

5

Considerações finais: limites e alcances do PPEG para as mulheres negras nas empresas

Esta pesquisa procurou abordar a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho tendo como preocupação central esta dinâmica em grandes empresas brasileiras. A partir de pesquisas realizadas por diversos órgãos estatísticos (IBGE, DIEESE, IPEA, ETHOS, LAESER) verificamos que as mulheres negras apresentam-se na base da pirâmide social. Tal tendência repete-se nas empresas, onde este segmento social possui presença ínfima, sobretudo, ocupando altos cargos empresariais.

Ao tomarmos o Programa Pró-Equidade de Gênero como objeto de pesquisa, tivemos por intenção saber como as mulheres negras têm sido contempladas (ou não) com as recentes iniciativas governamentais/empresariais de combate à desigualdade de gênero.

O PPEG é uma iniciativa do governo federal, gerenciado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres. Seu objetivo é a promoção da igualdade entre os gêneros nas empresas via novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional. Desta feita, nos indagamos de que maneira tal programa estaria contribuindo para a inclusão, permanência e ascensão de mulheres negras nas empresas participantes.

Para a realização deste exercício investigativo, elencamos três empresas da área de energia sediadas na região sudeste do Brasil. Através do estudo da dinâmica do PPEG nestas empresas buscamos, nas falas das coordenadoras dos grupos de gênero, assistentes sociais e mulheres negras, conhecer o *modus operandi* do programa com seus alcances e limites em relação ao acesso e mobilidade ascendente das mulheres negras. Além dessas atrizes, contamos também com as colocações da coordenação nacional do programa para verificarmos a maneira como o mesmo foi pensado e se as mulheres negras estariam no escopo da criação do PPEG.

Ao trilhar este caminho investigativo adotamos como categorias de análise o racismo e o sexismo enquanto estruturas de longa duração (BRAUDEL, 1992). Neste contexto, entendemos que racismo e sexismo persistem no imaginário coletivo provocando o alijamento das mulheres negras de seus direitos sociais, dentre os quais o direito ao trabalho decente.

A engenharia que procura perpetuar as mulheres negras numa condição subalternizada toma o racismo, em suas particularidades brasileiras, como peça

chave de um processo que, pela via da invisibilização e desqualificação, determina lugares sociais menores para estas mulheres. Assim, a desigualdade racial é desenfaturada e a desigualdade de classe é apontada como aquela que impede a população negra, e as mulheres negras em especial, a galgarem melhores condições de vida e trabalho.

Quanto ao sexismo dirigido às mulheres negras, as imagens controladoras (COLLINS *apud* CALDWELL 2000) apontadas por Gonzalez (1983) a partir da tríade mulata, doméstica, mãe-preta sinalizam sob que enfoque o inconsciente social interpreta a representação das mulheres negras numa sociedade racista como a brasileira. Desta feita, este sujeito coletivo é associado a lugares de baixo prestígio social e com pequenas chances de realização profissional. Contudo, formas de contestação deste pensamento se expressam através das vozes que emanam deste sujeito político: as mulheres negras. O papel de sujeito político, portador de palavras que reivindicam cidadania, pode ser atribuído ao movimento de mulheres negras brasileiras, que buscam visibilizar as suas especificidades decorrentes, tanto das desigualdades de gênero, como das iniquidades de classe. E mais: a perversidade do racismo no Brasil potencializa as hierarquias de gênero e classe, conformando um cenário complexo de exclusão social nos espaços empresariais nacionais.

As abordagens antissexistas e antirracistas têm ganhado terreno no ambiente corporativo que, a partir da década de 1990, vem procurando pautar a discussão sobre diversidade. Tendo como pano de fundo as práticas de responsabilidade social corporativa, alguns programas de incentivo às igualdades, racial e de gênero, têm feito parte do cotidiano das empresas. Sob a égide desta tendência recente, nasceu em 2005, o PPEG.

De acordo com o Instituto Ethos (2007) as mulheres negras são sub-representadas nas empresas brasileiras, caracterizando-se ínfimos 0,26% do universo do quadro executivo. Além disso, a representação deste segmento social no quadro funcional das empresas é bastante reduzida também em termos absolutos. A presença de mulheres negras nas grandes empresas, geralmente tem ocorrido como decorrência dos processos de terceirização. Neste contexto, nos interessou conhecer como o PPEG vem contribuindo ao longo de sua implementação para a modificação deste quadro de desigualdade.

De acordo com a coordenação nacional do PPEG, o mesmo enfatiza a desmistificação e desnaturalização principalmente da desigualdade de gênero que, impregnada no tecido social, tem nas empresas campo fértil de disseminação, já que são espaços onde as relações de poder são intensamente vividas.

Portanto, o programa preocupa-se em informar as organizações participantes sobre a desigualdade de gênero vivenciada pelas mulheres no ambiente de trabalho, tentando sensibilizar gestores e esclarecer ao corpo funcional como se dão as relações preconceituosas e quais os motivos.

Os avanços apontados pela coordenação geral do programa dizem respeito à ampliação do comitê *Ad hoc* que, formado por especialistas em estudos sobre gênero, é disponibilizado para auxiliar os comitês locais de gênero na implementação do programa.

No que diz respeito à atuação do PPEG, diante das questões que envolvem as mulheres negras, a coordenação nacional colocou que as desigualdades raciais são tratadas do mesmo modo que as desigualdades de gênero. Desta maneira, busca-se a desconstrução das imagens estereotipadas das mulheres negras, através da quebra dos paradigmas de segregação por cor/raça e sexo. A partir de tais afirmações, concluímos a não existência de abordagens mais sólidas e nem medidas específicas em prol das questões que envolvem as mulheres negras. Conforme argumenta Bairros (1995, p. 459) “a opressão sexista é entendida como fenômeno universal, sem que, no entanto fiquem evidentes os motivos de sua ocorrência em diferentes contextos históricos e culturais”. Por esta razão, as especificidades das mulheres negras, ainda não são focadas pela gestão nacional do PPEG, que trabalha a questão das mulheres de maneira geral sem preocupação com o corte racial.

Os grupos de gênero X, Y e Z vêm trabalhando, sistematicamente na sensibilização do quadro gerencial de suas empresas, assim como para atingir o corpo funcional das mesmas, no que se refere às hierarquias profissionais que envolvem as mulheres nestes espaços.

A mudança de cultura sexista (em todas elas) e racista (apenas naquelas onde a coordenação já acumula um histórico de consciência racial) é tomada por estes grupos como o principal desafio a ser superado pelo programa. Há o reconhecimento dos limites postos para a execução das ações, pois nem sempre o entendimento acerca do conceito de gênero e raça, é absorvido pelo corpo funcional das empresas, inclusive pelas próprias mulheres que percebem o assunto como secundário.

No entanto, houve conquistas significativas, tais como: campanhas de combate à violência contra as mulheres; ampliação de licença maternidade para 180 dias; combate ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho; criação de sala de coleta de leite materno e plano médico homo afetivo.

Vale ressaltar que a adesão destas empresas ao PPEG possibilitou o conhecimento do perfil de seus empregados. O critério de preenchimento da ficha perfil, solicitada pela SPM, fez com que as empresas visualizassem de que forma o corpo funcional é constituído, a partir de informações como: faixa etária, sexo e escolaridade. Contudo, um dos aspectos mais positivos diz respeito ao quesito raça/cor. A identificação racial do corpo funcional nas empresas, usualmente, encontra resistências. A concepção de igualdade entre todos e todas e o imaginário de que não existe racismo no Brasil, muitas vezes, provoca constrangimentos ao se abordar o assunto. Deste modo, o preenchimento da ficha perfil possibilita maior conhecimento dos lugares de pertença racial de seus empregados revelando para as empresas o seu retrato.

Quanto às abordagens sobre as desigualdades que atingem as mulheres negras no ambiente corporativo, os grupos de gênero revelaram não existir medidas que tratem do impacto racial e sexista inerente a este grupo. A inclusão e mobilidade ocupacional das mulheres negras nestas empresas se dão por outros meios que não o PPEG. Nisso, apesar das empresas estudadas terem recebido o Selo Pró-Equidade, que objetiva a eliminação das discriminações existentes no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego das mulheres, os grupos de gênero não têm obtido sucesso nestas finalidades.

Não obstante o programa se coloque como uma ação afirmativa, este não apresenta medidas mais tangíveis que garantam a inclusão e mobilidade das mulheres negras nas empresas. Acreditamos que o fato das empresas participarem do programa voluntariamente, sem a necessidade de cumprimento de metas concretas, impossibilita a consecução de resultados positivos tangíveis.

A possibilidade de tal iniciativa vir a ser uma política de ação afirmativa plena, com a destinação de um percentual para as mulheres e, para as mulheres negras em especial, não é visualizada pelas coordenadoras do PPEG. A justificativa reside no fato do programa não ter tal finalidade explícita. As coordenadoras sustentam que esta iniciativa deverá ser tomada por instâncias maiores, ou seja, pelo governo federal.

Assim como as coordenações do PPEG, o Serviço Social percebe o mesmo como uma iniciativa importante, porque tira da invisibilidade a discussão acerca das desigualdades de gênero. O Serviço Social, em si, não possui atuações específicas nos assuntos de sexo/gênero e cor/raça, pois participa de maneira indireta do PPEG. As parcerias realizadas com os grupos de gênero visam à abordagem das desigualdades sociais que envolvem gênero e, em alguma medida as desigualdades de raça, nas atividades das profissionais de Serviço

Social. Todavia, grande parte destas profissionais acredita que as desigualdades de classe determinam as desigualdades raciais, de acordo com o pensamento dominante da categoria. No que diz respeito à interpretação do Serviço Social sobre a operacionalização do programa, no que tange as mulheres negras, as assistentes sociais afirmam que o mesmo não tem impacto sobre tal questão.

Mesmo diante das limitações apresentadas pelo Serviço Social, pontuamos que a categoria profissional pode ser tomada como grande aliada na luta contra o racismo e sexismo. Para isso, faz-se necessário o estímulo a inclusão de temáticas que abordem o tema, tanto na formação profissional, quanto nas capacitações, atualizações e educação continuada da profissão.

Neste cenário de complexidades, procuramos conhecer e destacar as relações de trabalho das mulheres negras a partir de suas narrativas, com o intuito de identificar quais seriam os reflexos do PPEG em seus cotidianos laborais. Verificamos que o PPEG não tem sido considerado por estas atrizes como um elemento possibilitador de uma inclusão mais justa de mulheres negras nas empresas.

Cabe salientar que o programa é percebido pelas mulheres negras como um inibidor de práticas discriminatórias explícitas. Contudo, a pesquisa mostrou que estas consideram mais importantes o fato de se conseguir ingressar nas empresas via aprovação em concurso público do que por uma ação afirmativa. Desta maneira, o acesso das mulheres negras às empresas tem no preparo educacional seu maior aliado e elemento mais valorizado. Há o reconhecimento por parte das entrevistadas de que o PPEG é positivo, no entanto, afirmam que ainda existe muito a fazer.

As falas das mulheres negras apontam para uma percepção generalizada de que o fator racial não determina a existência de discriminação e sim o fator socioeconômico, ou seja: a classe. Percebemos a permanência da crença da não existência de discriminação baseada em cor/raça em seus ambientes de trabalho. No entanto, no desenvolver das entrevistas, relatos de discriminação baseados em termos raciais apareceram algumas vezes. Deste modo, concluímos que, mesmo diante da negação do racismo (longa duração do mito da democracia racial) houve momentos em que estas mulheres viveram experiências marcadas pelo fator racial. Logo, o elo que une as diversas experiências das mulheres negras é o da questão racial.

Sem a intenção de esgotar o tema, acreditamos que mesmo diante dos limites verificados na execução do PPEG, seus objetivos e suas práticas servem

de parâmetros para que sejam desenvolvidas políticas públicas de ação afirmativas para as mulheres negras nas empresas no Brasil.

Para finalizar, cabe pontuar os principais achados desta pesquisa.

- A coordenação nacional do PPEG, responsável pela concepção, implantação e atualização do programa a nível nacional, tem como objeto central da sua preocupação a desigualdade entre os gêneros nos espaços empresariais. Se de um lado é inquestionável o avanço que este programa representa para as mulheres brasileiras em termos da sua experiência laboral, por outro lado as desigualdades entre estas mesmas mulheres, seja de classe, escolaridade e, principalmente racial, não são questionadas pelo programa;
- Permanece, portanto, em aberto a necessidade do enfrentamento pelo Estado brasileiro das desigualdades sociais, econômicas e políticas entre mulheres de distintos grupos raciais;
- As assistentes sociais relacionadas à implantação do PPEG nas empresas participantes vivem um dilema que decorre do descompasso que existe entre o pensamento hegemônico da área da sua formação, com forte ênfase na determinação de classe, e a experiência de discriminação racial vivida e vivenciada pelas mulheres negras nas empresas onde estas atuam;
- As coordenadoras do PPEG nas empresas têm um forte papel na sua implantação no ambiente onde atuam. Aquelas que acumulam um histórico de consciência de pertença de gênero ou racial imprimem ao PPEG em sua empresa um tom que aprofunda estas questões. No entanto, quando as coordenadoras locais não têm na sua formação pessoal ou profissional um acúmulo de discussão sobre gênero ou raça, o silêncio da coordenação nacional do programa não ajuda a avançar para além dos aspectos técnicos da implantação do mesmo. Pode-se dizer que, nestes casos, o programa “fica no papel”.
- Quanto às mulheres negras, trabalhadoras do espaço empresarial, podemos dizer que: (1) na sua maioria, permanece no seu imaginário o mito da democracia racial; (2) na sua maioria, permanece o discurso merito-

crático, decorrendo daí certa negativa de aceitação de políticas de ação afirmativa para as mulheres; (3) na sua maioria, embora não acreditem na discriminação racial, experimentaram ou experimentam discriminação de gênero e racial no ambiente de trabalho; (4) há um consenso sobre a importância do PPEG, principalmente pelo fato deste representar uma oportunidade de extrair da invisibilidade as questões relativas a gênero e raça.

Pergunta: vencedoras, estrategistas ou invisibilizadas?

Resposta: vencedoras, estrategistas e invisibilizadas.

Vencedoras porque se percebem como indivíduos da população negra que alcançaram uma posição socioeconômica pouco comum entre os seus pares.

Estrategistas porque para chegar - e se manter - aonde se encontram foram - e são - necessárias táticas precisas, que incluem: educação formal (passar em concursos), “saber se colocar” (conhecer e reproduzir códigos de conduta - éticos e estéticos - socialmente aceitos ou impostos) e desenvolver boas relações sociais (conquistar a simpatia e/ou empatia de colegas e, principalmente, dos superiores).

Invisibilizadas porque os números expressos nas estatísticas demonstram com clareza a perversidade da permanência do sexismo e do racismo no espaço empresarial, por constituírem duas estruturas de longa duração. Por todas essas razões é que urge a criação de políticas públicas de ação afirmativa, especialmente desenhadas para as mulheres negras brasileiras.