

6

Referências Bibliográficas

ASSIS, Jussara Francisca de. **Da reestruturação produtiva a Reforma do Estado**: conseqüências para os trabalhadores brasileiros e para o Serviço Social organizacional. Um olhar a partir do Projeto de Formação de Eletricistas Instaladores Prediais e Residenciais da Light Serviços de Eletricidade SA. 2007. 75f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) - Departamento de Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

_____. **Mulheres negras**: um ensaio de como se dá a inserção destas trabalhadoras no espaço empresarial. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL. 9., 2008. São Luís - MA. Anais... São Luís: Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social - ABEPSS, 2008 (CD-ROM).

_____. **Relações de trabalho da população negra no Brasil**: situação das trabalhadoras negras e a contribuição das políticas públicas e do Serviço Social para o enfrentamento das desigualdades. In: IV JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS. Neoliberalismo e lutas sociais: perspectivas para as políticas públicas, 2009, São Luis - MA. Anais... Universidade Federal do Maranhão, 2009.

BAIROS, Luiza. Lembrando Lélia Gonzalez. In: WERNECK, Jurema; MENDONÇA, Maisa; WRITE, Evelyn C. **O livro da saúde das mulheres negras: nossos passos vêm de longe**. 2.ed. Rio de Janeiro: Pallas / Criola, 2006.

_____. Nossos feminismos revisitados. In: **Estudos Feministas**. v.03, n.02, 1995. Disponível em: <<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/10112009-123548bairros.pdf>>. Acesso em: 05 jan 2008.

BARRETO, Raquel Andrade. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO Departamento de História. **Enegrecendo o feminismo ou feminizando a raça**: narrativas de libertação em Angela Davis e Lélia Gonzalez. 2005. Dissertação (Mestrado em História)-Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www2.dbd.puc-ri-o.br/pergamum/biblioteca/php/mostrateses.php?open=1&arqtese=0310340_05_1ndice.html>. Acesso em: 10 abr 2008.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Igualdade e diversidade no trabalho. IN: BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DO TRABALHO E DESIGUALDADES - **CEERT. Ação afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BEHRING, Elaine Rossetti. Fundamentos de política social. In: MOTA, Ana Elisabete [et.al.], (orgs.). **Serviço social e saúde**: formação e trabalho profissional. 2 ed. São Paulo: OPAS, OMS, Ministério da Saúde, 2007.

BOLSA DE MERCADORIAS E FUTUROS, BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO - BM&FBOVESPA. **Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE**.

Disponível em:

<<http://www.bmfbovespa.com.br/indices/ResumoIndice.aspx?Indice=ISE&Idioma=pt-BR>>. Acesso em: 27 jan 2010.

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. In: **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 26, jun. 2006. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100014&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e emprego. **Assédio Moral e Sexual**. Portal do Trabalho e emprego. Disponível em:

<http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp>. Acesso em: 31 jan 2010.

BRASIL.[Leis, etc] **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Equipe América Jurídica(Org.). 2 ed, Rio de Janeiro, RJ: América Jurídica, 2006a.

_____. Presidência da República. **Secretaria de Políticas para as Mulheres**, 2009a. Disponível em:

<http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/sobre/> Acesso em: 05 maio 2009a.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero: Oportunidades iguais. Respeito às diferenças – Relatório Sintético**. Brasília: Presidência da República, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006b. Disponível em:

<http://200.130.7.5/spmu/docs/pro-eq_1_relatorio.pdf>. Acesso em: 27 out. 2007.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **SPM divulga empresas que ganharam o selo Pró-Equidade de Gênero**. Disponível em:

<http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sepm/noticias/ultimas_noticias/not_spm_div_emp_gan_sel_pro_equ_de_gen_seg/>. Acesso em: 09 mar 2009b.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero 3ª edição (2009-2010): oportunidades iguais, respeito às diferenças**. Brasília, 2009c. Disponível em:

<http://200.130.7.5/spmu/docs/pro_equidade2009_2010/Programa2010.pdf> Acesso em: 05 fev. 2009.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero 3ª edição (2009-2010): Guia Operacional**. Brasília, 2009d.

_____. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Anteprojeto de Lei de Igualdade no trabalho**. Disponível em:

<<http://200.130.7.5/spmu/docs/PL%20IGUALDADEFINAL02dezembro09.pdf>>. Acesso em: 02 mar 2010.

