



Jussara Francisca de Assis

Vencedoras, Estrategistas e/ou Invisibilizadas?

**Um estudo das possibilidades e dos limites do Programa Pró-
Equidade de Gênero para as mulheres negras nas empresas**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio.

Orientadora: Dra. Denise Pini Rosalem da Fonseca

Rio de Janeiro
Março de 2010



Jussara Francisca de Assis

Vencedoras, Estrategistas e/ou Invisibilizadas?

**Um estudo das possibilidades e dos limites do Programa Pró-
Equidade de Gênero para as mulheres negras nas empresas**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Serviço Social do Departamento de Serviço Social do Centro de Ciências Sociais da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Profa. Denise Pini Rosalem da Fonseca

Orientadora

Departamento de Serviço Social – PUC-Rio

Profa. Andreia Clapp Salvador

Departamento de Serviço Social – PUC-Rio

Profa. Jurema Pinto Werneck

CRIOLA

Profa. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do
Centro de Ciências Sociais – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 30 de março de 2010

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e do orientador.

Jussara Francisca de Assis

Graduou-se no curso Serviço Social da PUC-Rio em 2008. Participou durante o curso de Mestrado de seminários, encontros e congressos relacionados ao Serviço Social, relações raciais e gênero. É especialista em Serviço Social e Saúde pela UERJ e atualmente, é aluna do Curso de Extensão: Oficina de Indicadores Sociais do LAESER - Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais, ligado ao Instituto de Economia da UFRJ.

Ficha Catográfica

Assis, Jussara Francisca

Vencedoras, estrategistas e/ou invisibilizadas? Um estudo das possibilidades e dos limites do Programa Pró-Equidade de Gênero para as mulheres negras nas empresas / Jussara Francisca de Assis; orientadora: Denise Pini Rosalem da Fonseca. – 2010.

224 f.; 30 cm

1. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social, 2010.

Inclui bibliografia.

1. Serviço social – Teses. 2. Programa Pró-Equidade de Gênero. 3. Mulheres negras. 4. Racismo. 5. Sexismo. 6. Ação afirmativa. I. Fonseca, Denise Pini Rosalem da. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Serviço Social. III. Título.

CDD: 361

Para Julia, Lins, Cícero e Lucas.
Pelo amor, apoio e compreensão incondicionais.
E a todas mulheres negras brasileiras

Agradecimentos

Chegar ao término de um trabalho tão importante e fascinante quanto uma dissertação de mestrado não é tarefa fácil. No entanto, poder contar com participações fundamentais, que me auxiliaram nesta trajetória me possibilitou uma caminhada mais agradável e cheia de enriquecimentos que jamais esquecerei.

Assim, gostaria de agradecer, primeiramente, a Deus, que possibilitou chegar até aqui.

À minha orientadora Denise Pini Rosalem da Fonseca pela acolhida e parceria neste trabalho.

À professora Sueli da Silva Bulhões que, mais que mestra, sempre se mostrou amiga e companheira em todas as horas.

À amiga e irmã Aline Tosta pelo ombro acolhedor, escuta, companheirismo e ajuda nos momentos de angústia, aflição e alegrias.

Às protagonistas desta criação: mulheres negras e demais participantes (assistentes sociais e coordenadoras do Programa Pró-Equidade de gênero).

Às mulheres negras de minha família que me inspiraram: Rita (avô - *in memoriam*), Julia (mãe), Fátima (*in memoriam*), Juliana e Rita (irmãs), Angélica (prima) e Jovandira (tia).

Aos familiares e amigos que longe ou perto torceram por mim.

Às professoras Andreia Clapp e Jurema Werneck pela disponibilidade em participar de minha banca examinadora e pela fundamental contribuição para o aprimoramento deste trabalho.

A todas amigas de curso, em especial, Sandra Regina Marcelino, Adriana Severo, Vanessa Canto, Flávia Monteiro, Geovana Silva e Luiza Cassemirro pela troca, aprendizado e companheirismo.

Aos amigos e amigas conquistados durante os encontros, seminários e congressos dos quais participei pelo Brasil afora, em especial Ana Maria Santos que em seu lar me recebeu de coração aberto como parte de sua família.

