> | <p><b>Responsável:</b> SEPPIR/MTE<br/>Secretaria-Executiva, Assessoria Especial de Combate à Discriminação.</p> <p><b>Meios de Execução:</b> Atividades de cooperação técnica entre SEPPIR e MTE.</p> |

## Eixo I – Desenvolvimento de programas e ações integradas

| Programa/Projeto setorial  | Ações prioritárias                                     | Responsável/Meios de execução  |
|--|--|--|
| Programa Brasil Sem Homofobia (programa interministerial)  | Articulação com as DRTs e demais setores do MTE        | <b>Responsável:</b> SEDH/MTE (Secretaria-Executiva/Assessoria Especial de Combate à Discriminação).<br><b>Meios de Execução:</b> Articulação interministerial. |
| Trabalho Doméstico Cidadão – DEQ/SPPE.   | Execução PlanSeQ<br>Plano Setorial de Qualificação     | <b>Responsável:</b> MTE, SPPE, DEQ, SEPPPIR, SPM, FENATRAD, OIT .  |
| Desenvolvimento de metodologias e tecnologias de qualificação social e profissional de políticas afirmativas aos afro-descendentes, mulheres e outros grupos discriminados – DEQ/SPPE. | Execução ProEsQs<br>Projetos Especiais de Qualificação | <b>Responsável:</b> SPPE/DEQ.  |

## Eixo I – Desenvolvimento de Programas e Ações Integradas

| Programa/Projeto setorial   | Ações prioritárias   | Responsável/Meios de execução |
|---|--|-------------------------------|
| Programa Nacional do Primeiro Emprego.  | Execução dos Consórcios Sociais da Juventude – jovens com idade entre 16 e 24 anos, em processo de exclusão social.  | <b>Responsável:</b> SPPE/DPJ. |
| Acordo de Cooperação Técnica Primeiro Emprego (SEPPIR e MTE).                   | Execução dos objetivos em comunidades quilombolas.   | <b>Responsável:</b> SPPE/DPJ. |
| Projeto de Etnodesenvolvimento Econômico Solidário das Comunidades Quilombolas. | Promover o etnodesenvolvimento, a partir do estímulo à tomada de consciência crítica, a apropriação dos bens materiais e imateriais de cultura e identidade ancestral, reconhecendo o necessário protagonismo e aspirações das comunidades quilombolas por meio da economia solidária. | <b>Responsável:</b> SENAES.   |

## Eixo I – Desenvolvimento de Programas e Ações Integradas

| Programa/Projeto setorial   | Ações prioritárias  | Responsável/Meios de execução     |
|---|---|-----------------------------------|
| Ações com Base na Orientação de Convenções e Acordos Coletivos Igualdade entre Homens e Mulheres. | Procedimentos para observação e análise das transgressões em relação ao gênero e à raça e à identificação das cláusulas que contenham abusos, ilegalidades ou que sejam atentatórias aos direitos iguais no emprego e profissão.  | <b>Responsável:</b> SRT/SIT/DRTs. |
| Fiscalização do Cumprimento das Normas de Proteção ao(à) Trabalhador(a).                          | Erradicação do trabalho escravo, combate ao trabalho infantil, proteção ao trabalho do adolescente, fiscalização nos meios rural e urbano, na observância do cumprimento das normas de proteção às mulheres trabalhadoras, à maternidade, bem como às regras de equiparação salarial independentemente de sexo ou raça. | <b>Responsável:</b> SIT/DRTs.     |

# Estratégias de Implementação do Programa

## Eixo II – Formação de gestores públicos

Execução de ações de formação dos gestores públicos e outros atores para o fortalecimento da transversalidade da promoção da igualdade de oportunidades, tratamento e combate a todas as formas de discriminação, focalizando temas conceituais, políticos e operacionais, pelos meios previstos nos projetos setoriais.

## EIXO III – Apoio institucional às ações governamentais e não-governamentais

Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPRI)

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)

Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

Comitê do Ano Nacional de Promoção da Igualdade Racial

Comitê Gestor de Quilombolas

Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD)

Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE)

Conselho Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI)

Coordenação-Executiva do Programa Interministerial de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero, Raça, a Erradicação da Pobreza e a Geração de Emprego (GRPE)

Grupo de Trabalho Interministerial do Plano Nacional de Promoção de Política Racial

Comissão Tripartite de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho

Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CNDI)

A partir dos resultados obtidos em 2005, estabelecer de comum acordo com as áreas responsáveis por essas atividades no Plano Plurianual (PPA) e a obtenção de resultados similares ou pelo menos 5% maiores do que os observados em 2005, onde for cabível.