BRAVO, Maria Inês Souza. Serviço Social e Saúde: desafios atuais. In: **Temporalis** - Revista da Associação Brasileira de ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS): Política de Saúde e Serviço Social: impasses e desafios. Ano VII, n.13. São Luís, Maranhão: ABEPSS, 2007.

BRAUDEL, Fernand. **Escritos sobre a história**. Segunda edição. São Paulo: Editora Perspectiva, 1992.

BUSINESS DICTIONARY. Disponível em:
<<http://www.businessdictionary.com/definition/stakeholder.html>>. Acesso em: 08 jan 2010.

CALDWELL, Kia Lilly. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. In: **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis: UFSC, 2000.

CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004. In: **Revista Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, 2007. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482007000200006&lng=&nrm=iso>. Acesso em: 31 Out. 2008.

CANTO, Vanessa Santos do. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO Departamento de Serviço Social. **O “devir mulher negra”**: subjetividade e resistência em tempos de crise do capitalismo. Rio de Janeiro, 2009. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://www.maxwell.lambda.ele.puc-rio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=15052@1>. Acesso em: 30 jul 2009

CARNEIRO, Suelaine. Leis e tratados anti-racistas e anti-sexistas na esfera do trabalho. IN: INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com a promoção da Igualdade Racial**. GONÇALVES, Benjamim S. (coordenação e edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em:
<http://www.geledes.org.br/attachments/1107_Inclusao_racial_empresas.pdf>. Acesso em: 21 mar 2008.

CARNEIRO, Sueli. Desigualdades raciais: fontes de conflitos e violência social. In: INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com a promoção da Igualdade Racial**. GONÇALVES, Benjamim S. (coordenação e edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em:
<http://www.geledes.org.br/attachments/1107_Inclusao_racial_empresas.pdf>. Acesso em: 21 mar 2008.

_____. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 17, n. 49, dez. 2003. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 12 abr 2006.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. 3. ed., v. 2. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CESAR, Mônica de Jesus. **“Empresa Cidadã”**: uma estratégia de hegemonia. São Paulo: Cortez, 2008a.

_____. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, Ana Elisabete (org.). **A nova fábrica de consensos**: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social. 4 ed. São Paulo: Cortez, 2008b.

CHAROUX Adriana Guazzuelli. **A ação social nas empresas: quem ganha com isso?** São Paulo: Editora Petrópolis, 2007.

CONCEIÇÃO, Benedita da. Ser negra: consciência e ascensão social. In: CUNHA, Josina Maria da; WERNECK, Jurema Pinto; CASTRO, Lúcia Maria Xavier de. **Ôro Ib̀rinin**: 1º prêmio literário e ensaístico sobre a condição da mulher negra. Rio de Janeiro: Criola, 1998.

CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL - CRESS-RJ. **Assistente Social: ética e direitos - coletânea de leis e resoluções**. 5 ed. v.01. rio de Janeiro: CRESSRJ, 2008.

DAMASCENO, Caetana Maria. “Em casa de enforcado não se fala em corda”: notas sobre a construção social da “boa” aparência no Brasil. In: GUIMARÃES, Antonio Sergio Alfredo & HUNTLEY, Lynn. **Tirando a máscara**: ensaios sobre o racismo no Brasil. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

DEPARTAMENT INTERNACIONAL DEVELOPMENT (DIFD) - MINISTÉRIO BRITÂNICO PARA DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL; INSTITUTO AMMA PSIQUE E NEGRITUDE. Programa de Combate ao Racismo Institucional. **Identificação e abordagem do racismo institucional**. [S.l: S.n].

EDUCAFRO - Rede de cursinhos pré-vestibulares comunitários para negros e carentes. Disponível em: <http://www.educafro.org.br/ind_001_sms.asp>. Acesso: 26 mar. 2009.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, Jonh L. **Os estabelecidos e os outsiders**: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

FAURY, Mirian. Estudando as questões de gênero em Serviço Social. In: **Proposições**. Revista Quadrimestral da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP. vol. 14, n.1 (40)- jan./abr.2003. Disponível em: <<http://www.proposicoes.fe.unicamp.br/~proposicoes/textos/40-dossie-faury.pdf>>. Acesso em: 08 mar 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FIGUEIREDO, Angela. Fora do jogo: a experiência dos negros na classe média brasileira. In: **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 23, 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332004000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 out 2009.

FILHO, José Barbosa da Silva. UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Escola de Serviço Social. **A questão do negro no curso de graduação de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense**. Dissertação (Mestrado em Política Social), UFF, Niterói - RJ, 2004. Disponível em: <http://www.btd.ndc.uff.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=893>. Acesso em: 01 abr 2009.

FONSECA, Denise Pini Rosalem da. **Resistência e inclusão**: história, cultura, educação e cidadania afro-descendentes no Brasil e nos Estados Unidos. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio: Consulado Geral dos Estados Unidos, 2003.

FONTANA, Benedetto. Hegemonia e nova ordem mundial. In: COUTINHO, Carlos Nelson; TEIXEIRA, Andréa de Paula (orgs.). **Ler Gramsci, entender a realidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

FOUCAULT, Michael. **Microfísica do poder**. Tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento. In: SOUZA, Jessé (org.). **Democracia hoje**: novos desafios para a teoria democrática contemporânea. Brasília: UNB, 2001.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e sexual**: faces do poder perverso nas organizações. In: Revista de Administração de Empresas (RAE), v.41, n.02. São Paulo, 2001.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande e senzala**: introdução à história da sociedade patriarcal no Brasil. 43. ed. Rio de Janeiro, 2001.

GIACOMINI, Sonia Maria. **Mulher e escrava**: uma introdução histórica ao estudo da mulher negra no Brasil. Rio de Janeiro/Petrópolis: Vozes, 1988.

GOMES, Romeu et alli. Organização, processamento, análise e interpretação de dados: o desafio da triangulação. In: **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. MINAYO, M^a Cecília de Souza, ASSIS, Simone Gonçalves de; SOUZA, Edinilsa Ramos de. (orgs.). Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, Luiz Antonio Machado (org.) **Movimentos sociais e urbanos, minorias étnicas e outros estudos**. Brasília: ANPOCS, 1983.

_____. **Cultura, etnicidade e trabalho**: efeitos lingüísticos e políticos da exploração da mulher. In: 8^o Encontro Nacional da Latin American Studies Association . Pittsburg, 1979. Disponível em: <http://www.ileliagonzalez.org.br/material/Cultura_Etnicidade_e_Trabalho.pdf> Acesso em: 25 nov 2009.

_____. Mulher negra. In: NASCIMENTO, Elisa Larkin (org.). **Guerreiras da natureza**: mulher negra, religiosidade e ambiente. São Paulo: Selo Negro, 2008.

GUIA VOCÊ SA/EXAME. 150 em números: as melhores empresas para você trabalhar 2009. **Você SA/Exame**. Edição especial 2009.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: fundação de Apoio à Universidade de São Pulo; Ed.34, 1999.

_____. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: fundação de Apoio à Universidade de São Pulo; Ed.34, 2002.

_____. **Preconceito racial**: modos, temas e tempos. São Paulo: Cortez, 2008.

GUIMARÃES, Reinaldo da Silva. Considerações sobre um passado presente: o racismo no Brasil. In: **O Social em Questão**. v.15, n.15. Rio de Janeiro: PUC-Rio, Departamento de Serviço Social, 2006.

_____. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. Departamento de Serviço Social. **Educação superior, trabalho e cidadania da população negra: o que aconteceu com os estudantes provenientes dos pré-vestibulares comunitários e populares em rede de beneficiários das ações afirmativas da PUC-Rio após sua formatura na graduação?**, 2007. (Tese de Doutorado em Serviço Social). PUC-RJ, 2007.

HALL, Stuart. **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. SOVIK, Liv (org.); RESENDE, Adelaine La Guardiã et alli (trad.). Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: representações da UNESCO no Brasil, 2003.

_____. A relevância de Gramsci para o estudo de raça e etnicidade. In: **Da diáspora: identidades e mediações culturais**. SOVIK, Liv (org.); RESENDE, Adelaine La Guardiã et alli (trad.). Belo Horizonte: Editora UFMG; Brasília: representações da UNESCO no Brasil, 2003.

HOBBSAWM, Eric. **A era dos Extremos: o breve século XX – 1914-1991**. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. As dimensões ético-políticas e teórico-metodológicas no serviço social contemporâneo. In: MOTA, Ana Elizabete [et. al.] (orgs.). **Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional**. 2 ed. São Paulo: OPAS, OMS, Ministério da Saúde, Cortez, 2007.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com a promoção da Igualdade Racial**. GONÇALVES, Benjamim S. (coordenação e edição). São Paulo: Instituto Ethos, 2006. Disponível em: <http://www.geledes.org.br/attachments/1107_Inclusao_racial_empresas.pdf>. Acesso em: 21 mar 2008.