Ao Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, no qual todos os professores e funcionários sempre me dispensaram apoio e atenção.

Às empresas pesquisadas que me abriram as portas e me acolheram de maneira tão especial.

Ao CNPq e à PUC-Rio, pelos auxílios concedidos, sem os quais este trabalho não poderia ter sido realizado.

A todos (as) meus sinceros agradecimentos.

Resumo

Assis, Jussara Francisca de; Fonseca, Denise Pini Rosalem da (Orientadora). **Vencedoras, estrategistas e/ou invisibilizadas?** Um estudo das possibilidades e dos limites do Programa Pró-equidade de Gênero para as mulheres negras nas empresas. Rio de Janeiro, 2010. 224 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente trabalho teve como objetivo principal estudar o Programa Pró-Equidade de Gênero - PPEG com a pretensão de conhecer em que medida tal programa vem possibilitando a melhoria das condições de trabalho para as mulheres negras que fazem parte do quadro efetivo de três grandes empresas brasileiras da área de energia situadas na região sudeste do Brasil. A partir deste estudo, procuramos contribuir para a discussão das especificidades das mulheres negras no que diz respeito ao direito a ter uma ocupação que lhes possibilitem condições equânimes de trabalho e vida para si e seus familiares. Para tanto, tomamos por metodologia a realização de pesquisa qualitativa onde foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três grupos inseridos na dinâmica laboral das empresas analisadas, a saber: três coordenadoras dos grupos de gênero, responsáveis pela operacionalização do PPEG, além da coordenadora nacional do programa; seis assistentes sociais e seis mulheres negras, totalizando dezesseis entrevistas. Os resultados desta pesquisa demonstram que o PPEG não tem contribuído para a melhoria das condições de inclusão, ascensão e permanência de mulheres negras nestas empresas. Tão pouco há a possibilidade de tal programa vir a ser uma política de ação afirmativa plena que combata as desigualdades sociais que permeiam as mulheres negras. No que se refere à atuação do Serviço Social em torno das desigualdades de gênero e raça não foi verificada ações específicas para tal fim. Entretanto, as profissionais inseridas nestas empresas reconhecem que têm condições de contribuir para a diminuição as desigualdades que incidem sobre as mulheres negras.

Palavras-chave

Programa Pró-Equidade de Gênero; Mulheres Negras; Racismo; Sexismo; Ação Afirmativa; Serviço Social

Abstract

Assis, Jussara Francisca de; Fonseca, Denise Pini Rosalem da (Advisor). **Winners, Strategists and/or Kept invisible?** A study of the possibilities and the limits of the Gender Pro-equity Program for the black women in the companies. Rio de Janeiro, 2010. 224 p. MSc. Dissertation – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This work aimed to study the main Pro-Gender Equity - PPEG by claiming to know to what extent such a program has fostered improved working conditions for black women who are part of the permanent staff of three large Brazilian companies the energy area located in southeastern Brazil. From this study, we contribute to the discussion of the specificities of black women as regards the right to have an occupation that will allow them to equitable conditions of work and life for themselves and their families. So, we methodology for conducting research where qualitative semistructured interviews were conducted with three groups into the dynamic work of the companies examined, namely: three coordinators gender groups, responsible for the operation of PPEG, besides the national coordinator; six social workers and six black women, totaling sixteen interviews. These results demonstrate that PPEG has not contributed to the improvement of conditions for inclusion, the rise and persistence of black women in these firms. With regard to the performance of Social inequalities around race and gender has not been verified specific actions to that end. However, the professionals included in these companies report that they are able to contribute to reducing the inequalities that affect black women.

Keywords

Gender Pro-equity Program; Black women; Racism; Sexism; Affirmative action; Social Work.

