

3

O Programa Pró-Equidade de Gênero

As iniciativas impulsionadas pelas práticas de responsabilidade social empresarial têm sido implementadas para o alcance da equidade social em vários segmentos da sociedade dentre os quais o mercado de trabalho que, por sua vez, reflete fortemente desigualdades sociais, educacionais, raciais e sexuais presentes na realidade brasileira. Assim, o PPEG surge com o intuito de estabelecer meios para a superação das hierarquias de gênero, objetivando a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. Vale ressaltar que este tipo de ação surge a partir das transformações empreendidas pela reestruturação produtiva e que, portanto, está impresso numa miríade de contradições. Sendo assim, antes de descrevermos o contexto histórico do PPEG vale contextualizarmos através de uma breve passagem, como surge o conceito de responsabilidade social corporativa, já que o mesmo está intimamente relacionado com a criação do programa em tela.

3.1.

Responsabilidade Social Corporativa no contexto de criação do PPEG

O conceito de Responsabilidade Social Corporativa tem sido introduzido na agenda das principais empresas brasileiras e internacionais acompanhando as tendências trazidas por um ideário que prima pela rearticulação de responsabilidades, que seriam de exclusividade do Estado, para a sociedade civil e mercado. Com o objetivo de fortalecer a perenidade do sistema capitalista, esta reconfiguração do Estado brasileiro, possibilitada dentre outros fatores pelo chamado “Consenso de Washington¹”, buscou na Reforma do Estado da década de 1990 rearticular os papéis da economia e do mercado de trabalho.

¹ “Conjunto, abrangente, de regras de condicionalidade aplicadas de forma cada vez mais padronizada dos diversos países e regiões do mundo, para obter o apoio político e econômico dos governos centrais e dos organismos internacionais. Trata-se também de políticas macroeconômicas de estabilização acompanhadas de reformas estruturais liberalizantes” (SOARES *apud* SOARES, 2003, p. 19).

Este processo fez com que expressões da questão social (desemprego, saúde, desigualdades sociais) tidas como de responsabilidades exclusivas do poder público, fossem divididas com a sociedade e com o mercado (representado pelas empresas). Deste modo, o conceito de responsabilidade social corporativa tem sido introduzido na agenda das principais empresas brasileiras e internacionais acompanhando as tendências dessa rearticulação do Estado. O Instituto Ethos (2010)² assim explica o conceito de responsabilidade social corporativa:

A forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, **respeitando a diversidade e a redução das desigualdades sociais** (INSTITUTO ETHOS, 2010, [s.p.]) [grifos nossos].

Em seus estudos sobre a “Empresa Cidadã”, Cesar (2008, p. 265) afirma que:

[...] a empresa “ética” é aquela que se mantém moralmente inatacável, afinada com as propostas de construção de um mundo justo e equânime, subordinando suas atividades e suas estratégias a uma prévia “reflexão ética”, promotora de um modo de agir “socialmente responsável”, voltado para a melhoria da qualidade de vida e o desenvolvimento sustentável.

De acordo com o Instituto Ethos (2010) a responsabilidade social corporativa se justifica pelas “enormes carências e desigualdades existentes no país, aliadas às deficiências crônicas do Estado no atendimento das demandas sociais”. Nesta perspectiva, o próprio Instituto Ethos vem estimulando o empresariado a aderir às discussões em relação à área social. Nisso, abordagens sobre o alcance de equidade entre homens e mulheres nos quadros funcionais das empresas e a igualdade racial no ambiente de trabalho começam a tomar corpo sob a forma da promoção da diversidade.

O sucesso e a sustentabilidade dos negócios dependem não apenas de produtividade e competitividade, mas também, e cada vez mais, do compromisso social

² “O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos caracterizado como OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público). Sua missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos oriundos da iniciativa privada, o Instituto Ethos é um pólo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável. É também uma referência internacional nesses assuntos, desenvolvendo projetos em parceria com diversas entidades no mundo todo”.

Disponível em:

<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/31/o_instituto_ethos/o_instituto_ethos.aspx>. Acesso: 08 jan 2010.

da empresa com seus públicos de interesse. Um dos aspectos mais visíveis desse compromisso é a promoção da diversidade e da equidade, que pressupõem a representação proporcional nos quadros da empresa de todos os grupos presentes na sociedade e oportunidades iguais para todos e todas (INSTITUTO ETHOS, 2006, p. 05).

É importante enfatizar que neste processo ao apresentar um quadro funcional que contemple indivíduos com as mais diversas características fenotípicas, culturais e de gênero, há a possibilidade de se aumentar o reconhecimento da empresa como àquela que é capaz de adaptar-se aos mercados nacionais e internacionais diversos. “Em um mercado crescentemente diverso, empresas devem estar preparadas para fazer negócios com consumidores, competidores, e parceiros que também estão crescentemente diversos” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO *apud* MYERS, 2003, p. 492).

As empresas, tanto públicas quanto privadas estão, cada vez mais, preocupadas em assegurar sua perpetuação de maneira favorável no mundo corporativo. Para tanto, mostram preocupação e interesse nas necessidades e expectativas de seu público, os chamados stakeholders³. Quanto à inclusão racial o Instituto Ethos (2006, p. 05) admite a dificuldade em “enfocar a questão racial, tema delicado e ainda pouco discutido nas empresas brasileiras, embora seja inegável a ocorrência de situações de discriminação no meio corporativo”. Assim, destaca a necessidade de sensibilizar dirigentes para a adoção da “diversidade racial” como um dos pilares da responsabilidade social.

Quanto às mulheres negras, o documento “O Compromisso das empresas com a valorização da mulher” (2004), também do Instituto Ethos, enfatiza a situação desfavorável das mesmas no ambiente empresarial, especialmente, em cargos de chefia, pois “nos cargos de direção e planejamento das empresas, que são os mais bem pagos na estrutura salarial, a participação feminina em geral é muito restrita e a das mulheres negras é bem menor que a das não-negras” (INSTITUTO ETHOS, 2004, p. 21).

Outro aspecto que não pode deixar de ser mencionado é que o desdobramento da responsabilidade social possibilita às empresas maior reconhecimento por parte, não só do público da qual está envolvida, mas, principalmente, marketing social à sua imagem. Em outras palavras, agregar valor à marca da empresa com a aquisição de prêmios e certificações por suas ações éticas e cidadãs retém a atenção de investidores e sua procura por parte dos melhores

³ Em português quer dizer parte interessada ou interveniente. Temo utilizado na administração para referir-se a qualquer pessoa ou instituição que são atingidos pelas atividades das empresas (BUSINESS DICTIONARY.COM).

profissionais do mercado para compor seu quadro funcional. De acordo com Cesar (2008a) o investimento social das empresas, e aí podemos também considerar o investimento em diversidade racial e de gênero, relacionam-se

[...] ao cumprimento das metas dos projetos e ao seu reconhecimento público por meio de prêmios, monções e certificações. Este reconhecimento articula-se à divulgação da marca e à melhoria da imagem da empresa, no mercado e na sociedade (CESAR, 2008a, p. 283).

A responsabilidade social surge num contexto de crise mundial de confiabilidade nas empresas, já que a promessa do projeto liberal de produção de bem estar a partir do mercado mostrou-se ineficaz no enfrentamento da pobreza e da desigualdade. A “mão invisível” do mercado não deu conta de resolver os problemas sociais e econômicos da sociedade.

Para mostrar um perfil preocupado com a dinâmica social (dinâmica da qual também faz parte), as organizações passam a ter um discurso pautado na moral e no investimento em ações sociais que na visão de Rico (2004)

[...] podem significar ganhos em condições de qualidade de vida e trabalho para a classe trabalhadora ou, simplesmente, podem se tornar um mero discurso de marketing empresarial desvinculado de uma prática social responsável (RICO, 2004).

Em consequência de um projeto social bem estruturado a empresa conta com reconhecimento da comunidade e dos clientes construindo assim uma imagem favorável diante da sociedade. O investimento na área social é uma estratégia das empresas para alcançarem maior competitividade e motivação dos empregados, já que tais aspectos são essenciais para o sucesso do negócio. Logo, os consumidores e o público que fazem parte da relação com a empresa sentem-se mais seguros ao contar com uma companhia que demonstra preocupação com a diversidade.

Neste sentido, as organizações passam a repensar suas ações tendo como pressupostos a ética e a governança corporativa. “Ser ético nos negócios supõe que as decisões de interesse de determinada empresa respeitem os direitos, os valores e os interesses de todos os indivíduos que de uma forma ou de outra são por ela afetados” (INSTITUTO ETHOS *apud* RICO, 2004).

As intenções contidas nas práticas de responsabilidade social não passam sem críticas, já que podemos admitir os benefícios, a lucratividade e o marketing possibilitados através da aquisição de selos e prêmios conquistados a partir das iniciativas “socialmente responsáveis”. Diante disso, questionamos se práticas desta natureza, realmente, possibilitam a transformação social preconizada em suas diretrizes ou apenas forjam um interesse na superação das desi-

gualdades sociais dentre as quais as desigualdades de gênero e raça. Por outro lado, podemos pensar que mesmo diante de limites, as práticas de responsabilidade social representam uma fenda onde os segmentos sociais desfavorecidos podem encontrar espaço para o atendimento de suas reivindicações. Neste contexto, será que o Programa Pró-Equidade de Gênero vem sendo capaz de combater as possíveis desigualdades que permeiam as mulheres negras no ambiente corporativo? É o que nos empenharemos a descobrir a partir de adiante.

3.2. Como se caracteriza o programa

O Programa Pró-Equidade de Gênero tem como nascedouro a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Criada no primeiro mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva através da medida provisória nº 103 de 01 de janeiro de 2003 a SPM tem como objetivo criar políticas públicas que contribuam para a melhoria da qualidade de vida de todas as brasileiras. “Percorrendo uma trajetória transversal em todo o governo federal, de modo a estabelecer parcerias com diversas instâncias governamentais, a SPM enfrenta as desigualdades e diferenças sociais, raciais, sexuais, étnicas e das mulheres deficientes” (BRASIL, 2009a).

A SPM, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM)⁴ e Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵ lançaram por meio da Portaria SPM/PR nº 39, de 22 de setembro de 2005 o Programa Pró-Equidade de Gênero. Este programa tem como objetivo “a promo-

⁴ O Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) foi criado em 1976 como resposta às demandas das organizações de mulheres presentes na Primeira Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, que se realizou na Cidade do México, em 1975. No Brasil desde 1992, o Escritório Regional do UNIFEM para Países do Cone Sul trabalha para promover a igualdade de gênero e os direitos humanos das mulheres na Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai. Disponível em: <<http://www.unifem.org.br/>>. Acesso em: 05 maio 2009.

⁵ A OIT foi criada pela Conferência de Paz após a Primeira Guerra Mundial. Apresenta como objetivos estratégicos: promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas; promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade; aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social; fortalecer o tripartismo (governo, empregados e empregadores) e o diálogo social. O escritório da OIT no Brasil atua na promoção desses objetivos com atividades próprias e em cooperação com os demais escritórios, especialmente o regional (Lima), e o central (Genebra), na concepção e implementação de programas, projetos e atividades de cooperação técnica no Brasil. Essas atividades visam o aperfeiçoamento das normas e das relações trabalhistas, e das políticas e programas de emprego e formação profissional e de proteção social.

ção da igualdade de oportunidades entre gêneros em empresas e instituições através do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional” (BRASIL, 2006b, p. 08).

De acordo com a SPM, a Presidência da República ao criá-la, considera e valoriza o histórico do movimento feminista brasileiro, ou seja, reconhece que as relações de gênero são estruturais e têm seus rebatimentos nas práticas de gestão pública. Sendo assim, é convocada pelo presidente da República e coordenada pela SPM a I Conferência Nacional de Política para as Mulheres, em 2004. Deste encontro, que reuniu delegadas (os) de todo o Brasil, nasceu o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) cujos eixos de atuação se baseiam em: autonomia, igualdade no mundo do trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos; e enfrentamento à violência contra as mulheres.

O Programa Pró-Equidade de Gênero se enquadra na primeira área estratégica do PNPM e tem o perfil de mediação por se caracterizar como ação governamental de incentivo a equidade de gênero nas empresas. **Trata-se de uma ação afirmativa** que visa mudar o patamar qualitativo da vida das mulheres e estimular a adoção de novas práticas no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional de empresas, contribuindo para a eliminação de todas as formas de discriminação no ingresso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. O Programa está embasado no entendimento de que as assimetrias de gênero não serão enfrentadas considerando apenas a aprovação de leis, mas, sobretudo, pela adoção de espaços onde a desigualdade de gênero encontra-se cristalizada (BRASIL, 2006b, p. 11) [grifos nossos].

A primeira edição (2005/2006) do programa destinou-se apenas às empresas públicas e de economia mista e concedeu a onze delas o Selo Pró-Equidade de Gênero.

O Selo Pró-Equidade de Gênero foi instituído em 2005, com o objetivo de estimular a equidade de gênero no mundo do trabalho, valorizando o compromisso de organizações públicas e privadas com a igualdade entre mulheres e homens. A concessão do Selo é um reconhecimento do esforço feito por essas organizações no sentido de desenvolver novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional com o objetivo de eliminar as discriminações existentes no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego, a fim de alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho (BRASIL, 2009b).

O Pró-Equidade de Gênero é destinado às empresas de médio e grande porte tendo cada edição o prazo de vigência de 12 meses. A concessão do selo ocorre mediante critérios que as organizações participantes devem responder, tais como: adesão voluntária⁶; preenchimento de ficha perfil elaborada pela

⁶ De acordo com o Relatório sintético “esta fase tem caráter voluntário e a espontaneidade no ato de decidir é fundamental para romper resistências que poderiam emergir na gestão do Programa. [...] a voluntariedade expressa autonomia” (BRASIL, 2006b, p. 13).

SPM; construção e realização de um plano de ação com objetivo de intervenção na gestão de pessoas e cultura organizacional; comprometimento (pactuação) com a SPM a partir da apresentação do plano de ação; monitoramento do plano de ação, elaboração e entrega do relatório final à SPM. Este processo conta com o acompanhamento de um Comitê Permanente⁷ e de um Comitê *Ad hoc*⁸. Estes são alocados na SPM sendo formados por especialistas que analisam o andamento do plano de ação de cada empresa participante. Além disso, o comitê permanente oferece assessoramento técnico para ações e projetos das organizações.

As empresas do setor privado passaram a ter chances de concorrer ao Selo Pró-Equidade de Gênero na segunda edição do programa, lançada em dezembro de 2006. Vale ressaltar que de posse do referido selo, as empresas poderão utilizá-lo em documentos, expedientes internos e externos, campanhas e peças de promoção institucionais (BRASIL, 2006b, p. 10). O objetivo dessa ação é tornar público o fato da empresa contribuir com as diretrizes da responsabilidade social no que tange a inserção equitativa das mulheres no mercado de trabalho. Como já exposto, as iniciativas sociais vêm sendo implementadas pelas empresas, principalmente após a década de 1990. Assim, se faz importante verificar em que medida tais iniciativas colaboram ou não para inserção das mulheres negras no universo empresarial, já que possuem pouca representação nesses espaços, sobretudo nos cargos de chefia.

No que diz respeito ao Selo Pró-Equidade sua outorga às organizações participantes pretende mediar e provocar o desenvolvimento da democratização das relações sociais de gênero visando “provocar mudanças estratégicas com alteração qualitativa do patamar de vida das mulheres” (BRASIL, 2006b, p. 40). Além disso, é necessário refletir que a utilização do selo produz o marketing social da empresa vista a partir de então como agente produtor da equidade social em assuntos relacionados a “gênero”.

Uma das exigências para a participação no PPEG estabelece a elaboração de planos de ação por parte das empresas participantes considerando os objetivos do PPEG. Neste plano, a SPM sugere como parâmetros os seguintes blocos de incidência:

⁷ No Comitê Permanente é vedada a participação de membros das organizações participantes do Programa Pró-Equidade. Tal Comitê assessora a coordenação do programa.

⁸ O comitê *ad hoc* é formado por especialistas dos órgãos: Ministério do Trabalho; Ministério do Planejamento, Gestão e Orçamento; Ministério Público do Trabalho; Núcleos de Gênero das Universidades; OIT e UNIFEM.

(1) Gestão de pessoas – onde as organizações devem contemplar as áreas: recrutamento e seleção; processos de capacitação e treinamento; ascensão funcional e plano de cargos e carreiras; salário e remuneração; programas de saúde e segurança e políticas de benefícios;

(2) Cultura Organizacional – as empresas devem privilegiar: mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminação; prática de sensibilização na cadeia de relacionamentos da empresa e propaganda institucional interna e externa (BRASIL, 2009d).

O plano de ação pode ser equiparado a um planejamento estratégico onde os resultados possibilitam a empresa mensurar se os objetivos relacionados ao PPEG estão sendo alcançados. Vale dizer que os objetivos do plano de ação, de acordo com a SPM, podem ser de longo prazo – “onde a organização pretende chegar na promoção da equidade de gênero, considerando a dimensão racial, no âmbito das suas relações de trabalho” (BRASIL, 2009d) e imediatos que seriam:

[...] objetivos operacionais, que podem ser quantificados, a serem atingidos ao final do plano. Exemplos: X empregados e empregadas capacitadas; sensibilizar X gestores e gestoras/gerentes; promover X mulheres brancas e negras; abrir vagas de emprego para X mulheres brancas e negras, X estagiárias, X mulheres jovens aprendizes etc. (BRASIL, 2009d).

Através dos dados preenchidos na ficha perfil por cada empresa participante, a SPM e as próprias empresas, têm em mãos indicadores de distribuição das (os) empregadas (os) por sexo, raça/cor, tanto do corpo funcional quanto dos cargos de direção e gerência. Além disso, é possível verificar os níveis de escolaridade das (os) empregadas (os). Estas informações são norteadoras das ações que as empresas poderão desenvolver no que diz respeito à promoção da equidade entre homens e mulheres nas empresas participantes.

Em seus planejamentos as empresas devem apresentar as atividades que pretendem realizar, assim como o cronograma de execução. Como exemplos de atividades a SPM cita: sensibilização de gerentes e gestores/gestoras de diferentes níveis da organização; realização de palestras, oficinas, seminários, entrevistas, programas de rádio, web, filmes para todo o corpo da empresa; inclusão de temas de equidade em seleção e concursos; instituição de mecanismos de estímulos diretos ao acesso e às promoções com equidade de gênero e raça; incorporação de critérios de equidade no recrutamento e na promoção para

cargos e funções da organização; utilização de linguagem e imagem não sexista, não discriminatória e não violenta em comunicação e propaganda da organização; elaboração de diretrizes de equidade de gênero na perspectiva da raça/cor para a empresa (BRASIL, 2009d), dentre outras.

Para conduzir estas ações cada empresa conta com seus comitês de gênero ou órgãos similares próprios com o objetivo de construir e gerenciar, de maneira coletiva, formas de combate à discriminação e desigualdades.

O comitê deverá assegurar a participação e a representação de trabalhadores e trabalhadoras, gestores e gestoras de todas as áreas da organização, em especial: Recursos humanos, Gestão, Comunicação Social, Ouvidoria, Áreas Técnicas sob a coordenação de diretoria geral ou da presidência da organização (BRASIL, 2009d).

Como sugestão de atribuições para os comitês (grupos) de gênero a SPM coloca que seja dada atenção a aspectos como a sensibilização (realização de eventos que apresentem e discutam a temática relacionada a gênero), motivação (apresentação de estudos oficiais e da ficha perfil tendo em vista a reflexão e engajamento de todos (as) no plano de ação) e capacitação para que as (os) operadoras (es) dos planos de ação tenham conhecimento teórico-prático sobre a temática.

Sensibilizado e motivado, o grupo, constituído por pessoas de diferentes áreas e níveis hierárquicos da organização, passa a incorporar o conhecimento sobre as questões apresentadas, formando o comitê Pró-Equidade de Gênero ou similar que [...] possibilita aliar o conhecimento sobre a equidade à área específica de trabalho de cada pessoa e, por meio dela, em cada setor e, conseqüentemente, em toda a organização (BRASIL, 2009d).

De acordo com o que foi exposto, pode-se notar que o PPEG apresenta uma estrutura interessante onde as atividades sugeridas possibilitam às empresas participantes um mergulho nos aspectos que envolvem a questão de gênero e o seu enfrentamento.

Contudo, é de tamanha importância refletir de que maneira esta iniciativa pode contribuir para maior inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho. Como vimos, as mulheres negras têm experimentado situações abismais de desigualdades sociais onde nas empresas brasileiras:

É muito expressiva a sub-representação dos negros. E é significativo também o afunilamento hierárquico que ocorre na passagem do quadro funcional (25,1%) para o de supervisão (17,4%). A situação é ainda pior para as mulheres negras que têm presença de 7,4% no quadro funcional, 5,7% no quadro de supervisão, 3,9% na gerência e 0,26% no quadro executivo. Neste último nível, são, em valores absolutos 4 negras (3 da cor parda e 1 da cor preta) num total de 1.518 diretores cuja cor ou raça foi informada (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 12).

É importante ressaltar que voltamos nosso olhar, especificamente, para as grandes empresas por entendermos que nestes espaços, apesar do grande número de terceirizações, as possibilidades de se ter trabalho decente são maiores, já que tais instituições possibilitam salários razoáveis, direitos previdenciários e, em certa medida, trabalho formal.

A OIT define como trabalho decente qualquer ocupação produtiva adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, que seja capaz de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que trabalham ou que necessitam um trabalho para viver (OIT, 2006. p. 68).

Poder contar com maiores chances de ingresso neste campo de trabalho é de suma importância para as mulheres negras, pois, as possibilidades de diminuição das desigualdades, principalmente, de rendimentos seriam mais factíveis. Entretanto, apesar do PPEG se referir como uma ação afirmativa não possui características de uma política de ação afirmativa plena, ou seja, não estabelece critérios estruturados de inclusão e ascensão tanto para as mulheres em geral quanto para mulheres negras. Para tanto, necessitaria, por exemplo, de estipular um dado percentual de vagas a ser preenchido pelas mulheres, especialmente, para as negras⁹.

Ao verificarmos o desenho do PPEG percebemos que existe uma potencialidade para que tal programa venha a ser uma política de ação afirmativa plena, principalmente, porque busca promover a igualdade/equidade para um grupo social que, historicamente, foi e é alijado de seus direitos por conta das discriminações quer de raça, quer de gênero.

Conforme vimos, o programa se coloca como ação afirmativa, mas não apresenta características que o identifiquem como tal. Diante disso, no próximo subcapítulo evidenciaremos como se dá a política de ação afirmativa com o intuito de evitar-se o emprego equivocado do termo e sua utilização aleatória. A partir desse descortinamento, defendemos a ideia de que tal programa possa vir a ser uma política de ação afirmativa ao “pé da letra”, já que, se faz importante que as especificidades das mulheres negras sejam reconhecidas para o alcance da equiparação de oportunidades em todas as esferas da vida social deste segmento social, principalmente, no que diz respeito ao trabalho.

⁹ De acordo com Moehlecke (2002, p. 199) a ação afirmativa pode conter vários desenhos. “O mais conhecido é o sistema de cotas, que consiste em estabelecer um determinado número ou percentual a ser ocupado em área específica por grupo(s) definido(s), o que pode ocorrer de maneira proporcional ou não, e de forma mais ou menos flexível”.

3.3.

Políticas de Ação Afirmativa: o dever do Programa Pró-equidade de Gênero

A expressão ação afirmativa é originária dos Estados Unidos, país tido como referência neste campo. Na década de 1960 sob a área reivindicatória, principalmente, dos movimentos por direitos civis, o local foi palco de disputas onde o que se colocava em evidência era a igualdade de oportunidades para todos. Neste período, inicia-se a eliminação de leis segregacionistas onde o movimento negro norte-americano foi o principal impulsionador da defesa dos direitos civis. Nisso, além da garantia de leis antissegregacionistas buscava-se o compromisso do Estado americano em prol da melhoria das condições da população negra daquele país.

Não ficando restrita aos EUA, a implementação de ações afirmativas ocorreram em vários países (Índia, Malásia, Austrália, Canadá, Nigéria, África do Sul, Argentina, Cuba, etc.). Tal prática pode ser traduzida como a “necessidade de promover a representação de grupos inferiorizados na sociedade e conferir-lhes uma preferência a fim de assegurar seu acesso a determinados bens, econômicos ou não” (MOEHLECKE, 2002, p. 200).

As principais justificativas para a realização de tais políticas estariam no fato destas promoverem acesso a meios fundamentais (educação e emprego) para grupos historicamente desfavorecidos (minorias étnicas, raciais ou sexuais). Além deste aspecto, Moehlecke (2002) afirma que a ação afirmativa se dá em sociedades democráticas onde o mérito individual e a igualdade de oportunidades são tidos como seus principais valores, como é o caso do Brasil. Desta forma, a ação afirmativa surge

[...] “como aprimoramento jurídico de uma sociedade cujas normas e mores pautam-se pelo princípio da igualdade de oportunidades na competição entre indivíduos livres”, justificando-se a desigualdade de tratamento no acesso aos bens e aos meios apenas como forma de restituir tal igualdade, devendo, por isso, tal ação ter caráter temporário, dentro de um âmbito e escopo restrito (GUIMARÃES *apud* MOEHLECKE, 2002, p. 200).

Em outros termos, as diversificadas experiências de ação afirmativa suscitam a idéia de resgate de uma igualdade rompida ou a criação de uma igualdade que jamais existiu. Assim, a ação afirmativa teria por função a promoção de oportunidades iguais às vítimas de discriminação. “Seu objetivo é, portanto, o de fazer com que os beneficiados possam vir a competir efetivamente por serviços

educacionais e por posições no mercado de trabalho”. (CONTINS & SANT’ANA *apud* MOEHLECKE, 2002, p. 201).

Dada a urgência do debate acerca das políticas de ações afirmativas, temos verificado que importantes e esclarecedores estudos têm se avolumado no intuito de subsidiar a discussão qualificada sobre o tema.

[...] as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (GOMES, 2002, p. 09).

Já para Reskin *apud* Heringer (1999, p. 51):

O termo ação afirmativa refere-se a políticas e procedimentos obrigatórios e voluntários desenhados com o objetivo de combater a discriminação no mercado de trabalho e também de retificar os efeitos de práticas discriminatórias exercidas no passado pelos empregadores. Da mesma forma que o caso das leis antidiscriminatórias, o objetivo da ação afirmativa é tornar a igualdade de oportunidades uma realidade através de um ‘nivelamento do campo’. Ao contrário das leis antidiscriminatórias, que apresentam remédios aos quais os trabalhadores podem recorrer após terem sofrido discriminação, as políticas de ação afirmativa têm como objetivo prevenir a ocorrência da discriminação. A ação afirmativa pode prevenir a discriminação no mercado de trabalho substituindo práticas discriminatórias – intencionais ou rotinizadas – por práticas que são uma proteção contra a discriminação.

Diante das considerações expostas, Piovesan (2005) afirma que as políticas de ação afirmativa devem ser consideradas a partir dos direitos humanos. Segundo a estudiosa as violações, exclusões, discriminações, intolerâncias, racismos e injustiças sociais são um constructo histórico devendo ser, da mesma forma, desconstruídos. Neste sentido, podemos afirmar que no Brasil se torna urgente o rompimento com o legado de exclusão étnico racial que produz, até os presentes dias, a redução de chances equânimes de competição dos bens socioeconômicos por parte da população negra sendo mais crítica a condição das mulheres negras quer no trabalho quer na educação. Desta forma, ação afirmativa pensada no escopo dos direitos humanos refere-se a um modo de enfrentamento aos privilégios de um dado grupo dominante (estabelecidos) em detrimento a dignidade de outros grupos sociais (outsiders). Nesta dinâmica, “superioridade social e moral, autoproteção e reconhecimento, pertencimento e exclusão são elementos da vida social que o par estabelecidos-outsiders ilumina exemplarmente: as relações de poder” (ELIAS & SCOTSON, 2000, p. 08).

A abordagem sobre política de ação afirmativa no Brasil data de 1991. O motivo inicial de sua introdução no país foi a constituição de garantias de direitos políticos às mulheres numa dimensão de direitos coletivos.

As políticas voltadas para o reconhecimento são recentes no Brasil e surgiram a partir dos novos movimentos sociais, principalmente os originários da década de 80, que trouxeram mudanças e novas perspectivas políticas. A luta por reconhecimento nasce com o movimento negro e feminista, e toma maiores dimensões a partir das propostas de ação afirmativa (SALVADOR, 2008, p. 30).

Embora algumas discussões já estariam sendo realizadas na década de 1990, o debate sobre as políticas de ação afirmativa ganha efervescência a partir da implantação, por parte da aprovação da Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro, de reserva de 40% de vagas para candidatos negros e pardos na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF). “Os programas de cotas implementados nas universidades públicas do Rio de Janeiro e da Bahia foram, assim, as principais referências da constituição das políticas de ação afirmativa no Brasil” (SALVADOR, 2008, p. 59).

A política de ação afirmativa é de total relevância para nossa análise, já que as mulheres negras pertencem a grupos subrepresentados, no espaço empresarial enquanto *locus* de trabalho. Além disso, tais políticas servem como ferramentas de pressão política que visibiliza a discriminação estrutural existente no país colocando como pauta o reconhecimento da perversa discriminação direcionada às mulheres negras no mercado de trabalho. No entanto, tal iniciativa não ocorre de maneira tranquila. Como coloca Pereira (2008, p. 90) “a política é uma arena de conflitos de interesses”, principalmente quando são abordados temas que envolvem o aspecto racial.

As sociedades contemporâneas capitalistas formaram-se sob o manto do liberalismo onde o mercado funcionaria como mecanismo “natural” de regulação das relações sociais (BEHRING, 2007, p. 17). O grande pensador deste conceito, Adam Smith, acreditava que os indivíduos, ao buscarem ganhos materiais seriam orientados por sentimentos morais e pelo senso de dever que garantiria a coesão social. Aliada a ética do trabalho, categoria hegemônica e intrínseca a formação da sociedade burguesa, o liberalismo pauta-se no mérito de cada indivíduo em potencializar capacidades hipoteticamente naturais.

O liberalismo, nesse sentido, combina-se a um forte *darwinismo social*, em que a inserção social dos indivíduos se define por mecanismos de *seleção natural*. [...] Nesse ambiente intelectual e moral, não se devia despender recursos com pobres, dependentes, ou “passivos”, (Kant *apud* Coutinho, 1989), mas vigiá-los e

puni-los, como bem mostrou o estudo de Foucault (1987) (BEHRING, 2007, p.19) [grifos da autora].

As reflexões de Bhering (2007) são utilizadas aqui para ilustrar como o liberalismo, surgido no século XVIII, introduziu a ideia dos valores meritocráticos individuais na busca de bens sociais. Atualmente, vemos que o liberalismo assume formas mais intensas e perversas de atuação consubstanciadas pelo ideário neoliberal. Neste cenário, podemos afirmar que as políticas sociais, e aí incluímos as políticas de ação afirmativa, são vistas negativamente, porque grande parte da população, influenciada pelo pensamento hegemônico do capital, as interpreta enquanto privilégios a determinado grupo em detrimento do mérito individual e da igualdade nata presente em cada indivíduo. Todavia, concordamos com Carneiro (2006, p. 31) ao argumentar que para reverter a realidade brutal vivenciada pela população negra, a qual o grupo racial branco é beneficiário da exclusão racial, é necessário que se equalize as condições para a competição no mercado de trabalho. Depois desta equalização é que poderíamos nos basear em mérito e competência.

É sabido que a suposta igualdade, reflexo deste pensamento liberal revolucionário dos Estados Unidos e França (século XVIII), presente em nossas leis não tem se efetivado de modo que as desigualdades sociais que atingem a população brasileira, sobretudo, as mulheres negras, se diluam. Gomes (2002) faz uma discussão de grande monta a respeito da aplicação da igualdade numa dimensão constitucional.

Abstrata por natureza e levada a extremos por força do postulado da neutralidade estatal (uma outra noção cara ao ideário liberal), o princípio da igualdade perante a lei foi tido, durante muito tempo, como a garantia da concretização da liberdade. Para os pensadores e teóricos da escola liberal, bastaria a simples inclusão da igualdade no rol dos direitos fundamentais para se ter esta como efetivamente assegurada no sistema constitucional (2002, p. 03).

O autor afirma que a igualdade jurídica, a partir das experiências e estudos de direito e política comparada não tem sido suficiente para tornar possível o acesso a determinados direitos. Gomes (2002) lança mão das colocações do jurista português Dray (1999) para exemplificar a problemática que reside no conceito da igualdade.

[...] a concepção de uma igualdade puramente formal, assente no princípio geral da igualdade perante a lei, começou a ser questionada, quando se constatou que a igualdade de direitos não era, por si só, suficiente para tornar acessíveis a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente privilegiados. Importaria, pois, colocar os primeiros ao mesmo nível de partida. **Em vez de igualdade de oportunidades, importava falar em igualdade de condições** (DRAY *apud* GOMES, 2002, p. 03) [grifos nossos].

Sob este aspecto, Piovesan (2005) afirma ser insuficiente tratar os indivíduos de forma homogênea e abstrata. “Faz-se necessária a especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto em sua peculiaridade e particularidade” (PIOVESAN, 2005, p. 46). Desta forma, determinadas violações de direitos irão incidir em respostas específicas e diferenciadas. Tal reflexão se coloca relevante para as mulheres negras que precisam ter suas especificidades consideradas para o alcance da equidade social.

Estruturalmente, verificamos que melhores condições de disputa por empregos e espaços representativos, são dificultadas para grupos historicamente discriminados como as mulheres negras. Embora seja fato que o nível de escolaridade das mulheres venha crescendo, cotidianamente, isto não tem impactado, substancialmente, a situação de desfavorecimento socioeconômico que recai sobre grande parte das mulheres negras.

Ainda é relativamente pequeno o número de mulheres que ocupam cargos de chefia em empresas brasileiras. A constatação deste fato se dá através de vários estudos como o realizado pela Ken Blanchard, empresa americana de consultoria de desempenho e resultados. Através de levantamento com 2.300 líderes de 47 empresas do Brasil foi identificado que apenas 18% dessa liderança era representada por mulheres em 2005. Tal fato leva Peter Barth (representante da Ken Blanchard no Brasil) afirmar que em nosso país o ambiente empresarial é extremamente tradicional e a expectativa é de que homens jovens sejam os gerenciadores das organizações (REIS, 2005, [s.p.]).

Tais indicadores demonstram que, apesar do avanço educacional da mulher, o telhado de vidro, entendido como “barreiras que resultam de práticas institucionais e psicológicas, e limitam as oportunidades de avanço e mobilidade de homens e mulheres pertencentes a grupos raciais e étnicos diversos” (GLASS CEILING COMMISSION *apud* HERINGER, 1999, p. 63), seja vivenciado mais intensamente pelas mulheres negras.

Dada a complexidade da situação das mulheres negras no mercado de trabalho, concordamos com Fraser (2001) a respeito da necessidade de políticas de reconhecimento que admitam a injustiça cultural e simbólica que este grupo vivencia. Além disso, acreditamos que as políticas de reconhecimento devam estar aliadas às políticas de redistribuição no intuito de reparar a, também, injustiça econômica que permeia este segmento social que pode ser considerado uma coletividade ambivalente (FRASER, 2001), já que necessita tanto de reconhecimento como redistribuição.

Portanto, longe de ocuparem esferas separadas, injustiça econômica e injustiça cultural normalmente estão imbricadas, dialeticamente, reforçando-se mutuamente. Normas culturais enviesadas de forma injusta contra alguns são institucionalizadas no Estado e na economia, enquanto as desvantagens econômicas impedem participação igual na fabricação da cultura em esferas públicas do cotidiano. O resultado é freqüentemente um ciclo vicioso de subordinação cultural e econômica (FRASER, 2001, p. 251).

Ao tratar do dilema entre política de reconhecimento e redistribuição Salvador (2008, p. 34) afirma que:

[...] as políticas de reconhecimento não estariam voltadas exclusivamente para a solução de questões de identidades marginalizadas, que exigem reconhecimento, mas também para coletividades que necessitam ter acesso aos bens materiais. Assim, uma alternativa viável para o enfrentamento da problemática da desigualdade social brasileira na atualidade implicaria, necessariamente, num processo de materialização de políticas de *reconhecimento* e *redistribuição* [grifos da autora].

A política de ação afirmativa, longe de ser uma solução definitiva para enfrentamento das desigualdades sociais que abarcam as mulheres negras, tanto na educação quanto no ambiente de trabalho, se faz pertinente por colocar em evidência a falácia da democracia racial e a suposta universalidade da igualdade.

O debate acerca das políticas de ação afirmativa no mercado de trabalho, sobretudo, nos espaços empresariais se faz pertinente, pois, embora as demonstrações explícitas de discriminação sejam pouco comuns e que exista a condenação social e legal (vide a Lei nº 7.437, de 20 de dezembro de 1985) às formas mais conservadoras e gritantes de racismo, é sabido que as manifestações sutis de preconceito e discriminação racial têm nas relações sociais brasileiras grande permeabilidade. Ocorrem através de discursos difusos e de formas subjetivas e pouco palpáveis.

Nesta perspectiva, o racismo institucional, também conhecido como estrutural ou sistêmico, é muito recorrente no Brasil e, especialmente presente, nas grandes corporações. Segundo o IPEA (2008, p. 07) o racismo institucional:

[...] não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, mas atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes grupos raciais. Diz respeito às formas como as instituições funcionam, seguindo as forças sociais reconhecidas como legítimas pela sociedade e, assim, contribuindo para a naturalização e reprodução da hierarquia racial.

A defesa das políticas de ação afirmativa para as mulheres negras no mercado de trabalho é importante por se constituir como um fundamental instrumento de inclusão social. “Elas constituem medidas especiais e temporárias que,

buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte dos grupos vulneráveis” (PIOVESAN, 2005, p. 49). No contexto de um mercado de trabalho que se apresenta desigual para as mulheres negras contar com políticas de ação afirmativa é imprescindível para o reconhecimento deste grupo como sujeito político que possui direito ao trabalho decente.

Desta feita, percebemos que o PPEG a partir do objetivo de promover a equidade de um grupo que sofre historicamente os efeitos da discriminação e do preconceito, a saber, as **mulheres negras**, pode vir a ser uma política de ação afirmativa que contribua, sobremaneira, para modificação do quadro desfavorável em que se encontra tal grupo social no ambiente corporativo. Neste sentido, ao pensar o PPEG a partir de seu devir como política de ação afirmativa plena o visualizamos como possibilidade de incremento das peculiaridades e particularidades das mulheres negras nas políticas públicas voltadas para a equidade no mundo do trabalho.

Diante do exposto, acreditamos que a ideia de igualdade irrestrita que permeia nossa sociedade precisa ser resignificada. A igualdade de condições deve ser considerada ao tomarmos a população negra e pobre do país como objeto de análise, sendo as mulheres negras consideradas de maneira especial. A partir disso, podemos nos perguntar em que medida o PPEG pode vir a ser uma política de ação afirmativa tal qual como descrevemos aqui? No capítulo a seguir verificaremos, através das falas das entrevistadas desta pesquisa, a possibilidade de o PPEG torna-se uma política de ação afirmativa plena e não uma dita ação afirmativa efêmera e abstrata.