_____. **O compromisso das empresas com a valorização da mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

_____.; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL - ABERJE; CENTRO DE ESTUDOS EM SUSTENTABILIDADE DA EAESP (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS). **Proposta de Patrocínio: Grupo brasileiro de estudos sobre GRI**. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Rainbow/documents/Patrocinius/GrupoBrasileiroGRIS_aibamais.pdf>. Acesso em: 27 jan 2010.

_____. Disponível em: <<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/Default.aspx>>. Acesso em: 10 jan 2010.

LAESER. LABORATÓRIO DE ANÁLISES ECONÔMICAS, HISTÓRICAS, SOCIAIS E ESTATÍSTICAS DAS RELAÇÕES RACIAIS - Instituto de Economia da UFRJ. PAIXÃO, Marcelo; CARVANO, Luiz Marcelo (orgs.) **Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2007-2008**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008. Disponível em: <http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/RDR_2007-2008_pt.pdf>. Acesso em: 27 out. 2008.

LAESER. LABORATÓRIO DE ANÁLISES ECONÔMICAS, HISTÓRICAS, SOCIAIS E ESTATÍSTICAS DAS RELAÇÕES RACIAIS - Instituto de Economia da UFRJ. **Tempo em Curso**: boletim mensal sobre as desigualdades de cor ou raça e gênero no mercado de trabalho brasileiro. vol.01, n. 01, nov. 2009. Disponível em: <<http://www.laeser.ie.ufrj.br/pdf/tempoEmCurso/TEC%202009-11.pdf>>. Acesso em: 15 dez 2009.

LIMA, Márcia. Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras. In: **Revista Estudos Feministas**. Dossiê Mulheres Negras. v. 03, n. 02. Rio de Janeiro: IFCS/UFRJ; PPCIS/UERJ, 1995.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 1997.

LUCINDA, Elisa. **Mulata Exportação**. Disponível em: <<http://www.escolalucinda.com.br/bau/mulataexportacao.html>> Acesso em: 01/01/2009.

MACEDO, José Rivair. Os herdeiros de Cam: representações da África e dos africanos no Ocidente Medieval. In: **SIGNUM**: Revista da Associação Brasileira de Estudos Medievais, vol. 3. Cuiabá - MT, 2001.

MEDINA. Alessandra. Pronta para brilhar. In: **Veja Rio**. 1444 ed. Rio de Janeiro, 23 de setembro, 2009. Disponível em: <<http://vejabrasil.abril.com.br/rio-de-janeiro/editorial/m1444/pronta-para-brilhar>>. Acesso em 14 mar 2010.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: História e debates no Brasil. In: **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 117, nov. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742002000300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 fev 2010.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. In: **Estudos Afro-asiáticos**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 3, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2003000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 29 mar 2007.

MYNAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10.ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

_____. ; ASSIS, Simone Gonçalves de; SOUZA, Edinilsa Ramos de. (Orgs.) **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2005.

_____. Mudança: conceito chave para intervenções sociais e para avaliação de programas. In: **Avaliação por triangulação de métodos**: abordagem de programas sociais. MINAYO, M^a Cecília de Souza, ASSIS, Simone Gonçalves de; SOUZA, Edinilsa Ramos de. (orgs.). Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual sobre as noções de raça, racismo, identidade e etnia**. In: 3^o Seminário Nacional de Relações Raciais e Educação - PENESB-RJ. Niterói - RJ, 2003. Disponível em: <<http://www.ufmg.br/inclusaosocial/?p=59>> Acesso em: 01 dez 2008.

_____. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa de cotas. In: **Sociedade e cultura**, v.04, n.2. Goiã-

nia: UFG, 2001. Disponível em:
<<http://revistas.ufg.br/index.php/fch/article/view/515/464>>. Acesso em: 28 fev 2008.

NASCIMENTO, Beatriz. Mulher negra no mercado de trabalho. In: RATTIS, Alex. **Eu sou atlântica**: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo: Instituto Kuanza, 2007.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de marca**: as relações raciais em Itapetinga. São Paulo: EDUSP, 1998.