Sumário

1. Introdução: pavimentando o caminho	13
1.1. Por que mulheres negras?	15
1.2. Mulheres negras: a importância do tema	18
1.3. Contextualização e trajetória da pesquisa	21
1.4. Ferramentas de trabalho: o referencial teórico e a estrutura da dissertação	27
2. Racismo e sexismo: estruturas de longa duração	31
2.1. Racismo: a maldição de Cam	33
2.1.1. Para entender o racismo no Brasil: uma questão de marca	35
2.1.2. Para entender o racismo no Brasil: uma questão também de classe	39
2.2. Sexismo: Mulata Exportação	42
2.2.1. O sexismo a partir de Lélia Gonzalez	46
2.2.2. Mulheres negras brasileiras: sujeito histórico e político de direitos	50
2.2.3. Mulheres negras: a luta contra o racismo e sexismo no trabalho	55
3. O Programa Pró-Equidade de Gênero	65
3.1. Responsabilidade Social Corporativa no contexto de criação do PPEG	65
3.2. Como se caracteriza o PPEG	69
3.3. Política de ação afirmativa: o dever do Programa Pró-Equidade de Gênero	75
4. As vozes das protagonistas: o concebido, o percebido e o vivido	82
4.1. O concebido: como surge o Programa Pró-Equidade de Gênero	84
4.1.1. Concepção do PPEG e ações de sua coordenação nacional	85
4.1.2. Colocações sobre as mulheres negras	89
4.2. O percebido: a fala dos grupos de gênero	92
4.2.1. Conhecendo o campo empírico	95
4.2.1.1. A execução do PPEG	96
4.2.1.2. Onde estão as mulheres negras?	113
4.2.2. Serviço Social: a importância do seu envolvimento na atuação junto às mulheres negras e sua percepção quanto ao PPEG	122

4.2.2.1. Como o Serviço Social trata racismo e sexismo em sua prática?	124
4.2.2.2. Qual a participação do Serviço Social no PPEG?	138
4.3. O vivido: com a palavra as mulheres negras	144
4.3.1. Racismo e sexismo: qual a influência na trajetória profissional das trabalhadoras negras?	144
4.3.2. PPEG: o que mudou?	161
4.3.3. Mulheres negras: Vencedoras?	171
4.3.4. Mulheres negras: Estrategistas?	175
4.3.5. Mulheres negras: Invisibilizadas?	177
5. Considerações Finais: limites e alcances do PPEG para as mulheres negras nas empresas	181
6. Referências bibliográficas	187
7. Apêndices	198
8. Anexos	216

Lista de Tabelas

Tabela 01	Rendimento Habitualmente Recebido pela PEA residente nas seis maiores Regiões Metropolitanas; Brasil, Setembro de 2009 (em R\$, set/09).	57
Tabela 02	PEA Residente Subocupada por Insuficiência de Rendimento nas Seis Maiores Regiões Metropolitanas, Brasil, Setembro de 2009 (em nº de pessoas, peso relativo em relação ao total de ocupados e em relação ao total de subocupados).	58
Tabela 03	Distribuição segundo posição na ocupação da PEA ocupada residente nas seis maiores Regiões Metropolitanas, Brasil, Setembro de 2009 (em nº de pessoas).	59
Tabela 04	Pessoas de 25 anos ou mais de idade e pessoas de 25 anos ou mais de idade, com 15 anos ou mais de estudo, total e sua distribuição percentual, por cor ou raça, com 15 anos ou mais de estudo segundo as Grandes Regiões - 2006.	60
Tabela 05	Estudantes de 18 a 24 anos de idade, total e respectiva distribuição percentual, por cor ou raça e nível de ensino frequentado, segundo as Grandes Regiões - 2006.	61
Tabela 06	Composição da PEA feminina por raça/cor segundo escolaridade.	62
Tabela 07	Distribuição dos empregados (as) por sexo, cor/raça (Empresa X) - 2008.	113
Tabela 08	Distribuição das (os) empregadas (os) por faixa etária, sexo e cor/raça (Empresa X) 2008	114
Tabela 09	Empregados distribuídos por faixa etária (Empresa Y) 2008.	114
Tabela 10	Fatores indispensáveis para ascensão profissional na opinião das trabalhadoras negras entrevistadas.	148

Siglas

AGENDE	Ações em Gênero, Cidadania e Desenvolvimento
ANEEL	Agência Nacional de Energia Elétrica
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CBAS	Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
LAESER	Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais
MME	Ministério de Minas e Energia
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPEG	Programa Pró-Equidade de Gênero
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher