

4

As vozes das protagonistas: o concebido, o percebido e o vivido

Para a realização deste estudo buscamos explorar o campo empírico através de uma investigação amostral de ordem meramente qualitativa, descritiva e exploratória. Nesta tentativa procuramos refletir “a totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo” (MINAYO, 2007, p. 197) a partir de 16 entrevistas realizadas com coordenadoras, assistentes sociais e mulheres negras das três empresas analisadas.

A metodologia aqui adotada toma como referência as contribuições do sociólogo e filósofo francês Henri Lèfebvre (1991). Em sua obra *The production of space*, Lèfebvre afirma que o espaço é socialmente produzido e historicamente determinado pelo capital. Sua análise, em linhas gerais, refere-se ao espaço como lócus de contradições e conflitos possibilitados pelo sistema capitalista.

Ao adotar o modelo proposto pelo autor para o campo das relações raciais e de gênero no mundo do trabalho arriscamos dizer que, estas relações também são socialmente produzidas e historicamente determinadas pelo capital¹. Assim, a tríade paradigmática construída por Lèfebvre (1991), a saber: percebido (práticas espaciais); concebido (representações do espaço) e vivido (espaço representacional) inspira a análise sobre as relações de gênero e raça no espaço empresarial.

A tríade percebido-concebido-vivido (em termos espaciais: práticas espaciais, representações de espaço, espaço representacional) perde toda a sua força quando é tratada como um modelo “abstrato”. [...] ela (a tríade) tem sua fonte na história - na história de um povo, assim como na história de cada indivíduo que pertence àquele povo. [...] **Compreende os loci das paixões, das ações e das situações vividas** e, portanto, implica em tempo. Consequentemente pode ser (...) direcional, situacional ou relacional, porque é essencialmente qualitativa, fluida e dinâmica (LEFEBVRE, 1991, p. 40-42) [Tradução e grifo nossos].

Desta forma, ao realizar a análise do que é dito pelas protagonistas desta pesquisa tomamos por concebido as representações relacionadas ao objeto de estudo, o Programa Pró-Equidade de Gênero. Através das colocações da coordenação nacional deste programa pretendemos apreender como o mesmo foi gestado, quais as paixões que o impulsionaram e as concepções dos seus criadores quanto ao sexismo e racismo no ambiente empresarial. Para tanto, foi

¹ É sabido que racismo e sexismo têm suas origens anteriores ao surgimento do sistema capitalista. Contudo, de par com seu advento, racismo e sexismo são potencializados diante das contradições deste sistema.

enviado um roteiro com perguntas abertas (Apêndice II) para a direção nacional do PPEG.

O percebido, ou seja, as formas como o PPEG é operacionalizado e as ações em torno do mesmo serão verificadas através das contribuições de quem o executa. A partir das colocações dos grupos de gênero das empresas analisadas, procuramos entender como, nos espaços onde PPEG se aplica, são colocadas em prática as diretrizes sugeridas pela SPM.

Foram ouvidas três gestoras locais onde o roteiro de entrevista desenvolvido para estas participantes, também, foi baseado em perguntas, essencialmente abertas (Apêndice III).

A opção por utilizar como instrumento perguntas abertas para as coordenações, tanto dos grupos específicos de cada empresa como para a coordenação nacional, se deu para que as entrevistadas pudessem discorrer com maior profundidade as formas pelas quais o PPEG foi pensado, como ele é visto e como é colocado em prática. A pretensão foi realizar uma “aproximação qualitativa que permite atingir regiões inacessíveis à simples pergunta e resposta” (MINAYO, 2007, p. 265). Vale ressaltar que no caso dos grupos de gênero ouvidos estaremos utilizando as letras X, Y e Z para referenciá-los seguindo a identificação atribuída às empresas de referência. Deste modo, procuramos manter o sigilo no que se refere às identificações das participantes e de seus locais de trabalho.

Com intuito de apreender as significações do PPEG tivemos especial interesse nos setores de Serviço Social das empresas por considerarmos as possíveis contribuições deste setor na diminuição das discriminações baseadas em raça e gênero. Neste aspecto, tomamos, também, como percebido as opiniões de seis assistentes sociais, sendo, três coordenadoras de serviço e três profissionais que atuam diretamente nas demandas dos empregados. Procuramos verificar como o Serviço Social percebe o PPEG e, conseqüentemente, como percebe as relações raciais e de gênero no interior das empresas. Além disso, buscamos saber em que medida as profissionais contribuem para pôr em prática os objetivos do programa (Apêndice IV).

A técnica de coleta de dados utilizada para as assistentes sociais foi entrevista semiestruturada. Além de perguntas abertas houve a pretensão de mensurar o grau atribuído aos diferentes tipos de discriminações no intuito de apreender como o Serviço Social tem se relacionado com as questões de sexo/gênero e, sobretudo, raciais.

No que concerne ao vivido verificamos as representações da esfera pública, isto é, a esfera do trabalho, os espaços representacionais (LÉFEBVRE, 1991) das quais as empregadas negras das empresas estudadas estão inseridas. Ao tomar as opiniões das mulheres negras, usuárias do PPEG, procuramos entender a partir da fala destas atrizes e suas experiências particulares no universo de trabalho, como as ações do programa impactam suas relações laborais, ou seja, como o PPEG contribui para a inclusão, ascensão e mobilidade das mesmas no interior das empresas (Apêndice V).

Neste sentido, foram ouvidas seis mulheres negras - três com inclusão anterior a implementação do PPEG e três inseridas após a implementação do mesmo. O objetivo foi verificar se há diferenças de visões no que tange a temporalidade das relações de sexo/gênero e raciais no cotidiano das empresas e, principalmente, quais modificações foram possibilitadas pelo PPEG. Para este grupo também foi utilizada entrevista semiestruturada na tentativa de realizar medições quanto às percepções acerca dos tipos de discriminação mais recorrentes e se estas discriminações influenciam as relações de trabalho das entrevistadas.

4.1.

O concebido: como surge o Programa Pró-Equidade de Gênero

Nos termos de Lèfebvre (1991) o concebido atribui as representações do espaço como locais de paixões. Ao pensarmos a concepção do PPEG podemos inferir que paixões e expectativas o envolveram, assim, como envolvem políticas, programas e projetos em diferentes instâncias, já que carregam consigo as ideologias daqueles que os criam.

Nesta perspectiva, a pretensão deste estudo, que tem como um de seus pilares as narrativas provenientes daqueles que criaram o PPEG, é verificar como a coordenação nacional do programa percebe a representação das mulheres negras nas empresas e qual o impacto do mesmo na dinâmica laboral no que se refere à inclusão, permanência e ascensão destas mulheres neste espaço de trabalho.

Percebemos que apesar da visão progressista que permeia o cenário de criação e execução do PPEG se faz importante perguntar se a situação desfavorável das mulheres negras no ambiente de trabalho, sobretudo nas empresas, foi refletida em suas especificidades durante a idealização do mesmo. Neste senti-

do, para que pudéssemos nos apropriar do que pensa a coordenação nacional do programa procuramos elaborar questões com os seguintes objetivos²:

A) Identificar a percepção dos sujeitos responsáveis pela implementação do PPEG buscando compreender o que pensam sobre a origem do mesmo e sua operacionalização;

B) Conhecer como esses sujeitos percebem, nos dias de hoje, a relação entre o programa e as empresas estudadas, e

C) Identificar qual a opinião da coordenação no que diz respeito aos impactos do PPEG para as trabalhadoras negras nas empresas.

4.1.1.

Concepção do PPEG e ações de sua coordenação nacional

A coordenação do PPEG conta com um elenco de profissionais da qual a maioria é composta por mulheres, especialistas na temática de gênero, sendo que algumas participaram da efervescência do movimento feminista nas décadas de 1970/80. Podemos considerar que estas profissionais pensam e direcionam o PPEG movidas pelo ideal de igualdade entre homens e mulheres, tendo como propósito a anulação da opressão de gênero presente no ambiente de trabalho.

O processo de concepção do PPEG foi exposto pela coordenação do mesmo modo que foi descrito no capítulo 03 (e reproduzido no Anexo I) deste trabalho. Diante disso achamos por bem dispensar repetições.

O surgimento do PPEG contou com as influências do Ministério de Minas e Energia onde, na época, a administração era presidida por Dilma Rousseff. Foi em sua gestão ministerial que o PPEG começou a ser pensado. As primeiras articulações para que se construísse uma ação que pudesse tratar das desigualdades que atingem as mulheres no mercado de trabalho em organizações públicas partiram do então criado Comitê Permanente de Gênero do Ministério de Minas e Energia (MME).

A primeira edição contou com um número expressivo de empresas ligadas ao ministério citado. Conforme o relatório do PPEG, a grande presença de empresas da área de energia justifica-se pelos seguintes motivos:

² Além dos objetivos, geral e específicos, desenhados para a realização do presente exercício investigativo foram criados objetivos para elaboração das perguntas a serem feitas às entrevistadas. Este mecanismo metodológico visa, tomando como eixo os objetivos do trabalho, sistematizar a opinião das entrevistadas sobre os aspectos analisados no PPEG.

O primeiro político: a escolha de uma mulher como titular da pasta do Ministério de Minas e Energia, posto tradicionalmente de ocupação masculina. O segundo refere-se ao fato da ministra ter sensibilidade e compromisso com a questão da igualdade de gênero - que interfere no político e no institucional (BRASIL, 2006b, p. 19).

Uma rápida verificação na biografia da então ministra, nos mostra sua atuação em movimentos sociais com ideais socialistas, o que pode nos ajudar a compreender sua inclinação para colocar em prática uma iniciativa de enfrentamento a atitudes sexistas no trabalho.

Com base nas colocações da coordenação nacional do PPEG iniciamos nossa investigação buscando identificar a dinâmica pela qual a mesma coloca em prática as ações concernentes ao programa e sua relação com as empresas participantes. Deste modo, no que se referem as principais atribuições da equipe gerencial do PPEG, obtivemos a seguinte argumentação:

Ligamos, conversamos com as pessoas que irão puxar frente do programa na organização. Explicamos como se processa o programa, sua importância, área de incidência. Muitas vezes levando as organizações (num trabalho pedagógico mesmo) a despertar para si mesmas. Pois muitas acreditam não ter preconceito de gênero na questão do trabalho em suas dependências. Fazendo-as pensar sobre o que é gênero e a situação geral da mulher no mercado de trabalho no Brasil, percebem que situações que pensavam ser "naturais" são impostas socialmente, nascem de um modelo patriarcal de sociedade. Que existe preconceito, às vezes mascarado, às vezes não, mas sem os óculos certos não se enxerga; o Programa é passado para essas organizações como uma ferramenta para produzir equidade, incidindo sobre os pontos focais. Estes pontos emergem no preenchimento e leitura da ficha perfil.

Deste modo, a gestão trabalha na desmistificação da subalternidade da mulher procurando desnaturalizar hierarquias de gênero construídas ao longo dos tempos e que influenciam diretamente a dinâmica de trabalho de todas as pessoas no interior das empresas. Logo, "busca-se, intencionalmente, contextualizar o que se afirma ou se supõe sobre os gêneros, tentando evitar as afirmações generalizadas a respeito da 'Mulher' ou do 'Homem'" (LOURO, 1997, p. 22).

Verificamos que a função primeira do PPEG é informar às empresas e organizações participantes as questões acerca das complexidades vivenciadas pelas mulheres, especialmente, as desigualdades no mundo do trabalho a partir das construções ideológicas estereotipadas que amarram este grupo em determinados lugares, mas que são passíveis de transformação. Esta prática segue um dos objetivos do programa que é sensibilizar os principais gestores das empresas para existência de desigualdades baseadas no sexismo. Este enquanto estrutura persistente, dura de morrer (BRAUDEL, 1991) está arraigado ao espaço empresarial, sobretudo, por ser um espaço de poder, historicamente,

dominado pelos homens. Contudo, como bem coloca Castells (2001) as mulheres, ao se transformarem, também, transformam o mundo. Imbuídas deste sentimento de transformação àquelas que fazem o PPEG acontecer buscam informar e evidenciar as situações desfavoráveis vivenciadas pelas mulheres no trabalho para que se torne realidade as mudanças de paradigmas em torno do sexo feminino.

Ao perguntarmos sobre os avanços alcançados pelo PPEG, a coordenação aponta como novidade empreendida ao desenho do mesmo a ampliação de seu comitê *ad hoc* (responsável pelo monitoramento e avaliação dos grupos de gênero junto a SPM). A partir da 3ª edição, o PPEG passa a ter professores de núcleos especializados nos estudos de gênero, ligados a grandes universidades brasileiras, para dar suporte aos grupos de gênero locais.

Segundo a coordenação, na 3ª edição, houve um aumento considerável de organizações interessadas em participar do programa. O fato de ter havido o aumento de profissionais qualificados para auxiliar os grupos de gênero é relevante e altamente necessário. Veremos a seguir que esta é uma das reivindicações de um dos grupos de gênero analisados, já que boa parte das pessoas que executam o PPEG não possui formação específica para lidar com as questões de gênero.

Quanto às desistências, foi relatado que 15% das adesões iniciais não permaneceram no PPEG durante o preenchimento da ficha perfil ou durante a elaboração do plano de ação. Diante disso, podemos inferir que a dificuldade em tratar de temas como as desigualdades no âmbito do trabalho se coloca como um desafio para muitas empresas e para a sociedade em geral. Sendo uma estrutura de longa duração, nos termos de Braudel (1991), as práticas sexistas continuam sendo transversais às relações sociais, sobretudo, às relações trabalhistas. Muitas vezes, tocar neste assunto é algo incômodo, principalmente, quando se tem a possibilidade de mudar estruturas dominantes. Como ressalta Minayo (2005, p. 56):

Quanto mais uma organização se torna apta às mudanças complexas, mais aumenta sua capacidade vital de interagir com o sistema ambiental, social e o contexto histórico, pois o movimento permanente executado para responder aos desafios das circunstâncias constrói soluções para problemas que provocam conflitos e contradições. Esse processo dinâmico de adaptação, porém, ocorre por perdas e ganhos, ordem e desordem, organização e desorganização, numa espécie de jogo em que o acaso e a incerteza têm lugar de destaque na construção de uma etapa mais complexa de auto-organização.

O PPEG é tomado por sua coordenação maior como um dos grandes propulsores da SPM, já que todos os assuntos ligados à mulher e mercado de

trabalho estão articulados e influenciados pelo programa. Assim, tal iniciativa se coloca como estratégica na tentativa de superação das iniquidades de gênero no interior das organizações.

Neste cenário, percebemos que a atuação do Estado brasileiro, via programas de incentivo a diversidade, procura atender as demandas colocadas tanto pelo movimento feminista quanto pelas exigências trazidas a partir da reestruturação produtiva. Em outras palavras, a pressão dos movimentos sociais é de fato importantíssima para a existência de um programa que venha possibilitar condições mais equânimes em ambientes competitivos e complexos como o ambiente corporativo, mas, não se pode perder de vista que tal ação também pode ser lida como estratégica intrínseca ao conceito de responsabilidade social corporativa em todas as suas dimensões.

Quando indagamos sobre os principais impactos possibilitados pelo PPEG no que diz respeito às empregadas das empresas participantes, a coordenação coloca que tem havido “maior acesso a cargos de gerência, melhoria no ambiente de trabalho e redução de piadas ‘machistas’”. Quanto ao fator mobilidade de cargos é externalizado que tem havido mobilizações para a “conscientização dos altos chefes acerca da questão de gênero, da equidade e valorização das mulheres”.

A mobilidade ascendente de cargos, como se pode ver, é tida pela coordenação do PPEG como um avanço. No entanto, tal fato não vem se confirmando nas empresas investigadas neste estudo. Pelo contrário, como veremos adiante, este é um dos principais gargalos que o programa não tem conseguido ultrapassar. Tal problema também se apresenta nas empresas em geral. Ao apresentar as 150 melhores empresas para se trabalhar, a edição especial 2009 da revista *Você SA e Exame*, afirma que as mulheres têm estado aquém nos cargos de chefia, já que na direção representam 10,9% sendo a porcentagem de homens diretores de 89,1%. Na gerência elas são 25,2% enquanto os homens 74,8% e na supervisão as mulheres representam 41,3% e os homens 58,7% (GUIA VOCÊ SA/EXAME, 2009, p. 49).

A gestão superior do PPEG apontou como limites (dificuldades) o aumento da participação de organizações e o pouco material humano na SPM para atender a todas as demandas colocadas no desenrolar das ações. Quanto ao primeiro aspecto, poderíamos considerar que o aumento de adesões de novas empresas e organizações ao PPEG deveria ser entendido como um importante ganho. No entanto, contraditoriamente, a coordenação coloca tal aspecto como um limite. No que diz respeito à segunda dificuldade apontada, podemos indagar

sobre os recursos direcionados a SPM. Ao se criar uma secretaria com peso de ministério é importante que se tenha como prioridade os sujeitos que fazem o órgão caminhar. No entanto, o Brasil tem em seu histórico o privilegiamento dos setores econômicos e financeiros em detrimento dos setores sociais. Desta forma, muitas vezes, são preteridos órgãos como a SPM que além de trabalhar programas sociais possibilita transformações de estruturas de poder arraigadas.

4.1.2. Colocações sobre as mulheres negras

O combate à discriminação, tanto aquela baseada em sexo/gênero quanto à racial, no interior das organizações é um desafio devido ao seu intenso enraizamento em nossa sociedade. As empresas refletem tais desigualdades, já que fazem parte desta dinâmica. De acordo com Bento (2000, p. 14) “a área do trabalho [...] é uma das áreas em que as queixas de discriminação são mais numerosas e os diferenciais de desigualdades mais dramáticos”, sobretudo, para as mulheres negras. Sendo assim, pedimos a coordenação do PPEG que avaliasse tal fato.

Entendemos (equipe do programa) que o programa é uma ação que tomou este desafio para si, de modo a agir em focos específicos, visando, a partir destes, a propagação dos princípios de igualdade de gênero no mundo do trabalho.

No que diz respeito às contribuições do PPEG para a mudança do quadro de discriminação setorial-regional-ocupacional de mulheres negras nos espaços empresariais obtivemos a seguinte argumentação:

Da mesma maneira que a questão de gênero em geral, a questão racial no programa pró-equidade de gênero é voltada para a desconstrução das “imagens” sociais das mulheres negras, (e da mulher em geral, como incapaz, - ou capaz apenas das atividades que exigem docilidade, cuidado, etc) para quebra dos paradigmas de segregação por sexo e cor, bem como para diminuição do preconceito.

Diante da resposta podemos pensar que a questão que envolve as mulheres negras, trabalhadoras nos espaços empresariais, vai além do fato de estarem em cargos que exijam docilidade, cuidado etc. O racismo atrelado ao sexismo é bastante perverso devendo ser combatido de forma mais sólida. Como argumenta Carneiro (2006, p. 26):

[...] condicionantes históricos e substratos culturais de nossa sociabilidade fazem com que a distribuição das oportunidades no mercado de trabalho venha sendo secularmente mediada pela divisão racial das ocupações, o que impõe trajetórias profissionais diferenciadas para negros e brancos no Brasil, na medida em que a cor branca foi naturalizada como padrão humano privilegiado e disseminada co-

mo um ideal estético na sociedade brasileira, em detrimento da negritude, funcionando como um passaporte para as melhores oportunidades em todas as esferas da vida social.

Quanto ao fato do PPEG estar possibilitando condições mais equânimes para as mulheres negras nas empresas, tivemos como resposta a seguinte colocação: “Sim, pois trabalha cultura organizacional, com divulgação da diversidade, e na questão da gestão de pessoas”. Observa-se que ainda não há alusão à medidas mais específicas que contemplem às mulheres negras, sendo a diversidade, em sua dimensão ampla, um caminho possível de enfrentamento das desigualdades com bases raciais. Isso nos permite supor que a ideia universal do sujeito mulher ainda permeia as práticas de gestão do PPEG, ou seja, as questões específicas das mulheres negras ainda não são consideradas em sua plenitude e quando se indaga sobre o assunto as respostas referem-se a soluções mais amplas que “podem” vir atingir as mulheres negras. É neste ponto que defendemos as políticas de ação afirmativa, já que especificam o quantitativo a ser dirigido às mulheres negras considerando assim suas especificidades.

As desigualdades raciais carecem, no âmbito do trabalho, do mesmo reconhecimento social e político que vêm adquirindo no campo educacional, fato que desencadeou o processo de implementação de cotas para afrodescendentes nas universidades. Tal reconhecimento implica tratar desigualmente os que carregam o ônus de uma inserção social não igualitária como condição para a realização da equidade e da justiça social. Esse é o sentido das ações afirmativas... (CARNEIRO, 2006, p. 31).

De acordo com a análise documental do PPEG verificamos que o mesmo não estipula um percentual a ser reservado para mulheres em cargos de chefia e nem um percentual destinado a negros, especialmente às mulheres negras, para a integração dos quadros funcionais das empresas o que o caracterizaria como uma política de ação afirmativa. No que tange a possibilidade do PPEG transformar-se numa política de ação afirmativa plena foi dito o seguinte pela coordenação do programa:

O Programa não tem esse objetivo. O Programa leva as organizações a repensarem gênero e raça, mas o ideal é que um dia não precisemos mais do programa. O programa tem pegado “na mão” das organizações e as ensinado a como lidar com estas questões incentivando a promoção da equidade. Ação afirmativa plena, com cotas, etc, poderá surgir com a implementação da Lei de Igualdade de Trabalho, cuja proposta foi apresentada pela SPM ao Senado no dia 02/12/2009.

O trabalho desenvolvido pela SPM é de suma importância. Não podemos deixar de considerar que a ideologia sexista ainda permanece e se conserva como uma estrutura arraigada na sociedade atravessando tempos, embora

venha sendo sistematicamente atacada, pelo movimento feminista e movimento de mulheres negras, grupos afins e setores vinculados à gestão pública e privada. Logo, tratar destas questões em ambientes marcados pela discriminação tem caráter provocador não sendo tarefa fácil. Conforme exposto na resposta acima, tornar-se uma política de ação afirmativa concreta não é objetivo do programa. Apesar disso, acreditamos que o mesmo possui seu mérito por colocar em tela a desigualdade vivenciada pelas mulheres no interior das empresas reunindo assim, uma bagagem prática para a elaboração de políticas de ação afirmativa efetivas.

O documento citado na narrativa acima, a Lei de Igualdade de Trabalho³, é, na realidade, um anteprojeto de lei que se aprovado consistirá num ganho da luta antissexista no mercado de trabalho. Contudo, ainda não tem caráter de política de ação afirmativa quer para as mulheres de modo geral quer para as mulheres negras.

O PPEG ainda não se caracteriza como um programa de Estado e sim de governo. Fato muito comum na práxis política brasileira que acarreta, na maioria das vezes, a descontinuidade de iniciativas interessantes da administração anterior. Diante disso, indagamos a coordenação nacional do PPEG sobre as expectativas de continuidade do mesmo. Assim, foi relatado que: “o Programa já está bastante solidificado dentro da SPM, se a mesma persiste – ou como ministério – o Programa também segue em frente. Já que é uma atividade ‘carro-chefe’ da SPM, na questão trabalhista”.

Nesta perspectiva, entendemos que a continuação das ações da SPM e conseqüentemente o PPEG dependem, de certa forma, do próximo governo federal que será eleito no ano de 2010, ou seja, dependerá tanto da visão da presidência quanto de sua assessoria para que seja dado seu desenvolvimento.

Diante do cenário controverso da qual o PPEG foi pensado e é praticado chama atenção à utilização do material de divulgação do mesmo. Nos anexos I, II e III podemos perceber que o destaque das campanhas publicitárias são mulheres negras, mas quando verificamos sua materialização pouca ênfase é dada às especificidades das mesmas no interior das empresas. Neste sentido, é ne-

³ O artigo 1º afirma que: “Esta lei estabelece direitos, normas, mecanismos e sanções destinados a conferir efetividade ao princípio constitucional de igualdade de cidadania estabelecido na Constituição da República, amparando-se na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW, na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial – CERD (1966), na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância - Durban (2001), na Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho e demais normas pertinentes à igualdade de cidadania, ratificadas pelo Brasil”. Disponível em: <<http://200.130.7.5/spmu/docs/PL%20IGUALDADEFINAL02dezembro09.pdf>>. Acesso em: 02 mar 2010.

cessário pensar os limites entre a elaboração do PPEG e sua execução no que tange as abordagens de gênero atreladas à raça. Minayo (2005) lança luz a esta reflexão, já que, as propostas de projetos e programas sociais quando pensadas

[...] passam, no mínimo, por três filtros: quem as concebe e redige; quem as veicula e implementa; e quem as acolhe. Cada um desses filtros formados por atores sociais promove uma re-interpretação, a seu modo, de acordo com seus interesses, do que foi concebido no momento inicial. Assim, um projeto lançado por alguém, nunca será o 'projeto escrito no papel', e sim um projeto corporificado na práxis (MINAYO, 2005, p. 60).

Podemos inferir que a corporificação do PPEG se dá, também, pela identificação de pertença, racial e social, da qual àquelas que o pensaram fazem parte. A formação e o lugar de onde estes sujeitos falam, muitas vezes, refletem posições e pensamentos a respeito da questão racial que precisam ser trazidos à tona e debatidos de acordo com seu grau de complexidade.

Verificamos nos documentos que legitimam o PPEG a atuação para combater a discriminação de gênero em par com a discriminação racial, mas o que vimos é que esta última é tomada secundariamente sendo as mulheres negras pouco citadas pelo programa. Talvez, possa servir como reflexão para a gestão do PPEG as colocações de Bento (2000). A autora afirma que “a questão racial é vista prioritariamente como um ‘problema do negro’, e não como fruto da discriminação que ocorre nas relações que se estabelecem no cotidiano de trabalho” (BENTO, 2000, p. 23).

Como foi exposto, a mobilidade de cargos para as trabalhadoras é um dos desafios para o PPEG. Quando se considera a questão racial tal mobilidade parece ser mais distante, mesmo porque o número de trabalhadoras negras nas empresas é bem reduzido comparando-se aos demais grupos. Diante disso, cabe dizer que são necessárias leis que façam com que tal problema seja solucionado. O PPEG deve ser visto para além das possibilidades de diminuição de “piadas machistas”.

4.2.

O percebido: a fala dos grupos de gênero

Tomando como base as narrativas das coordenações locais dos grupos de gênero nossa intenção foi verificar como o PPEG se mostra na prática. Em outros termos, buscamos entender como ocorre sua materialização a partir daquelas (es) que são responsáveis pelo direcionamento do mesmo.

Como afirma Lèfevre (1991) as práticas espaciais são representadas através do percebido. Neste sentido, procuramos desnudar através deste percebido como o PPEG é colocado em ação. Para tanto, as perguntas destinadas às coordenações dos grupos de gênero foram elaboradas a partir dos seguintes objetivos:

A) Identificar a percepção dos sujeitos responsáveis pela operacionalização do PPEG buscando compreender o que pensam sobre a implementação e consolidação do mesmo;

B) Historicizar as etapas do processo de materialização do programa, seus avanços e retrocessos;

C) Conhecer como esses sujeitos percebem a relação entre o programa e suas empresas, e

D) Identificar qual a opinião das (os) envolvidas (os) na pesquisa a respeito dos impactos do programa em termos da inclusão, remuneração, ascensão profissional e permanência de mulheres negras nas empresas, além da possibilidade do PPEG se transformar em política pública de ação afirmativa.

Para melhor compreensão de como o PPEG é colocado em prática apresentaremos no primeiro momento o panorama das empresas estudadas e como estas deram início a discussão acerca das desigualdades sociais e discriminações possibilitadas pelo sexismo.

4.2.1. Conhecendo o campo empírico

Empresa X e seu grupo de gênero

Em meados da década de 1950, o Brasil enfrentava a ameaça de uma grave crise energética que poderia comprometer o abastecimento de três principais estados do país: São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. Foi neste contexto nasceu a empresa X cujo objetivo era construir e operar a primeira usina hidrelétrica de grande porte do Brasil com capacidade de 1.216 MW.

Criada na década de 1950, a empresa começou a funcionar efetivamente em meados da década de 1960, num contexto de ditadura militar. Atualmente, a referida empresa está presente no Distrito Federal e nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Goiás, Tocantins, Mato Grosso, Paraná e Rondônia e conta com um complexo de onze usinas hidrelétricas e duas termelétricas, totalizando uma potência de 9.910 MW, o que representa

aproximadamente 10% da geração do país, sendo 7.971 MW instalados em usinas próprias e 1.939 MW em parceria com a iniciativa privada. Conta, ainda, com 19.277,5 km de linhas de transmissão e 46 subestações, garantindo o fornecimento de energia elétrica em uma região onde estão situados 51% dos domicílios brasileiros e que responde por 65% do PIB do país.

A empresa tem como dever atuar com excelência empresarial e responsabilidade socioambiental no setor de energia, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade. A empresa X pertence à administração pública indireta, caracteriza-se como de economia mista⁴ e participa do PPEG desde as primeiras edições. Contudo, em 2004 já apresentava iniciativas com foco em gênero através de um projeto autônomo. Este tinha por finalidade, no âmbito interno e das comunidades do entorno da empresa, implementar ações de combate à discriminação direcionada às mulheres. Foi a partir deste movimento que foi criado o que denominaremos grupo de gênero X.

O objetivo deste grupo é fomentar meios que garantam equidade de gênero e a valorização da mulher no interior da empresa, mas não só. Procura envolver neste objetivo todos àqueles que se relacionam com a empresa, ou seja, seus stakeholders. É formado por titulares e suplentes de cada diretoria e coordenado pelo setor de responsabilidade social. Tem o propósito de suscitar a perspectiva de gênero nas políticas, normas e procedimentos estabelecidos nas práticas da gestão empresarial e do compromisso social corporativo.

O grupo de gênero X objetiva contribuir para o desenvolvimento da equidade no interior da empresa, através de práticas comungadas às diretrizes do MME, SPM e da política de cidadania de sua empresa. Com isso pretende colaborar para a supressão de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego.

As ações iniciais implementadas pelo grupo gênero X tiveram sugestões das áreas regionais da empresa e a partir disto foi realizado um diagnóstico que identificou a existência de discriminação por meio da divisão sexual do trabalho. Segundo o grupo esta discriminação resulta de um processo complexo onde fatores sociais, culturais, históricos e econômicos formam mecanismos determinantes das atribuições de homens e mulheres nos postos de trabalho. A partir

⁴ “A sociedade de economia mista federal é a pessoa jurídica cuja criação é autorizada por lei, como um instrumento de ação do Estado, dotada de personalidade de Direito Privado, mas submetida a certas regras especiais decorrentes desta sua natureza auxiliar da atuação governamental, constituída sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou entidade de sua Administração indireta, sobre remanescente acionário de propriedade particular. [...] faz-se necessário lembrar que a sociedade de economia mista demanda conjunção de capitais de pessoas governamentais com capitais particulares” (VIEIRA). Disponível em: <http://www.franca.unesp.br/Barbara_Marques_Vieira.pdf>. Acesso em: 10 jan 2010.

destas constatações, em 2006, a empresa, através do plano de ação apresentado para a 1ª edição do PPEG normatiza ações em prol da valorização das mulheres. Deste modo, todos os membros da empresa foram convocados a inserirem nas condutas políticas e procedimentos de cultura organizacional e gestão de pessoas o combate às todas as formas de discriminação. A implementação do programa na empresa contou e conta com o apoio e reconhecimento do seu alto escalão.

Empresa Y e seu grupo de gênero

A empresa Y foi criada na década de 1990 com a finalidade de operar e construir as usinas energéticas do país. É uma empresa de economia mista e responde pela geração de aproximadamente 3% da energia elétrica consumida no Brasil. Pelo sistema elétrico interligado, essa energia chega aos principais centros consumidores do país e corresponde, por exemplo, a mais de 50% da eletricidade consumida no Estado do Rio de Janeiro, proporção que se ampliará consideravelmente quando estiver concluído seu terceiro empreendimento. Atualmente, estão em operação duas grandes usinas com capacidade para geração de 2007 megawatts elétricos.

Um dos principais objetivos desta empresa é satisfazer a necessidade de eletricidade do país a partir de um ótimo padrão tecnológico, segurança, eficiência técnica e econômica, sem deixar de lado a responsabilidade social e ambiental. Além disso, objetiva contribuir para o crescimento da indústria nacional, sendo referência na produção de energia elétrica.

A empresa aderiu ao PPEG em 2006, todavia, desde 2005 desenvolve atividades fomentadoras da igualdade entre homens e mulheres através do grupo de gênero Y que tem como participantes representantes selecionados de cada diretoria. Este grupo procura expandir suas ações para as comunidades do entorno das instalações da empresa através do estímulo a geração de renda. A exemplo da empresa anterior recebe o respaldo do alto escalão para sua atuação.

Empresa Z e seu grupo de gênero

A empresa Z funciona com extensão de uma grande empresa brasileira do setor petrolífero. Teve sua gênese a partir de estudos e projetos desenvolvidos, desde o início da década de 1960, por esta grande empresa onde o princi-

pal objetivo era conservar um padrão digno de vida para seus empregados durante a atividade profissional e após a aposentadoria.

Em 1965, foi elaborado o projeto de criação da empresa Z, como entidade de caráter privado complementar à previdência social, ou seja, funciona como fundo de pensão⁵.

A incumbência da empresa é fornecer produtos e serviços, com base em seguridade que vão de encontro às expectativas de seus participantes, financiadores e fundadores. Além disso, procura gerir tais recursos com transparência, eficácia e responsabilidade social. Deste modo, objetiva conformar-se enquanto uma empresa reconhecida como líder no ramo de produtos de seguridade por sua competência e eficácia.

A referida empresa passou a participar do PPEG a partir da segunda edição. Tal fato foi motivado pela participação de sua empresa mãe no programa, já que suas ações e a consequente conquista do selo fez com que o presidente da empresa se interessasse em participar da iniciativa.

O grupo de gênero Z já existia na empresa desde 2006, ou seja, antes da adesão da mesma ao PPEG. Tal grupo teve e tem articulação com setores como a comunicação social e o departamento de Recursos Humanos para por em prática suas ações. Como na empresa já havia uma discussão anterior sobre as questões de gênero e raça a adesão à sugestão da SPM foi facilitada.

4.2.1.1. A execução do PPEG

Nossa pretensão neste subcapítulo é mostrar como o PPEG é executado nas empresas estudadas. Para isso, procuramos apresentar de forma sistematizada as opiniões das coordenações dos grupos de gênero buscando explorar as opiniões e as diferentes representações acerca do objeto de estudo. Nisso, a “meta é a busca de sentido das falas e das ações para alcançar a compreensão

⁵ “Fundo de pensão é um fundo de investimento de opção para aposentadoria complementar. Eles são geralmente oferecidos pelas empresas aos empregados, com a intenção de prover uma alternativa para a Previdência social oficial. Não é aberto à participação de outras pessoas e tem características diferentes de uma empresa para outra. O órgão governamental encarregado de normatizar e coordenar as atividades desses fundos é o Conselho de Gestão da Previdência Complementar”. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Fundo_de_pens%C3%A3o>. Acesso em: 28 abr. 2009.

ou explicação para além dos limites do que é descrito e analisado” (GOMES *et alli*, 2005, p. 202).

A partir do entendimento de que “embora as experiências possam parecer únicas ao indivíduo, as representações de tais experiências não surgem das mentes individuais; em alguma medida, elas são resultado de processos sociais” (GASKELL *apud* GOMES *et alli*, 2005, p. 201) buscaremos descortinar através das colocações das coordenações locais do PPEG o *modos operandi* do mesmo e em que medida atinge as trabalhadoras negras das respectivas empresas.

As primeiras indagações feitas para as coordenadoras dos grupos de gênero buscaram traçar como o PPEG surgiu e se conformou nas empresas analisadas.

A primeira movimentação para a participação da empresa X no PPEG ocorre a partir da solicitação do MME. Neste processo, a presidência da empresa aderiu à ideia da SPM. Fato que, de acordo com a entrevistada, deu maior solidez e ampliou as ações direcionadas a gênero que já existentes.

[...] o presidente assinava um compromisso formal que ele estaria dando continuidade, tem um plano de ação, tem um termo de compromisso. Então isso me deu respaldo pra dar continuidade às questões. Ou seja, muitas coisas aqui não dependem só da gente.

A empresa Y, também, recebeu solicitação do MME para integrar o time de empresas iniciantes do PPEG. Vale lembrar que as empresas ligadas ao setor energético foram as que tiveram presença relevante na primeira edição do programa. A conformação do programa na empresa Y aconteceu por conta da participação da mesma no comitê permanente para questões de gênero do MME. Posteriormente, Nilcéa Freire, ministra da SPM, fez o convite para o presidente da empresa que se comprometeu e aderiu ao PPEG.

Na empresa Z a adesão ao programa aconteceu de forma semelhante as demais empresas. Algumas abordagens autônomas sobre as desigualdades perpetradas contra as mulheres já aconteciam. Vale destacar que nesta instituição as abordagens de gênero sempre estiveram atreladas à questão racial. Nisso a solicitação da presidência em participar do PPEG foi fundamental para que tais iniciativas tomassem corpo. Sobre os primeiros movimentos para a participação desta empresa no PPEG, a coordenadora do grupo de gênero Z argumentou o seguinte:

[...] foi, fundamentalmente, solicitação do presidente da empresa. Ele chegou e falou: “Eu quero concorrer”. Porque o programa de certa forma, assim... A gente com muita timidez a gente já vinha desenvolvendo. “Eu quero concorrer”. Então eu entendi enquanto uma orientação, enquanto um projeto de gestão dele. [...]

deu carta branca para que o programa pudesse se realizar e isso fez toda a diferença. Porque uma coisa é um funcionário, em qualquer empresa, levar a proposta e ele não, ele vem e diz que quer participar e assim nós entramos no programa.

Podemos verificar que algumas ações com foco em gênero já ocorriam nas empresas antes da chegada do PPEG. Esta tendência é confirmada pelo contexto histórico das ações de responsabilidade social corporativa que passam a atuar na área social, incluindo os assuntos relacionados a gênero a partir da década de 1990.

A adesão das empresas ao PPEG pode ser vista de forma positiva no que tange a ampliação do espaço de debate e possível enfrentamento das hierarquias de sexo/gênero no interior das empresas. Nisso, o desenvolvimento do PPEG vem dando solidez às ações dos grupos de gênero que passam a contar com o comprometimento das presidências. Este aspecto legitima os planos de ação para a possível superação das discriminações vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho corporativo.

De acordo com a coordenadora do grupo de gênero X o fato da empresa participar de maneira legitimada do PPEG configura-se como uma oportunidade importante para que os assuntos relacionados a gênero sejam vistos como maior seriedade. Além disso, a participação da empresa no programa é vista pela entrevistada como fator importante que leva a mesma ser reconhecida como empresa socialmente responsável no mundo dos negócios.

Neste contexto, não podemos deixar de refletir as intenções que determinam as decisões das empresas em aderir a iniciativas como o PPEG. Conforme podemos verificar o termo “responsabilidade social” repete-se nos objetivos das três empresas estudadas. Estes estão intimamente articulados às atuais exigências do mercado que primam pela sustentabilidade e perenidade dos empreendimentos. Logo, é inequívoco afirmar que há interesse das altas gestões das empresas em tratar a temática da diversidade. Assim, participar de ações como o PPEG é de suma importância econômica para estas instituições. Os motivos podem ser sintetizados através das contribuições de Cesar (2008).

Nessa retórica, as ações de responsabilidade social, ao contrário, vinculam-se a valores e princípios éticos, isto é, a um compromisso assumido pela empresa para além de suas obrigações legais e inserido numa estratégia de sobrevivência empresarial voltada para “grupos de interesse” que influenciam ou são atingidos pela atuação da mesma (CESAR, 2008, p. 266).

Cabe salientarmos que nas empresas públicas onde o Estado é o controlador majoritário de suas ações a lucratividade de caráter privado não ocorre,

embora tenham em suas composições personalidades jurídicas de direito privado. Em outras palavras, estas empresas não possuem a liberdade e a finalidade primeira das empresas privadas que é produzir lucros individuais. Os lucros devem ser revertidos para a coletividade. No entanto, o ethos da responsabilidade social corporativa impregna as empresas públicas de economia mista, já que estas necessitam ter suas imagens como “empresas cidadãs” alinhadas às tendências das agências multilaterais (BID, FMI, etc.). Assim, o Estado brasileiro precisa se mostrar afinado às tendências mundiais de cunho capitalista e nada mais propício que empreender ações de responsabilidade social nas empresas que fazem parte de seu staff.

Buscamos identificar quais as parcerias (internas e externas) realizadas pelos grupos de gênero para a abrangência das ações e ideologias do PPEG. O grupo X conta com várias parcerias institucionais para se efetivar. A comunicação social, a área da saúde, os voluntários que trabalham com a comunidade e, principalmente, a área de recursos humanos auxiliam na implementação do programa. Para a coordenadora deste grupo, o RH hoje é o grande parceiro. “São eles que cuidam dos programas de melhoria de qualidade de vida, que cuida da questão de recrutamento e seleção, dos concursos, planos de carreira, remuneração”. Além disso, o RH atua nas regionais da empresa, onde tal parceria ajuda na disseminação das diretrizes do plano de ação do grupo de gênero X levando as práticas para as áreas locais. Outro parceiro citado é a comunicação social.

Outra parceria que a gente fez é com a área de comunicação que é extremamente estratégica. Porque toda a comunicação da empresa precisa refletir isso. Mostrar que a empresa está preocupada com essas questões, que ela faz alguma coisa na questão de gênero. Dar oportunidades iguais, combate às desigualdades, então, a comunicação tem que refletir isso.

Quanto às parcerias externas, as universidades e as comunidades circunvizinhas à empresa X são citadas pela entrevistada como colaboradores importantes.

De modo semelhante ao grupo X, o grupo de gênero Y, cita o RH e a comunicação como elementos importantes no escopo das ações.

Nós temos as parcerias institucionais, principalmente, com RH com a comunicação e com a área de responsabilidade social. Então, mais ou menos, o programa gira em torno disso. E o grupo claro que conta com o apoio do presidente da empresa e seus assistentes.

Embora as empresas tenham como principal forma de seleção o concurso público o setor de recursos humanos deve ser entendido como estratégico, já

que é peça fundamental na ascensão laboral do corpo funcional das empresas. Como visto o RH aparece como um dos principais elementos para o encaminhamento do PPEG. A partir do relato de Bento (2000) podemos refletir sobre as complexidades que envolvem este setor na mobilidade profissional de mulheres negras.

Algumas pesquisas que realizei nos últimos dez anos com trabalhadores negros e profissionais de recursos humanos no CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades), bem como programas de intervenção nas relações de raça e gênero em espaço institucional, viera, reforçar a importância da influência dos estereótipos na formação de critérios de admissão, **promoção** e demissão e no processo de reprodução das desigualdades dentro das empresas (BENTO, 2000, p. 14) [grifos nossos].

A área de recursos humanos, muitas vezes, pode agravar a condição desfavorável dos negros e, das mulheres negras em especial, no interior das empresas por refletir atitudes sexistas. Além disso, o racismo institucional, àquele que “não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação” (IPEA, 2008, p. 07) tem neste setor lócus privilegiado. Muitas vezes, as justificativas para a não admissão e promoção de empregadas (os) negras (os) remetem-se a discursos evasivos como: “Ela (ele) não está dentro do perfil da vaga” ou “Ela (ele) não tem preparo condizente com as exigências do cargo ou função”.

Todavia, estas ocorrências dependerão do grau de entendimento que os profissionais têm a respeito das desigualdades possibilitadas pelo racismo e sexismo. De outro modo, estes profissionais podem contribuir para diminuição do fosso existente entre os trabalhadores no interior das empresas no sentido de atentarem para as armadilhas colocadas pelo preconceito e discriminação racial que impedem negras (os) se despontarem no mercado de trabalho.

Quanto às parcerias do grupo de gênero Z, sua coordenadora relata que, a abordagem para a busca de colaboradores ocorre de forma cautelosa para que as ações da qual pretende empreender ocorram satisfatoriamente. Em outras palavras, é necessário haver esclarecimento e sensibilização para todos que fazem parte da empresa. É a partir disso é que as parcerias se realizam.

A bem da verdade, nós tentamos desde o início do 1º selo, porque agora nós estamos concorrendo ao 2º ter muita cautela e muita calma, no sentido de trabalhar, fundamentalmente a gestão de pessoas. O que estou querendo dizer? De nada valerá se você tentar implementar ações se você não mexeu com a pessoa.

O trabalho informativo e com caráter pedagógico realizado pelos grupos de gênero tem papel fundamental. Conforme coloca Minayo (2005, p. 58) “nas

peças, as mudanças acontecem quando tocam, interiormente, sua subjetividade, mobilizando habilidades, relacionamentos, posturas e valores”. Neste sentido, para a transformação de ideologias dominantes construídas acerca de mulheres e negros, a coordenadora do grupo Z traça algumas estratégias intencionais para tratamento do tema.

Amanhã mesmo eu tô trazendo pra reunião gerencial mensal o Marcelo Paixão pra falar sobre o último relatório que ele fez de indicadores sociais sobre raça e gênero na sociedade brasileira⁶. E o que eu estou querendo com isso? Provocar. Eu tenho uma intenção e na entrevista eu vou dizer a você a minha intenção. Eu pretendo sensibilizar a casa que assine um convênio com a UFRJ para que possamos garantir vagas no curso de cultura afro que o Marcelo está implementando para o ano que vem. Então o 1º passo é para essa sensibilização.

A partir destas articulações o grupo Z busca envolver todas as áreas da empresa, inclusive RH e a engenharia. Dentro desta dinâmica a coordenadora procura promover a capacitação daqueles que fazem parte do grupo enviando-os como seus representantes em atos solenes, seminários e conferências para que possam ter maiores entendimentos sobre atos discriminatórios e seu enfrentamento.

O PPEG tem como objetivo combater a discriminação de gênero através da mudança na cultura organizacional e na gestão de pessoas. Esta transformação pode ser considerada um desafio, já que nossa sociedade apresenta um caráter discriminador muito arraigado e, altamente sutil. A avaliação das coordenadoras sobre o objetivo do PPEG é discorrida da seguinte maneira:

É um desafio mesmo. Mudar a cultura não é uma coisa assim. [...] nós temos várias coisas que refletem essa cultura machista, de uma certa forma muito hierarquizada daquela questão do poder. [...] Ela é uma empresa que foi criada na época da ditadura. Então, eu mando e você obedece. Você sente que isso ainda permeia na empresa. Atividade fim é ainda atividade masculina. Mudar essa cultura é um grande desafio.

É um grande desafio e eu não acredito que nenhuma empresa tenha um resultado... Não é assim. Eu vou falar, especificamente daqui... Não há nenhuma política de discriminação, mas ainda não temos uma política de inclusão. Esse é o grande desafio.

O grande desafio de transformar ideologias, desconstruir representações sociais subalternizantes e, principalmente, fragilizar a manutenção do *status quo* de uma sociedade culturalmente pautada no racismo e sexismo configura-se

⁶ O documento citado pela entrevistada é o Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil (2007-2008). Organizado pelo economista, professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Marcelo Paixão este é um estudo que tem como principal pilar a temática das desigualdades raciais e sua mensuração através de indicadores econômicos, sociais e demográficos. Visa sistematizar os avanços e recuos existentes no Brasil em termos da equidade racial em seus diversos aspectos.

num exercício laborioso e que requer preparo emocional e prático-teórico daqueles que o implementam. Para isso,

É necessário buscar com insistência os indicadores que valorizem uma maior mobilidade psíquica, sensibilizem mais intensamente o público-alvo para experiências novas e mexam com a inércia conservadora das instituições e das pessoas (MINAYO, 2005, p. 59).

É sabido que este processo apresenta limites dada resistência de muitos em argumentar a problemática no interior das empresas. Para a superação dessas dificuldades, fica como sugestão para as coordenações dos grupos de gênero, a elaboração de estratégias de ação que levem em consideração o “modo de ser” das instituições para que as relações no interior das empresas sejam mais equânimes a partir de um movimento que subverta a discriminação racial e de gênero e considere a luta pelo encaminhamento de uma nova ordem social. Deste modo, seria possível vislumbrar menos desigualdades sociais, em especial, para as mulheres negras.

No que se refere ao combate à discriminação de gênero, a coordenadora do grupo Y tomando como base as práticas do plano de ação discorreu o seguinte:

O programa, nós fazemos nosso plano de ação, não é? Aonde nos temos combatido muito o assédio moral e sexual dentro da empresa, né? Temos feito todas as palestras voltadas para o corpo funcional da empresa. E claro, que a gente têm direcionado muito para as mulheres, mas a partir desse ano nos estaremos direcionando, também, para os homens. Fizemos a cartilha M^a da Penha, onde explica a violência, fizemos a campanha dos 16 dias de ativismo.

As campanhas relacionadas ao combate à violência contra a mulher ocupam lugar de destaque nas ações dos grupos pesquisados. Todas têm aderido a campanha dos 16 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres⁷. Assim, tal problemática ultrapassa o âmbito doméstico e passa a ser tratada também no espaço de trabalho. O fenômeno violência doméstica, atualmente, vem sendo discutido em diversos ambientes o que dever ser considerado uma vitória do movimento feminista e do movimento de mulheres negras.

Na empresa X as articulações do grupo de gênero, no que tange o combate à violência, renderam a inclusão no acordo coletivo da empresa de licença

⁷ A Campanha de Ativismo pelo fim da Violência contra as Mulheres é realizada em 130 países, de 25 de novembro a 10 de dezembro. No Brasil a Campanha é promovida e articulada, nacionalmente, pela AGENDE em parceria com redes e articulações de mulheres, feministas e de direitos humanos, órgãos governamentais, representações de Agências da ONU no Brasil, empresas públicas e privadas. O slogan é Uma vida sem violência é um direito das mulheres! Disponível em: <<http://www.campanha16dias.org.br/ed2009/>>. Acesso em: 31 jan 2010.

para as mulheres vítimas de violência. Tal fato é visto como uma conquista importante pela coordenadora:

Acho que a gente conseguiu colocar muitas coisas dentro do acordo coletivo. A gente conseguiu licença para as mulheres vítimas de violência doméstica. A questão da violência doméstica, aqui dentro, não se falava sobre o assunto. O assunto hoje ele já... O trabalho que a gente vem fazendo, a questão das palestras, a indicação da Lei M⁸ da Penha, então hoje já conhecem, já sabem o que é. A questão já está vindo à tona. A questão da violência doméstica, tanto que a gente já conseguiu incluir no acordo coletivo a licença de 03 dias para as mulheres que sofrem violência doméstica.

Para a coordenadora do grupo Z a participação da empresa nesta campanha também é um acontecimento que merece ser celebrado, já que a “participação da empresa ativamente da campanha dos 16 dias, que aqui no Brasil vai de 20 de novembro a 10 de dezembro. É intensivo. Todo dia tem uma ação, divulgação. Isso aí é uma grande conquista”.

No ambiente corporativo os casos de assédio moral e sexual⁸ são frequentes e vêm sendo objeto de atenção dos grupos de gênero das empresas, assim como a violência contra a mulher. O assédio moral e sexual pode ser entendido como a materialização do poder exercido por àqueles que numa posição hierárquica privilegiada constrange e violenta o seu alvo. Neste processo, o trabalho direcionado a tal problemática executado pelas coordenadoras, busca focar o assédio sexual e moral sofridos pelas mulheres informando canais de denúncia. Além disso, ao fazerem palestras e cursos que abordam o tema para os gestores, procuram desnaturalizar a prática e minar possíveis casos futuros.

No que se refere ao processo de implementação do PPEG nas respectivas empresas, foram elaboradas perguntas como intuito de nos possibilitarmos visualizá-lo a partir de etapas. Assim as coordenadoras fizeram o esforço de descrever tais etapas. Neste momento, foram identificadas as percepções que as entrevistadas têm do programa.

A gente percebe uma grande diferença do 1º, pro 2º e pro 3º. É muito diferente e eu acho que todas as empresas que participaram e que vêm participando desde

⁸ O assédio moral nas organizações é entendido por Freitas como “conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN *apud* FREITAS, 2001, p. 10). O Ministério do Trabalho e Emprego define assédio sexual como “a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime” (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp>. Acesso em: 31 jan 2010.

o 1º têm sentido isso, né? O 1º a gente ficou num nível muito superficial com ações não muito estruturantes. No 2º a gente andou mais um pouquinho, mas acho que nesse 3º que a gente vai realmente sentir. E principalmente, tudo aquilo que a gente colocou no 1º e no 2º e que não conseguimos implementar acho que no 3º vamos conseguir porque a gente conseguiu firmar essas parcerias. [...] O programa tem ganhado força, o trabalho tem aparecido. Eu acho que existem várias coisas. Outro dia eu estava falando: a questão de gênero tem aparecido muito forte na mídia e isso ajuda bastante.

[...] é como se fosse fazer a pipoca que não é de microondas, mesmo a de microondas não acontece isso. Ela não estoura na mesma hora. Então cada empresa é um momento. É você ter a perspicácia e a sabedoria de saber qual é o momento. A sutileza de como você pode aproveitar.

Na gestão de pessoas: estudo das nomenclaturas, usadas nos cargos, nos contratos referentes a gênero, por quê? No meu cargo está engenheiro e não engenheira; melhorar o perfil da adesão quanto a cor e etnia; analisar indicação de treinamento; capacitação do grupo de gênero; participação da assembleia do MME; capacitação em gênero para as várias áreas da empresa; grupo de reflexão e oficina; promover a realização de estudos da evolução salarial da metodologia única em todo o sistema; O dia Internacional da Mulher, né? Agora nos vamos fazer o dia do homem, dia 15 de julho; a cartilha da saúde do homem; revisar material de publicidade. Agora, a gente, tá sempre olhando o homem, a mulher, o branco o negro; a cartilha da alimentação saudável. [...] tem umas ações que são mais fáceis e outras que são mais difíceis.

Ao falar das ações já empreendidas no exercício do programa as coordenadoras passam a ideia de que fazem àquilo que estão dentro de suas possibilidades. O sentimento que parece transparecer é de que algo mais poderia ser feito, mas as limitações existentes dentro das empresas as impedem de avançar, ousar mais. “Qualquer mudança social provoca diferença em relação ao estado anterior da ação e dos atores” (MINAYO, 2005. p. 58). Neste sentido, a mudança social provoca tensão e dissenso.

Uma das empresas estudadas, por ser da área de engenharia, tem como perfil majoritário de seu quadro efetivo a figura masculina. De acordo com a coordenadora do grupo de gênero da mesma tal fato se coloca como um desafio para que os assuntos relacionados a gênero tenham permeabilidade entre os empregados, principalmente entre os gestores que são prioritariamente homens.

[...] a empresa cuja atividade fim ainda é vista como uma atividade totalmente masculina. Então, os homens ainda pensam que gênero é coisa de mulher. [...] e tem uma sensibilização a nível gerencial que é difícil você conseguir reunir os gerentes porque eles acham que existem outras coisas que são importantes e infelizmente não participam e a gente sabe que é fundamental atingir as gerências. [...] Ela é muito masculina de um perfil muito masculino. Ela só tem 13% de mulheres. É pequeno. 19% aliás. 13% é cargo gerencial. Então são 19% de mulheres que estão na empresa então o grosso é o homem e eles acham... A visão é muito antiga.

Sendo uma empresa que teve origem nos tempos da ditadura militar e onde a faixa etária da maioria dos empregados gira em torno dos 40 aos 50

anos, mudar as concepções estereotipadas e historicamente construídas torna-se um grande desafio. Outra limitação colocada foi quanto ao entendimento sobre o termo “gênero” que ainda não foi absorvido por empregados e empregadas da empresa X.

A gente percebe que... Você vê muito claramente, nessa pesquisa que a gente fez os homens ainda não entendem bem o que é gênero e mesmo as mulheres ainda não. Então, ainda há a consideração do gênero a nível de relações humanas, a nível dos direitos humanos. Elas entendem o gênero como uma coisa de respeito aos direitos. Não aprofundam muito. Elas entram muito assim nessa questão dos valores, dos direitos de respeito, de respeitar o outro, independente de homem e mulher. Elas ainda não entendem que a questão de gênero é um pouco diferente disso. Então o que a gente vem fazendo? É trabalhar esse conceito. A gente percebeu que a gente precisa trabalhar mais por aí porque isso aí não ta completamente entendido.

Quando solicitada a descrever sua percepção quanto à reação do corpo funcional da empresa e gestores no que se refere à implementação do PPEG, ou seja, como a empresa entende os objetivos do programa, a coordenadora do grupo X relatou o seguinte:

Olha, vou te falar, ainda tem muito essa visão de que é coisa de mulher, sem importância. Tem mil coisas que é mais importante do que isso. Para reunir esse corpo gerencial para fazer alguma coisa a nível sensibilização é muito difícil, a participação é pequena. Eu acho que um dos caminhos que a gente tá conseguindo melhorar um pouco mais esse entendimento é da sustentabilidade, dos indicadores porque é necessário. A gente tá conseguindo que as pessoas entendam mais isso por meio dessa questão da sustentabilidade, dos relatórios sociais que a gente tem que responder para a ANEEL, que pede esses números, questiona esses indicadores. A gente tem avaliações e desafios que a empresa tem que estar encarando pra ter uma boa avaliação. Então, um desses indicadores que a gente tem e que a gente precisa tá melhorando essa questão. Então, eu acho que uma das razões de que a coisa está fluindo melhor tem muito a ver com isso.

O pensamento dominante que coloca as questões que envolvem as desigualdades sociais das mulheres ainda é tratado de forma marginal por àquelas que detêm o poder, principalmente, no que se refere aos gestores empresariais. No entanto, o fato das empresas terem a necessidade de estarem afinadas a mundialização da economia⁹ faz com que tais gestores lancem mão de ações sociais, dentre as quais práticas em prol da equidade entre os entes sociais e debate sobre as questões raciais. No entanto, cabe nos perguntarmos, a luz de

⁹ De acordo com Iamamoto (2008) “a mundialização da economia está ancorada nos grupos industriais transnacionais, resultantes de processos de fusões e aquisições de empresas em um contexto de desregulamentação e liberalização da economia. Esses grupos assumem formas cada vez mais concentradas e centralizadas do capital industrial e se encontram no centro da acumulação. As empresas industriais associam-se às instituições financeiras (bancos, companhias de seguros, fundos de pensão, sociedades financeiras de investimentos coletivos e fundos mútuos), que passam a comandar o conjunto da acumulação, configurando um modo específico de dominação social e política do capitalismo, com o suporte dos Estados Nacionais” (IAMAMOTO, 2008, p. 108).

Hall (2003. p. 338), se a proliferação da diferença (encapada pelo movediço terreno do pós-modernismo que convida e permite ao mesmo tempo em que rejeita) não seria um tipo de diferença que não faz diferença alguma?

Segundo a participante muitas trabalhadoras da empresa não atribuem à discriminação o fato de não ascenderem profissionalmente, pois argumentam que a possibilidade de mobilidade será medida por sua competência e não pelo fato de serem mulheres. No entanto, a entrevistada afirma que vários fatores concorrem para a condição desfavorável das mulheres na empresa X.

Pra elas participarem dos eventos de gênero aqui é muito complicado ainda, porque eles não liberam. Não acham que é importante. Ou seja, eles precisam ser muito sensibilizados para que elas, realmente, tenham mais oportunidades. Oportunidades não só de carreira, mas de ter direitos iguais. Direito de até numa reunião, onde se tem a presença grande de um grupo masculino, de opinar, de dar sua opinião, de sua opinião ser respeitada. Porque, muitas vezes, numa reunião de equipe a opinião delas não é respeitada. Isso é muito típico, a gente escuta muito isso e o próprio fato delas poderem participar das atividades. Entenderem como se dá, o que é isso, os canais que ela pode procurar pra poder estar conversando, pra poder fazer uma denúncia, enfim, elas muitas vezes precisam estar participando desses eventos para ter acesso a tudo isso e não têm. Muitas vezes não tem essa liberação.

A partir disto podemos considerar que há um cerceamento da chegada de informações sobre as relações desiguais entre homens e mulheres onde funcionam mecanismos sutis de exclusão. A relação de poder entre gestores e as empregadas, da qual prevalece a vontade dos primeiros, produz solo fértil para a perpetuação do lugar destinado às mulheres.

Neste contexto, a mobilidade ascendente de cargos coloca-se como um obstáculo presente na dinâmica do PPEG. Se para as mulheres brancas este é um assunto polêmico, para as mulheres negras a situação é ainda mais complexa. Assim, perguntamos em que medida a mobilidade de cargos e, em consequência, o aumento de remuneração foi possível com o programa.

Olha vou ser muito sincera a você. A gente está na fase de estudos disso aí. É uma questão muito complicada. A gente está na fase de estudos pra tentar ver onde existe, realmente, os gaps. [...] a questão da remuneração é uma coisa bastante complexa... E a gente precisa melhorar isso. Essa é a etapa que a gente tá avançando nesta 3ª edição.

[...] isso tem que ser em termos do sistema maior. Porque a holding K¹⁰ quer que as empresas relacionadas trabalhem igual. Seja unificado. Inclusive a nossa tabela salarial já está assim. Então agora tem que ver essa outra parte salarial.

¹⁰ O sistema citado pela entrevista corresponde a uma holding do sistema elétrico brasileiro. Holding é aqui entendida como forma de sociedade criada com o objetivo de administrar um conglomerado. Essa forma de sociedade é muito utilizada por médias e grandes corporações e normalmente visa melhorar a estrutura de capital da empresa ou como parte de alguma parceria com outras empresas (Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Holding>). Para manter o sigilo das empresas participantes neste trabalho o referido sistema será identificado pela letra K.

Que é isso que a gente vai agir em conjunto com todas as coordenadoras dos comitês do sistema maior. Então só no próximo que eu te digo.

Olha vamos dizer assim, que tá começando a ser sinalizado. Em relação ao salário, não tem tanta discrepância e nós temos um nº razoável de mulheres gerentes de setor e algumas gerentes executivas porque a maioria é mulher. Não que há esse olhar. Eu sempre discuto isso. É porque a maioria é mulher. No entanto, pela própria formatação da presidência, nós não temos mulheres diretoras. E quando há uma troca por qualquer motivo, porque o fulano foi chamado pra outro setor, concurso público, por qualquer motivo que saiu, não está sendo substituído por mulher. É porque na hora em que as coisas acontecem não tem um time de dizer assim: “vamos manter o equilíbrio”. Essa forma eu acho que ainda demora.

Como já foi dito o teto de vidro é entendido como práticas institucionais e psicológicas que limitam chances e imobilizam determinados grupos subalternizados a galgarem espaços de destaque e realização profissional. Nisso, compreendemos que o teto de vidro, vem impedindo as mulheres chegarem ao topo da hierarquia das empresas estudadas. Embora nas especificações do PPEG haja como metas imediatas à promoção das mulheres brancas e negras tal fato não vem ocorrendo o que vem a caracterizar-se como um dos limites do programa.

Além da mobilidade ascendente de cargos para as mulheres ser um problema ainda sem solução uma das principais dificuldades apontadas pela gestão de um dos grupos de gênero analisado é a falta de *feedback* da SPM frente às ações do PPEG. Assim, a reivindicação diz respeito à socialização de dados referentes ao programa para que cada instituição participante possa ter noção do que acontece umas com as outras. A falta de consultoria também é enfatizada, pois há grande demanda para esclarecimentos acerca da categoria gênero.

[Dificuldade] É colocar mulher em cargos gerenciais, né? Por que é a mudança de cultura. Como mulher em cargos gerenciais, ver os salários. Porque tem umas diferenciações. Deve ter. Com certeza tem. Agora a gente não vai conseguir mudar isso de uma hora para outra, né?

[...] que ela disse que nós teríamos consultoria e não temos, não temos. Temos monitoramento. É diferente. Monitoramento ela vem aqui e eu já tenho que apresentar o produto. Consultoria vai me auxiliar, vai me orientar. Essas duas coisas do programa, tanto eu quanto as outras coordenadoras que eu escuto a gente sente falta. Porque veja bem: gênero é novo. Eu sou engenheira. A outra é administradora, a outra é assistente social e ninguém é formado nessa área e o programa exige muito de você. Você tem que estudar, tem que ta sempre envolvida, por isso, que eu tenho o portal. Então é um grande tempo que eu perco do meu dia a dia, digamos assim, mensal, pra dedicar a isso. Porque eu tenho reuniões no MME, eu tenho reuniões do meu comitê... [...] o olhar nosso é um olhar primário.

Como havíamos salientado boa parte das coordenadoras dos grupos de gênero não dispõe de preparo específico para lidar com o tema. As coordenações e as equipes que compõem os grupos em questão são formadas através da indicação das diretorias das empresas participantes. Muitas vezes, as pessoas indicadas não possuem aproximação com o conceito “gênero” e as problemáticas que o envolvem, embora tenham vivenciado em algum momento os reflexos de tal hierarquia. Entretanto, o fato do comitê *ad hoc* da SPM vir sendo reforçado com a presença de especialistas no tema pode minimizar esta dificuldade.

A coordenadora do grupo de gênero Z relatou que as dificuldades encontradas referem-se à estipulação de um percentual de vagas para mulheres negras na sua empresa e a questão do assédio moral e sexual.

Eu tenho duas grandes dificuldades: é a questão da inclusão, das cotas, que faço muito devagar. Não fico batendo de frente. A questão de como trabalhar assédio moral e assédio sexual que é muito difícil.

Outro aspecto apontado como limite do PPEG refere-se à diminuição de discriminação, seja de gênero ou raça dentro das empresas. Ao indagarmos sobre a expectativa dos empregados quanto à redução de tais discriminações, a coordenadora do grupo Z argumentou o seguinte: “Eu acho que eles têm a perspectiva que nada avançou. Tenho certeza. Ninguém me falou isso, mas é o que percebo”.

Vale abrir um parêntese para registrar que coordenadora do grupo de gênero Z, diferentemente das demais coordenadoras entrevistadas, é uma mulher negra. Logo, sua presença em cargos importantes na empresa da qual faz parte imprime um simbolismo interessante a sua pessoa, já que, costumeiramente, mulheres negras não estão representadas nestes cargos.

[...] todos aqui nessa casa, os funcionários e, principalmente, os negros, me imputa um poder que eu não tenho (Risos). De vez em quando eu tenho que desmontar com algumas pessoas porque eles têm uma noção e eu sei que é por causa da questão que eu mexo [militância no movimento negro e de mulheres negras]. “Pra esta mulher ta fazendo isso tudo é porque ela tem muito poder” e aí eu tento dizer pra eles que não é isso. Talvez eu tenha o poder de ser respeitada. Porque historicamente no nosso país só alavanca ousadias quem tem poder. Poder de dinastia, de família, de riqueza. Mas uma mulher preta, de cara preta, né? Ficar no mesmo andar que o presidente...

O fato da participante acima se assumir enquanto mulher negra estando em cargos de destaque chama atenção dos empregados que a percebem como uma pessoa “poderosa”. Quando ela relata que, principalmente, os negros a vêem desta forma concluímos que o aspecto simbólico se faz importante, já que

a figura dos negros e das mulheres negras, em especial, não estão presentes nestes lugares.

Quanto às conquistas advindas do PPEG as coordenadoras afirmaram em linhas gerais que foram obtidos os seguintes avanços:

- Benefício creche para homens;
- Sensibilização de gestores que apesar das resistências às abordagens de gênero, vêm apresentando abertura em relação ao assunto;
- Mudanças nas nomenclaturas dos cargos em editais de concursos (Ex.: Engenheiro/Engenheira, Médico/Médica, Arquiteto/Arquiteta);
- Retomada de grupos de gestantes;
- Revisão de códigos de ética, visando à inclusão de itens que combatam as desigualdades de gênero;
- Licença maternidade 180 dias;
- Inclusão de um módulo sobre gênero num curso corporativo voltado para a gestão da empresa.

Como já exposto, um dos aspectos que chama atenção é a relação entre o PPEG e o negócio das empresas. A participação no programa é vista, também, como valor agregado na busca de resultados positivos para a rentabilidade das mesmas. Além disso, a possibilidade de retorno midiático é especialmente, considerada.

É um programa que mostra, que dá resultados. É importante a gente entender quais são os públicos de interesse. Uma outra coisa que eu acho que importante a gente estar frisando aqui, porque hoje a gente faz parte da holding K. Esta tem como meta participar do ISE Bovespa, os indicadores sociais do Bovespa. Ela quer entrar e pra isso ela precisa concluir alguns requisitos. Um deles está ligado à questão de gênero, da discriminação, a participação de homens e mulheres, negros e brancos. Então a empresa hoje ela entende que para chegar lá ela precisa disso. É um ponto importante também pra ela participar, para o programa ter força. É o que estou te falando, a gente tem que ver quais são os grupos de interesse. O presidente participar desse programa é de interesse? Ele também precisa participar porque faz parte do sistema (holding) K e a holding quer estar entrando dentro do ISE Bovespa que tem uma meta lá. Então ela precisa estar cumprindo com os requisitos para chegar lá. A questão de gênero tá incluída ali, a questão racial também. Então ela vai ter que fazer implantando programa de gênero que também é de governo facilita muito.

Quando a entrevistada fala dos públicos de interesse, podemos inferir que faz parte deste público o alto escalão das empresas, assim como os seus acionistas, ou seja, o plano de ação dos grupos de gênero deve estar alinhado a tais interesses para que tenham legitimidade.

O índice ISE¹¹ Bovespa citado pela entrevistada significa Índice de Sustentabilidade Empresarial utilizado como referencial para os investimentos socialmente responsáveis. A responsabilidade pelo desenvolvimento deste índice fica a cargo da Bolsa de Mercadorias e Futuros integrada a Bolsa de Valores de São Paulo (BM&FBOVESPA). “Juntas, as companhias formam uma das maiores bolsas do mundo em valor de mercado, a segunda das Américas e a líder no continente latino-americano” (BM&FBOVESPA, 2010, [s.p.]).

Conforme visto, o sistema K tem intenções em participar deste índice, já que as empresas com ações negociadas nesta bolsa de valores (a mais importante do país) são tidas como àquelas que possuem melhor desempenho.

Tais aplicações, denominadas “investimentos socialmente responsáveis” (“SRI”), consideram que empresas sustentáveis geram valor para o acionista no longo prazo, pois estão mais preparadas para enfrentar riscos econômicos, sociais e ambientais. Essa demanda veio se fortalecendo ao longo do tempo e hoje é amplamente atendida por vários instrumentos financeiros no mercado internacional (BM&FBOVESPA, 2010, [s.p.]).

Ainda sobre este assunto a entrevistada continua seu relato dizendo que:

O programa hoje é necessário para atender esses requisitos do ISE Bovespa. A empresa constrói o seu balanço social dentro do modelo GRI¹². Este modelo pede e trabalha essas questões da diversidade, mas não só. Entra especificamente nas questões de gênero. Então a empresa tem que estar focada pra isso também. Tem um comitê de sustentabilidade hoje estruturado na empresa que entende que essas questões são importantes para a perenidade da empresa. Então não dá muito pra fugir e essas coisas vêm avançando aos poucos. Antes quando a gente falava isso parecia que era fora de lugar, da realidade. Éramos consideradas loucas, malucas aqui. “Não, estão delirando, né!” Hoje não as pessoas já em uma visão bastante diferente, mas ainda tem muito trabalho pela frente. Nossa como tem!

O recebimento do Selo Pró-Equidade constitui no reconhecimento, pela SPM, das ações empreendidas pela empresa concorrente. A aquisição do selo mostra-se importante para a empresa cuja imagem de socialmente responsável a imprime um olhar diferenciado. Além disso, a projeção midiática desta participação atrai as atenções dos gestores.

¹¹ “O ISE tem por objetivo refletir o retorno de uma carteira composta por ações de empresas com reconhecido comprometimento com a responsabilidade social e a sustentabilidade empresarial, e também atuar como promotor das boas práticas no meio empresarial brasileiro” (BM&FBOVESPA, 2010).

¹² “A Global Reporting Initiative (GRI) é uma organização não-governamental internacional, com sede em Amsterdã, na Holanda, cuja missão é desenvolver e disseminar globalmente diretrizes para elaboração de relatórios de sustentabilidade utilizados voluntariamente por empresas do mundo todo. Desde seu início, em 1997, a GRI tem focado suas atividades no desenvolvimento de padrão de relatório que aborde os aspectos relacionados à sustentabilidade econômica, social e ambiental das organizações” (ETHOS, 2010, p.01).

Então, o fato desse novo presidente ter ido à Brasília, ter recebido o selo, ver o apelo, a importância... De uma certa forma é bom porque a empresa aparece também. Então a gente ganhou muito apoio desse atual presidente. Ele viu que é uma coisa séria, que é um programa de governo é um programa que tem todo um apelo que tem mídia, enfim. A área de comunicação foi.

A partir do exposto verifica-se que o fato do PPEG representar a possibilidade da empresa ser valorizada no meio corporativo, atraindo investimentos de toda ordem, é utilizado por este grupo de gênero como estratégia para que as ações do mesmo sejam legitimadas. Então podemos deduzir que o PPEG além de servir como um instrumento contextualizado no cenário das transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas nos últimos tempos funciona como elemento fundamental para que as questões de sexo/gênero sejam visibilizadas, fato que até pouco tempo, era considerado pouco provável.

Quanto à exposição na mídia, podemos relacionar tal aspecto às estratégias de marketing social a favor da empresa. Por isso, como foi exposto, a comunicação social também tem peso na consolidação do PPEG. Vale ressaltar, também, que é neste setor que são produzidos os materiais visuais que conformam as empresas e que, conseqüentemente, influenciam o imaginário coletivo a respeito das mulheres. Uma das entrevistadas discorre que: “[...] toda a comunicação da empresa precisa refletir isso. Mostrar que a empresa está preocupada com essas questões, que ela faz alguma coisa na questão de gênero”. Quanto a importância da comunicação social nas empresas Paoli *apud* César (2008) expõe o seguinte:

Nas versões de consultores de marketing, o mundo social aparece como um “mercado-alvo” das atividades sem fins lucrativos, ao lado do mercado consumidor, empresarial e global e, portanto, os procedimentos básicos de marketing são os mesmos. Os profissionais da imagem procuram, [...] provocar uma resposta comportamental nos indivíduos, que pode ser a compra de um produto, um voto, **uma causa**, ou a decisão de tornar-se membro ativo de uma entidade. O que foi ultimamente agregado como fonte de valorização mercantil é, além da empresa e do consumidor, a preocupação com o interesse público (PAOLI *apud* CESAR, 2008a, p. 285) [grifos nossos].

Neste cenário, as ações sociais desenvolvidas pelas empresas possibilitam seu reconhecimento no mercado financeiro mundial e nisso as práticas voltadas para as desigualdades, mais de sexo/gênero que de cor/raça, são tidas como fundamentais para a perenidade da empresa. Neste cenário paradoxal, podemos concluir que as ações de responsabilidade social têm possibilidades de contribuir para o avanço do debate acerca de tais desigualdades.

Ainda sobre as conquistas advindas do PPEG o grupo de gênero Y as resumiam da seguinte forma:

- Foram realizadas palestras de combate ao assédio moral e sexual;
- Campanhas de combate à violência contra mulheres;
- Apoio da presidência que possibilitou o repasse de verbas para realização das ações;
- Plano médico homo-afetivo;
- Uniformes personalizados para homens e mulheres que trabalham nas usinas;
- Preenchimento da ficha perfil do PPEG que possibilitou conhecer o perfil dos empregados da empresa;
- Palestras voltadas para a saúde da mulher e confecção de cartilha sobre a saúde emocional da mulher e, futuramente, de homens e
- O trabalho realizado em conjunto com a comunicação social para se atentar a diversidade.

Os avanços do PPEG na empresa Z vêm ocorrendo a partir do trabalho conjunto com a comunicação que, segundo a coordenadora do respectivo grupo de gênero, já apreendeu a importância de tratar as questões de gênero e raça em seu material institucional. “A gerência de comunicação social, já está tocada, a ter ações tipo: calendário onde contempla, sinaliza a questão negra. Isso já está instituído”. Além disso, a construção e funcionamento da sala de aleitamento materno onde as lactantes podem retirar o leite e armazená-lo de forma correta é tida pela entrevistada como uma das maiores conquistas.

Ainda sobre os avanços possibilitados na empresa Z, nos chama atenção a participação da religião afro nos cultos ecumênicos que ocorrem na empresa. Nisso, a coordenadora relata que a questão negra, ao ser debatida e visualizada dentro da empresa, é comemorada como uma quebra de paradigma, já que

Há 34 anos nessa casa uma mãe de santo não entrava. Hoje ela entra no culto ecumênico com a sua baiana e com as suas guias. É uma modificação. Trazer o samba pra tocar aqui, pagodeiras. Passar filmes sobre a questão racial com uma frequência pequena, mas outra coisa que eu não fico preocupada é com a quantidade de ouvintes. É um trabalho precursor de sensibilização.

Nosso objetivo não remete a comparações entre as empresas estudadas, mas conhecer qual é a dinâmica empreendida para que se coloque em prática o PPEG. Neste escopo nos preocupamos em saber qual o seu impacto diante das questões que envolvem as mulheres negras. Deste modo, percebemos que a empresa Z embora venha participando do programa a partir da segunda edição demonstra um debate mais avançado no que tange as questões raciais. Lembrando que as experiências não são individuais, mas emergem de processos

sociais, compreendemos que a visão de mundo daquelas que encabeçam as ações do PPEG pode influenciar no direcionamento das prioridades do programa assim como seus resultados. Logo, podemos nos indagar como as questões referentes às mulheres negras estão sendo entendidas e tratadas dentro das empresas a partir do olhar das coordenadoras do PPEG. É o que procuraremos verificar no subcapítulo a seguir.

4.2.1.2.

Onde estão as mulheres negras?

Após apresentarmos um panorama geral de como é executado o PPEG chegamos ao momento especial em que as coordenadoras locais expõem o trato dispensado às abordagens sobre questões raciais, sobretudo, àquelas relacionadas às mulheres negras. Antes, contudo, é importante que tenhamos a noção de como se apresenta o corpo funcional das empresas estudadas para tentarmos identificar de que modo às mulheres negras estão representadas.

O levantamento realizado em dezembro de 2008 mostra o perfil funcional da empresa X seguinte forma:

Tabela 07
Distribuição dos empregados (as) por sexo, cor/raça (Empresa X) - 2008:

Mulheres		Homens		Total de empregados (as)
Branças	Negras	Branços	Negros	
559	99	3076	990	4724

Fonte: Coordenação de Responsabilidade Social - Empresa X.

Ao transformarmos esses números absolutos em dados percentuais observamos que os homens brancos estão representados em 65,11% do corpo funcional da empresa enquanto que as mulheres brancas representam 11,83%. Os homens negros são 20,95% do contingente de pessoal e as mulheres negras correspondem a 2,09%.

Tabela 08
Distribuição das (os) empregadas (os) por faixa etária, sexo e cor/raça (Empresa X) 2008:

Faixa Etária	Mulheres		Homens		Total
	Brancas	Negras	Brancos	Negros	
Até 30 anos	37	6	218	70	331
31 a 40 anos	113	18	583	211	925
41 a 50 anos	179	31	1011	370	1591
50 anos ou mais	230	44	1264	339	1877

Fonte: Coordenação de Responsabilidade Social - Empresa X.

Observando a tabela 08 verificamos que as mulheres negras com faixa etária a partir dos 50 anos dão robustez ao quantitativo do grupo. Podemos deduzir que este aspecto teve como contribuição a ocorrência do pleno emprego, no período desenvolvimentista do governo Juscelino Kubitschek (1956-1961) e posteriormente o governo militar (a partir de 1964).

Nas faixas etárias mais jovens, as mulheres estão em menor quantidade embora o concurso público seja tido como a forma mais democrática de ingresso. No entanto, a conjuntura política e econômica vivenciada é adversa, apresentando um mercado de trabalho mais “enxuto”.

A composição do quadro funcional da empresa Y, de acordo com seu relatório de sustentabilidade socioambiental 2008/2009, é de 2243 empregados, sendo que 1838 (82%) são do sexo masculino. As empregadas representam 18%, ou seja, 405 mulheres. Quanto aos níveis de escolaridade desta empresa apresenta 8% de seu quadro funcional possuindo ensino fundamental, 47% ensino médio, 30% ensino superior e 15% pós-graduação.

Tabela 09
Empregados distribuídos por faixa etária (Empresa Y) 2008:

Faixa etária	Nº de empregados (as)
Até 30 anos	266 (11,86%)
Entre 31 e 40 anos	518 (23,09%)
Entre 41 e 50 anos	564 (25,14%)
Acima de 50 anos	895 (39,90%)

Fonte: Relatório de Sustentabilidade Socioambiental 2008/2009 da Empresa Y.

Assim como a empresa X, a empresa Y apresenta um quadro funcional onde a faixa etária gira em torno dos 50 anos ou mais. Segundo as coordenadoras dos grupos de gênero destas empresas, recentemente, os esforços tem se voltado para a renovação dos quadros funcionais aonde concursos públicos vêm sendo realizados para a substituição da mão de obra, já que muitos estão em período de aposentadoria. Além disso, há a pretensão de substituir empregados terceirizados por concursados.

No que se refere ao quesito cor/raça o relatório de sustentabilidade da empresa Y não apresenta informações sobre a composição racial da empresa. As informações fornecidas pela coordenação de seu grupo de gênero afirmam que entre as 405 mulheres presentes na empresa: 70% são brancas, 15% pretas, 12% pardas (27% negras), 6% amarelas e 1% não declararam seu pertencimento racial. Entre os homens os percentuais raciais são: 66% brancos, 4% pretos, 17% pardos (21%negros) e 12% não informaram. É importante dizer que, no momento da pesquisa, estes dados estavam em fase de análise pelo grupo de gênero Y.

A categoria estagiários tem na composição da empresa Y o sexo feminino como majoritário. As mulheres representam 60% enquanto que homens 40%. Dentre estes, 59% são brancos, 3% pretos e 10% não informaram cor/raça.

A empresa Z, através do seu grupo de gênero, realizou uma pesquisa sobre diversidade para mensurar o perfil de sua mão de obra. De acordo com os resultados desta pesquisa o contingente de empregados do sexo masculino corresponde a, aproximadamente, 50,21% do total do corpo funcional da empresa, enquanto que as mulheres representam 49,79%. Quanto ao fator racial a empresa possui 61,7% de empregados auto declarados brancos, 22,6% pardos, 14,4% pretos (37% negros) e 1,2% indígenas.

O grau de escolaridade que prevalece na empresa Z é o ensino superior (37,9%) seguido de pós-graduação 27,6%, ensino médio 26,7% e ensino fundamental 7,8%. Faz-se necessário dizer que estes dados são aproximados, já que esta investigação contou com a participação facultativa do corpo funcional da empresa.

É possível verificar que o número de negros nas empresas é baixo acompanhando a tendência das demais empresas brasileiras. Diante disso, interessa-nos saber qual a opinião das coordenadoras dos grupos de gênero no que se refere a baixa representatividade de mulheres negras nas empresas em tela e como o PPEG se apresenta neste processo.

A primeira indagação feita às coordenadoras sobre questões de gênero atreladas à raça procurou identificar como ocorreram e ocorrem as abordagens sobre tais temas. Vejamos as respostas:

Olha só, essa questão racial, eu vou dizer pra você, a gente não trabalhou nos outros planos. A única coisa que a gente começou a fazer, porque a gente não tinha ainda, era a questão do cadastramento. Você não tinha no cadastro da força de trabalho da empresa a questão da raça. Se eram negros, se eram brancos não tinha. A gente fez esse cadastro a nível de efetivos, tá? Esse cadastro vai ter continuidade agora a nível de terceirizados, de toda a mão de obra terceirizada. **Ações específicas para a mulher negra a gente ainda não fez especificamente.** A gente está numa fase... Dessa 3ª edição de estudos. De ver como que se dá essa participação a nível de diretoria. Primeiro fazer este estudo estimulando esta participação, mas ações específicas a gente ainda não tem para as mulheres negras [grifos nossos].

É! Eu não tenho... Assim... Vou confessar... Agora até... Eu não tenho pernas pra fazer o programa pró-equidade e o programa de raça, tá? Eu não tenho. Eu teria que constituir outro grupo pra fazer isso. Primeiro, porque eu acho assim... É muito trabalho... Você vê que são 32 ações. [...] fora isso eu tenho todo um trabalho para fazer. Você tem que fazer tudo, por exemplo: tem um item lá – palestra, mas não é uma palestra. São várias. Essa parte mesmo de pesquisa que vai ser a salarial vai ser imensa! Então cada um tópico desses... E eu não faço só isso... O grupo de gênero é constituído pelas empregadas (os), mas tem uma série de coisas... Todo mundo tem suas atividades. Eu até digo que isso é quase que um trabalho voluntário. Então eu acho que se a empresa quiser, mesmo, seguir esse caminho vai ter que constituir um outro comitê. A gente pode até fazer parceria, mas não dá. Não tenho condições! De 32 teria que virar aí umas 50, entendeu? Eu não consigo fazer isso. Porque é um desgaste muito grande você conseguir fazer, mobilizar e custo também. Você tem que ter mão de obra e não é só mão de obra. Mão de obra eu tenho. Disponibilidade de tempo e recurso. Se não tiver esses três não consegue realizar. E a boa vontade, né? Porque, às vezes, você quer muito e não tem aquela facilidade de conseguir resolver os problemas. Porque aparece problemas de todos os gêneros, por exemplo: no dia internacional da mulher tem o brinde. A gente faz um baile para as mulheres que são em torno de 500 mulheres lá na usina. Quer dizer, tem toda uma infra-estrutura; você faz palestra; você distribui cartilha. Então, pra você ver: pra você fazer uma atividade você tem uma série de coisas para fazer. então isso requer o quê? Tempo, disponibilidade, vai ter que chamar alguém da diretoria para estar presente. Que ver? Vou te mostrar aqui... Nós fizemos um chá. Foi muito bom. Um chá para as mulheres... Uma moça cantando, uma confraternização. Porque eu acho assim: o dia internacional da mulher tem que ser um negócio leve. Porque uma coisa assim muito pesada... As cartilhas que nos distribuímos, tá? As pessoas pegando as cartilhas, a distribuição. Todo mundo entrava... Aí são os músicos cantando, uma confraternização. Foi o diretor de administração nos prestigiar... E aqui deixa eu te mostrar rapidamente o baile. Só o Dj de homem. 443 mulheres. Tudo enfeitado, oh! Ta vendo? [...] São todas as esposas dos empregados. Você vê que elas se vestem. É o maior acontecimento! Esse baile parece que existe há 12 anos, por aí. Então, você vê para fazer um negócio desses tem que ter uma série de atividades para você conseguir. É igual a uma festa na sua casa, né? Ah! Ligou... Pode vir... E aí? E o pessoal aqui ta acostumado com as coisas todas direitinhas. Não pode ser assim qualquer coisa não... [grifos nossos].

[...] **está sendo muito difícil.** Nós fizemos uma ficha perfil que é etapa fundamental pra poder concorrer ao selo. Dois anos depois viemos preencher a ficha perfil e ficha perfil nada mais é do que o seu retrato, né? Se nós pegarmos um retrato de 2006 e olhar agora, ou você vai achar mais velho ou mais... E o nosso

retrato foi igual. A pequena modificação que houve foi pra menos. Hoje nós temos ainda o menor nº em quantidade de negros. Então é o que nós estamos avaliando do grupo. Todo o esforço que foi feito até agora ainda não mexeu na sensibilização. Eu tô querendo dizer que os gerentes aqui são racistas? Não. Eles não tiveram ainda a compreensão e o cuidado com esse olhar [grifos nossos].

Percebemos que as ações específicas relacionadas às mulheres negras ainda não estão presentes na dinâmica do PPEG das empresas estudadas. Uma das entrevistadas justifica a não ação para as questões raciais por conta das atribuições referentes à organização de eventos festivos. Lembramos que as abordagens referentes às questões raciais podem ocorrer em diversos momentos, inclusive nestes eventos, pois a promoção de reflexões acerca de temas importantes é interessante até mesmo em momentos de descontração.

Apesar do caráter mais progressivo de uma das empresas em tratar a questão racial existem grandes barreiras para se chegar a tal finalidade. Vale ressaltar que as subjetividades daqueles que trabalham o programa, além das condições reais de realização do mesmo refletem os resultados alcançados.

Percebe-se que a despeito de especificações contidas nos documentos oficiais do PPEG e das convenções assinadas pelo país em prol da diminuição das disparidades raciais, verificamos que persiste a resistência ao enfrentamento da questão racial no mundo do trabalho, especialmente nas empresas (CARNEIRO, 2006, p. 27). Quanto às mulheres negras, Gonzalez (2008, p. 36) enfatiza que se as transformações da sociedade brasileira nos últimos anos favoreceram a mulher, não se pode deixar de considerar que essa forma de universalização abstrata encobre a realidade vivida - duramente - pela grande excluída da modernização: a mulher negra. No que diz respeito às empresas concordamos com Carneiro (2006), pois nestes ambientes a questão de gênero, desde que não se refira as mulheres negras, tem maiores possibilidades de ser assimilada.

A coordenadora do grupo de gênero X relatou que o número de mulheres efetivas na empresa é pequeno, como pudemos ver na tabela 07. Em consequência disso, o número de mulheres negras é ainda menor, já que não foi considerado aqui as (os) empregadas (os) terceirizadas (os). De acordo com a entrevistada, até a data de realização desta pesquisa, havia um projeto de estudo comparativo para saber como se apresenta a participação das mulheres negras no que diz respeito a cargos e remuneração e as possíveis assimetrias em relação às mulheres brancas e aos demais segmentos da força de trabalho daquela instituição.

De acordo com Soares (2000), o mercado de trabalho brasileiro discrimina homens negros e mulheres brancas e negras, mas a pior situação é a da mulher negra, que sofre com uma discriminação setorial-regional-ocupacional maior do que os homens da mesma cor e as mulheres brancas (CAMBOTA & PONTES, 2007, p. 332).

Diante da citação acima, pedimos as entrevistadas que emitissem suas opiniões no que tange a situação das mulheres negras no mercado de trabalho, considerando as possíveis contribuições do PPEG para a transformação positiva deste quadro nos espaços empresariais.

Eu acho que hoje a gente tem que mostrar assim: mulheres negras com formação, formadas, capacitadas. Elas estão tendo oportunidade de ascender dentro da empresa ou não? O que é preciso fazer? Hoje a gente precisa fazer esse estudo. É o passo a passo. Em X não está muito diferente a mulher branca da mulher negra capacitada. Eu imagino que não seja muito diferente. Elas não têm muito acesso. Elas esbarram no teto de vidro. Eu acho o que a gente pode fazer é, realmente, melhorar a capacitação dessas mulheres, habilitá-las para que possam assumir cargos de chefia dentro da empresa.

Você sabe que a partir de 2000... Sei lá... Qualquer empregado para entrar na empresa, tanto faz negro ou branco, ou homem ou mulher, tem que entrar por concurso. Se ele é por concurso eu não tenho como ajudar nisso porque é por ordem de fila, né? O 1º, o 2º, o 3º, o 4º... Então o que eu vejo: Porque há a maioria das mulheres brancas e homens brancos? É por essa ascensão maior a escola. Então eu acho que o problema maior tá lá atrás... Tá, exatamente, no ensino médio. [...] Se for por concurso você pode ser excelente de olhos verdes e cabelo branco e pode não passar e pode ter uma de cabelo ruim, negra e ser 1º lugar. Quer dizer hoje a empresa não tem como optar isso. É por ordem de classificação. [...] Então essa parte de raça, infelizmente, no ensino público, que o que atinge mais a raça negra é que tem que melhorar para que ela possa concorrer com um branco que faz uma escola particular caso ele tenha posses. Porque também essa cota aí... Você tem que ter muita gente pobre branca. Quando eu vejo falar... Agente fala só negro, mas a gente conhece... Esse rapaz, mesmo, que serve o cafezinho. Você vê que ele só tem o ginásio. Ele é branco! De cabelo loiro! Então, eu acho que isso aí também não é só os negros que estão... Claro que, de repente, se for fazer uma pesquisa é a maioria, mas tem branco, tem pardo, tem indígena que também estão na mesma situação. [...] O que vai definir é o concurso. Então a empresa não tem gerência sobre isso. Teria, anteriormente, quando era por indicação e tal... Aí sim. Hoje somente o cargo de diretor, presidente e assistente que são por indicação política, o comissionado. Agora a parte de superintendente para baixo é por concurso público.

O concurso público é usualmente tomado pelas entrevistadas como a principal forma de ingresso nas empresas investigadas. Assim, o aspecto racial seria irrelevante, pois o que está em jogo são a competência e o mérito. Logo, a interferência dos grupos de gênero nesta questão não seria possível. Diante disso, cabem algumas considerações sobre o sistema meritocrático.

É necessário pensarmos nas condições concretas de preparo educacional que negros e pobres têm a sua disposição para a disputa em pé de igualdade com a camada mais abastada da sociedade. É sabido que o nível de exigência em termos de escolaridade para ingresso nas empresas é alto. Conforme

visto nos dados de escolaridade, percebemos que o acesso a educação, em especial, de nível superior é bastante segmentado. Além disso, é importante se pensar na qualidade do ensino disponível e no fato da população negra ingressar mais cedo no mercado de trabalho o que dificulta a conclusão dos estudos.

A nosso ver a justificativa de não haver negros (as) representadas (os) de maneira mais equilibrada do que brancos (as) nas empresas por conta do déficit do ensino público empobrece o debate e não ataca diretamente o problema que reside na questão da igualdade de oportunidades. Ao se fazer uma análise mais detalhada da política educacional no Brasil percebe-se que ao longo de sua história não houve o contemplamento da população negra e pobre de forma equânime ao se comparar as camadas mais elitizadas da sociedade.

De acordo com Henriques *apud* Munanga (2001, p. 33) “no Brasil, a condição racial constitui um fator de privilégio para brancos e de exclusão e desvantagem para não-brancos”. Deste modo, Munanga (2001, p. 33) a luz de Henriques ressalta que se por um passe de mágica os ensinamentos básico, fundamental e médio melhorassem seus níveis possibilitando a competição igualitária entre alunos pobres e negros e os alunos dos colégios particulares de ponta, os negros levariam 32 anos para atingir o mesmo patamar que os alunos brancos.

Queremos evidenciar que as desigualdades raciais não são diluídas através das políticas universais, como o concurso público. Há que se pensar nas condições concretas de aprimoramento do mérito individual e não concebê-lo como qualidade “natural” descolada do contexto político, econômico, cultural e social.

Ao longo da entrevista, a coordenadora do grupo de gênero Y relatou que no total de 2243 empregados, as mulheres declaradas pretas correspondem a 15%. Nisso, ainda deve-se considerar a escolaridade destas trabalhadoras para se verificar a possibilidade de mobilidade de cargos. Além disso, o preparo técnico, a maturidade e o conhecimento são tidos como critérios essenciais para tal mobilidade. A entrevistada segue dizendo que:

E eu te digo que, com toda a certeza, que não são 15. Então dessas 15 você tem empregadas novas e tem empregadas antigas. Então dessas 15 você tem que ver quem é de nível superior, aí do nível superior você tem que ver se ela quer ser gerente. Porque muita mulher não quer ser gerente, tá? Porque tem que ter uma dose de... E outra se ela tá capacitada, se ela tá treinada. Então o treinamento é uma área que eu ataco. Então dentro da empresa eu te digo com toda a certeza se tiver 05 tem muito. Eu não conheço nenhuma. Te digo agora porque ela não está no pelotão de trás do gerente. Ela está aqui atrás. Então vai demorar ainda um tempo, entendeu? Não é só querer ser gerente. Eu, aqui da sede não conheço nenhuma.

Neste ponto, o trabalho em torno da equidade, considerando-se, especialmente, as mulheres negras se mostra urgente. O que está em jogo não é apenas o desejo das mulheres em serem gerentes, mas terem a oportunidade de serem. É evidente o desfavorecimento das mulheres negras, quer na inclusão quer na ascensão, no interior das empresas estudadas. Logo, o trabalho do PPEG deve atentar para esta questão, já que há a abertura para que esta problemática seja colocada em voga. Além disso, sendo a capacitação e o preparo técnicos tão valorizados se faz necessário o investimento mais sólido nestas áreas.

Quanto à eficiência do programa no trato das questões que envolvem as mulheres negras, uma das coordenadoras discorreu o seguinte:

Ah! Bastante contribuição. Eu não me sinto autorizada de afirmar ações de outra empresa. Então eu vou falar genericamente. O maior nº de mulheres negras aparecendo nas revistas de comunicação das empresas, maior nº de mulheres entrando em concursos de estatais. Questão do português, do vocabulário nas profissões. Então se você conversar com algumas empresas estatais, já há uma melhora, já há uma modificação no cenário. Então programa é sucesso total.

Embora a entrevistada reconheça as fragilidades das ações em torno das especificidades das mulheres negras ela afirma que tal programa tem sido eficiente no trato da questão. Reconhecemos que a representação simbólica de mulheres negras em materiais institucionais evidencia mudanças. Conforme relata Carneiro (2003, p. 125):

Se partirmos do entendimento de que os meios de comunicação não apenas repassam as representações sociais sedimentadas no imaginário social, mas também se instituem como agentes que operam, constroem e reconstróem no interior da sua lógica de produção os sistemas de representação, levamos em conta que eles ocupam posição central na cristalização de imagens e sentidos sobre a mulher negra. Muito tem se falado a respeito das implicações dessas imagens e dos mecanismos capazes de promover deslocamentos para a afirmação positiva desse segmento.

Todavia, esperamos que as imagens estampadas nos materiais institucionais tornem-se realidades tangíveis onde as mulheres negras não apenas simbolizem a equidade nestes materiais, mas, que de fato, possam ocupar os lugares sociais que lhes foram negados pelo racismo e sexismo tão persistentes em nossas relações sociais.

O PPEG não estipula um percentual a ser reservado para mulheres em cargos de chefia e nem um percentual destinado aos negros, especialmente às mulheres negras para a integração dos quadros funcionais das empresas o que o caracterizaria como uma política de ação afirmativa. A partir desta reflexão

pedimos às coordenadoras que colocassem suas concepções quanto à possibilidade do programa vir a ser uma política de ação afirmativa plena.

Olha é uma pergunta difícil de responder viu? Eu acho um pouco difícil. Uma política afirmativa eu acho um pouco difícil. Porque teria que vir de governo mesmo. Eu acho muito difícil... “Vamos ter uma cota aqui pra mulheres em cargos de chefia. Uma cota para negros entrarem em empresas”. Eu acho que só a nível de governo e uma política pública de governo. Fora isso eu acho um pouco difícil. Eu acho que o PPEG tem grande papel. Primeiro nestas ações que a gente vem fazendo a nível de saúde, de melhoria de qualidade de vida, de capacitação, de sensibilização. Ele tem esse grande papel para a sensibilização das desigualdades existentes. Sensibilizar: “olha está aqui, existe e a gente está mostrando”. **Agora existe umas ações importantes, estruturante que, às vezes, são muito difíceis que estão ligadas a ascensão da mulher, as cotas, a entrada das mulheres negras dentro da empresa é muito difícil. A gente vem colocando isso até para o RH e a gente sabe que tem muita dificuldade. É uma barreira.** A gente não sabe como, mas a gente está mostrando: “Ela tá aí” e esse é nosso papel de estar mostrando [grifos nossos].

Confesso a você que eu estou totalmente impossibilitada nessa área, ta? Porque como isso é uma escolha muito superior ao grupo, então, eu não tenho como gerenciar isso. Então teria que ser uma ação de fora para dentro, de convencimento, né? Da secretaria em relação ao alto escalão. Agora nós do grupo, sinceramente, eu acho não temos força para isso não. Porque é cultural e político. [...] Eu te mostrei ali o percentual de mulheres negras! [...] a gente ta querendo aumentar esse percentual, mas essa ação tem que ser uma ação de fora para dentro e política, ta?

Não, não! Ele trabalha, exatamente, com a sensibilização e apontando políticas porque o programa por si só não tem poder pra isso. Talvez a ministra possa ter alguma autorização no campo funcional público. Alguma intersecção, mas não é competência dela apontar políticas de promoção de pró-equidade de gênero. Isso ela pode fazer, né? Que até no relacionamento interministerial, com certeza, ela deve estar encontrando as mesmas dificuldades que cada coordenadora de programa encontra na sua empresa.

As políticas de ação afirmativa relacionadas à questão racial são vistas com resistências no mercado de trabalho empresarial. Embora o debate venha sendo introduzido de forma paulatina, ações mais efetivas ainda estão por vir. Questões referentes a gênero (excluindo-se às mulheres negras), dos portadores de necessidades especiais e relativa a faixas etárias são aspectos da diversidade mais facilmente aceitos pelo mundo empresarial do que o racial. Fato que pode ser explicado a partir das construções históricas a respeito do ser negro e, especialmente, sobre a mulher negra. Assim, concordamos com as entrevistadas quando relatam que há a necessidade da intervenção do Estado para que políticas de ação afirmativa possam ser efetivadas no ambiente de trabalho. Diferentemente do que afirma o ideário neoliberal, acreditamos que a ação estatal é fundamental para tratar a questão racial, uma das expressões da questão social. Em outras palavras, acreditamos que a partir da implementação das políticas de ação afirmativa, tanto no mundo do trabalho quanto na educação, legitimadas

pelo caráter estatal jurídico, é que poderemos vislumbrar maiores possibilidades de ingresso das mulheres negras em ambientes como as empresas.

Para responder a pergunta colocada como título deste subcapítulo [Onde estão as mulheres negras?], o ponto de vista das coordenações dos grupos de gênero demonstra que as mulheres negras estão sub-representadas nestas empresas, especialmente, nos cargos de chefia confirmando a tendência de grande parte das empresas brasileiras. Diante disso, defendemos as políticas de ação afirmativa para este grupo social. Reconhecemos as dificuldades colocadas pelas coordenadoras, mas acreditamos que o PPEG pode ir além do “sensibilizar”. Embora seja colocado que o programa não tem por objetivo tornar-se uma política de ação afirmativa plena, acreditamos que os pilares pelos quais ele foi construído (combate à discriminação, equidade e mudança de cultura) se colocam como solo fértil para se aprofundar práticas de inclusão a favor das mulheres negras brasileiras.

4.2.2.

Serviço Social: importância do seu envolvimento na atuação junto às mulheres negras e sua percepção quanto ao PPEG

Um dos objetivos específicos deste trabalho é trazer para o Serviço Social a reflexão e o debate sobre racismo e sexismo dada pouca tradição da disciplina em elencar estes assuntos em seus objetos de pesquisa incorporando-os à sua produção teórico-metodológica. Este quadro de ausência vem sendo sinalizado por assistentes sociais intelectuais como Ribeiro (2004), Pinto (2003), Almeida (2003), Rocha (2009) dentre outras (os).

A articulação das categorias de raça/etnia, classe e gênero para a compreensão das relações sociais e dos seus determinantes constitui fator fundamental para a intervenção profissional, haja vista as demandas sociais de origens diversas que se colocam como desafio no cotidiano do trabalho do assistente social (ROCHA, 2009, p.541).

A partir de 1989, no 6º CBAS, que a categoria iniciou a discussão da temática (RIBEIRO, 2004), período que podemos considerar recente. No entanto, ao compararmos a atenção dispensada pelo Serviço Social às questões raciais e outros estudos verificamos que ainda temos muito a produzir e a refletir sobre equidade social para as mulheres negras.

Arriscamos dizer que a profissão, embora tenha como um dos seus princípios fundamentais a eliminação de todas as formas de preconceito, tem contemplado pouco a discussão sobre as relações raciais.

Os temas relacionados ao preconceito e à discriminação são expressos e mencionados em três dos onze princípios do Código de Ética Profissional de 1993, e também se constituem como preocupação que se insere nas discussões do projeto ético-político da categoria. Entretanto, no que tange ao Estatuto da Igualdade Racial, proposta de instrumento normativo que visa à incorporação da desigualdade racial¹³ pelo Estado como um problema a ser enfrentado através de políticas e serviços sociais públicos, não temos percebido, ainda, o debate da categoria marcando sua posição quanto ao tema (VIEIRA, 2008, p. 08).

Nas argumentações de Pinto (2003, p. 171):

[...] pensar, teorizar, escrever sobre a realidade do negro no Brasil, é algo complexo para o Serviço Social, pois o não compromisso da profissão é decorrente de uma estrutura ideológica discriminatória, que afeta também a atitude dos profissionais, contribuindo para a quase inexistência de produção teórica no Brasil sobre o Serviço Social e a questão étnico-racial.

A tendência do Serviço Social em não contemplar a questão racial no interior de suas produções pode ser explicada pela influência enviesada da corrente marxista ortodoxa. Após o movimento de reconceituação¹⁴ esta tendência é tida como hegemônica na profissão que toma como principal objeto de análise a classe social. Em outras palavras, ao se resolver as desigualdades de classes, conseqüentemente, seriam resolvidas as demais sociabilidades (GUIMARÃES, 2002, p. 09).

Esta tendência é identificada na formação do assistente social. Ao realizar um estudo na Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense, Filho (2004) constatou que os conhecimentos recebidos durante a realização do curso não abarcam assuntos relacionados aos negros na sociedade brasileira de maneira mais abrangente. O autor coloca que mesmo sendo a população negra a que representa de forma considerável o público da qual o Serviço Social mais interage, sendo a maior parte das (os) estudantes do curso pardas (os) e pretas (os), a abordagem da questão racial ainda é ínfima.

Conseguimos esta comprovação através da aplicação de questionário para as formandas da ESS-UFF do ano 2004, onde percebemos que os temas sobre a cultura, sobre a história e sobre as teorias raciais utilizadas para justificar a infame desigualdade a que o negro brasileiro é submetido na sociedade, não são discutidos nem problematizados durante o curso. A mesma situação foi detectada ao examinarmos os 1347 trabalhos de final de curso (TCC), abrangendo o pe-

¹³ De acordo com a definição do Estatuto da Igualdade Racial, consideramos desigualdade racial as situações de diferenciação de acesso e gozo de bens, serviços e oportunidades para negros, pretos, pardos ou por definição análoga, na esfera pública e privada (VIEIRA, 2008, p. 08).

¹⁴ “A 'reconceituação' foi um movimento teórico de ruptura com os padrões clássicos do Serviço Social ocorrido na América Latina no final dos anos 60 e início dos anos 70. Esse movimento foi influenciado pelo pensamento marxista e nasceu nas universidades como resultado da reflexão de professores, alunos e profissionais que militavam e lutavam nos movimentos de libertação” (FAURY, 2003, p. 108).

ríodo de 1947 a 2002, onde apenas 0,48% ou 6 TCCs abordam temas sobre a questão racial ou do negro na sociedade brasileira (FILHO, 2004, p. 104).

Filho (2004) verificou também que esta falta se estende a produção de periódicos e aos conteúdos das disciplinas.

Esse silêncio também foi observado na grade curricular e nos conteúdos programáticos constante nas ementas das disciplinas da graduação, o mesmo acontecendo com os periódicos para as/os Assistentes Sociais formados e/ou em formação - revistas: Serviço Social; Serviço Social e Sociedade; Gênero e Temporalis - catalogados na Biblioteca Central da UFF e utilizados pelas/os alunas/os em leituras e pesquisas. É como se a igualdade pregada no texto constitucional existisse na prática e a visualização dos dados que atestam diferença de tratamento entre brancos e negros, apresentados pelos Indicadores Sociais e Econômicos coletados pelo IBGE, IPEA, FGV e outros institutos de pesquisa, fossem mera ilusão de ótica (FILHO, 2004, p. 105).

Podemos inferir que a problemática relacionada à abordagem da questão racial no interior do Serviço Social é influenciada, dentre outros fatores, pelo legado do mito da democracia racial. Sob a égide deste mito, “[...] as demandas advindas de discriminações raciais quase sempre são invisibilizadas, mesmo quando visíveis por meio de indicadores de desigualdades sociais” (ROCHA, 2009, p. 541).

Diante do quadro apresentado, nosso trabalho toma como um dos seus objetivos específicos saber se o Serviço Social das empresas pesquisadas possuem alguma interação com o PPEG. Nisso, pretendemos identificar qual a interpretação que as assistentes sociais têm do programa bem como entender suas opiniões sobre as questões relacionadas à raça/cor e sexo/gênero.

Conforme especificado anteriormente, dividimos o grupo de assistentes sociais entrevistadas em dois subgrupos. O motivo desta divisão corresponde ao fato de tentarmos comparar as percepções daquelas profissionais que estão na coordenação do serviço com as percepções daquelas que estão na prática direta com o corpo funcional das empresas. Assim, identificaremos as falas das profissionais coordenadoras pela sigla ASC (assistente social coordenadora) e as profissionais da prática pela sigla (AS).

4.2.2.1.

Como o Serviço Social trata racismo e sexismo em sua prática?

O Serviço Social das empresas pesquisadas tem como principais atribuições o atendimento individual aos empregados e seus familiares onde as necessidades que, frequentemente, são demandadas correspondem a assuntos rela-

cionados à saúde, problemas financeiros, dependência química e preparo para aposentadoria. Além disso, possuem envolvimento direto com programas como Jovem Aprendiz e Gestão do Clima Organizacional prestando assessoria aos gestores.

O Serviço Social organizacional apresenta características peculiares. De acordo com Cesar (2008b) verificamos que as atribuições realizadas pelas empresas aqui pesquisadas não diferem muito do universo das demais por que

[...] as empresas continuam a contratar o assistente social para desenvolver um trabalho de cunho assistencial e educativo junto ao empregado e sua família. Busca-se, através desse trabalho, responder aos problemas sociais dos trabalhadores, que afetam a produtividade no trabalho, associados ora às carências materiais que enfrentam, ora aos comportamentos inadequados ao processo de produção, ou seja, problemas relacionados às condições de vida, ao relacionamento familiar, à disciplina fabril e à inadaptação ao trabalho (CESAR, 2008b, p. 127).

A autora continua dizendo que em conjunto com a função tradicional, é possível perceber a singularidade dos novos papéis que o Serviço Social exerce como é o caso do assessoramento às chefias no trato de questões extra-empresa (CESAR, 2008b, p. 126). Diante disso, vemos como o assistente social é um profissional importante e estratégico no espaço empresarial, já que transita no universo gerencial e no universo funcional podendo, através do seu cunho educativo tratar de vários assuntos, dentre os quais a questão racial.

Partindo para nossa pesquisa em si, dentro do escopo das atividades do Serviço Social indagamos se os setores possuíam alguma iniciativa particular no que se refere às questões de sexo/gênero. Do total quatro entrevistadas responderam que não, justificando suas respostas da seguinte forma:

Nada foi feito. O que nós temos mesmo e o grupo X, o grupo gênero, dentro da empresa e geralmente essas ações, essas iniciativas vem desse grupo. Se a gente tiver que apoiar, estar inserido no processo, não tem problema, como anda acontecendo (AS).

Não especificamente. Como já expliquei antes existe um grupo de trabalho de gênero pró-equidade aqui dentro da empresa agindo e atuando e tendo este olhar. Então a gente não atua especificamente sobre isso, mas a gente não se recusa a participar ou dirimir alguma questão ou participar de algum projeto (ASC).

Não, mas trabalhamos em parceria com o grupo de gênero Z(ASC).

Aqui por parte da empresa não. Tem já na parte do RH que está ligado ao grupo de gênero Z e eu também faço parte do grupo Z, mas especificamente serviço social não. O serviço social está inserido dentro do grupo que desenvolve, junto com outros profissionais, que passa a ser uma equipe multidisciplinar na questão da desigualdade. Também sou membro do grupo. (AS).

Uma das entrevistadas não respondeu diretamente sim ou não, mas fez a seguinte ressalva:

Olha eu tenho falado muito com o grupo de gênero porque eu sempre peço pra gente ter o cuidado pra não criar o preconceito. Porque às vezes a gente acaba provocando o preconceito. O que a gente tem feito junto com eles... [...] Então a gente participa da elaboração dele, muitas das nossas ações são apontadas para atender esse compromisso social com o governo. Agora na prática mesmo os trabalhos nossos sempre têm esses cuidados de trazer essa discussão da igualdade e em todos os programas nossos a gente levanta essa bandeira (ASC).

A única entrevistada que relatou a participação do Serviço Social nas iniciativas sobre gênero faz parte de um dos grupos analisados onde ocorre sua participação na elaboração do plano de ação.

As discussões acerca das questões de sexo/gênero e cor/raça como já dito, são recentes no Serviço Social. Apenas em finais da década de 1990 é que ocorre a aprovação da nova proposta curricular nos cursos de graduação onde passou a existir a possibilidade de trabalho em torno da disciplina chamada “Gênero e Serviço Social” (FAURY, 2003, p. 107). Dada a periodização desta mudança podemos supor que as assistentes sociais entrevistadas não chegaram a ter contato, em sua formação com estas reformulações o que poderia impactar o modo de intervir. Apesar disso, observamos que as entrevistadas possuem o entendimento sobre as desigualdades que permeiam as mulheres, se disponibilizando a participar do PPEG e a tratar do assunto no momento de suas atuações. Chama atenção o último depoimento onde a assistente social preocupa-se com a “criação” de preconceito dentro da empresa, ou seja, a chamada “guerra dos sexos”. Assim, fica a seguinte pergunta: será que denunciar desigualdades seculares seria uma forma de criar mais preconceitos?

No que se refere às iniciativas do Serviço social quanto às desigualdades de raça/cor as respostas seguiram as mesmas tendências da pergunta anterior.

O fato da empresa só admitir pelo concurso público é muito complicado porque o concurso é seletivo pelo conhecimento e não pelo gênero ou pela... né? Então hoje a gente não pode dizer o número de mulheres é pequeno na empresa ou o número de negros é pequeno nas empresas porque a gente não tem um controle sobre isso. Eu posso na empresa privada ter uma cota e disponibilizar essa cota, mas eu não tenho. Como só faço a admissão por concurso público e hoje a empresa é basicamente masculina, agora, e que não é diferente da sociedade. [...] A empresa é um recorte da sociedade (ASC).

Especificamente não existe (AS).

Esse especificamente eu nunca tive nenhum problema aqui não, mas se surgir é evidente que a gente vai estar disponível para dar todo o apoio e orientação (ASC).

Também não. É a mesma questão. A mesma parceria com o grupo de gênero Z que é o comitê de gênero, raça e diversidade. Então, todas essas ações começam lá no comitê e aqui a parte que a gente pode contribuir (ASC).

Uma das assistentes sociais respondeu que seu setor não possui nenhuma iniciativa, mas relatou que numa seleção de estágio solicitou que os candidatos fossem homens, já que o Serviço Social tem representação majoritária de mulheres. Desses candidatos um era de cor branca e um era negro. A opção feita por ela foi pelo candidato negro.

[...] eu fiz a opção pelo de cor negra, já que a gente tem essa consciência da questão da oportunidade que fica mais difícil. Querendo ou não a gente vê que isso ainda existe. Então a seleção que fiz, não que tenha esse trabalho, mas em virtude de eu fazer parte do grupo de gênero e na obrigação de começar a por em prática isso (AS).

Como ressaltamos anteriormente, o fato das empresas terem como forma de admissão o concurso público faz com que o pensamento recorrente de igualdade de oportunidades esteja presente em grande parte das argumentações que buscam justificar os porquês da ausência de mulheres negras nas empresas. Em outros termos, o preparo intelectual dos candidatos é testado via concurso público, sendo selecionado àquele que obtiver o melhor desempenho, independentemente seu sexo ou sua raça/cor. Ora, este tipo de justificativa não se sustenta. Estudos a respeito das políticas de ação afirmativa para a população negra nas universidades já comprovaram e superaram este senso comum. Todavia, o que se faz urgente é a discussão sobre as condições concretas de construção de capital cultural e social dos diversos sujeitos.

Atuações autônomas do Serviço Social para as questões raciais não ocorrem nas empresas pesquisadas. Como nas abordagens referentes às questões de gênero, o Serviço Social se coloca a disposição para trabalhar em parceria com PPEG, mas não dispõe de ações específicas. A iniciativa solitária da assistente social que optou pelo estagiário negro, demonstra a influência que o debate sobre desigualdades raciais pode produzir, isto é, desperta o olhar acerca da discriminação velada. Sua atuação é significativa, mas reforçamos que o movimento em prol da mitigação das desigualdades raciais e de sexo/gênero será mais eficaz se tratada coletivamente, sendo respaldada por políticas públicas específicas.

No decorrer das perguntas solicitamos às entrevistadas que enumerassem o tipo de discriminação que em suas opiniões são mais recorrentes em nossas relações sociais. Nossa intenção foi mensurar o grau de importância que

cada uma das participantes dá a cinco tipos de discriminação, a saber, classe social, gênero, raça, geração ou orientação sexual.

A discriminação por classe social foi apontada por quatro assistentes sociais como o mais recorrente no Brasil. Seguida da discriminação de classe, a discriminação por questões de gênero ficou como a segunda mais recorrente. De acordo com três participantes a discriminação racial tem menor grau de importância ao se comparar com a discriminação de classe e de gênero. As justificativas para tais respostas são as seguintes:

Olha eu acho que em 1º lugar vem a classe social. A classe social desencadeia muitas outras. [...], mas eu percebo em nossa sociedade o gênero e a raça muito próximo e mais em choque do que a questão da orientação sexual (ASC).

Porque assim... Até botei por último a orientação sexual apesar de ter muito preconceito, mas se aquela pessoa tiver muito dinheiro, tiver lá em cima na classe social isso aí passa despercebido. Pelo menos a minha visão é essa (AS).

Em 1º lugar eu acho que é a classe social no sentido de pobreza ou riqueza. Se você pegar as duas pontas eu acho que existe uma discriminação muito grande em relação a isso. [...] A cor, por mais que você jogue um lençol em cima e tente camuflar eu acho que existe um racismo de ambas as partes. Do próprio negro existe um racismo também, a não aceitação. E você vê isso em sinais muito sutis, tipo assim: quantos jogadores de futebol raspam a cabeça porque renegam o cabelo que tem. É um negócio impressionante. Outra coisa: 1ª coisa que eles fazem quando estão no auge é achar uma loira pra namorar. Porque que não namoram uma pessoa da própria cor assim. Tanta negra charmosa, bonita... (ASC).

Eu acho que a classe social é a 1ª de tudo. Porque exatamente essa falta de educação que acho que gera boa parte dos problemas. E a outra é oportunidade mesmo de emprego, né? A oferta de emprego tem que ser mais socializada. Aqui a gente tem assim, em quantidade, a gente tem um pouco mais, mas tem uma outra que na questão da área da ascensão. Como em geral, culturalmente, os cabeças são homens quem eles escolhem, geralmente, são homens. São muito difícil escolher mulher. Tem que ter um empurrão, ou capacidade muito extraordinária para poder vencer também essa questão (ASC).

Olha, eu ficaria entre dois: a racial e a classe social. Porque assim, os demais são coisas que você consegue até contornar... [...] uma pessoa desarrumada chega numa loja pra fazer uma compra não lhe dar atenção porque você não está com uma boa aparência. Agora você pode estar muito bem arrumado e não ter nada para oferecer. Então assim: eu vejo muito essa questão da classe social e a questão da raça porque hoje se consegue se falar mais, abordar mais a racial. Então querendo ou não, não está resolvido, mas ela já está amenizando. Mas a social acho que tem uma discriminação muito forte em relação a isso. Então eu vejo as duas ainda, apesar da evolução da racial, eu vejo as duas num interlaço (AS).

É percebido que a classe, no sentido econômico, determina a estrutura social. As demais sociabilidades como cor/raça e sexo/gênero são dissolvidas enquanto determinantes das realizações pessoais e profissionais dos sujeitos. No Serviço Social esta tendência é forte por conta das influências do marxismo ortodoxo prevalente na profissão desde o movimento de reconceituação. Não

queremos dizer aqui que a contribuição marxista, tão cara ao Serviço Social, não mereça seu mérito e reconhecimento. Contudo, reforçamos que o aspecto economicista enquanto modelo único de determinação social é insuficiente ao analisarmos as desigualdades sociais e de oportunidades presentes no Brasil. Neste sentido, concordamos com Gramsci *apud* Hall (2003, p. 304) que critica o economicismo como via de mão única do desenvolvimento político e ideológico. Neste, devemos considerar também as hierarquias sociais baseadas no sexo/gênero e na cor/raça dos indivíduos.

Outro aspecto muito recorrente nas falas é a famigerada “boa aparência”. Esta expressão é largamente associada à capacidade dos indivíduos em exporem objetos que ostentam alto poder aquisitivo. Assim, àqueles que dispõem de “boa aparência” possuem mais chances de sucesso e felicidade. Além disso, correm menos riscos de sofrer qualquer tipo de discriminação. No caso da sociabilidade brasileira, cabe pensarmos como a geografia dos corpos negros é avaliada na miríade da “boa aparência”.

Numa das falas identificamos a responsabilização do homem negro por, “também” praticar racismo ao casar-se com mulheres loiras. Embora, admitamos que as mulheres negras sejam muitas vezes preteridas pelos homens (tanto negros quanto brancos) no mercado conjugal e repudiemos este tipo de discriminação, é preciso ressaltar que a construção do pensamento social brasileiro a respeito do negro, e em particular da mulher negra, como símbolos da subalteridade e da desvalorização, permeia a totalidade da sociedade, inclusive os próprios negros (as). Sendo assim, a simplificada acusação de que o negro também é racista precisa ser problematizada para não correremos o risco de aceitar o racismo como um fenômeno praticável por todos (as).

Indagamos às participantes sobre quais seriam as possíveis discriminações mais recorrentes no interior das suas respectivas empresas. Deste modo, três entrevistadas apontaram a discriminação de gênero como a que mais ocorre. Em seguida viria a discriminação quanto à orientação sexual e geracional. O fator racial aparece como o segundo mais recorrente na opinião de uma entrevistada.

Olha não é fácil perceber muito o preconceito não. Até porque pela empresa estar presente em vários estados a gente vivencia a diferença de cultura. Eu colocaria que no momento eu posso perceber que o preconceito que estamos vivendo hoje está muito em cima da questão das gerações. Depois disso eu poderia colocar pra você a questão da orientação sexual porque a empresa é muito machista. [...] E **a racial** eu, também, colocaria por uma ordem de classificação, mas **eu não percebo**, pelo menos, eu posso estar errada, ta? Eu não percebo. A gente não tem casos na empresa. Pode até ser que tenha camuflado. Ah! Mas

podemos falar na questão do gênero que há poucas mulheres em cargos gerenciais? Sim, sem dúvida. Mas eu acho que chegar num cargo gerencial tem muito mais a ver com aquela competência do que com o próprio gênero. [...] **a competência independe do gênero ou da cor** (ASC) [grifos nossos].

Dentro da empresa como... Não digo nem a classe social. Eu acho que entra a questão de gênero como primeira, apesar de já ter avançado bastante do que era antes. Vou colocar classe social em segundo, racial em terceira, quarta geracional e cinco orientação sexual. Porque a gente olhando a empresa... Vamos dizer que é mais aquele "mundinho" empresarial. Aí, hoje, como eu te falei, já até melhorou bastante porque antigamente era difícil você ver uma gerente ocupando um cargo de chefia. Hoje nos temos até superintendente, só tem uma superintendente mulher (AS).

Aqui na empresa eu inverteria acho que classe social não seria nem tanto, mas gênero, com certeza. Racial eu não sei. Não tenho a consciência disso aqui ainda não, mas eu acredito que exista sim porque se eu procurar bem **eu não conheço nenhum chefe negro aqui** não. Será que tem ou eu estou sendo injusta? Não sei. De cara assim eu não me lembro não, mas... É raro! Tem bastante gente negra trabalhando aqui, mas chefe? Não sei! Acho que é bastante raro (ASC) [grifos nossos].

É só observar o espaço que cada grupo deste ocupa no organograma das empresas e na linha de ascensão social, pois reflete um comportamento que ocorre na sociedade como um todo (AS).

Aí já na empresa não seria social. 1ª porque em geral você já vai para um processo seletivo. Alguns por indicação, mas assim, a gente já começa a modificar. Eu acho que tem de gênero. Tem um machismo ainda na nossa sociedade. Segundo raça. Os outros eu nem vejo. Quanto ao velho nós temos uma cultura ao contrário. Vêm os aposentados e são valorizados. Geralmente os que vêm de fora, os da casa não. Os que vêm de fora! Por ordem, vamos dizer que classe social aí vem em terceiro. De orientação sexual eu nunca presenciei nada (ASC).

As discriminações que percebo na empresa são de gênero e geracional. As outras eu não vejo não. Não vejo acontecer aqui dentro não (AS).

A discriminação racial não é percebida pela maioria das entrevistadas. Não obstante, identificar mulheres ou homens negros em cargos de destaque na hierarquia ocupacional é tarefa difícil. A maioria não conhece ou não tomou conhecimento de negros no alto escalão de suas empresas. Diante disso, se faz pertinente as colocações de Gonzalez (1983) ao afirmar que o racismo, e aqui especificamente, o racismo institucional, se constitui na neurose cultural brasileira. Realmente, o que ocorre nas empresas reflete o movimento da sociedade, já que aquelas não são partes estanques desta. Se não há preconceito ou discriminações onde estão homens e mulheres negras no espaço empresarial?

Em seguida procuramos saber como o Serviço Social poderia contribuir para a diminuição das desigualdades de raça/cor e sexo/gênero, caso elas se fizessem presentes no cotidiano de atuação das assistentes sociais.

Sem dúvida! Pode contribuir quando a gente começa a provocar as discussões sobre isso. Como a gente trabalha muito e todos os nossos processos que eu estou gerenciando passa muito pela mudança de comportamento. [...] o serviço social ganha muito terreno quando a gente promove as reflexões, quando a gen-

te provoca as discussões, quando a gente leva a pessoa a pensar. Eu vejo o serviço social muito forte nesta hora. Na reflexão permanente. Desde o atendimento social, quando a pessoa chega lá com os seus problemas, desde quando a gente faz uma intervenção numa equipe de trabalho numa questão de relacionamento. É aí que eu vejo que a gente tem um espaço bom de trabalho e tem que aproveitar (ASC).

Eu acho que sim. Através mesmo de colocar, demonstrar, às vezes através de uma palestra, de uma oficina de dinâmicas para a própria empresa. E até mesmo, por exemplo: vai ter um evento na empresa. O serviço social pode aproveitar e agregar algumas informações pra essas dinâmicas, pra esses eventos que estão acontecendo e até mesmo no dia a dia, quando você vai fazer um atendimento, quando você vai dar uma orientação e às vezes o atendimento que você tá fazendo tá correlacionado à empresa, né? Relações sociais, com as pessoas, relações de trabalho, enfim (AS).

Muito difícil, muito difícil. Eu acho que quando o problema chega à gente, a gente tem condição de atuar e trabalhar isso, com certeza. Mas você modificar isso dentro da empresa... Eu acho que isso é uma modificação cultural que transcende a empresa. Porque cada um vem com a sua educação, com a sua formação, com seu meio e com seus valores já embutidos. Então você tem que fazer uma reeducação em cada uma das pessoas. É preciso que as pessoas sejam muito brilhantes, um destaque pra que as pessoas reconheçam, realmente. Porque se for medianamente capaz, como todos os outros, certamente alguém vai escolher um que não seja negro. Você faz uma discriminação. Eu tenho certeza disso e aí é um trabalho que compete muito mais às escolas (ASC).

Sim, como agente político formador de opinião (AS).

[...] a gente tem contribuído participando em parceria com o comitê e dentro do próprio RH ou no contato com os gerentes, com os gestores tentando sensibilizar. Mas aí o meu contato é um nível ainda muito mais informal porque não tenho esse poder político. Mas a gente comenta. Incentiva palestras porque tem uma outra área no RH de desenvolvimento e que falam sobre assédio moral (ASC).

Com certeza! Eu acho que o serviço social tem um papel fundamental dentro da empresa, porque é diferente a visão de um administrador, de um diretor, engenheiro, psicólogo, tudo isso é diferente (AS).

Corroboramos com as afirmações que apontam o Serviço Social como agente político, formador de opinião, altamente capaz de provocar discussões e contribuir para o enfrentamento do racismo institucional, seja no nível das gerências e chefias, seja no nível do “chão de fábrica”.

Lembramos que o Código de Ética do Serviço Social estabelece em seus princípios fundamentais, dentre outros aspectos, o empenho na eliminação de todas as formas de preconceito; a defesa do aprofundamento da democracia; a defesa intransigente dos direitos humanos; o exercício do profissional sem ser discriminado e nem discriminar por questões de classe social, gênero, etnia, religião, nacionalidade opção sexual, idade e condição física (CRESS-RJ, 2001, p. 34). Desta forma, reforçamos a importância do código ética e sua devida utilização como mecanismo embasador das práticas profissionais, pois a partir deste projeto ético-político, o Serviço Social é capaz de mudar a cultura racista e

sexista que permeia nossas relações sociais. A categoria profissional é preparada para isso, já que tem como forte aliado de intervenção o caráter político pedagógico.

Desejamos saber como as promoções se davam, considerando todos empregados das respectivas empresas. Ou melhor, se as oportunidades de realização profissional seria igualitária independente de raça, sexo e nível sócio econômico do corpo funcional. As assistentes sociais apontaram o seguinte:

[...] nós estamos tentando modernizar esta política de ascensão porque, naturalmente, é o seguinte: eu assumia um cargo de gestor, elegia um substituto e, mais ou menos, era por simpatia, por afinidade e quando eu me aposentava essa pessoa automaticamente assumia. A partir dessa nova política de RH, de se olhar a questão da sustentabilidade da empresa está se questionando muito este modelo. Então hoje está se falando muito na preparação de sucessores tendo o aspecto “perfil do gestor” e aí neste perfil não se fala se tem que ser homem, se tem que ser mulher, se tem que ser branco, tem que ser negro, não... (ASC).

O que é não tá aqui! Eu nem posso colocar! (Risos) Eu nem posso porque é uma pesquisa, enfim... Vamos ver o que dá aqui pra ver mais ou menos... Vamos colocar desigual por questão de sexo (AS).

Olha é complexa essa pergunta. O nosso âmbito aqui que é uma empresa com tecnologia de ponta o que pesa mais na verdade é a capacidade daquele indivíduo de assumir aquele posto. Você tirando a camada de elite da empresa que, como todas as estatais, têm um monte de indicações, de nomeações que independem de uma escolha interna que vem de fora, tipo assim: fulano vai ser nomeado, vai ser assessor. Mas aquele que depende de uma escolha **pra desempenhar um trabalho aqui em termos de empresa de energia, eu acho que o que pesa mais aqui é a competência, o preparo, o mérito. E aí sim, te digo com toda a certeza, que independe cor, raça ou classe social. Porque o trabalho que a gente tem que desempenhar aqui é muito sério.** Você não tá brincando. Você não está numa fábrica de sapatos onde o sapato saiu torto você joga fora. Tá lidando com uma coisa muito perigosa e que você tem que ter competência pra trabalhar com aquilo. Então essa é a minha visão e acho que é realmente assim que funciona (ASC) [grifos nossos].

Olha aqui a promoção é por afinidade. Não é uma prova, não é uma seleção pra ver quem tem maior capacidade para aquele cargo. A gente ainda não tem. Estamos até trabalhando com isso esse ano junto com a fundação Dom Cabral pra montar um modelo de gestão de pessoas pra poder formatar essas coisas. Que tenha um rol de pessoas pra escolher, pra designar que pelo mesmo passarão por algum preparo. Não venha só indicada (ASC).

Não, não. Isso não! É aquilo que lhe falei, anteriormente, aqui tem fatores que influencia a questão desse problema que a gente tem em melhorias e promoções. Não tem um plano de cargos estruturado, com isso, dificulta a seleção. Tem aquela questão do relacionamento, mas nada ligado a isso não... Não vejo isso não. Não, não. Dentro da empresa não tem esse tipo de discriminação (AS).

Além da meritocracia entendida como postulado onde a distribuição das posições sociais deve ter como base exclusivamente as aptidões intelectuais e a capacidade individual (SILVA, 2000, p.123) ser a tônica para a inclusão nas empresas, outro fator que influencia, talvez em maior grau, as possibilidades de ascensão profissional é a afinidade. Assim, além do alto preparo que os sujeitos

necessitam ter para ingresso nas empresas precisam, sobretudo, dispor de boa sociabilidade entre colegas e, principalmente, entre as chefias para galgarem melhores postos de trabalho. Nisso, muitas vezes, a “capacidade, o preparo e mérito” ficam em segundo plano.

Ao interpelarmos sobre o segmento social que receberia os melhores salários, boa parte das entrevistadas evitou apontar, dentro das opções ofertadas, quais os que aferiam maiores rendimentos. Pedimos que escolhessem entre: homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Veja-mos as respostas.

Homens brancos. Nós temos um plano de cargos e carreiras. Então as pessoas são classificadas nas suas trajetórias e nos seus processos e aí independe da raça e do gênero. [...] Mas, hoje eu poderia falar que os melhores salários é o do corpo gerencial? Sem dúvida. E que o corpo gerencial é composto por mais homens? Sem dúvida. E que são homens mais brancos? Sem dúvida. Mas não é uma questão da empresa ser assim. De ser este valor, mas de ser essa a condição. De ser maioria homem, maioria branco (ASC).

Dentro da empresa isso aí tá muito policiado aqui dentro. Ou pela questão do grupo de gênero que observa bem estas coisas. Segundo pelos sindicatos e associações de empregados que ficam muito de olho nisso. Então, essas coisas que rolavam antigamente, não rolam mais hoje (ASC).

Homens brancos por conta dos relacionamentos, oportunidades de treinamento e política (AS).

Homens brancos. É fato que a gente acompanha pela ficha anual, até pra ficha que fornece os dados para o programa pró-equidade são os homens brancos. É o que tem mais. Porque vem por indicação política. É um reflexo da sociedade. Da estrutura sóciopolítica nossa. [...] mesmo neste governo que tem um pouco de mistura por causa do sindicato, mas que ainda é muito forte (ASC).

Olha eu não sei te dizer hoje quantos negros nós temos na empresa. Nós temos, mas não é um quantitativo relevante. [...] a maioria é branca. Como a gente tem assim mesclado... Nós temos mulheres que são gerentes. Não é a maioria absoluta. A maioria dos cargos gerenciais é do sexo masculino, mas, realmente, não tenho como te falar. Não vejo isso não! Não há essa separação. “Eu vou colocar isso porque é negra ou porque é branca”. Não, isso não tem. Entra dentro do bojo. Você entrou e está tendo sua evolução não é em virtude da sua cor que vai ter discriminação não (AS).

Paradoxalmente, apesar de algumas entrevistadas negarem, em certos momentos, a existência de diferenciações entre os empregados das respectivas empresas, há o reconhecimento de que os homens brancos são àqueles que recebem os maiores salários, ou seja, é o segmento social que está no topo da hierarquia ocupacional. Este fator reflete a tendência comprovada nos variados dados estatísticos. Chama atenção o caráter simplista nas argumentações que reconhecem os homens brancos como os majoritariamente, representados nas melhores ocupações como se tal fato ocorresse em virtude de uma força natural.

Não há a problematizações mais consistentes sobre as iniquidades que atingem as mulheres e aos negros.

Ao nos referirmos a mobilidade ascendente de cargos perguntamos, dentro do mesmo conjunto de grupos sociais, quais àqueles com maiores possibilidades de chegar a cargo de chefia.

Isso independe da gente. É uma questão política de governo e a gente não tem muitas mudanças. Isso nas camadas superiores a nível de diretoria mesmo. Agora os demais cargos, eu volto a falar com você... Olha o que pesa mesmo é a competência e o preparo do pessoal (ASC).

Trabalhoso esse trabalho. É a longo prazo, mas já tem melhorado. Vai melhorando a nível que você vai discutindo. Porque tem coisas que você nem pensa. É tão natural. Já tá tão colocado que ninguém repara e nem pensa sobre isso (ASC).

Olha hoje, apesar da empresa ter mulheres no cargo gerencial, ela ainda é uma empresa... Porque você sabe que tudo depende de quem está gerindo, né? Então eu ainda vejo a empresa com uma tendência ao sexo masculino. Não que isso seja prioritário não, mas ainda tem essa questão. Ainda se tem um pouco isso. Em virtude, de como falei, do nº de negros não é quase metade... Não temos o quantitativo, mas pelo que a gente vê ainda é inferior ao nº de brancos. Então se a gente for analisar pelo nº, pelo volume de pessoas brancas que tem dentro da empresa você tem até mais facilidade de que essas pessoas consigam alcançar um cargo gerencial. Agora hoje nós temos mais mulheres do que homens na empresa. Isso não garante que essas mulheres terão essa ascensão mais fácil. Tudo vai depender de quem estiver gerindo. Não tenho objetivamente como te responder. Não vejo discriminação, nada sobre isso não. O que eu acho é que a empresa é tendenciosa ao sexo masculino e como o nº de negros é menor do que o nº de brancos na empresa a tendência de chefia acaba sendo mais para os brancos (AS).

Embora uma das empresas tenha um número significativo de mulheres em seu quadro funcional, isto não significa que a representação feminina em cargos de comando seja proporcional. A representação masculina é superior no alto escalão, assim como nas demais empresas pesquisadas. A naturalização deste fenômeno, muitas vezes, obscurece a discussão sobre as desigualdades vivenciadas pelas mulheres, principalmente, as mulheres negras.

Os estudos de Cambota & Pontes (2007) demonstrou que a desigualdade de rendimentos por gênero é mais elevada para ocupações com escolaridade maior. Isto pode sugerir que as mulheres estão sendo impedidas de ocuparem cargos de melhor remuneração, dificultando a mobilidade social feminina. Diante desta informação perguntamos as assistentes sociais se tinham ou tiveram conhecimento de mulheres em cargos de chefia em suas empresas e se alguma delas seria negra.

Sim e politizada! (ASC).

Não. **Nenhuma** (AS).

Sim. **Quanto à negra não.** Acho que não tem negra não. Não me lembro não. Na verdade a gente não tem muitas não. Não dá pra encher duas mãos, mas eu não acredito. Pode até ser uma falha minha, mas não vejo não (ASC).

Sim, mas **não negras** (AS).

Sim, mas é bem menor a proporção. A proporção de mulheres em cargo de chefia... Mulher negra menor ainda. A nossa gerente de recursos humanos era negra. Agora ela já saiu da área, deixou de ser e agora aposentou-se. Uma outra que tem?... Também tem que pensar... Acho que nem tem! (ASC).

De mulheres espera aí... Tem a V. Deixa eu fazer uma caminhada pela empresa... Uma já se aposentou agora no início do mês... [Passa o tempo]. Olha eu posso estar esquecendo de alguém, mas hoje na empresa a gente tem duas. Uma se aposentou então tínhamos três. Eu acho que sim. Acho que eram três. Três mulheres negras. Depende de cada um. Eu já tive chefe negra que foi difícil sim. Quando ela estava com o cargo... É aquele ditado, “quer conhecer uma pessoa dê-lhe poder e dinheiro”. Então era assim, quando ela estava no poder era complicado de lhe dar com ela. Fora dali, por exemplo, perdeu a chefia, era uma pessoa ótima de se lhe dar. Então assim, ela era negra (AS).

Diante das falas, reportamo-nos às argumentações de Gonzalez (1983) e Nascimento (2007) ao afirmarem que o critério racial constitui-se num mecanismo de seleção, fazendo com que as pessoas negras sejam associadas a outros “lugares” que não aos lugares sociais representativos.

Os resultados demonstram que as mulheres negras não estão nos cargos de chefia. Geralmente, para responder a pergunta sobre a tomada de conhecimento das mulheres negras em cargos de chefia, as participantes pensavam bastante não tendo tal registro. Quando citadas, as chefes negras não passavam de uma ou duas ao longo dos vários anos de existência das empresas. Dentre as variáveis que vimos ao longo deste trabalho, em especial o caráter educacional, podemos inferir que:

A discriminação contra negras em cargos de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada, ocupando o comando de outros brancos. A hierarquia social baseada na raça, e igualmente no gênero, estabelece uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros, homem, mulher, deve corresponder uma posição inferior no trabalho, onde o “lugar” de um jamais seja ocupado pelo outro (BENTO, 1995, p. 484).

Deste modo, racismo, sexismo e a crença surda e cega de que apenas o caráter meritocrático é capaz de possibilitar igualdade entre os sujeitos vem perpetuando privilégios em favor de apenas um determinado grupo social. É interessante notar que, não negamos a importância da necessidade de se considerar o preparo e a competência das pessoas para ingressar numa determinada função e exercer sua profissão com qualidade. Fazemos questão de chamar a

atenção para que haja a igualdade de oportunidades. Somente após a equalização de condições entre brancos e negros poderemos nos basear no mérito.

Ao tratarmos inclusão, permanência e ascensão profissional da mulher negra dentro da empresa buscamos apreender como as participantes percebem esta dinâmica em seus ambientes de trabalho.

Olha eu acho assim que tem aumentado. Porque a empresa também está passando por uma mudança. Está chegando mais mulher na empresa. [...] quando você chega numa empresa pública onde você já tem planos de cargos definidos, onde você não está à vontade do gestor, se você é mulher você vai ganhar menos que o outro, então você percebe que as condições de igualdade estão ficando melhores (ASC).

Eu vejo a mulher negra sempre continuando em seus mesmos cargos (AS).

Eu vejo possibilidade de crescimento sim. O que eu acho é... Tem uma coisa associada aí que eu acho que a maior maldade que se comete aqui, por isso, que citei a pobreza como a maior discriminação, quem é pobre tem muito pouca chance de galgar postos mais altos em função de todo um preparo. **A seleção de faz natural em função de você não conseguir chegar naquele nível de capacitação porque você não tem recursos. [...] eu acho extremamente injusto o que ta se fazendo atualmente com essas cotas raciais nas universidades. Eu acho isso muito infeliz...** Quem teve essa idéia porque você está premiando as pessoas não por um conhecimento, por uma capacidade. Você tá premiando por uma cor. Eu acho que você tem que premiar desde lá de baixo a toda a classe mais pobre pra que tenha acesso e que consiga estudar, tenha bons colégios, bons professores e que ela concorra a um nível de igualdade. Não adianta você inventar que na universidade agora vai entrar uma cota de gente que não ta preparada porque vão ser discriminada dentro da faculdade pela capacidade de absorção e de conhecimento deles. Eles não estão preparados pra entrar. Entra um menino do Stº Inácio, São Bento e não sei da onde e tal pra concorrer numa faculdade e tal entra aí você põe uma cota aí entrou aquele menino que estudou lá na Penha que não sei o que ou sei lá um outro colégio lá que não foi um colégio tão bom. Pode ter sido um colégio mediano, mas não tão bom vai entrar tudo bem. Vai fazer a prova e passou por conta da cota dele. Aí ele chega lá e vai assistir as aulas e os professores não vão aliviar. Eles vão dar aquela matéria que eles têm que dar. Pegou, pegou. Quem não pegou que se lixe. Aquele quem tem mais embasamento teórico que já assimilou ele vai ter mais chance do que aquele que não tá preparado. Então eu acho isso uma maldade. Na verdade o que tinha que ser sim botar excelentes colégios na base. Preparar todo mundo. Dá chance de graça (ASC) [grifos nossos].

Inclusão – através de concurso público

Permanência – é muito raro haver uma demissão de empregado

Ascensão – relacionamento, política e formação técnica (AS).

Quando eu entrei era concurso interno, mas por indicação do pessoal da... Então daí você vê que já tem uma peneirada. Depois passou a ser concurso com divulgação mesmo. Então, teoricamente, não tem essa exclusão. Se é mulher negra, se é... Porque aí já por capacidade. **Acho que a exclusão é da sociedade. A dificuldade de acesso de melhor educação. Na hora que vai fazer um concurso desses reflete. A ascensão aqui não é questão acho que de cor não.** É aquela coisa que te falei, em níveis menores pela dedicação e tal e também por afinidade, mas em níveis gerenciais é muito mais por afinidade. Não por exclusão. É por atração. Então, precisa mesmo mexer para que as coisas sejam mudadas, refletidas. Mudar esse critério. Esse modelo de gestão já pretende isso. Vamos qualificar (ASC) [grifos nossos].

[...] como eu trabalhei no RH eu nunca vi discriminação em relação a isso. Nunca vi esta discriminação não. Eu acho que tudo é a questão da oportunidade que tiver naquele momento, mas assim: não vejo, realmente, não vejo. Nunca percebi isso aqui dentro da empresa não (AS).

A convicção de que existam leis de desenvolvimento semelhantes às leis naturais (GRAMSCI *apud* HALL, 2003, p.305) para justificar o sucesso de uns e o fracasso de outros também perpassa alguns profissionais do Serviço Social como podemos constatar numa das respostas acima.

Sendo a profissão atravessada por relações de poder, ela dispõe de um caráter essencialmente político, o que não decorre apenas das intenções pessoais do assistente social, mas dos condicionantes histórico-sociais dos contextos em que se insere e atua (IAMAMOTO, 2007, p. 171).

Neste sentido, ao termos uma sociedade condicionada ao contexto neoliberal e conservador esta tendência se faz presente também no Serviço Social onde há a recusa às políticas de ação afirmativa. Além disso, a crença de uma democracia racial obscurece a existência do racismo que impede o avanço de iniciativas mais incisivas contra o racismo e o sexismo.

Para complementar a questão sobre inclusão, permanência e ascensão nas empresas, perguntamos se o Serviço Social poderia contribuir para a melhoria das condições de trabalho das mulheres, especialmente, das mulheres negras na garantia de direito ao trabalho decente. As entrevistadas responderam que:

Sim. A partir do momento que você consegue ajudar as pessoas a se valorizarem é o 1º passo para tudo, né? Se eu acredito que eu posso, eu posso de fato. A autoconfiança, a autoestima. Então o serviço social tem que trabalhar muito nesta transformação e a transformação começa 1º em mim e depois no outro (ASC).

Sim. Eu acho que é mais problema de orientação que tem. Se acontecer algum caso, que não tem só aqui na central, tem em várias regionais também, aí procura a assistente social que tem toda aquela orientação, tem a nossa Lei Maria da penha aí, mais para a violência doméstica, né? E em forma mesmo de orientação e palestras. Porque, às vezes, o empregado tem os seus direitos, mas desconhece. Então, até num filme, que às vezes você vai passar que faça parte ali de um bate papo, de uma discussão, vai fazendo aquela pessoa conhecedora dos seus direitos, entre outras milhares de coisas também (AS).

Sim. Eu acho que à medida que a gente tem isso presente na nossa cabeça e presente no nosso trabalho. Pra que a gente deva contribuir e dar chances para essas pessoas que estão aqui dentro de subirem, de serem preparadas e melhoradas, eu acho que é importante e é um papel do serviço social sim (ASC).

As condições de trabalho são boas e as mesmas para todos e os benefícios também, a questão da ascensão profissional é que se percebe diferença. Através da participação nas ações do Programa Pró-Equidade de Gênero (AS).

Sim. Acredito. O serviço social pode fazer isso através do trabalho educativo. Tentando mexer com cultura. Então a gente tem que ter um trabalho permanente

de chamar atenção dessa parceria, divulgar esses dados para as pessoas pensarem sobre isso. Para as pessoas acordarem. Criar oportunidade de desenvolvimento, seja interno, seja externo (ASC).

Sim. Claro. Lógico. Acho que para todos. Como o serviço social pode fazer entrevistas, como você pode ter reuniões de grupo, você monta dinâmicas de grupo, ou faz semanalmente ou uma vez ao mês “vamos ter reuniões de discussão de grupo” e através dali você vai identificando quais são as necessidades, as ansiedades... [...] com certeza tem, sempre tem. [...] Depende da boa vontade. E se tem a aquiescência da diretoria porque não adianta eu, como profissional, achar que estou fazendo aqui, mas quando eu for levar não passar. Então tem que ter um trabalho integrado e mostrar qual a importância... (AS).

Como dissemos acima, o Serviço Social, apesar da tendência conservadora que permeia as práticas de alguns profissionais, apresenta condições de contribuir para a diminuição do racismo e sexismo no interior das empresas através de seu caráter educativo, pois a (o) assistente social faz parte das equipes de trabalho em diferentes instâncias. Sendo assim, pode colaborar para a criação de representações sociais positivas no que se refere às mulheres negras, já que as reuniões de equipes também são reuniões de grupo e se constitui num espaço de atuação do Serviço Social.

Quanto às contribuições da profissão, embora apresente algumas instabilidades na abordagem da questão racial e até mesmo um sentimento de isenção de responsabilidade quanto ao tema, afirmamos que seus profissionais podem cooperar para a superação das desigualdades de sexo/gênero e, especialmente de raça/cor nos espaços empresariais.

Apostar na defesa intransigente de direitos sociais, que incluam os direitos à igualdade de acesso, permanência e ascensão profissional dos sujeitos sociais e, em particular das mulheres negras, torna-se primordial para a constituição de uma sociedade mais justa com condições de trabalho decente e condição humana mais digna para todos, sejam brancos ou negros, homens ou mulheres. Tal perspectiva faz parte da dinâmica do Serviço Social que deve cada vez mais ser reforçada em prol de maior justiça social, principalmente para as mulheres negras no mercado de trabalho.

4.2.2.3.

Qual a participação do Serviço Social no PPEG?

De acordo com nossas intenções investigativas nos propomos a mensurar qual o grau de envolvimento do Serviço Social com o PPEG. Neste sentido,

tínhamos o desejo de conhecer as interpretações das profissionais em relação ao programa.

Eu acho que a questão do gênero não pode ser tratada como uma coisa a parte. “Ah! É um programa que está na empresa para cumprir uma norma”. [...] isso tem que ser uma coisa da rotina. Que cada gestor saiba que isso é importante e que possa possibilitar esta discussão e esse cuidado em todos os processos. Não pode ser um grupo que fique levantando a bandeira, que fica de vez em quando apontando porque teve algum preconceito, não! Eu tenho que internalizar isso nas pessoas. Então a grande oportunidade que eu vejo para o programa é que ele deixe de ser algo a parte.
(ASC).

O legal desse grupo, apesar de já ganharem o selozinho pró-equidade de gênero e tal, eles não param. Tão sempre buscando, continuando. Tão sempre fazendo... Agora com sessão de cinema... Que isso dá um despertar, às vezes na mulher e até mesmo no homem. Por que não? Porque pode passar a refletir um pouco as próprias ações deles, modo de vida, o cotidiano com a mulher em casa e até mesmo com uma mulher dentro do trabalho.
(AS).

Eu achei muito positivo, muito bom. Eu só acho que tem uma coisa aí que parece que estavam tentando consertar, eu não sei... Só tinha mulher nesse grupo. Bom, se é equidade de gênero eu acho que os homens tinha que participar. Parece que tão fazendo o clube da Luluzinha e não é isso que a gente tá querendo. Parece que é uma força pra contrapor o outro (ASC).

A partir da primeira opinião vemos que, talvez, a condução do PPEG pode não estar sendo incorporada ao cotidiano da empresa o que seria um limitador para suas práticas. Além disso, a não participação maior de homens é vista como negativa. Contudo, de maneira geral o programa é conhecido por todas as profissionais.

O PPEG tem por finalidade o desenvolvimento de concepções e procedimentos na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho (BRASIL, 2009). A partir desta informação pedimos às assistentes sociais discorressem qual o nível de concordância com a finalidade do PPEG. Assim, duas concordaram totalmente e quatro apenas concordaram com tal finalidade. “Sim, eu concordo. Como fim eu concordo, como prática não ainda. Então trabalhar essas questões não a parte. Tenho que ter isso nas empresas bem organizado” (ASC).

A participação do Serviço Social com o PPEG ocorre de maneira indireta, na maioria dos casos. Há uma parceria do setor com os grupos de gênero onde as participantes relataram estarem abertas as aproximações com os mesmos.

Ao serem perguntadas sobre mudanças possibilitadas pelo programa tanto para as mulheres em sua totalidade como para as mulheres negras, percebemos contradições nas respostas. De acordo com as entrevistadas foram perce-

bidas mudanças. Todavia, compreendemos que tais mudanças não foram estruturais.

Sim, mas em que aspecto vou te dizer? De trazer o assunto para o debate, de começar a debater mais isso, mas uma outra coisa em que me preocupo é de isso não se tornar um movimento feminista (ASC).

Sim. Cargos pra mulheres, eu percebi. O respeito mais com a mulher. Essa inserção mais em projetos e programas da empresa. Essas coisas (AS).

Eu acho que as mulheres se sentiram mais apoiadas. Agora o quanto em profundidade o que se mudou e transformou... O que a gente conseguiu mudar com isso na ação, no prático, isso eu não sei te dizer (ASC).

Diria não sei. Nem sim, nem não. Meio termo. Porque efetivamente não, mas começa a se falar. Tirar da invisibilidade. Já tem alguma simpatia (ASC).

Sim. Olha eu nunca achei que a empresa tivesse discriminação com relação a isso, apesar de ser tendenciosa ao sexo masculino, mas nunca assim, fez discriminação quanto ao tratamento não, mas acho que estamos numa fase embrionária, porque querendo ou não, essa questão é nova. Se vc for falar a nível gerencial e a nível de diretoria, com certeza. Eles estão envolvidos com o programa agora não é só a este patamar que a gente tem que trabalhar. Quando a gente fala desse reconhecimento tem que ser de todo o corpo funcional e isso eu acho que está numa fase muito embrionária. As pessoas precisam entender qual é a importância (AS).

A partir de tais respostas podemos afirmar que o PPEG vem tirando da invisibilidade o debate, mas concretamente, não vem provendo ascensão das mulheres no interior das empresas. Logo, será que o PPEG estaria contribuindo para o aumento de mulheres negras nas empresas?

Não. Não pelo programa não, mas por outro aspecto mesmo. (mudança da sociedade, aumento da qualificação das mulheres, etc.) (ASC).

Fica difícil eu te responder porque existe um departamento específico que faz este contato com funcionários novos. Eu não tenho acesso a essa informação. Mas eu já vi mulheres novas sim aí pelos corredores. Só não sei te dizer o número (AS).

Olha isso aqui não é uma empresa privada que você escolhe as pessoas pra entrar. Isso aqui é por concurso público. Então vai entrando pela carreirinha, pela classificação. Entrou o 1º, o 2º, preto, branco, amarelo, azul tanto faz. Se você passou com aquela classificação e você é o próximo a ser chamado você vai entrar independente de cor. Então isso aí fica meio vago pra gente (ASC).

Não. A admissão na empresa independe destas questões, é através de concurso público (AS).

Não. [...] mesmo na contratação espontânea, eu fui fazer a pesquisa até pra dar referência a V. e só tinha uma mulher negra admitida após o programa. [...] Esse ano que tá começando a trabalhar a questão da raça (ASC).

Olha mulheres negras eu acho que ainda não. Houve sim... Já teve homens. Homens já vi entrar negros e vi com relação ao Pró-equidade, não só em relação a negros, mas em relação aos deficientes. A preocupação em trazer o deficiente.

Isso eu percebi, mas mulheres negras... Pelo que eu me lembro da empresa eu não vi ainda esse crescer não. Acho que ainda tá numa fase inicial (AS).

Deste modo, sob o ponto de vista das assistentes sociais, o PPEG não vem contribuindo para a inclusão de mulheres negras nas empresas. As justificativas giram em torno da obrigatoriedade do concurso público da qual já tratamos anteriormente. No entanto, ao compararmos as empresas X e Y que possuem esta forma de ingresso com a empresa Z verificamos que a dificuldade é semelhante. Então independente da necessidade ou não de concurso as mulheres negras não estão chegando a estes espaços.

Com base na pesquisa do Instituto Ethos (2007) que aponta a sub-representação de negros nas empresas, principalmente, a situação desfavorável das mulheres negras, perguntamos como o PPEG tem contribuído para a diminuição deste tipo de desigualdade.

Ele pode estar trazendo à luz o debate, mas na empresa, por todas as condições que te contei, não daria pra dizer que foi por conta do programa. Talvez sim no sentido de ter despertado as pessoas, mas a competência que é avaliada quando a pessoa chega a algum cargo (ASC).

Olha é... Eu não digo diminuição, eu digo até, como falei, chama a pessoa pra reflexão, pra repensar, pra quebrar aquela visão, entendeu? "Ah! É negra, vou colocar num cargo de chefia?". Se tiver que colocar eles vão colocar. Não digo que diminuiu não, mas eu digo que levou assim a repensarem, a refletirem sabe? Tentar pensar de uma outra forma. Porque assim a que eu conheço, só tem uma. [...] to aqui há um tempo e não lembro não. Não tenho essa lembrança. Na central que eu tenho assim é uma, aí no caso mulher. Então, assim não diminuiu ainda não, mas não significa também que não vá diminuir, que não vá melhorar. É um processo lento. Cê sabe que é lento isso, mas não é impossível. Eu não acredito que não seja possível essa melhora não (AS).

Sim! (ASC).

Ainda não! (AS).

Ainda não! Estamos bem no início do processo. É um trabalho de sensibilização mesmo. [...] É sair da invisibilidade. Trazer as questões, falar, fazer a pesquisa, fazer uma matéria, fazer homenagem na data mulher caribenha, estar presente. Eu acho que isso tudo sensibiliza, né? Na hora da seleção (ASC).

Sim, mas eu faço uma ressalva pelo seguinte: querendo ou não, devido a todo esse histórico do Brasil, do descobrimento e como que ficou o negro, querendo ou não, o negro ficou um pouco aquém em relação à questão da educação. Educação de colégio mesmo, de você ter o nível de instrução. Então isso demonstra, muitas das vezes o porquê de você não conseguir ter dentro da empresa a representatividade. [...] O programa vai melhorar? Vai, porém, não esquecendo que o 1º passo é a questão educacional. Porque não adianta nada essa preocupação pra quem já está. E a base? [...] o negro, querendo ou não, devido a essa questão fica um pouco mais a margem, então não tem condições de ir pra colégios de manter e cada vez mais vai distanciando. Então assim: se a gente tem realmente essa preocupação da pró-equidade tem que pensar nisso. (AS).

Conforme explicitado anteriormente, o PPEG vem trazendo a superfície o debate sobre discriminações (com foco maior em gênero) o que pode ser considerado uma forma de combate às mesmas. Entretanto, na opinião das entrevistadas o programa ainda está aquém de solucionar questões arraigadas na cultura como o sexismo e o racismo. Apesar das opiniões contrárias às políticas de ação afirmativa, afirmamos que esta é a iniciativa, que no momento, tem maiores chances de mudar o quadro vergonhoso de desigualdades sociais das quais a população negra e as mulheres negras, em particular, está mergulhada. Quanto ao investimento a ser feito na base educacional, é fundamental enfatizarmos que:

[...] embora a educação seja uma variável a ser considerada como preponderante, quando nos propomos a analisar os processos de ascensão, ainda assim diversos outros fatores contribuirão com níveis diferenciados para o alcance do sucesso. O gênero e a raça serão marcadores determinantes para resultados desiguais na obtenção de status. Quando consideradas estas variáveis, a realização profissional será diversificada independente de investimentos educacionais assemelhados. Assim, a promoção social das mulheres negras será mais dificultada quando comparadas às mulheres brancas com a mesma formação educacional (LIMA *apud* SILVA, 2008, p. 144).

Ao final das entrevistas pedimos para que as assistentes sociais colocassem livremente suas opiniões sobre o PPEG.

Quanto a questão do gênero acho que temos que tomar alguns cuidados de também não se fechar no preconceito, de também não levantar bandeiras partidárias. A gente tem que estar se policiando o tempo inteiro para não estar reproduzindo de uma forma mais disfarçada aquilo que a gente combate. Então eu questiono, às vezes, os movimentos sociais quando eles usam uma violência que também questiono (ASC).

Eu acho o programa positivo demais para a empresa. [...] eu acho que toda empresa deveria ter um grupo ou é até mesmo uma questão do grupo de gênero X visitar outras empresas. [...] isso é importante para a divulgação também e com certeza, faria as empresas e seus empregados refletirem mais sobre a questão, sobre o dia a dia, o cotidiano, sobre cargos, gerências, discriminações, como é a questão de gênero pro homem também. Envolver os homens. Eu acho que isso aí, também, além da questão racial, mas também os homens na reflexão. [...] Pode até não estar do jeito que gostaríamos, ou na dimensão que gostaríamos, mas é uma coisa que é gradual mesmo. É aos poucos. Não vai ser num estalar de dedos. Há quanto tempo tá a questão racial aí, o preconceito, não é verdade? (AS).

Olha quanto ao Programa pró-equidade, eu acho que foi um gol que o governo fez em implantar isso e exigir que cada empresa tivesse um grupo trabalhando em cima disso. Pelo menos nas estatais isso tá sendo feito. Não sei como está nas empresas privadas, mas eu acho muito importante chamar a atenção pra isso. Porque isso existe latente. A gente tem que começar a mexer nisso (ASC).

Excelente forma de comprometer a empresa na busca da equidade de gênero (AS).

Eu estou muito satisfeita em estar inserida nessa parte, de gerenciar esse setor para poder dar uma contribuição. Com um programa de pró-equidade eu vejo

que a nossa contribuição pode ser bem maior do que apenas resolver um problema de uma pessoa aqui, ajudar outro na saúde ali. É a gente participar de um projeto maior, de alteração bem maior porque isso aqui é um fio de uma rede, um ponto numa rede (ASC).

Eu acho muito legal. Acho que a gente sempre tem que ter as iniciativas. Mesmo que seja apenas uma andorinha, mas acho que a gente deve, pelo menos, ter o 1º patamar. Hoje já é reconhecido (AS).

A luta antissexista e antirracista foi e é possibilitada por conta das pressões exercidas pelos movimentos sociais (feminista e de mulheres negras). Algumas vezes percebemos nas falas o temor em haver o aumento do preconceito associando as práticas dos movimentos sociais às práticas ocorridas no interior das empresas através do PPEG. Não podemos nos esquecer que tais movimentos contribuíram, fundamentalmente, para a transformação da representação da mulher na sociedade denunciando os efeitos deletérios do racismo e do sexismo. Deste modo, pontuamos que visibilizar opressões e desigualdades não é reforçar preconceitos e sim lutar contra eles.

Em suma, o Serviço Social compreende o PPEG como uma iniciativa positiva, embora precise de ajustes. Sua participação no programa vem ocorrendo de forma indireta, contudo as profissionais, em geral, mostram afinidades diante do mesmo colocando-se à disposição para parcerias.

Ainda que identifiquemos um discurso conservador, chegando às vezes ser moralístico, em relação às desigualdades raciais e sexuais, verificamos que o Serviço Social pode e deve ser elemento chave na busca de maior equidade para as mulheres nos espaços empresariais. No caso das mulheres negras, o compromisso da profissão deverá ser ainda maior. Como exposto nas falas, a presença deste grupo social nas empresas é mínimo. Fato que é naturalizado, inclusive pelas profissionais do Serviço Social, independentemente se são coordenadoras de setor ou profissionais da ponta.

Diante deste quadro, concordamos com Rocha (2009, p. 557) que afirma ser um desafio “a inserção da temática étnico-racial no processo de formação profissional de Serviço social e sua relevância para a consolidação do projeto ético-político da profissão”, além de ser um desafio também “à apropriação da categoria raça/etnia como variável importante e imprescindível para uma análise crítica das relações sociais sob a perspectiva da totalidade social” (ROCHA, 2009, p. 558).

Como vimos os desafios não são poucos, no entanto, ao ser o racismo e o sexismo agravantes das expressões da questão social e sendo os profissionais do Serviço Social agentes políticos que lutam contra tais expressões, acredita-

mos na categoria profissional como parceira fundamental no combate às desigualdades inerentes às mulheres negras nas empresas. Por isso, pontuamos a importância da inclusão de temas relacionados à raça/cor e sexo/gênero, tanto na formação profissional quanto na formação continuada destes profissionais para que suas atuações possam ser cada vez mais qualificadas no trato das desigualdades sociais que atingem tão fortemente a população negra no Brasil.

4.3.

O vivido: com a palavra as mulheres negras

De acordo com o raciocínio de Lèfebvre (1991) o espaço representacional toma forma através daqueles que o vivenciam. Neste sentido, buscamos apreender através das vozes das mulheres negras, trabalhadoras das empresas pesquisadas, como o PPEG influencia, ou não, o modo pelo qual suas experiências laborais são vivenciadas em complexos espaços de trabalho, como as empresas.

Para que tais opiniões fossem sistematizadas dentro daquilo que nos propusemos a investigar, elaboramos o questionário de perguntas para este grupo tendo como principais objetivos:

- A) Identificar como se dão as relações de trabalho das mulheres negras no interior das empresas estudadas e
- B) Identificar o impacto do PPEG para as mulheres negras.

4.3.1.

Racismo e sexismo: qual a influência na trajetória profissional das mulheres negras?

Para preservar a identidade das entrevistadas, a exemplo do que fizemos nas entrevistas anteriores, serão utilizados códigos para referenciar o período da qual as mesmas ingressaram nas empresas (antes ou depois da implantação do PPEG). Assim, utilizaremos as siglas TN - Pré (Trabalhadoras Negras seguidas dos prefixos Pré ou Pós onde Pré significa ingresso antes da implantação do programa e Pós, ingresso posterior ao programa).

É importante frisar que ouvimos, no grupo de mulheres negras, seis pessoas, sendo três trabalhadoras anteriores a implantação do programa e três posteriores. Ao adotar esta metodologia objetivamos comparar as opiniões entre

trabalhadoras recentes e as que possuem maior “tempo de casa”. A intenção foi captar as possíveis mudanças empreendidas pelo PPEG para estas mulheres em seus locais de trabalho.

As entrevistadas com ingresso anterior a implementação do programa possuem faixa etária acima dos 50 anos. Todas autodeclararam sua cor/raça como pretas. Duas possuem nível superior e uma ensino médio. Quanto ao estado civil há uma viúva, uma casada e uma solteira.

O ano de ingresso se concentra entre 1978 e 1980. Neste período ainda não havia a obrigatoriedade de concurso para empresas públicas. Sendo assim a forma como ingressaram nestas empresas é diversificado. Uma das entrevistadas relatou que sua entrada na empresa X se deu por concurso, em 1978. Foi estagiária e depois foi admitida. Atualmente ocupa a função de engenheira e está próxima a aposentadoria. Quanto ao recebimento de promoções ela relata que:

As promoções na empresa acho que nenhuma assim especialíssima, mas já porque as promoções vem quase que automaticamente ano a ano. Já! Não estou na mesma situação, no mesmo nível que entrei (TN-Pré).

A participante que ingressou na empresa Y em 1981 relata que sua entrada foi possibilitada pelo convite de uma amiga.

A forma de ingresso foi uma vaga que surgiu e eu fui convidada a trabalhar aqui em 1981. Na minha época não precisou de concurso. Eu tinha uma amiga que trabalhou comigo no antigo INAMPS em 1978. [...] ela ligou pra mim e me perguntou se eu gostaria de fazer um teste para auxiliar de escritório e foi assim que entrei. Através de uma amiga que surgiu uma oportunidade uma vaga e eu estou aqui até hoje. Graças a Deus! (TN-Pré).

Hoje, ela atua como auxiliar administrativo, mas quando ingressou exercia a função de auxiliar de escritório e trabalhava como suporte da secretária. Tinha como atribuições datilografar documentos, protocolar correspondências e atendimento telefônico. Quando perguntamos se havia recebido algum tipo de promoção ela argumentou o seguinte:

Promoção assim que eu lembre... É que aqui é assim: eu era auxiliar de escritório e aí passei para auxiliar de administração que foi uma promoção. Dentro de auxiliar de administração aí você vai fazendo letras. Não é dizer assim: “Ah! Fui promovida e passei deste cargo para este”. Eu passei de auxiliar de escritório para auxiliar de administração e dentro de auxiliar de administração você vai crescendo dentro da categoria que você está (TN-Pré).

De acordo com o relato das entrevistadas, entendemos que as promoções das quais se referem podem ser lidas como gratificações. Na realidade não houve mobilidade de cargos. A primeira continua como engenheira e a segunda teve mudança de nomenclatura do seu cargo, passando de auxiliar de escritório

para auxiliar administrativo onde, atualmente, trabalha na área de benefícios realizando atividades ligadas a área de reembolso¹⁵. Neste processo, há a chamada avaliação de desempenho onde gestor e seus assessores realizam constante acompanhamento dos (as) empregados (as) para que lhes sejam conferidas recompensas pecuniárias.

E essa avaliação de desempenho vai ajudando com que você ganhe letras. Tipo fulana ganhou uma letra, ciclana ganhou duas, beltrano que desempenha mais ganha três. Então a promoção aqui dentro tive uma. É uma promoção (TN-Pré).

Vale lembrar que nestes casos a subjetividade daqueles que são responsáveis por outorgar estas gratificações pode influir no aumento de rendimentos dos empregados.

Nossa participante seguinte relatou que sua chegada na empresa Z ocorreu em 1980, através de concurso¹⁶, onde era auxiliar de escritório. Tem formação em administração com ênfase em marketing e MBA de controladoria e finanças corporativas. Atualmente ocupa o cargo de administradora sênior. Sua promoção se deu da seguinte forma:

Ingressei como auxiliar de escritório. Depois que eu me formei, passei uns 05 a 06 anos e com a entrada da diretoria atual reviram essa minha posição tendo em vista minha formação e o trabalho que eu havia evoluindo este tempo todo de empresa, afinal são 29 anos e eu fui promovida direto. De técnico administrativo para profissional (TN-Pré).

Neste caso, entendemos que a promoção de fato aconteceu, já que a entrevistada passa de um cargo de nível médio para o cargo de nível superior, ou seja, um movimento ascendente onde foi elevado o salário real e não, somente, aferição de gratificação.

Dentre as participantes que ingressaram nas empresas após a implantação do PPEG seu perfil etário vai dos 30 aos 42 anos onde duas são casadas e uma divorciada. Todas se autodeclararam de cor/raça preta onde duas possuem curso superior e uma, ensino médio completo.

A empregada com ingresso no ano de 2008 afirma ter tido sua inclusão na da empresa X através de concurso público. É formada em engenharia e seu cargo tem a nomenclatura de Profissional de Nível Superior (PNS). Ela relata

¹⁵ Grande parte das grandes empresas oferece planos de saúde a seus empregados. No entanto, há procedimentos que estes planos não cobrem. Diante disso o empregado precisa realizar o pagamento do referido procedimento, geralmente através de cheques. Estes pagamentos são reembolsados ao empregados pela empresa. É neste processo que a entrevistada realiza seu trabalho.

¹⁶ Nesta empresa o modo de admissão ocorre de maneira diversificada. Observando o relato de todas as entrevistas da mesma veremos que elas relatam concurso, indicação, seleção por empresa de recolocação e anúncio de jornal.

que recebeu uma promoção, mas, a exemplo do que foi dito acima, a referida promoção é, na verdade, uma gratificação.

A segunda entrevistada, com ingresso posterior ao programa, também, teve sua inclusão na empresa Y a partir de concurso público, em 2008. É administradora e, até a realização da pesquisa, não havia recebido nenhum tipo de promoção.

Porque a gente tem um esquema de mérito, de meritocracia e em nenhum desses momentos eu fui contemplada porque nós integramos um conjunto de novos concursados... [...] a partir do momento em que você só coloca todo mundo na mesma base e não dá o devido mérito pra aquela pessoa você tá dizendo que tá todo mundo trabalhando igual e isso não tem nada a ver. Uma coisa é salário, outra coisa é mérito (TN-Pós).

Confirmando o que havíamos visto acima, as chamadas promoções são gratificações baseadas no merecimento, medidas através da avaliação de desempenho. Sendo o tempo de casa, às vezes, levado em consideração, há a tendência de privilegiar àquele (a) que está na empresa por um período mais longo.

A terceira entrevistada, com ingresso pós PPEG, é técnica em contabilidade com ingresso na empresa Z em 2006, via processo seletivo. Ocupa atualmente, o cargo de assistente dois (técnico em contabilidade). Quanto à promoção relatou que passou de auxiliar administrativo à técnica de contabilidade onde teve que realizar uma prova.

Com a intenção de apreender quais as percepções das entrevistadas quanto à ascensão funcional pedimos que citassem cinco fatores que considerassem mais influentes na mobilidade ascendente no mercado de trabalho.

Tabela 10
Fatores indispensáveis para ascensão profissional na opinião das trabalhadoras negras entrevistadas.

Trabalhadoras Pré PPEG	Trabalhadoras Pós PPEG
Conhecer o negócio da empresa	Gostar do que faz
Ética	
Conhecer seu setor	Atualização
Interagir com colegas	Profissionalização, ser profissional
Conhecer o trabalho	Ser ético
Ter capacidade de liderança	Ser companheira
Trabalhar em equipe - Ter bom relacionamento interpessoal	Sorte - Indicação
Escolaridade compatível	Estudo
Boa comunicação	Ter presença; boa aparência
Flexibilidade	“Saber chegar nos lugares”
Responsabilidade	Qualificação (pós-graduação, cursos)
Empatia	Relação com o grupo de trabalho, principalmente o gestor

De acordo com os relatos o relacionamento com colegas e, principalmente, com gestores é fator de grande importância para se chegar à ascensão profissional. Neste quesito podemos agregar os itens: interagir com colegas, trabalhar em equipe, ser companheiro, relacionar-se com o grupo e gerente superior, ter boa comunicação e ter empatia como sintetizadores do bom relacionamento. Este aspecto é muito característico de nossa sociabilidade, já que temos nas relações de trabalho um contínuo de nossas relações de amizade. Neste processo, o fator afinidade, como já apontado, se faz fundamental no momento em que são decididas promoções e gratificações.

A qualificação é o segundo aspecto mais citado pelas entrevistadas, ou seja, a possibilidade de especializar-se via educação. De fato a educação, como vimos e veremos ao longo da pesquisa é tida como um dos fatores mais valorizados no mercado de trabalho. É pela educação que muitas mulheres negras podem vislumbrar a possibilidade de terem condições dignas de vida para si e para seus familiares. Como já foi citado, de acordo com Lima (1995, p. 489), a educação se caracteriza como fator fundamental para a ascensão social. Para Conceição (1998, p. 52) “trabalho e educação aparecem como vias de resgate do negro da sua situação de indigência social e cultural”. Já Siss (2003) argumenta que quando associamos educação à cidadania a primeira é tida “como um dos principais e mais poderosos mecanismos de estratificação social, exercendo papel fundamental nos processos de mobilidade vertical ascendente” (SISS,

2003, p. 13). Neste contexto, as mulheres negras reconhecem e empreendem muitos esforços para se qualificarem e estarem em condições iguais de disputa pelos melhores postos de trabalho, no entanto, nem sempre este investimento tem o retorno esperado. Lima (2003, p. 489) atribui à discriminação racial o principal limitador de ascensão social para mulheres negras. Além disso, repetimos que se faz necessário problematizar sobre as reais condições de ingresso da população negra no sistema educacional, principalmente, no ensino superior, já que é o nível mais exigido para ingresso nas empresas pesquisadas. Assim, cabe nos perguntarmos se as oportunidades educacionais, sobretudo, no nível superior são equânimes entre negros e brancos.

Tomando como base a discussão sobre ascensão funcional, indagamos nossas entrevistadas sobre suas expectativas em atingirem cargos de chefia. Todas se consideram aptas e preparadas para assumir cargos com maiores responsabilidades. Contudo, uma delas afirma não querer ser líder por conta das demandas atribuídas aos gestores (reuniões, tomadas de decisão, relacionamento com os demais empregados).

Bem conhecimento... Eu até me considero, mas eu conheço a coisa, mas não tenho esse dom pra lidar com a liderança. Eu tenho conhecimento do trabalho, mas confesso que não daria pra liderar grupos, saber comandar pessoas. Não tenho traquejo de liderança, comando. Não tenho! (TN-Pré).

Diante desta resposta, salientamos que nem todas as mulheres negras, assim como as demais mulheres, têm o interesse em assumir cargos de chefia. Este ponto de vista deve ser respeitado, já que os anseios e modos de realização profissional e pessoal diferem de sujeito para sujeito. No entanto, o leque de opções deve ser equitativo para todos os indivíduos. Assim, caso os diferentes entes sintam a necessidade e a vontade de lograr espaços mais avançados, que seja dada devida oportunidade para tal.

Para mensurar a percepção das entrevistadas quanto ao tipo de discriminação mais recorrente em nossas relações sociais pedimos que enumerassem, em ordem de importância, os seguintes tipos de discriminação: classe, gênero, racial, geracional e orientação sexual.

Três entrevistadas colocaram que a discriminação baseada na classe social é a que mais ocorre entre a população brasileira. Na opinião de duas mulheres negras a discriminação racial é a mais perversa. No entanto, analisando os relatos verificamos que a discriminação ocorrida por conta da classe social é a mais considerada.

Bom. No caso, eu botei nº 1 como classe social porque, infelizmente, no nosso país, assim como no mundo de maneira geral, vale muito a questão da aparên-

cia. Então se você aparentar que tem uma boa vestimenta, tá vestida de maneira adequada, que você tem um carro, você passa um status de que tem algum dinheiro. Então isso, pra quem está de fora, salta logo aos olhos. Eu acho que é por isso que entra o nº 1 como classe social (TN-Pós).

Eu acho que a maior é a social. Depois eu acho que vem a de orientação sexual. Depois eu acho que vem, até muito mais pela minha condição gente! Porque eu acho que pode ser... **Eu não convivo muito com a questão do racial, racismo.** Engraçado, né? Eu não tenho isso forte dentro de mim pra poder te falar. Por que? Não sei se é por uma questão de autoestima também, ou se de repente eu dei muita sorte de não ter sido discriminada. Óbvio que tenho certeza que houve momentos, mas pra te dizer claramente... Por isso que eu não sinto isso... Talvez, por eu ser negra, deveria ser um dos primeiros, mas não. Eu não consigo nem entender essa coisa porque eu não tive tão forte ou tenha vivido experiências tão fortes que tenha me levado a acreditar nisso. Aí eu posso colocar que o racial agora vem em 3º, o gênero em 4º e a geracional em 5º (TN-Pós).

Classe social porque, realmente, infelizmente, as pessoas ainda têm esse peso, né? [...] Eu colocaria também, até educacional porque hoje, infelizmente, as pessoas visam à educação. Você hoje tendo um estudo, aqui na empresa a situação é essa: se você tem uma graduação você ocupa um cargo até melhor. Não importa se você é capaz. Eu no caso, técnica, eu nunca vou poder chegar a um Junior enquanto eu não fizer minha graduação (TN-Pós).

Das seis entrevistadas, apenas uma não respondeu a pergunta em forma de enumeração, mas podemos considerar que, em sua opinião, há forte percepção de que a questão de classe se sobrepõe à racial.

Eu acho que a discriminação num nível... Não é só a racial. Eu acho que é aquela discriminação que você tem quase entre aspas que pela aparência. Se você é negro, se você é nordestino, se você é um porteiro, pela sua classe social em termos e muito assim pela questão da sua aparência. Se você for uma mulher negra que tem uma boa apresentação, como se usa o termo, né? Se você for uma mulher alta, pode ser baixa, mas se for elegante, fina, com aparência fina ela até vai sofrer alguma dificuldade, mas vai ser menor do que aquela mulher negra que tem aparência mais simples que aí te entendem enquanto negra, principalmente, eu acho que é assim, empregada, que não é nenhum desmérito (TN-Pós).

Diante das respostas podemos verificar que dois aspectos se mostram latentes nas falas das entrevistadas. Primeiro, aparência e segundo a negação do racismo.

Como já visualizamos anteriormente a boa aparência relacionada à ostentação de símbolos que demonstram um razoável poder aquisitivo é tida como neutralizadora de situações onde o racismo possa se manifestar. No entanto, acreditamos que mesmo de posse desses objetos, que demonstram certo status socioeconômico, negras (os) não estão livres de sofrerem discriminação racial. Figueiredo (2004) ao realizar um estudo sobre a mobilidade social de empresários negros de classe média em Salvador constatou que mesmo demonstrando a posse de bens os negros são alvo de questionamento.

[...] mesmo quando de posse desses bens, há o constrangimento provocado pelas diversas perguntas acerca da efetiva possibilidade de que aqueles indivíduos negros venham a ser os verdadeiros proprietários de determinados bens, que tenham suficientes recursos financeiros para quitar uma dívida adquirida, ou que possam freqüentar espaços sociais identificados com a classe média (FIGUEIREDO, 2004, p. 201).

É interessante notar que no último relato, a entrevistada afirma que se uma mulher negra aparentar ser empregada doméstica, ao contrário de uma “negra com aparência mais fina”, sua chance de ser discriminada aumenta significativamente. Logo, a representação da empregada doméstica enquanto figura subalternizada persiste. Como diz Gonzalez (1983, p. 230) “afinal se é preta só pode ser doméstica”. Nisso, além do princípio da “boa aparência” funcionar como mecanismo seletivo de oportunidades, também, é logicamente conectado ao princípio do embranquecimento.

Neste contexto, a mulher negra fina é entendida como àquela que mais se aproxima dos padrões estéticos do grupo racial branco, ou seja, suas roupas não devem fazer alusão à afrocentricidade, seus cabelos devem ser no máximo cacheados (e não crespos) e suas feições devem ser “finas”, ou seja, se seus atributos somáticos estiverem o mais distanciado possível das características geográficas do corpo negro (cor da pele escura e textura dos cabelos encarapinhados) a possibilidade de realização profissional será mais tangível.

A negação do racismo, inclusive por pessoas negras, não é um fato atípico no Brasil. A construção ideológica dominante evidencia e enaltece a democracia racial. Este pensamento escamoteia a existência, discussão e enfrentamento do racismo, tendo significativa permeabilidade na população negra.

[...] é de se supor que parte da sobrevivência psíquica de muitos negros se vincule à busca de ser o que é aceito fugindo do que é rejeitado; que na procura da compensação de um possível sofrimento psíquico, opte-se pela identificação com o modelo que traria menor dor (SANTOS, 2004, p. 31).

Sobressai a opinião da entrevistada que relatou não conviver com o racismo. Embora, num primeiro momento, ela afirme não percebê-lo em seu cotidiano, no decorrer da entrevista, ela relata alguns indícios de que o fator racial se faz premente.

As entrevistadas que relataram ser a discriminação racial a que tem maior destaque no Brasil justificaram suas respostas da seguinte forma:

Por experiência própria, né? Eu acho que eu mesma apesar de ser uma pessoa que consegui. Cheguei até lá, mas foi um caminho árduo. Em muitas das vezes, a minha cor, a minha raça influenciou muito. E o fato também por ser mulher (TN-Pós).

Primeiro é esse aqui (discriminação racial). Você sabe que a gente que é negro, pelo menos aqui no Brasil é difícil de você chegar e colocar uma boa colocação e às vezes até o acesso a algum tipo de trabalho que você queira. Você chega e pode ser muito bonitinha e estar muito toda arrumadinha, mas se tiver uma pessoa branca que de repente tem até menos estudo que você, mas é branca eles dão preferência a o quê? A mulher branca e a negra já fica... Não que você não seja apta naquilo, mas aí dão preferência a pessoa... (TN-Pós).

A partir das narrativas acima podemos afirmar, a luz de Gonzalez (1983) e Nascimento (2007), que o lugar atribuído às mulheres negras no imaginário coletivo não é o lugar de destaque social, já que o racismo e sexismo juntos operam uma engenharia eficaz que procura manter este segmento social invisibilizado e fora de cena. “Mediante mecanismos seletivos, a sociedade reduz o espaço dedicado ao negro dentro da escala social” (NASCIMENTO, 2007, p. 108).

Considerando-se todos os empregados das empresas pesquisadas, perguntarmos às mulheres negras quais suas percepções acerca da inclusão, permanência e promoção a cargos de chefia. Nosso propósito foi verificar quais motivos aumentam ou diminuem o acesso dos empregados a cargos de comando. Assim, sugerimos como opções os seguintes níveis: o acesso seria igual independente de raça, sexo e nível socioeconômico; desigual por questões de raça, sexo, nível socioeconômico ou desigual pelo conjunto de fatores raça-sexo-nível socioeconômico.

Uma das participantes relatou que as promoções a cargos de chefia em sua empresa são desiguais por questões de raça e sexo.

Pra você ter a possibilidade de ser chefe você já tá... Cê tem que ter um certo conhecimento. Tem que algumas coisas que já tão aqui embutidas. Agora se você ser negra e mulher, acho que é mais complicado. As pessoas não vão ter um olhar tão amplo pra te dar essa oportunidade e, às vezes, não dão (TN-Pré).

Aqui, sexismo e racismo, dão o tom da dinâmica laboral para as mulheres negras. O fato de ser negra é visto por aqueles que promovem (assessores e gestores) um limitador de oportunidades para ascensão funcional. Muitas vezes, as mulheres negras entram e saem das empresas tendo o mesmo cargo (como é o caso das duas empregadas negras com ingresso anterior ao PPEG). Segundo Bento (2000):

A passagem dos trabalhadores e trabalhadoras negros pelo crivo dos setores de recursos humanos, nas várias etapas da vida funcional e profissional, é reiteradamente apontada como momento crucial da eclosão de práticas discriminatórias (BENTO *apud* BENTO, 2000, p. 19).

Uma das entrevistadas com ingresso antes da implementação do PPEG afirma que por sua a empresa ser ligada ao governo federal as promoções são dificultadas.

Coisa mais complicada é estatal. [...] A pessoa que vem de fora traz toda a sua equipe. São pessoas de sua confiança, ou porque já trabalhou. [...] são raríssimos casos que vi de pessoas que hoje estão aqui e vieram como contínuo e hoje alcançam um cargo tipo de supervisor não de um diretor. É muito difícil isso. Presidente, o presidente vem com todos os seus diretores. Quando um diretor consegue ficar é porque o cara lá de Brasília já ligou e já falou: “Esse cara aí... Você vai, mas esse cara tem que ficar”. Então fica difícil da gente falar. “Aqui é assim, assado, o cargo é assim”. Porque não é mesmo (TN-Pré).

Nas empresas de administração indireta do governo federal o fato de haver cargos comissionados ou de confiança¹⁷ possibilita a entrada de servidores sem a exigência de concurso público para exercer os altos cargos. Este aspecto pode ser tomado como mais um empecilho para a chegada de mulheres negras a tais cargos. Assim, o teto de vidro é potencializado por conta de articulações políticas e de afinidade. Estes são obstáculos que, *a priori*, o PPEG não tem como transpor.

Na intenção de apreender quais os grupos sociais que possuem os maiores salários nas empresas estudadas pedimos às entrevistadas que escolhessem dentre os segmentos: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras àqueles que detêm os melhores rendimentos. Das seis trabalhadoras ouvidas, cinco responderam homens brancos. Ao externarem os motivos que levaram a tal escolha temos os seguintes relatos:

Eu acredito que aqui como em todo o lugar são os homens brancos. Pelo que a gente verifica quando preenchemos o questionário do Pró-equidade e pega a parte salarial os melhores salários são dos diretores e os diretores só têm homens brancos. Não diretor negro, então... (TN-Pré).

Porque os homens brancos, geralmente, são os chefes. Eu tiro pela chefia e é a chefia que tem os melhores salários. Aqui a maioria dos chefes, senão todos os chefes são todos brancos. [...] então acredito que aqui na minha empresa os melhores salários são dos homens brancos (TN-Pré).

Por percepção estatística mesmo. Porque são poucos os cargos que foram ocupados por mulheres negras. Nesse período todo que eu estou aqui eu só me lembro de três que ocuparam cargos de chefia. É uma percepção estatística (TN-Pré).

É só você pegar as caixinhas. Não precisa... É só pegar o organograma e tira a foto de cada um deles. Você vai ver que negro, não conheço... De chefia... Ne-

¹⁷ Os cargos e comissão ou cargo de confiança podem ser exercidos por servidores de carreira ou não (art.37, V, CF/88). São cargos temporários e “está atrelado à confiança que determinada autoridade tem em seu auxiliar” onde “não se exige, necessariamente, concurso público, porque, às vezes, a própria urgência da contratação é incompatível com a demora do procedimento”. Estes cargos destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento (PRADO, 2006, p. 09-10).

gro... NENHUM! Não conheço nenhum, nenhum... Deixa eu ver... Gerente negro... Mulher gerente... Nem mulher gerente. Aqui! Não precisa ir nem muito longe. Rapidinho... Só dar uma passada aqui pra eu ter certeza do que eu tô te falando. Nem mulher gerente tem aqui... [Neste momento a entrevistada se levanta e vai até um quadro na parede onde está o organograma da empresa]. A gente é uma empresa que não tem uma mulher gerente gente! Minto tem a I. Acho que é a única mulher gerente e a V. É só olhar o organograma da empresa (TN-Pós).

Nível de escolaridade é o primeiro e é o fundamental (TN-Pós).

A única entrevistada que não respondeu levando em consideração os segmentos sociais citados, relatou haver uma igualdade dentro de sua empresa. “É uma igualdade. Não tem isso. Até porque o plano de cargos e salários ele é bem... Gerente recebe, independente de ser mulher, negro, branco...” (TN-Pós).

A tendência à ausência de negros em cargos de destaque no interior das empresas estudadas reflete o que ocorre nas empresas brasileiras de maneira geral. De acordo com Nascimento (2007, p. 104) “numa sociedade como a nossa, onde a dinâmica do sistema econômico estabelece espaços na hierarquia de classes, existem alguns mecanismos para selecionar as pessoas que irão preencher estes espaços”. Neste contexto, é imprescindível levarmos em consideração o fator racial que, atrelado a outros aspectos como a desigualdade de oportunidades educacionais e socioeconômicas, colaboram para a baixa ou nula representatividade de pessoas negras nos setores mais dinâmicos da economia e do mercado de trabalho.

Quando uma das entrevistadas afirma não haver diferenciações no interior de sua empresa o questionamento que sucede é: já que nesta empresa há uma democracia racial e de gênero porque as mulheres e, sobretudo, as mulheres negras, não fazem parte do staff de gestores e são sub-representadas no corpo funcional?

Na mesma linha de pensamento da pergunta anterior indagamos sobre os segmentos que reuniam maiores chances de chegarem a cargos de chefia de acordo com a visão das entrevistadas. Quatro delas afirmaram serem os homens brancos àqueles que têm maiores possibilidades de destaque.

Eu acho que as chances são nesta ordem que está aqui: homem e mulher branca, homem e mulher negra. Porque tem essa coisa. A mulher tá abaixo do homem mesmo sendo branca e o homem acima da mulher mesmo sendo negro (TN-Pré).

Pelo menos... Ainda não vi aqui que eu lembre... Só vi tipo assim um mulato... Um mulato não, mas um moreno bem fechado. Foi o único que conheço, que às vezes, tem mulato que não se considera negro. Eu conheço muito... Quem tem a pele mais abertinha acha que é moreno, mas enfim, aqui acho que os homens brancos (TN-Pré).

Pela percepção estatística são poucos os negros na empresa (TN-Pré).

Nisso aí eu já posso falar, apesar do meu pouco tempo. Porque poucos negros vêm assumindo cargos que já podem subir, que possa ocupar um cargo de chefia maior. Então por isso, que a maioria que podem ocupar cargos elevados é homens brancos seguidos das mulheres brancas (TN-Pós).

Como visto, a supremacia dos homens brancos se mantém nos altos cargos das empresas estudadas, assim como nas grandes empresas de maneira geral. Atuar sobre este aspecto é um dos grandes desafios do PPEG, caso tal programa queira se firmar como um eficaz transformador do quadro imutável da hierarquia ocupacional presente nas empresas.

Ainda sobre ascensão profissional, duas das entrevistadas afirmaram que a cor/raça dos empregados não influencia nas promoções.

Eu acho que a coisa não pega essa linha. Porque eu não suporto a ideia de acreditar que exista essa diferença por conta de cor. Eu acho que assim pode existir uma questão mais de homem e de mulher, de gênero mesmo do que de cor. Agora o que existe de fato e o que de fato dentro dessa empresa depende para você ascender e tal tá longe disso. Se eu tivesse... Aqui é uma empresa do governo, uma empresa essencialmente política. Então você não tem essa coisa muito ligada à questão de raça nem de gênero porque se eu fosse a sobrinha do Lula provavelmente eu teria a condição de ter um cargo aqui, entendeu? Parte dos cargos aí são políticos. Eles não são... Pode até ser que eu esteja enganada, mas pelos dois anos e poucos que eu tenho de empresa quase três, o que eu tenho visto é uma dança de cadeiras muito mais política do que por questões profissionais. Tipo: o cara foi pós-graduado, foi lá pra fora, fez um monte de coisa, é um cara capaz e agrega uma série de qualidades, entre elas uma qualidade emocional que desenha o cargo pra ele, ponto! (TN-Pós).

Eu posso até estar enganada, mas a empresa não se apegar a isso (TN-Pós).

Apesar do relato acima alegar que a ascensão dos empregados e empregadas ocorram muito em função de articulações políticas, o que é verdade, ao final da fala ela diz que se o homem for pós-graduado, ter experiência de trabalho no exterior ele agregará qualidades, inclusive emocionais, que conformam o cargo para ele. Ao verificarmos a tabela 1 e levarmos em conta que no Brasil, em 2006, segundo o IBGE, o percentual de estudantes brancos de 18 a 24 anos que frequentavam o ensino superior (incluindo mestrado e doutorado) era de 56% enquanto que estudantes negros eram de 22% podemos supor que os brancos têm maiores possibilidades de ocuparem estes cargos. Quanto à obtenção de experiências em outros países, inferimos que as chances para negros torna-se ainda mais reduzida, já que, para tanto, além da formação mínima exigida, o domínio de outras línguas se faz fundamental. Com isso, precisamos analisar, refletir e debater sobre as condições oferecidas a população

negra para aquisição desses atributos, pois não podemos considerar como dadas e naturais as dificuldades que se rebatem sobre negros e negras no país.

A entrevistada que relata ser a empresa onde trabalha “essencialmente política” afirma no final de sua resposta que se houvesse de escolher entre os grupos com mais chances de ascensão escolheria os homens brancos ressaltando as articulações políticas que impedem os demais grupos chegarem a tais cargos.

No que se refere à existência de mulheres em cargos de chefia cinco entrevistadas relataram que conheceram chefes do sexo feminino. No entanto, quando perguntadas se alguma delas era ou é negra três responderam não, duas afirmaram ter conhecimento de mulheres negras em chefias e uma disse não saber responder pelo seu pouco tempo na empresa. Mesmo assim, esta última diz não ter percebido a presença de mulheres negras nos encontros, fóruns e matérias divulgadas na intranet.

Quanto às condições de inclusão, permanência e ascensão profissional das mulheres negras no interior das empresas nossas participantes enfatizaram a necessidade de preparo e profissionalismo. Contudo, enfatizou-se, também, que as condições de sucesso e realização profissional para este segmento são complexas.

Das duas mulheres negras que identifiquei como chefe, com cargo de chefia hoje na empresa uma delas sempre militou na questão sindical. Então eu não sei se ela está lá por indicação política, já que é ligada também ao movimento sindical. A outra não. Não tem nenhuma ligação com o movimento. Então entendo que ela ascendeu por capacidade pessoal, é uma pessoa jovem (geralmente são os mais velhos que assumem) que está nessa condição e não tem nenhuma ligação política. [...] Com a questão do concurso você não tem essa coisa assim: se vêm quatro pessoas aqui fazer a entrevista escolhemos a negra ou a branca, escolhemos porque era mais capaz ou porque era mais bonita... **O concurso não mostra a cara das pessoas, felizmente, né?** O concurso é universal então tem essa coisa positiva porque parece ser justa e democrática e quando você entra as pessoas vão te conhecer na hora em que você chegou (TN-Pré).

Quanto à capacitação e entrevistada pontua que:

Eu não entendo que você tendo essa oportunidade de se capacitar dentro ou fora que você vai ter uma ascensão. Você pode ter a capacitação e não se vê com a oportunidade de fazer um trabalho melhor ou de ascender a um cargo melhor (TN-Pré).

Neste relato é interessante destacar o fato de que a participação em movimentos sindicais, muitas vezes, é a via pela qual mulheres e homens negros conseguem ter maior destaque no interior de seus espaços de trabalho. As experiências de espoliação da força de trabalho, tão perversa com os trabalhadores negros, estimulam a participação de homens e mulheres negras nestes

movimentos. Cabe, aqui, fazer uma ressalva quanto ao caráter de resistência empreendido por estes sujeitos. Segundo Canto (2009, p. 140) a resistência “é interna e livre e se volta contra os efeitos do poder. E, somente dessa forma podem-se compreender melhor os dispositivos desse mesmo poder”.

De acordo com o relato acima a trabalhadora negra que também é militante sindical possui ligações com o Partido dos Trabalhadores. Este fato, na opinião da participante poderia ter facilitado sua indicação ao cargo de chefia, já que este partido também é o partido do atual presidente da república. Quanto à capacitação a entrevistada relata que as chances de se capacitar não se traduzem em oportunidades reais de ascensão no interior da empresa. Fato que vai de encontro às afirmações de Lima (1995, p. 488), já que o investimento educacional muitas vezes esbarra em fatores altamente discriminatórios como o sexo e a raça da qual os indivíduos pertencem.

No que tange a inclusão nas empresas de administração indireta passar pelo concurso público é primeiro passo para fazer parte do corpo funcional destas empresas. Além disso, o preparo técnico e a competência sempre são fortemente enfatizados pelas entrevistadas.

Hoje em dia, ninguém entra aqui sem concurso, mas depois que você estando aqui dentro da empresa é uma questão profissionalmente, você saber se colocar, estar bem preparada. Porque aqui para se trabalhar, independente de cargo de chefia, eu acho que não tem problema nenhum (TN-Pré).

A 1ª questão aí de inclusão é, primeiramente o concurso, né? **Para inclusão é o concurso pra não ficar na dependência de ninguém.** Se entra aqui por uma indicação ou alguma coisa fica muito permanente... A permanência e a ascensão vai se dar pela competência. Porque uma coisa está atrelada a outra. A sua permanência no espaço se você for competente fica mais fácil, profissionalmente, de se ganhar espaço e confiança das pessoas. Então uma pessoa que é concursada e que tem competência pra tá se mantendo no cargo com transparência, ética e dignidade eu acho que ela pode chegar a almejar uma ascensão profissional que ela queira muito (TN-Pós).

Tem que ter preparo. Vai ter chance. A empresa tá olhando. Ela tem um processo de avaliação de seis em seis meses. É claro que tem um peso, não vou dizer pra você que não tem peso, mas ela chega sim. Não tem nenhuma. Atualmente, não tem nenhuma. Só a E., mas chega lá (TN-Pós).

Consideramos um dos pontos máximos da pesquisa, este momento na qual as mulheres negras externalizam a importância do concurso público para o ingresso num dos espaços de maior competitividade e, ao mesmo tempo, de maior possibilidade de mudança socioeconômica de suas vidas. Ao longo do trabalho enfatizamos as adversidades e as complexas condições que a maior parte da população negra precisa enfrentar para conseguir dignidade, seja na

educação, seja no mercado de trabalho via concurso. Entretanto, salientamos que este processo possui outra face: a esperança de transformação.

“O concurso não mostra a cara das pessoas, felizmente, né?”; “Para inclusão é o concurso pra não ficar na dependência de ninguém”. As narrativas das mulheres negras demonstram que a aprovação via concurso público é positiva, já que não são expostas ao crivo das entrevistas de seleção onde, usualmente, pessoas negras “não estão dentro do perfil das vagas”. Além disso, ao serem aprovadas, as mulheres negras, entendem tal fato como um direito adquirido a custa de muito esforço e da transposição de dificuldades. A ascensão via educação é muito cara à população negra, já que

Numa sociedade como a nossa, onde convivem elementos arcaicos com o processo de modernização, a educação representa um fator de pressão dos grupos subordinados, visando melhores condições de vida e ascensão social (NASCIMENTO, 2007, p. 104).

Sobre este assunto, Figueiredo (2004) afirma que:

As estruturas de poder são significativamente modificadas no contexto moderno, tanto através do aparecimento das empresas de economia mista e da expansão do Estado nacional brasileiro, quanto da relativa democratização do ensino. Com esse movimento, sedimenta-se a admissão no serviço público por meio de concurso, processo este que vai ter um impacto decisivo na vida de estratos sociais que, até então, dificilmente teriam acesso ao ensino superior, e, por consequência, as possibilidades de transformar sua posição social, ocupando posições sociais distantes das famílias (FIGUEIREDO, 2004, p. 205).

Confirmando a tendência apontada por Figueiredo (2004), as empresas estudadas são do perfil economia mista e nos últimos anos vêm realizando grandes concursos. Indo de encontro ao fato de que as políticas de ação afirmativas foram implantadas no ensino superior brasileiro no início dos anos 2000, arriscamos dizer que tal ação tem refletido no ingresso de pessoas negras nestas empresas. Assim, identificamos a eficácia das políticas de ação afirmativa que possibilitam a alteração do quadro perverso de desigualdade racial e sexual no país.

Uma das empresas, conta com modo de ingresso complexo. Os relatos ora falam em concurso, ora falam em indicação. Falam de processo seletivo via empresas de recolocação no mercado de trabalho e também em seleção interna. Além disso, no portal da empresa não há links para cadastro de currículos. Tal emaranhado indica a dificuldade em ingressar na mesma. A trabalhadora desta empresa, com ingresso anterior ao PPEG diz que as condições para que a mulher negra ingresse na mesma são precárias.

Porque que eu digo precária, porque os cargos de chefia aqui, na maioria das vezes, é por quem indica. É uma função de confiança, isso também tem muito a ver e a gente tem assim, um mercado de trabalho onde o homem... É muito machista, então eles preferem trabalhar com homem. A mulher vem... Por mais valorização, por mais preparo que ela tenha, por melhor desempenho, ela ainda é vista com outros olhos. Entra aquela coisa do: “Ah! É mais sensível... Não sei o que, não sei o que lá... Mulher vai dar problema, a mulher chora”. Então, mistura-se o profissionalismo com o emocional. Então fica dificultoso (TN-Pré).

Neste caso, vemos que a miríade indicação/afinidade/confiança reaparece. Além disso, o sexismo está presente mesmo sendo as mulheres altamente gabaritadas para quaisquer cargos de chefia que possam surgir.

Uma das participantes com ingresso posterior ao PPEG, mais uma vez enfatiza que a questão racial não é relevante ao se considerar a ascensão profissional.

É aquilo: Por exemplo: hoje a gente não tem... E acho que se eu não chegar a ser gerente, um posto como o da T, não vai ser por uma questão da minha cor. Eu acho que isso aqui não existe. De fato... (TN-Pós).

Para esta participante as articulações políticas, como já relatadas, são fundamentais e definem quais as pessoas que irão ocupar os mais altos cargos, podendo ser incluído neste contexto os apadrinhamentos políticos. Assim, as questões raciais e de gênero perdem importância no momento em que são definidos os nomes para tais cargos.

Eu acho que é mais uma questão, além de política (política aqui é 95% que você pode contar), eu não tenho grandes aspirações porque não tenho padrinho político nenhum. Não sou de partido, não sou filiada a nenhum partido, não tenho padrinho político. Sou uma pessoa normal que estuda pra caramba, que é pós-graduada, fala inglês e uma pessoa normal e que dentro das atividades que desempenha há dois anos vem obtendo cada vez mais conhecimento e que se fosse numa empresa privada, provavelmente, em no máximo cinco anos teria condições plenas de ser gerente. Coisa que dentro de uma empresa do governo isso não acontece (TN-Pós).

Embora a entrevistada reforce que a empresa da qual faz parte possui forte marca da articulação política não podemos nos esquecer que nas empresas privadas também existem articulações que impedem muitos empregados chegarem a cargos com melhores remunerações, ou seja, o teto de vidro não é exclusivo das empresas de economia mista. Está presente em todas as empresas podendo se diferenciar pela forma como ocorre.

A partir do que foi revelado, racismo e sexismo caminham paralelamente as trajetórias laborais das mulheres negras. A dificuldade de ascensão é percebida e a inclusão nestas grandes empresas tem o concurso público como via principal que as levam de encontro ao trabalho formal e decente.

Para termos ideia do que representa trabalhar nessas empresas em termos de diferenciais salariais basta verificarmos os últimos editais corresponden-

tes a empresa X e a empresa Y. A primeira ofereceu para cargos de nível superior o valor de R\$ 3.298,06 como rendimento. Para os cargos de nível médio técnico foi oferecido rendimento de R\$ 2.245,88, enquanto que para nível médio de suporte o salário é de R\$ 1.721,31.

Já a empresa Y, cujo edital foi lançado recentemente o rendimento oferecido para cargos de nível superior vão de R\$ 3.637,79 a R\$ 4.608,19 e para os cargos de nível médio os salários vão de R\$ 1.498,71 a R\$ 2.041,23.

Quanto a empresa Z, embora não tenhamos os valores exatos dos rendimentos auferidos por seus empregados, podemos tomar como base os salários oferecidos pela sua empresa matriz, já que a primeira é subsidiária da segunda. No edital para o concurso que se encontra em vigência (2010), a empresa principal oferece R\$ 1.647,19 para os cargos de nível médio e R\$ 5.685,07 para cargos de nível superior. Vale lembrar que demais variáveis, tais como, insalubridade, devem ser consideradas nestes valores que utilizamos aqui no intuito de realizar uma comparação grosso modo.

Diante disso, ao contrastarmos números aos dados contidos na tabela 01 verificamos que o rendimento habitualmente recebido pela PEA residente nas seis maiores Regiões Metropolitanas brasileiras, em 2009, considerando homens pretos & pardos, refere-se a R\$ 998,58 enquanto que as mulheres negras recebem em média R\$ 752,35.

Logo, ao nos depararmos com tais informações podemos imaginar o grande diferencial que é fazer parte do corpo funcional destas empresas e o quanto isso impacta a garantia de direitos previdenciários. Apesar da forma de contratação ser celetista¹⁸ esta inserção oferece relativa estabilidade ao considerarmos o grande número de empregos informais existentes onde as mulheres negras estão significativamente inseridas.

Em suma, o racismo e o sexismo enquanto estruturas de longa duração, impressas no imaginário coletivo, insiste em alijar as mulheres negras de atribuições laborais com maiores chances de destaque profissional e social. Acreditamos que as mulheres negras que conseguiram romper as diversas barreiras dificultadoras da inclusão nas empresas são exemplos de que é possível chegar

¹⁸ As empresas X e Y possui grande parte de seus servidores como empregados públicos, ou seja, são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (chamados de celetistas) onde não há a garantia de estabilidade no emprego. Em vários momentos das entrevistas vimos que as participantes relatam que as empresas são estatais. No entanto, após a reforma Administrativa de 1988 o servidor estatutário (titular de um cargo e possuidor de estabilidade) passa a ser contratado por um número cada vez menor de empresas públicas. Assim, o emprego público (aqueles contratados, seguindo o regime trabalhista, próprio da iniciativa privada) passa a ser, a partir da década de 1990, a forma mais usual de contratação.

lá. Todavia, enfatizamos que medidas fundamentais, como políticas de reconhecimento, devem ser consideradas para que este caminho seja possível a uma gama maior de mulheres negras.

4.3.2. PPEG: o que mudou?

Para nos aproximarmos da forma como as mulheres negras, trabalhadoras das empresas analisadas vivenciam o PPEG procuramos aprofundar quais as percepções destas participantes no que se refere às ações colocadas em prática pelos grupos de gênero das respectivas empresas.

Dentre seis entrevistadas, quatro afirmaram conhecer o programa e duas já ouviram falar, mas desconhecem os detalhes.

Conheço porque antes de vir para esta área, aqui da responsabilidade social, porque sou engenheira, sou eletricista e trabalhei 28 anos como técnica na área de operações da empresa e conheci o Pró-equidade porque eu era representante da minha diretoria no comitê da empresa, no grupo gênero e por participar do grupo quando houve o convite de vir trabalhar aqui, a oportunidade de vir porque as pessoas entendiam que eu tinha muito a ver com esse trabalho. [...] conheço o programa desde do zero, do 1º momento (TN-Pré).

É uns dos mais bonitos que eu participei porque a gente sai... Temos participado de várias reuniões indo em busca de uma conscientização pela igualdade da raça, do gênero. Distribui conhecimento. Eu tenho visto bastante as empresas trabalharem esta parte. As energéticas, petróleo, que tão se conscientizando que isso é necessário. Já tenho visto bastante mudança. Pouquinha dentro da onde que a gente pretende, mas de uma conscientização que tem sido muito gratificante (TN-Pré).

Bom este programa foi criado recentemente, porque não tinha aqui dentro. É pelo menos o quê eu achei, né? E é justamente pra tentar valorizar a questão da mão de obra feminina mesmo porque aqui é uma empresa de engenharia e a maioria é masculina. Então esse programa veio pra dar uma valorizada na mão de obra das mulheres no sentido de valorização em relação ao nº inferior aqui dentro. Não somente na central, mas na empresa como um todo (TN-Pós).

Como é que eu posso... Eu queria resumir uma palavra assim... Nosso país tá mudando muito, apesar do crescimento e da cultura nós estamos muito ... Como posso dizer sem ofender... Éh! As pessoas estão muito ainda... Preocupadas com a situação de... É um disfarce e eu entendo que o programa vem pra mostrar que independente disso aqui, nós estamos aí e podemos, queremos, conseguiremos estar em qualquer lugar, independente de... Porque a igualdade não está nisso aqui. Até vejo comentários de que quando fala muito: "Ah! O racismo tá partindo daí". Não! É você visar o programa de outra forma. Não é tratar do racismo. É mostrar o quanto que nós mulheres, independente de cor e raça, podemos estar em qualquer lugar lutando e competindo, porque é uma competição, em qualquer área (TN-Pós).

Não, não conheço! Já ouvi falar, mas não conheço os detalhes. Um dia desses estava falando com a minha filha. "Ih T a T ligou pra mim para falar alguma coisa sobre isso, mas eu não sei nada, sei muito pouco". Aí ela abriu assim na Internet

e disse “mãe dá uma lida aí”, mas como tudo meu é corrido nem consegui ler muito. Eu acho isso um programa legal porque... Mas o programa eu realmente não conheço a fundo, o programa se propõe a quê? (TN-Pré).

Olha conheço levemente porque onde eu trabalho, eu ralo muito. Não dá pra participar de tudo não. Eu bem que gostaria. [...] Eles tiveram aí uma campanha interessante que foi com relação à questão de problemas psicológicos que a última campanha que eles tiveram eu até participei da palestra aqui e elas promoveram aí e tal... Eu acho isso interessante porque, imagina? A cara do organograma da gente. Olha quantas caixinhas e quantas mulheres você tem ali. Pouquíssimas (TN-Pós).

A participação de algumas entrevistas junto ao programa demonstra que o mesmo tem tido uma abrangência interessante. Todavia, ainda há certo desconhecimento dos reais objetivos dos grupos de gênero responsáveis pela implementação do programa. Tal fato também deve ser analisado a partir do interesse que os envolvidos demonstram quanto aos temas trabalhados nestes grupos. Como podemos notar, algumas participantes não se identificam com as desigualdades de gênero e, sobretudo de raça. No quarto relato acima a entrevistada evita a todo tempo falar da questão racial substituindo o termo cor ou raça por “isso”. Na sua visão a cor/raça das mulheres independe em qualquer tipo de competição. Tal relato repete-se entre algumas entrevistadas negras, o que demonstra, *a priori*, um distanciamento das questões raciais.

Além disso, o envolvimento intenso com as atribuições do trabalho, muitas vezes, dificulta o envolvimento das empregadas em ações coletivas. Tal fato é característico do mercado de trabalho globalizado, já que este é imbuído das transformações possibilitadas pela estruturação do capital onde aquele que vende sua força de trabalho precisa se mostrar um “colaborador” autêntico que exerce suas funções de modo polivalente, pois em tempos de brutal desemprego é preciso garantir, de todas as formas, o seu lugar ao sol.¹⁹

Eu chego de manhã aqui, se eu chego às 07:30h já chego enfiada no trabalho, se saio às 17:00h é enfiada no trabalho, se saio às 19:00h é enfiada no trabalho, aí não tenho tempo de ler nada.[...] Eu pego as coisas pra ler na condução e daqui a pouco eu tô dormindo em cima das coisas, ou seja do livro, ou seja do jornal. Então tem hora que... Gente eu tô alheia a qualquer coisa... As coisas estão acontecendo ao meu redor e eu não estou conseguindo porque tem que trabalhar, tem que trabalhar... (TN-Pré).

Ao serem indagadas se concordavam com a finalidade do PPEG que é desenvolver concepções e procedimentos na gestão de pessoas e cultura organizacional para se chegar à igualdade de gênero no mundo do trabalho as opini-

¹⁹ Como dissemos anteriormente o regime trabalhista vigente nas empresas estudadas é o celetista. Desta forma, inferimos que tal fato, pode contribuir para que os empregados dediquem-se exclusivamente a suas atribuições não restando tempo para as demais atividades, inclusive as coletivas.

ões se apresentaram da seguinte forma: três participantes concordaram totalmente e três apenas concordaram. Suas repostas foram acompanhadas de importantes observações.

Eu concordo com a finalidade, mas você pergunta se ele acontece aqui? Médio! Aqui dentro da empresa... Eu concordo, mas não totalmente porque a gente tem muitas... [...] Tá melhorando, mas não é uma regra as pessoas não incorporam. [...] Mas eu fico muito... Não digo desanimada, mas lamento que a gente não tenha tido a felicidade da alta gerência dar o apoio total e irrestrito a essas ações, a esse programa, a essa mudança de cultura da empresa que só vai ser positiva, né? (TN-Pré).

Pode até contribuir, mas não acredito que de fato movimente céus e terra não! Porque existe uma coisa muito maior por trás disso que é a política (TN-Pré).

Na visão da participante acima, apesar de haver o discurso de que o presidente da empresa apóia o programa, verificamos que nem todo alto escalão dá o respaldo necessário para o PPEG avançar em seus resultados. Em outras palavras, a finalidade do programa é positiva, porém, a falta de apoio e de interesse, não só de chefias, mas, também dos próprios empregados, engessa o desenvolvimento do programa.

Uma das entrevistadas demonstrou desconhecimento sobre o programa e sobre o conceito de gênero. Para responder a pergunta sobre as finalidades do mesmo foi necessário realizar uma breve apresentação sobre o que se tratava o PPEG. Ao falarmos das atribuições do grupo de gênero de sua empresa a entrevistada teve a seguinte reação: “Aqui? O que é esse grupo que eu nunca vi! Desculpa”. Embora tenha havido este distanciamento a entrevistada concordou totalmente com as finalidades do PPEG.

Porque se ambos têm estudo porque dar só oportunidade pra ele e não dar pra ela. Então, independente de cor, está preparada? [...] Então acho que por conta de você chegar e falar que a empresa está fazendo um trabalho, eu acho isso aí maravilhoso porque todo mundo tem que ter oportunidade, independente de raça, ou de sexo, ou de religião cada um tem que ter sua oportunidade (TN-Pré).

Procuramos saber se após a implementação do PPEG as entrevistadas perceberam mudanças positivas no que se refere às mulheres no interior das empresas.

Olha tem algumas coisas legais sim porque... Se bem que têm mulheres que nem sabem o que é. De vez em quando entendem que é só para festas. Dia da mulher tem flor, por exemplo. [...] A proposta não é festa. A festa tem que ter sim, mas tem que saber porque está comemorando. “Ah! Fui convidada”, não sabe nem o que é. Não sabe quem é o dono da casa. Aquela coisa que você vai de penetra. A pessoa acha que é oba, oba, que é uma grande festa, que é uma bobagem. As pessoas não levam a sério. Não vestem a camisa, não fazem a sua parte. Acho que falta isso. Então a gente fica muito dependendo do mundo pra gente poder ver um resultado melhor. Então acho que na empresa a gente está engatinhando. Embora, aparentemente, você vê no balanço social da em-

presa, você vê as ações da responsabilidade social tem muita coisa bacana, muita coisa bacana, mas eu acho que tem que ter muito mais ainda é pouco. Tem muito a ser criado e assim: no público interno de conscientização mesmo. Das pessoas entenderem o que é isso, o que está acontecendo, pra que existe esse grupo, o poder que ele tem. Mas as pessoas indiferentes, sem saberem o que está acontecendo, sem saber o que é isso e achando que é festa fica muito mais difícil. E assim no grupo eu tenho um entendimento de que pela dificuldade em atingir o público como um todo, o grupo acaba que se retrai, por não ter respaldo maior não consegue fazer muito mais e aí eu lamento que o grupo não consegue deslanchar por conta dessa falta de base (TN-Pré).

A fala da entrevistada é muito eloquente para refletirmos se o PPEG não seria um produto inconsistente das ações de responsabilidade social. Como vimos, as práticas do programa são diretamente relacionadas aos setores de responsabilidade social corporativa que tem como pano de fundo demonstrar a empresa como cidadã. Nisso há o questionamento da profundidade dessas ações que, muitas vezes, estão associadas ao marketing social.

Não colocamos em dúvida a seriedade do trabalho realizado e nem o esforço empreendido pelos grupos de gênero, que temos a certeza de fazer um bom trabalho, mas se faz necessário nos questionar um pouco mais sobre em que medida está ocorrendo o alcance dessas ações.

Olha se esse programa está sendo feito na empresa já há um tempinho sim. Porque de repente a empresa começou a colocar mulheres na chefia e isso aí antigamente era muito difícil. Muito difícil mesmo. Você via só homem e hoje em dia você já vê... **E negras não tanto porque aqui na empresa, no corpo da empresa, hoje em dia, depois que abriu concursos é que eu estou vendo negros aqui na empresa** (TN-Pré) [grifos nossos].

Até as pessoas estão mais contidas na forma do tratamento não se referem mais... Têm uns que ainda fazem piadas, mas é uma coisa assim... Pelo menos já sabem que aquilo ali não é mais possível fazer tipo chamar "você de neguinha, você é uma bicha, você é baixinha, você é gordinha". Eu não percebia o quanto aquilo ali poderia ferir uma pessoa. Então tá tendo mais esse cuidado. Outra coisa é que a mulher já sabe que ela tem direitos e tá buscando muito mais. Então isso aí é positivo (TN-Pré).

A empresa já era. Posso te dizer que a empresa já era bem mulher, né? Então veio para fortalecer (TN-Pós).

O primeiro relato demonstra que a entrada de mulheres na empresa se deu por conta da realização do concurso público e não em função do PPEG. Realmente, verificamos ao longo da pesquisa que, apesar do programa pretender contribuir para a inclusão de mulheres nas empresas, o máximo que conseguiu foi especificar, em editais para seleção pública, os gêneros dos cargos. Em outros termos, o programa ainda não conseguiu a mobilidade ascendente de mulheres nas empresas, fato dificultado por questões políticas, sendo agravadas pelo sexismo.

Contudo, o PPEG e a existência dos grupos de gênero nas empresas são vistos como inibidores de práticas discriminatórias, já que servem como canal de denúncia, especialmente, nos casos de assédio moral e sexual. Além disso, o caráter informativo do programa deve ser ressaltado, embora haja ruídos e barreiras na transmissão de informações.

Dentre as participantes apenas uma disse não ter percebido mudanças com a implantação do PPEG.

Não. Porque não vejo nada demais. Desde quando é esse programa? Eu acho que hoje... Eu não sei quanto, mas depois que eu... Entrou muita mulher na empresa, mas em cargos medianos. Por uma questão, única e exclusivamente escolar. Passou em concurso, passou (TN-Pós).

Como podemos ver a indiferença ao programa, também, é um aspecto verificado nas falas, isto é, para a entrevistada a responsabilidade pela entrada das mulheres nas empresas é, primeiramente, por conta da aprovação no concurso.

Quanto às contribuições do PPEG para o aumento de mulheres negras efetivas no corpo funcional das empresas, cinco entrevistadas relataram que o programa não influencia nestas contratações.

Isso aí é em função do concurso. Se tivesse alguma ação positiva no sentido de admitir negros... A gente não tem como fazer a ação. O que tem é assim IDDD que tem assim um percentual de funcionários que a empresa, por legislação, tem que ter. E a empresa não faz nada muito além do que é obrigatório o que é lamentável. O grande barato também é fazer a parte da questão da equidade, oportunidade é de você ir além da lei, mas eu acho que a gente fica bem ali "fininho" pra ficar bem na fita e acho que é lamentável isso, por conta da falta de comprometimento, da falta de vestir a camisa a partir desse ponto de vista, desse trabalho (TN-Pré).

Seria por conta do concurso. Não do programa, especificamente. Pode ser que de repente por conta do programa esteja acontecendo isso, mas o concurso é fundamental. [...] aqui com a abertura do concurso é que eu vi muitas meninas e mulheres negras (TN-Pré).

Talvez não negros, mas a gente tá procurando trabalhar mais com alguma deficiência física. Estamos trabalhando para chegar a esse nível. O trabalho com o pessoal da São Martinho que a gente chama de inclusão de menores aprendizes. Têm tido alguns resultados já positivos (TN-Pré).

Não houve. É muito difícil entrar mulher negra. **É muito difícil. Mas, eu acho que a coisa acontece lá em baixo, lá atrás. Se você não tem condições de ter uma boa educação você não vai fazer faculdade ou se faz uma faculdade ela não é boa o suficiente porque a base que você deveria ter você não teve e aí você vai afunilando e as condições de você passar em concurso público é limitada.** Eu acho que é por aí (TN- Pós) [grifos nossos].

Eu não tenho visto. O ritmo continua o mesmo. A contratação da empresa não visa isso, mas como a gente não tem quase esse acesso. A gente só sabe quem passou e foi contratado... É um jogo rápido. É tão jogo rápido que... Então te dizer... Tem entrado muita mulher mesmo, e a negra assim... Quem foi

que entrou? Não tem tido não! Lembrando assim vagamente, não tem tido não. Depois do programa acho que só fui eu (TN-Pós).

Como visto o PPEG não tem tido impacto sobre a inclusão de mulheres negras nas empresas. Mesmo sendo o concurso público a forma mais democrática de ingressar nas mesmas a presença de mulheres negras ainda é pequena. Assim, o concurso apresenta paradoxos: se de um lado possibilita a chegada das mulheres negras nas empresas, por outro apesar do avanço educacional dessas mulheres, a presença delas ainda é pequena nos espaços empresariais.

Perguntamos se foi percebida diminuição de discriminações a partir da implantação do PPEG. Apenas uma dentre as seis entrevistadas respondeu sim, mas com ressalvas.

Acho que já teve sim. Bem pouquinho, mas... E porque eu tenho acesso a uma informação... Não sei se é a percepção de outras pessoas, mas eu tenho acesso a informação de que isso modificou, mas ainda precisa muito. Tipo 99,9% ainda tem que trabalhar (TN-Pré).

As entrevistadas que responderam negativamente quanto às contribuições do PPEG para a diminuição de possíveis discriminações afirmaram não haver qualquer tipo de evento que envolva tal prática no interior de suas empresas.

Nunca percebi nenhum tipo de discriminação aqui. Nunca. Nunca percebi nada não. Até mesmo porque aqui teve um presidente, que eu não peguei, mas acho que ele era negro. O C... Pode ser, não sei. Mas eu nem cheguei a conhecer (TN-Pós).

Acho que não tinha discriminação não. Se tinha diminuiu completamente. É porque eu não sinto a empresa discriminativa. Então, ela se mantém na mesma situação de sempre. Aceitando... (TN-Pós).

Embora com algumas dificuldades em entender os objetivos do grupo de gênero de sua empresa a segunda entrevistada argumenta não perceber discriminação na mesma.

Olha acredito que deva ter tido alguma contribuição sim porque é o que eu estava te falando. Eu nunca vi esta empresa assim como de discriminar ou seja no pessoal, ou seja no social. Se tem ou se tinha era muito encubado, entendeu? Nunca vi. Mas eu acho que o programa deve ter ajudado muito porque deixa eu dizer o que eu vi... [Pensa]. Assim, eu não lembro. Acho que vou responder que não sei, mas acredito que deva ter colaborado sim com alguma coisa (TN-Pré).

A contradição das falas chama atenção. Em determinados momentos as entrevistadas confirmam o pequeno número de mulheres negras no corpo funcional das sedes das empresas e em cargos de chefia, além da hegemonia dos homens brancos no poder o que caracteriza que concepções sexistas e racistas

permeiam as escolhas dos lugares a serem ocupados pelos diferentes grupos sociais. Todavia, afirmam também que a discriminação não existe em seus espaços de trabalho. Deste modo, supomos que o entendimento tido sobre discriminação relaciona-se a manifestações de discriminações explícitas como xingamentos, e declarações abertas de não aceitação das mulheres negras em determinados cargos.

A concepção de racismo institucional, ou nos termos de Bento (2000) discriminação institucional, da qual “comportamentos aparentemente livres de preconceitos podem gerar consequências negativas para membros e grupos discriminados” (ESSAD *apud* BENTO, 200, p. 21) não faz parte das considerações de algumas mulheres negras entrevistadas. Assim, a possibilidade de existir um modo difuso de funcionamento institucional que distribui serviços, benefícios e oportunidades aos variados grupos sociais baseados em naturalização e hierarquias raciais (IPEA, 2008, p. 07) não se coloca como realidade para algumas entrevistadas. Ou seja, a discriminação sutil não é percebida por elas.

Uma das participantes relatou que o PPEG não tem contribuído para a diminuição de discriminações. Sua fala tem bastante propriedade, já que fez parte da equipe de um dos grupos de gênero onde atualmente participa como colaboradora.

Sinceramente, acho que pelo programa não. Não porque as pessoas, infelizmente... Tem três anos ou quatro o grupo e tem coisas que eu digo e falo já falei, três vezes já chega. Se não entendeu temos que ir pra outro mecanismo. Então tem essa coisa de eu não desistir não, mas também de deixar quieto. A questão da discriminação não dá pra... Não consigo ver que tenha melhorado ou piorado, mas não que o grupo tenha feito um trabalho conscientizador. Infelizmente não! (TN-Pré).

As limitações do programa são visibilizadas pela participante através da percepção de que pouco foi conseguido pelo grupo de gênero de sua empresa. Mesmo com as insistentes colocações feitas por ela, de que modificações são urgentes para a melhora das ações, ela não consegue ser ouvida.

Ao apresentarmos a afirmação de que as mulheres negras são sub-representadas nas empresas de maneira geral perguntamos se o PPEG tem contribuído para a diminuição de desigualdades relacionadas às mulheres negras nas respectivas empresas.

Eu acho que o programa como um todo tem porque aqui em esse assunto pode estar um pouco mais difícil de ser discutido, mas no programa como um todo a gente percebe que mais empresas estão engajando, independente de serem empresas governamentais ou não, e eu tenho certeza que nestas empresas, algumas delas conseguem ter resultados positivos, especialmente as menores. [...] Porque nas empresas estatais eu acho que é muito complicado a gente entrar

nessa discussão (ela é interessante) por conta das questões políticas, nesse país doido onde a política é coisa muito doida (TN-Pós).

Olha eu acho que ajudou sim, também. Ah sim, eu vi um negro aqui na diretoria. Pelo que eu conheço das outras empresas eu nunca vi. Pode estar ajudando, mas eu nunca vi ainda. Pode ser que ainda venha. É um processo que daqui a algum tempo você venha a ver mulheres negras nas diretorias, como gerência. Eu acho que não que a negra não tenha oportunidade. Acho que se você ver, raça negra se você ver que é muito difícil estar com faculdade. [...] **Eu acho que também, sabe? Acho que aí não é nem questão de negro e de brancos é uma questão de você querer, de força de vontade.** Eu acho que hoje o negro hoje, a garota, a mulher ou o rapaz, acho que está mais determinado. Porque a gente não está no nosso lugar. [...] Então eu acho que o problema não é de ter chefia negra porque a pessoa não está tendo a escolaridade suficiente pra poder... Embora aqui tem muito chefe aí que não tem escolaridade e aí eles colocam. É uma questão de política. O cara não quer nem saber. “O cara não tem faculdade, mas é esse cara que eu quero para meu gerente”. Mas acho que neste caso aí, por exemplo, a mulher negra, ela está demorando a chegar por conta de não ter o estudo. (TN-Pré).

Sim, quando a gente vai a conferências do Instituto Ethos, as palestras, os temas tratados que têm sido feitas (tenho participado de 02 anos pra cá) essa conscientização tem sido de forma bem efetiva. As empresas assumem um compromisso de mudança em relação a isso. Faz parte. Existe uma premiação pra quem atinge, não só pela SPM, mas pelo ETHOS também, então eu acho que isso tem modificado pra caramba. Tem contribuído (TN-Pré).

Não sei! Sinceramente eu não sei. Não sei mesmo se eles têm contribuído. Se tem contribuído eles não me chamaram pra nada. Porque de negra de nível superior... Gente! No meu andar! Quando a gente terminar a entrevista a gente vai dar uma passada lá pra você me ajudar a ver. Não tem ninguém (TN-Pós).

Sim, a empresa tá passando a olhar. Ela tá passando a fazer uma nova avaliação com relação a isso tentando modificar (TN-Pós).

Com certeza. Pra diminuir essa desigualdade, com certeza. Porque isso é uma coisa muito importante no sentido da pessoa ser valorizada e ser incluída mais nesse processo de assumir valores de responsabilidades. E sem falar também na questão do concurso. Pelo menos aqui dentro pra você ficar uma pessoa assim sem tipo... Como é que eu posso dizer? É sem amarras o ideal é você entrar por concurso. Então o fundamental é a capacitação das mulheres de estarem fazendo a prova, e estarem sendo aprovadas e estarem aqui por concurso porque você não fica devendo nada pra ninguém (TN-Pós).

Das seis entrevistadas ouvidas cinco responderam que o PPEG tem contribuído para a diminuição de desigualdades relacionadas às mulheres negras. No entanto, esta contribuição se resume em trazer para o debate a desigualdade de sexo/gênero. É percebido que concretamente a existência do programa não tem relação com a chegada de novas trabalhadoras negras nas empresas, pois a aprovação nos processos seletivos públicos é citada como responsável pelo pequeno aumento de mulheres negras nestas empresas.

A questão escolar, mais uma vez é relatada como a principal responsável da não presença de mulheres negras no ambiente corporativo. O interessante é que ao mesmo tempo em que a entrevistada fala da necessidade de escolarida-

de adequada para que as mulheres negras se façam presente nas empresas, colocando a “força de vontade” como elemento *sine qua non* para tal fim, ela, por outro lado afirma a existência de muitos chefes sem escolaridade. Daí podemos supor que as exigências dirigidas às mulheres negras são sempre potencializadas em comparação ao grupo racial branco. Para que seu trabalho seja reconhecido é necessário um esforço incomum.

Ao final das entrevistas solicitamos às participantes que colocassem livremente suas opiniões acerca do PPEG.

Eu acho positivo, acho legal. A proposta é boa, os resultados estão vindo devagar. [...] têm ações que a gente não consegue de forma alguma e têm outras que são muito pequenas, que são muitos fáceis e que dão um ganho, talvez não tão grande, mas um plus. [...] na minha opinião, acho que o trabalho dentro da empresa tem muito medo de ouvir do público que ele não tá indo bem, que ele não veio a que se propôs, sabe? Do meu ponto de vista, pra gente conhecer bem esta população e saber o que eles precisam a gente tem que perguntar diretamente (TN-Pré).

Quanto ao programa... Deixa eu ver... Você quer que eu fale? É tão chato falar de uma coisa que você não domina, né? Olha pelo que você me explicou, eu acho um programa válido que atuando dentro das empresas, mas que amanhã ou depois, que a gente veja resultado. [...] Não adianta só a empresa estar fazendo, estar dentro deste programa se não aplicar (TN-Pré).

Eu acho que é assim... Vira um vício, principalmente pra quem é negro nesse país. Vira um vício porque você se posiciona melhor, você detém conhecimento e você sabe que a falta de conhecimento, a falta de educação é o que leva ao empobrecimento de um país. Que as pessoas não discutem seus direitos, não buscam seus valores, não ascendem pra lugar nenhum. [...] Então eu acho que é um trabalho super envolvente. Lidar com pessoas é muito riquíssimo, eu pelo menos gosto. É uma descoberta em mim mesma porque cada dia eu tenho ficado mais maravilhada com isso (TN-Pré).

Eu vou te falar... Eu sou completamente a favor da... Eu acho assim: quem tem que tá dentro da caixinha tem que ser capaz, independente de ser homem ou ser mulher. Eu acho que a questão do mérito. Então, tenho essa ideia meio que muito, muito “ALICE NO PAÍS DAS MARAVILHAS”. Eu acho assim, que as pessoas que ocupam esses cargos aí elas têm que merecer, entendeu? Independente se homem, se mulher, se branco, se negro. Eu acho isso, entende? Agora... E também não concordo... Como eu sou, extremamente, radicalmente contra esquema de cotas nas universidades, eu sou extremamente contra que se bote mulher num cargo de chefia porque você tem que atender a um grupo de gênero assim, assim, assado, entendeu? **Então, assim, eu acho que as pessoas têm que ta lá por mérito.** Até mesmo porque não vai ser o grupo que vai dar conta da competência dela lá, entendeu? (TN-Pós).

Eu acho que é um programa importante porque está sendo cada vez mais reconhecido e se expandindo a todas as áreas e as pessoas estarem sendo alcançadas por isso, estarem se desenvolvendo, estarem querendo fazer parte, estarem querendo lutar para diminuir essa desigualdade (TN-Pós).

Que a luta continua sempre. E que só veio a acrescentar. E que nós mulheres estamos aí sempre. Tudo precisa de apoio. Até pra gente fazer uma coisinha pequena dentro de casa a gente tem que ter o apoio de uma outra pessoa. O conjunto é muito essencial. Em todos os sentidos. Então se nós, sem discriminação nos unirmos pra que tudo melhore, pra que esses percentuais daqui de cima modifiquem é muito bom. Que seja bem vindo (TN-Pós).

De acordo com o exposto pelas mulheres negras entrevistadas, numa forma geral, o PPEG é visto positivamente. Elas o encaram como uma possibilidade de se abordar assuntos relacionados às desigualdades. Entretanto, como já dissemos o programa não influencia o cotidiano dessas mulheres no que diz respeito a melhores condições de trabalho. Na verdade, o dia a dia não é alterado, por conta do programa, pois a inclusão, permanência e ascensão profissional dependem de outras variáveis.

Em algumas opiniões podemos verificar que o programa é tido como distante da dinâmica maior da empresa, ou seja, não foi devidamente absorvido pelo público alvo que demonstra, inclusive, entre as entrevistadas negras certo distanciamento e não entendimento sobre seus objetivos.

O discurso meritocrático também se faz presente em determinadas falas das mulheres negras. A ânsia em demonstrar suas qualidades profissionais através do conhecimento adquirido e preparo intelectual se faz evidente. “Não ficar devendo nada a ninguém”, ou seja, não depender de favores ou apadrinhamentos é um diferencial para estas profissionais que, geralmente, para ascender na carreira precisam provar sua eficiência de maneira muito mais intensa ao comparar-se com mulheres e homens brancos e, também, homens negros. Por outro lado, nestas mesmas falas percebemos um discurso acrítico sobre as condições da qual grande parte da população negra dispõe para o ingresso nestas empresas. Percebemos em alguns relatos o distanciamento da questão racial e a individualização diante da conquista daquele espaço. Além disso, a ideia de que somos a nação na qual não existe racismo funciona como uma cortina de fumaça que obscurece qualquer tipo de insinuação neste sentido. Assim, a negação deste incômodo (o racismo) se faz pertinente, ainda mais num ambiente onde a primazia é do grupo racial branco.

Não obstante, haja a negação do racismo por parte das mulheres negras, percebemos que no interior das falas alguns detalhes e pensamentos rápidos identificavam uma situação ou vivência diante da discriminação racial. Logo, como dissemos no início deste trabalho, acreditamos que, independente da forma como estas mulheres encaram as relações de trabalho e sociais e independente de suas heterogeneidades, o elo que as une é a condição racial.

Por isso, finalizando este trabalho, trazemos três imagens metafóricas para ilustrar esta diversidade de opiniões e vivência das mulheres negras que fazem parte das empresas estudadas. Sem a pretensão de realizar generalizações, o que seria um grande equívoco, destacamos três possíveis identidades

de mulheres negras que a partir de suas formas peculiares de se colocarem no mundo do trabalho empresarial procuram transpor as barreiras do racismo e do sexismo.

4.3.3. Mulheres negras: vencedoras?

A carioca Taís Bianca Gama de Araújo, 30 anos, poderia ter seguido qualquer carreira. Filha caçula da pedagoga, Mercedes e do Economista Ademir, estudou em **colégios particulares - bons e caros** - aprendeu idiomas, leu muito, frequentou cinemas, teatros... enfim, recebeu uma educação de primeira, que lhe abriu enorme **leque de opções** (MEDINA, 2009, p.28-29 [grifos nossos]).

“Na minha cabeça, as pessoas riam dela, e não das piadas que contava”. O zelo de Mercedes desempenhou um papel crucial na formação de Taís. Mas ela já demonstrava, **mesmo criança, aquela característica que diferencia vencidos de vencedores**: a coragem para enfrentar as adversidades (MEDINA, 2009, p.28-29 [grifos nossos]).

Ao ver os traços delicados da menina de 13 anos, a dona do salão, a ex-manequim Monique Evans, a convenceu a fazer um book e levá-lo a uma agência de modelos. Não demorou muito para que Taís estivesse posando para revistas internacionais e fazendo comerciais de TV (MEDINA, 2009, p.28-29).

Os fragmentos que iniciam este subcapítulo servirão de referência para pensarmos as formas de como é construída no imaginário coletivo a imagem da mulher negra que chega lá, que “dribla” as adversidades impostas pela cor de sua pele e se destaca no meio profissional e socioeconômico. De acordo com este imaginário esta mulher é vencedora, talvez, pelo fato de existir uma diferenciação ao levar em conta que grande parte das mulheres negras brasileiras não dispõe do “leque de opções”, dos “colégios particulares bons e caros” a que Taís Araújo²⁰ teve a sua disposição.

A matéria de capa da revista Veja Rio, “Pronta para Brilhar” - “Treinada para Vencer” (Anexo IV), de setembro de 2009, chama atenção por trazer como destaque uma mulher negra tida como bem sucedida. Logo, nos perguntamos qual seria a fórmula para as mulheres negras fazerem parte do time de mulheres

²⁰ A referência feita aqui à Taís Araújo não tem a intenção de fazer pré-julgamentos acerca de sua personalidade. Queremos apenas demonstrar que o sentido dado a reportagem procura conformar um exemplo a ser seguido pelas demais mulheres negras que se pretendem “vencedoras”. Para tal uma das condições para se chegar a este fim é a negação da raça negra. A referida matéria foi publicada em função da estréia da novela da rede globo de televisão, “Viver a Vida” onde a personagem vivida por Taís Araújo é uma mulher bem sucedida. Entretanto, a abordagem racial é escamoteada pelo autor da novela que tenta demonstrar a questão racial como irrelevante no país. Assim, Helena, seria uma mulher como qualquer outra. No entanto, cedo ou tarde, a questão racial acaba emergindo, independente da condição socioeconômica estabelecida da personagem. A partir daí, supomos que a reportagem utilizada aqui seja mais em função da promoção da novela e do caráter ideológico que ela imprime do que pela pessoa Taís Araújo em si.

vencedoras da sociedade brasileira. Supomos, então, que ter acesso a boas escolas, dominar idiomas, ter traços delicados etc. conformam a mulher “negra” que pode ser vencedora numa sociedade racista e sexista a partir da negação da identidade negra.

O arquétipo de mulher vencedora que toma Taís Araújo como modelo de mulher vitoriosa, invisibilizando sua condição racial, procura reforçar que para se chegar ao sucesso o mais importante é sua individualização. Segundo Figueiredo (2004, p. 206):

Independente dos mecanismos de mobilidade vale a pena destacar que a ascensão social dos negros tem sido historicamente orientada a partir do uso de estratégias individuais. Os negros que ascendem são vistos, quase sempre, como exceção à regra do grupo, majoritariamente representados nos estratos inferiores da hierarquia profissional.

Neste sentido poder frequentar colégios caros, aspecto que não faz parte da realidade de grande parte dos brasileiros, principalmente da população negra, caracteriza-se um valor para a pequena parcela de pessoas negras que conseguem fazer parte desta realidade. A sociedade vê este fato como excepcional, já que comumente este não é o lugar de negros e pobres. Assim, a capacidade de ascensão social da população negra é comparada de forma generalizante com experiências pontuais como: “Conheço um médico negro”; “Já vi uma mulher negra professora”; “Aqui na empresa já teve um diretor negro”, ou seja, existe um em milhares.

Por que trazemos este exemplo aqui? Ao estabelecer contato com algumas mulheres negras nas empresas analisadas foi possível perceber que a concepção de sucesso pela via individual é intensa. O fato de ter podido, dentre outras variantes, estudar em colégios de qualidade e, em consequência disso, desenvolver habilidades fundamentais para se conseguir ascensão social é tido como indubitável. Queremos dizer que, algumas vezes, o fato de trabalhar numa empresa renomada, onde o quantitativo de negros é pequeno, é tomado como uma vitória. Na verdade é uma grande conquista, mas esta ascensão individual apresenta dois lados. Primeiro, possibilita uma sensação de que a condição socioeconômica favorável neutraliza o racismo e segundo, a ascensão social, ao ser tomada individualmente proporciona a sensação de superioridade e diferenciação ao comparar-se com a situação de pobreza da qual grande parte da população negra convive. Vejamos o relato de uma das mulheres negras entrevistada:

Eu sou de uma geração... Eu fui educada assim... Eu nunca... Não para olhar a cor, entende? Então assim eu nunca lembrava... Porque eu tenho a maioria de

minhas amigas não são negras, são brancas, justamente porque pra mim é indiferente. É uma coisa situacional, por isso que eu acho que esta questão do socioeconômico é muito forte. Porque se eu tenho grana eu posso frequentar os mesmos lugares e eu tenho as mesmas possibilidades que pessoas brancas têm. Eu estudava numa escola que a maioria era branca, entendeu? Por quê? Porque minha mãe e meu pai tiveram condições de me colocar numa escola de ponta, entendeu? Ah! A maioria negra é pobre? É pobre, entendeu? Então, assim, por isso até eu tenho muito essa dificuldade. Porque quando você tem grana, quando o teu econômico fala, a sua cor indifere.

Diante da fala de nossa participante podemos traçar um paralelo com o arquétipo de “vencedora”, ilustrado na reportagem da revista *Veja*, ou seja, o leque de opções desta mulher negra, em particular, é abrangente. Contudo, ainda não podemos dizer o mesmo para a grande parte das mulheres negras brasileiras.

Percebemos que existe a sensação de vitória acarretada pelo alcance de um status social diferenciado, ao comparar-se as mulheres negras em geral. Quando ela diz “a maioria negra é pobre” ela está se distanciando de uma realidade complexa de pobreza e exclusão da qual muitos negros e negras fazem parte. No entanto, em nossa opinião, o desafio maior está por vir, isto é, a superação do racismo não numa dimensão individual, mas numa dimensão coletiva, já que independente da classe social, racismo e sexismo operam formas de excluir as mulheres negras de seus direitos sociais inalienáveis.

Como dissemos, anteriormente, embora exista a ideia de que aspectos raciais sejam irrelevantes para se conseguir galgar espaços de destaque na sociedade, o caráter racial nas relações de trabalho é vivenciado em determinados momentos. A mesma participante da qual destacamos a fala acima, ao ser estimulada a refletir sobre a presença de mulheres negras no seu setor expõe a seguinte afirmação:

Só eu! **A mosca no leite.** (Risos). Eu acho que só eu e, às vezes, você vê... A coisa foi cultivada tão longe de mim que eu não percebo este tipo de coisa. É uma coisa que vai além de mim. Eu não percebo!

A entrevistada pensa por um tempo e diz:

Deixa eu ver: negra? Não tem não! Não tem. Numa gerência I-N-T-E-I-R-A. Não tem. Não tem, não tem... [grifos nossos].

A constatação de ser a única negra de um setor inteiro parece surpreender nossa participante que reconhece sua dificuldade em analisar a situação, já que o fator racial, supostamente, não faz parte de seu dia a dia.

A confirmação de que o racismo se faz presente mesmo quando as mulheres negras estão numa classe social mais abastada pode ser identificada a partir da narrativa de outra participante.

Eu moro na zona sul. Eu sempre morei no centro e zona sul porque a vida me deu essa oportunidade que eu não perdi. Hoje não mais, mas já aconteceu de eu na minha casa, onde moro, perguntarem se eu trabalho... Aquelas coisas que são comuníssimas e isso não é nenhuma novidade o que estou falando. Então o preconceito que a pessoa teve nesse momento por conta da minha cor. Talvez se eu tivesse... Não é nem pela minha roupa. Eu podia tá com sandália de borraça que era um sábado eu estava em casa e acaba que eu tenho que me vestir de uma forma diferenciada por conta do meu trabalho, por conta de tudo. Mas há momentos em que você vai relaxada e as pessoas... Se te vêem arrumadas não deve entender muito e se não te vêem entendem bem do ponto de vista deles. Eu acho que este preconceito é muito mais forte do que a questão só da cor da pele e dos negros. Algumas pessoas não se consideram negras porque a pele é mais clara. Então não é pela pele é pela aparência. Nordestino, o negro, a mulher negra em particular, mesmo o homem negro... Mesmo de terno vão achar que é segurança. Mas menos mal! Se ele tiver de terno e ter uma boa postura pode ser que as pessoas o respeitem porque... Aquele cara deve ser, sei lá um juiz...

A ambiguidade do ser negro que vive num mundo feito para brancos se coloca a todo tempo. “Sabemos do desconforto frente a situações nas quais somos notados, admoestados, num misto de curiosidade e espanto por parte de observadores que são surpreendidos pela presença negra em seu meio” (FIGUEIREDO, 2004, p. 201). Desta feita, embora nossa entrevistada afirme que a “aparência” é fundamental para que a discriminação se materialize ou não, ela mostra a via dupla da qual o ser negro, muitas vezes, se encontra.

O propósito de trazer esta abstração é chamar atenção para a questão da diferença da qual nos referenciamos no início do trabalho. Ou seja, ao ter contato com o campo empírico nos deparamos com mulheres negras que, de acordo com o lugar da qual se enuncia e da sua localização nas relações de poder, vão se identificar enquanto “vencedoras” diante das condições adversas da população negra. Como vimos, esta “vitória” traz implícita a negação da raça negra, já que o pensamento ideológico de inexistência do racismo, muitas vezes, deve ser assumido por negros e negras para maior aceitação num mundo branco.

Tendo como pressuposto, o respeito à diferença e a visão de mundo de nossas protagonistas, afirmamos que as diferenciadas opiniões não devem ser dicotomizadas e encaradas como certas ou erradas, boas ou más, já que existe uma miríade de possibilidades entre um pólo e outro.

Queremos salientar que o universo de mulheres negras vencedoras, na plenitude da palavra, deve ser expandido através do estímulo ao caráter coletivo das pautas políticas. Assim, uma das vias mais eficazes de superação das desigualdades sociais é o movimento coletivo. Exemplo disso, é o movimento de mulheres negras que a partir de um sentimento de pertença racial, vêm pressio-

nando Estado e sociedade a reconhecer e a pôr em prática os direitos sociais das mulheres negras.

Em suma, para que as mulheres negras brasileiras possam ter uma sensação real de vitória via inclusão no trabalho decente, quer em empresas quer em outros espaços, se faz necessário resgatarmos a identidade racial não caindo nas armadilhas do discurso dominante que prega a democracia racial e a inexistência do racismo como formas de manutenção de *status quo*. Este é um desafio lançado para todos e todas que almejam a eliminação do racismo e o sexismo que, entendidos como estruturas de longa duração devem ser combatidos com políticas públicas que reconheçam estas discriminações ao mesmo tempo que oportunizem condições viáveis para que as mulheres negras possam contar com a garantia de seus direitos sociais.

4.3.4. Mulheres negras: estrategistas?

Estrategista: pessoa que sabe estratégia; estratégico.

Estratégia: [do grego *strategia*, pelo latim *strategia*]. S.f. 1. Arte militar de planejar e executar movimentos e operações de tropas, navios e/ou aviões, visando a alcançar ou manter posições relativas e potenciais bélicos favoráveis e futuras ações táticas sobre determinados objetivos. 2. Arte militar de escolher onde, quando e com que travar um combate ou batalha [Cf., nesta acep. *Tática* 92).] 3. P. est. Arte de aplicar os meios disponíveis com vista a consecução de objetivos específicos. Com o fim de alcançar objetivos específicos (FERREIRA, 1999, p. 841).

Dada a situação complexa pela qual as mulheres negras se deparam ao se lançarem no mercado de trabalho, sobretudo, quando considerados os espaços empresariais, verificamos que estas mulheres precisam assumir o papel de guerreiras para conseguirem inserir-se e manterem-se no ambiente corporativo.

A citação acima, retirada do dicionário Aurélio (1999, p. 841) explicita a fala de uma das mulheres negras entrevistadas. O relato desta “estrategista”, no sentido de lançar mão de meios para a manutenção de seu emprego numa das empresas pesquisadas, nos mostra como que as mulheres negras, em certos casos, precisam ser táticas para conseguirem transpor a difícil missão de terem empregos, relativamente, estáveis e com direitos sociais garantidos.

“Eu sou negra. Negra com orgulho!” A partir deste relato percebemos que esta participante possui uma identidade racial bem definida. Este posicionamento é possível por conta das experiências por ela relatadas diante de situações de racismo e sexismo vivenciadas em seu ambiente de trabalho. Como tão bem

coloca Gonzalez (1983, p. 224) “o lugar em que nos situamos determinará nossa interpretação sobre o duplo fenômeno do racismo e do sexismo”.

Esta mulher negra vivenciou situações constrangedoras onde, muitas vezes, fora coagida a realizar ações das quais não concordava sofrendo assédio moral e constantes perseguições. Segundo sua opinião tais situações ocorreram tendo como agravante sua condição racial e de gênero. A situação ficara insuportável e ela chegou a colocar o cargo à disposição.

Esta situação só foi revertida quando uma determinada pessoa, do qual havia trabalhado no passado, passou a fazer parte do quadro funcional da empresa através de um alto cargo. A aproximação entre a entrevistada e a referida pessoa se deu, talvez, por conta de experiências comuns acerca da discriminação. A pessoa citada pela entrevistada havia sido discriminada por ter se dirigido ao local de trabalho trajando calça jeans e camisa simples.

Durante sua trajetória profissional a entrevistada relata ter feito questão de mostrar profissionalismo e dedicação em suas atribuições. Ela acredita que este foi um fator fundamental para sua permanência na empresa. Com a nomeação da pessoa citada lhe foi oferecido um cargo com maiores responsabilidades e, conseqüentemente, com melhor salário. A sua estratégia incide no fato dela não ter aceitado tal cargo. Em sua opinião, hoje, as pessoas estão na chefia, mas não são chefes. Os cargos são por indicação não apresentando estabilidade. Então, ao invés de ter a chefia ela preferiu ter um cargo fixo que lhe garantisse solidez.

Defronte de tal experiência concluímos que, muitas vezes, estratégias de sobrevivência são empreendidas pelas mulheres negras como forma de resistência e de defesa de espaços conquistados a custo de muito sacrifício. Segundo nossa entrevistada, sua trajetória na empresa foi difícilima.

A luta diária contra o racismo e o sexismo e suas diversificadas formas de atuação, muitas vezes, produzem táticas para a manutenção de bens imprescindíveis como o emprego. Assim, apesar de constatar e ilustrarmos esta experiência, enfatizamos que as mulheres negras precisam ser reconhecidas enquanto sujeitos políticos de direitos não tendo que depender de estratégias para a garantia de seus direitos. Sabemos que articulações políticas existem e continuarão existindo, porém, acreditamos que é a estratégia coletiva, aquela que une a população negra em prol da eliminação do racismo e sexismo a mais eficaz.

4.3.5. Mulheres negras: invisibilizadas?

Isso aconteceu até comigo no ano em que entrei na empresa tal. Só que tive uma pessoa super genial que tinha uma outra visão e que me deu a oportunidade e disse: “aqui não. Aqui a gente não está atrás do belo, a gente está querendo aquilo que se propõem a empresa. É trabalho, é conhecimento”. E na época, graças a Deus, eu estava preparada pra aquela função. Era datilografia, essas coisas todas... Eu estava preparada. Então pra mim foi, tipo assim, pô gente!... Porque teve um superintendente que não me queria e eu fiquei sabendo disso. Ele queria que entrasse uma garota que, realmente, era toda bonitinha. Era muito legal, eu não tinha nada contra. Não sei se ela seria melhor do que eu em termos de trabalho, ou se não. Eu sei que ela não entrou e eu entrei porque o cara falou: “Aqui não estamos procurando beleza. Procuramos pessoas competentes, preparadas que queiram trabalhar”. E você tem que chegar e “é isso que você quer?” É. Então é responsabilidade, é compromisso. Isso aconteceu comigo.

A invisibilização das mulheres negras nos mais variados espaços da vida social é colocada em prática com o intuito de excluir estas mulheres da história e da construção de nossa sociedade. Ao pensarmos nos modos como nossa nação se desenvolveu devemos reconhecer que as mulheres negras foram participantes ativas e fundamentais neste crescimento, principalmente, no que tange o seu trabalho. Contudo, o racismo e o sexismo produzem quadros metais cercados de representações estereotipadas e de inferiorização em relação às mulheres negras.

Esta representação insuficiente ou desfavorável se dá a partir dos interesses e necessidades envolvidos nas disputas de poder entre diferentes segmentos sociais, onde têm primazia a população branca e o sexo masculino. Ou seja, a inferiorização das mulheres negras se desenvolve a partir de um contexto onde assumem relevância características biológicas como cor da pele e sexo, que vão embasar sistemas de hierarquização social definidos como racismo e sexismo (WERNECK, 2007, p. 02)

Nesta perspectiva, a narrativa de uma de nossas entrevistadas, que abre esta seção, caracteriza o tratamento dispensado a tantas mulheres negras em nossas relações sociais. Ao relatar sua experiência ao ser selecionada para a vaga de trabalho, afirma que a preferência por empregadas brancas era explícita, no entanto, nossa participante diz que a pessoa que foi responsável por sua seleção tinha outra visão e decidiu contratá-la. Chama atenção ao fato do selecionador afirmar que não se procurava o **belo**, mas o trabalho.

A partir desta expressão podemos pensar que o conceito de belo, passado pelo selecionador, não tem relações com as características do ser negro onde há a dissociação entre trabalhado e beleza. Como tal selecionador não queria o

belo, contratou, a mulher negra, usualmente não classificada enquanto padrão de beleza. Além disso, ao enfatizar que queria trabalho (e este é o trabalho manual) relaciona a mulher negra à execução do mesmo.

O mecanismo de invisibilização das mulheres negras também se dá pelo cerceamento a oportunidades de capacitação e ascensão no interior das empresas. Neste contexto, outra mulher negra, participante de nossa pesquisa, ao falar das possibilidades de ingressar em cursos de atualização e capacitação oferecidos por sua empresa, fez a seguinte revelação:

Muitos cursos eu tentei e não consegui fazer e aí daqui a pouco alguém estava fazendo. Às vezes eu descobria cursos, numa época que as pessoas nem faziam muito pós-graduação eu queria fazer uma pós e a empresa estava mandando pessoas de outras áreas fazerem. Eu pedia, no terceiro ano começaram a mandar as pessoas fazerem e eu nunca fiz por lá. Então eu tenho assim essas dificuldades que eu vivi. As pessoas tinham essa coisa e quando chegou determinada hora que eu era a pessoa, por conta de aposentadoria, das pessoas terem saído da empresa, muitos que trabalharam conosco e que fizeram pós-graduação, a grande maioria teve a pós, ficou um ano e tirou o time. Então no final, a gerência até conversou comigo... “Não teve a oportunidade de você fazer”. Não teve não! Não quiseram. “E a gente está precisando, as pessoas estão saindo”. Não sei nem se eu sairia também, acredito que não porque cada um tem um perfil, sei que era uma responsabilidade que eu tinha com a empresa, mas não vou falar. Mas aconteceu isso e vamos dizer que eu ressinto. E também quando chegou esse período em que eu era essa pessoa que tinha mais conhecimento porque as pessoas saíram, se aposentaram, teve uma situação de umas decisões que eu fiquei substituindo uma chefia, num período de férias de viagem, teve umas coisas que nós definimos eu já conhecia bem aquele assunto, decidimos e você passa para a gerência superior e a gerência ficou com dúvidas, não conhecia o assunto e enrolou, enrolou, enrolou e o documento não saiu, perdemos determinado prazo com o documento e quando minha chefia, a pessoa que eu era 2ª na época voltou, lógico que aquilo que eu tinha dito pra ser feito era o correto. Aí fizeram, mas já tinha perdido assim alguns prazos e eu fiquei muito aborrecida...

Esta fala ilustra, significativamente, a realidade de mulheres negras que almejam capacitação e crescimento profissional, mas são alijadas pelos mecanismos eficazes do racismo e sexismo que insiste em invisibilizá-las. Além disso, o não acatamento das decisões tomadas por ela enquanto chefe também demonstra a não consideração de seu trabalho. Estes fatores são produtores de ressentimento por parte da entrevistada, que embora tenha dito ao longo da entrevista que a discriminação racial não era tão relevante como a de classe social, vivenciou as diferenciações vindas de pessoas que estavam no mesmo espaço que o seu.

As associações metafóricas realizadas em torno das diferenciadas identidades de mulheres negras que fazem parte das empresas da qual estudamos visaram criar uma relativa comparação do que seriam mulheres negras “Vencedoras, Estrategistas e/ou Invisibilizadas”. A intensão foi demonstrar que, não

obstante, as diferentes lentes que enxergam de formas variadas o fenômeno racismo/sexismo, o caráter racial é comum a estas mulheres negras.

A partir desta afirmação, concluímos que o enfrentamento ao racismo e sexismo deve levar em consideração este conjunto de personalidades. Todavia, há a necessidade de reforçar a importância da identidade negra reflexiva e a solidariedade racial enquanto elementos basilares que iram constituir os alicerces dos direitos sociais para a população negra, sobretudo, para as mulheres negras.

Neste sentido, o desafio posto relaciona-se a construção de uma identidade negra coletiva que impulse a garantia de trabalho decente e vida digna para as mulheres negras. Esta construção coletiva deve ter como aliados o movimento de mulheres negras brasileiras, os órgãos públicos e privados (incluindo as empresas), a sociedade em geral e o Serviço Social em particular para a resolução das expressões da questão social materializadas em questões raciais.

Apesar das fragilidades que envolvem o PPEG verificamos que iniciativas como estas podem ser um fio condutor e uma brecha para que as desigualdades dirigidas às mulheres negras sejam colocadas em evidência. No entanto, reforçamos que as políticas específicas com cunho de reconhecimento, legitimadas pelo Estado, devem ser pensadas como recurso para a conquista da equidade das mulheres negras no mercado de trabalho empresarial.