PASSOS, Ana Helena Ithamar. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. Departamento de Serviço Social. **Reflexão acadêmica e afrodescendência** : um estudo da contribuição de três núcleos de pesquisa de Universidades do Rio de Janeiro para o enfrentamento da questão do racismo no Brasil. 2006. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)-Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira.. Discussões conceituais sobre política social como política pública e direito de cidadania. In: BOSCHETTI, Ivanete [et all]. (orgs.). **Política Social no Capitalismo**: tendências contemporâneas. São Paulo: Cortez, 2008.

PINTO, Maria Aparecida. **O Serviço Social e a questão étnico-racial**: um estudo de sua relação com usuários negros. São Paulo: Terceira Margem, 2003.

PINTO, Elisabete Aparecida. UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Faculdade de Educação. **Etnicidade, gênero e educação**: a trajetória de vida de D. Laudelina de Campos Mello (1904-1991), 1993. Dissertação de mestrado. (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas a Educação). UNICAMP, 1993. Disponível em: <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000090087>> Acesso: 25 fev 2010.

PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 35, n. 124, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742005000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 fev 2010.

PRADO, Leandro Cadenas. **Servidores Públicos Federais - Lei nº 8.112/90**. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

PRIBERAM. **Dicionário on line**. Disponível em:
<<http://www.priberam.pt/default.aspx>>. Acesso: diário.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Pós-Graduação**: normas para apresentação de teses e dissertações / Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro; [supervisão: Bergmann, José Ricardo ; organização e redação: Souza, Anlene Gomes de] Rio de Janeiro : PUC-Rio, Vice-Reitoria para Assuntos Acadêmicos, 2001.

PRAXEDES, Rosângela Rosa; PRAXEDES, Walter. Representações sobre o negro e um novo senso comum. In: **Revista Espaço Acadêmico**, n.32. 2004. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/032/32rwpraxedes.htm>>. Acesso em: 08 dez 2009.

PRUDENTE, Wilson. **A verdadeira história do direito constitucional no Brasil**. v.1. Niterói, Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

RICO, Elizabeth Melo (Org.). **Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate**. 4.ed. São Paulo: Cortez: Instituto de Estudos Especiais, 2006.

_____. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. In: **São Paulo Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 4, 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000400009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Nov 2007.

RATTS, Alex. **Eu sou atlântica**: sobre a trajetória de vida de Beatriz Nascimento. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo: Instituto Kuanza, 2007.

REIS, Julia. **Mulheres ocupam apenas 18% dos cargos de chefia no Brasil, diz pesquisa**. In: Administradores.com.br: o portal da administração. Ago 2005. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/mulheres-ocupam-apenas-18-dos-cargos-de-chefia-no-brasil-diz-pesquisa/4753/>> . Acesso em: 02 maio 2009.

ROCHA, Roseli da Fonseca. A questão étnico-racial no processo de formação em Serviço Social. In: **Serviço Social e Sociedade**, n. 99. São Paulo: Cortez, 2009.

SALVADOR, Andréia Clapp. **Ação afirmativa no ensino superior**: um estudo da política de inserção de alunos oriundos de pré vestibulares para negros e carentes, pré vestibulares comunitários e liderança comunitárias implementadas na PUC-RJ. In: O Social em Questão. v. 15, n. 16. Rio de Janeiro: PUC/Deptº Serviço Social, 2006.

_____. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. Departamento de Serviço Social. **Ação Afirmativa no Ensino Superior**: Estudo da Política de Inserção de Alunos Pobres e Negros na PUC-Rio, 2008. Tese (Doutorado em Serviço Social). PUC-RJ, 2008. Disponível em: <http://www2.dbd.puc-ri-o.br/pergamum/biblioteca/php/mostrateses.php?open=1&arqtese=0310452_08_1ndice.html>. Acesso em: 09 maio 2009.

_____. A gênese da política de ação afirmativa da PUC-Rio: uma parceria entre Universidade e Movimento Social. In: **Desigualdade e diversidade** - Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio. n.05. Rio de Janeiro: Ed.PUC-Rio, 2009. Disponível em: <<http://publique.rdc.puc-rio.br/desigualdadediversidade/>>. Acesso em: 23 fev 2010.

SANTANA, Olívia. **Negro e mercado de trabalho no Brasil**: quais as perspectivas em tempos de globalização? Disponível em: <http://www.faced.ufba.br/artigos/artigo_olivia1.htm>. Acesso em: 08 jan 2010.

SANTOS, Caroline Fernanda dos. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. Departamento de Serviço Social. **Obirin Dudu**: um olhar sobre a identidade e cidadania das mulheres negras. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). PUC-RJ, 2009. Disponível em: <http://www2.dbd.puc-rio.br/arquivos/175000/179200/10_179283.htm?codBib=>> Acesso em: maio 2009.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. **Mulher negra, homem branco**: um breve estudo do feminino negro. Rio de Janeiro: Pallas, 2004.

SANTOS, Luciana Nascimento dos. UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA. Departamento de Educação. **Mulher Negra Professora entre a Crisálida e o Beija-Flor**: O Invisível e o Revelado, o Silêncio e a Escrita de Si, 2008. dissertação (Mestrado em Educação e Contemporaneidade). UNEB - BA - Salvador, 2008.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SILVA, Joselina da. Mulheres negras na educação superior: performances de gênero e raça. In: **Simpósio Gênero e Indicadores da Educação Superior Brasileira**, Brasília-DF, 6 e 7 de dezembro de 2007 / comissão organizadora: Dilvo Ristoff ... [et al.]. – Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2008.

_____. **Conhecimento e cidadania**: performance de raça e gênero. Apresentação In: IV Seminário Internacional de Direito e Saúde e VIII Seminário Nacional de Direito e Saúde: "Conhecimento buscando justiça e construindo cidadania". Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz: ENSP, junho 2009.

SILVA, Hélio Jr. Ação afirmativa na constituição de 1988. In: IN: BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DO TRABALHO E DESIGUALDADES - **CEERT. Ação afirmativa e diversidade no trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

SILVA, Luís Guilherme Galeão; ALVES, Mário Aquino. **A crítica do conceito de diversidade nas organizações**. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2, 2002, Recife. Anais... Recife - PE: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002.

SIMIONATTO, Ivete. **Gramsci**: sua teoria, incidência no Brasil no Serviço Social. 3 ed. Florianópolis: Ed. Da UFSC; São Paulo: Cortez.

SISS, Ahyas. **Afro-brasileiros, cotas e ação afirmativa**: razões históricas. Rio de Janeiro: Quartet; Niterói: PENESB, 2003.

SOARES, Vera. O verso e o reverso da construção da cidadania feminina, branca e negra, no Brasil. In: HUNTLEY, Lynn; GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Tirando a máscara**: ensaios sobre o racismo no Brasil. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

SOARES, Laura Tavares. **O Desastre Social**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro**: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

TELLES, Vera da Silva. **Direitos sociais**: afinal do que se trata? Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

VIEIRA, Bárbara Marques. **Empresas públicas e sociedades de economia mista no direito brasileiro**. Disponível em: <http://www.franca.unesp.br/Barbara_Marques_Vieira.pdf>. Acesso em: 03 mar 2010.

VIEIRA; Marco Antônio Pedro. **Serviço Social: defesa de direitos e estatuto da desigualdade racial**. Trabalho apresentado no III Encontro de Pesquisadores: desigualdades e políticas sociais. Experiências e desafios. Universidade Federal Fluminense. Campos dos Goytacazes, 2008.

VON SMIGAY, Karen Ellen. Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência: desafios para a psicologia política. **Psicologia em Revista**, América do Norte, 8, out. 2008. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/136/130>>. Acesso em: 20 fev. 2010.

WERNECK, Jurema Pinto; MENDONÇA, Maisa; WHITE, Evelyn C. (orgs.). **O livro da saúde das mulheres negras: nossos passos vêm de longe**. 2 ed. Rio de Janeiro: Pallas/CRIOLA, 2006.

WERNECK, Jurema Pinto. UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Escola de Comunicação. **O Samba segundo as lalodês: mulheres negras e a cultura midiática**, 2007. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.pos.eco.ufrj.br/>>. Acesso em: 26 mar 2009.

_____. **Nossos passos vêm de longe!** Movimento de mulheres negras e estratégias políticas contra o sexismo e o racismo. In WERNECK, Jurema Pinto (org.): **Mulheres negras: um olhar sobre as lutas sociais e as políticas públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: CRIOLA, 2009.

7 Apêndices

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ENTREVISTA DE PESQUISA COLABORATIVA

Entrevistas com coordenações locais e empregadas de empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero

Objetivo do estudo

O objetivo deste estudo, que utiliza entrevistas com empregadas de três empresas participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero, é estudar tal programa, tendo como perspectiva descrevê-lo, procurando saber o alcance e os limites de sua ação no que diz respeito a mulher negra.

Alternativa para participação no estudo

O (a) senhor (a) tem o direito de não participar nesta pesquisa. A informação coletada será utilizada somente para pesquisa.

Procedimento do estudo

O (a) senhor (a) será entrevistado (a) por uma pesquisadora, por aproximadamente 40 minutos, sobre sua percepção diante do Programa Pró-Equidade de Gênero. A entrevistadora perguntará sobre a sua identificação e sobre o seu conhecimento sobre a dinâmica do programa no interior de sua empresa.

Riscos

Um possível risco seria a perda de confidencialidade. Contudo, medidas contra isto serão tomadas para que não ocorra. As entrevistas serão, especificamente sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero e como ele acontece na empresa que o (a) senhor (a) trabalha. É possível que isto lhe incomode e lhe cause cansaço. Contudo, o (a) senhor (a) poderá decidir não responder questões que lhe causem estes efeitos e, também, parar a entrevista a qualquer momento.

Benefícios

As informações coletadas são apenas para a pesquisa e não trazem benefícios ou prejuízos diretos para o (a) senhor (a).

Normas da pesquisa e direitos dos participantes

Sua participação é voluntária e o (a) senhor (a) pode desistir de participar em qualquer momento da pesquisa sem que isso prejudique sua relação com a instituição à qual está afiliada, com a PUC-Rio e com as demais instituições envolvidas com a pesquisa. Sua participação é confidencial. Sua identidade NÃO será revelada em qualquer hipótese, e as leis regulando tais procedimentos serão seguidas quando os resultados do estudo forem publicados. A informação obtida neste estudo será usada somente para propósitos da pesquisa. Toda a informação será codificada e seu nome não estará conectado com suas respostas. Registros, fitas, imagens e áudios e todos os outros materiais relevantes serão mantidos trancados nos arquivos da pesquisadora, não sendo disponíveis a mais ninguém a não ser a entrevistadora e sua orientadora.

Confidencialidade

Nenhuma publicação, partindo desta pesquisa, revelará os nomes de quaisquer participantes da mesma. Informações armazenadas nos computadores ou transmitidas eletronicamente não serão relacionadas com nomes pessoais e, serão protegidas através de uma série de passos que limitam o acesso, incluindo palavras-chave e acesso supervisionado. Os dados da pesquisa serão mantidos em arquivos trancados e acessíveis apenas aos membros da equipe de pesquisa. Todos os dados serão mantidos confidencialmente até onde for permitido pela lei vigente.

Dúvidas e reclamações

Esta pesquisa esta sendo realizada através de financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, instituição da qual a pesquisadora é bolsista e pelo Programa de Pós-graduação do Departamento de Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. As pesquisadoras estão disponíveis para responder a quaisquer dúvidas que os participantes possam ter. Caso seja necessário, o (a) senhor (a) pode contatar a Dra. Denise Pini Rosalem da Fonseca pelo telefone (21) xxxx-xxxx e Jussara Francisca de Assis pelo telefone (21) xxxx-xxxx.

Eu li e entendi o texto acima da forma como me foi descrito pela entrevistadora. Com a minha assinatura, autorizo minha participação no estudo descrito acima.

Assinatura do (a) entrevistado (a).

Nome do (a) entrevistado (a): _____

RJ, ____/____/ 2009.

Em minha opinião, a entrevistada compreendeu suas alternativas, incluindo não participar da pesquisa, e deu livre consentimento em participar neste estudo.

Assinatura da entrevistadora

Jussara Francisca de Assis

RJ, ____/____/2009.

Este formulário está apresentado em duas vias de igual teor. Uma destas cópias, devidamente assinada, é para sua referência e documentação.

APÊNDICE II

Roteiro de entrevista para a Coordenação Nacional do Programa Pró-Equidade de Gênero

Objetivo geral:

- Compreender os principais conteúdos deste programa a partir da fala daqueles que o idealizaram.

Objetivos específicos:

- Identificar a percepção dos sujeitos responsáveis pela implementação do Pró-Equidade de Gênero buscando compreender o que pensam sobre a origem do programa e sua operacionalização;
- Historicizar as etapas do processo de consolidação do programa, seus avanços e retrocessos;
- Conhecer como esses sujeitos percebem, nos dias de hoje, a relação entre o programa e as empresas estudadas, assim como com a sociedade de forma geral;
- Identificar qual a opinião da entrevistada no que diz respeito aos impactos do programa diante da inclusão, remuneração, ascensão profissional e permanência de mulheres negras nas empresas.

Perguntas de abertura:

1. Há quanto tempo você está trabalhando no Programa Pró-Equidade de Gênero? O que a trouxe ao programa? Quais são suas principais atividades profissionais no Pró-Equidade de Gênero?
2. Quais as principais atividades e articulações empreendidas por você e sua equipe para a implementação e consolidação do Programa?

Quanto à história do Programa Pró-Equidade de Gênero:

1. Quando o programa nasceu? E de que maneira ele surgiu?
2. O que fez com que esta proposta passasse a existir? Quais foram seus primeiros idealizadores? E as parcerias institucionais, houve alguma além da UNIFEM e OIT?
3. Quais foram as razões políticas, ideológicas, econômicas e/ou culturais que levaram esses sujeitos ou instituições a fazerem parte da elaboração de uma proposta de equidade de gênero nos espaços empresariais?
4. Quais os principais fatores que contribuíram e/ou dificultaram o processo de implementação do programa?
5. Você fez parte dessa fase inicial? O que o levou a participar dessa proposta? De que maneira se deu sua participação?

6. O Programa Pró-Equidade de Gênero tem o objetivo de combater a discriminação, sobretudo de gênero e racial, no interior das empresas a partir de uma reorientação da cultura organizacional e da gestão de pessoas. Tal fato se coloca como um desafio em nossa sociedade. Como você avalia isto?

Com relação à implementação e consolidação:

1. Como você descreveria o processo de materialização deste programa? Seria possível dividi-lo em etapas ou momentos? Se sim, quais?
2. O que se fez necessário para a consolidação da proposta?
3. Durante a fase de implementação do programa, surgiram novos atores? E os atores participantes da fase inicial se mantiveram? Houve desistências? Como você descreveria as relações entre os primeiros formuladores e os novos atores surgidos nesta fase?
4. (Se houve a inclusão de novos atores) Quais foram as razões políticas, ideológicas, econômicas e/ou culturais que levaram estes sujeitos ou instituições a fazerem parte do processo de implementação do Programa Pró-Equidade de Gênero?
5. Como ocorreram e ocorrem as abordagens sobre questões relacionadas a gênero nas empresas? E quanto às questões raciais?

Com relação ao momento atual:

1. O que significa para você, hoje, o Programa Pró-Equidade de Gênero?
2. Quais foram os maiores desafios, conquistas e retrocessos deste programa? E quais as principais dificuldades?
3. Quais foram as mais relevantes implicações deste programa para a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres?
4. Você poderia descrever quais foram as principais mudanças possibilitadas pelo Pró -Equidade de Gênero no que se refere as empregadas de maneira geral?
5. Em sua percepção em que medida a mobilidade ascendente de cargos, e consequentemente de aumento na remuneração das empregadas está sendo possível com a implementação do programa?
6. Considere a seguinte afirmativa:

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).

Em sua opinião, em que medida, o Programa Pró-Equidade de Gênero tem contribuído para a transformação positiva desse quadro no que se refere às mulheres negras nos espaços empresariais?

6. Como você percebe a possibilidade de continuidade do Programa Pró-Equidade de Gênero nos próximos governos?
7. O Programa Pró-Equidade não estipula um percentual a ser reservado para mulheres em cargos de chefia e nem um percentual destinado à negros, especialmente às mulheres negras, para a integração dos quadros funcionais das empresas o que o caracterizaria como uma política de ação afirmativa. Você acredita que há a possibilidade do programa vir a ser uma política de ação afirmativa plena?
8. Você acredita que o programa tem possibilitado condições mais equânimes para a mulher negra nas empresas?
9. Você gostaria de acrescentar algo que não tenha sido abordado nesta entrevista?

APÊNDICE III

Roteiro de entrevistas para coordenadoras locais do Programa Pró-Equidade de Gênero

Objetivo geral:

- Identificar como o programa é operacionalizado (percebido) a partir da visão das coordenadoras dos comitês de gênero de cada empresa.

Objetivos específicos:

- Identificar a percepção dos sujeitos responsáveis pela operacionalização do Pró-Equidade de Gênero buscando compreender o que pensam sobre a implementação e consolidação do mesmo;
- Historicizar as etapas do processo de materialização do programa, seus avanços e retrocessos;
- Conhecer como esses sujeitos percebem, nos dias de hoje, a relação entre o programa e suas empresas;
- Identificar qual a opinião das entrevistadas a respeito dos impactos do programa em termos da inclusão, remuneração, ascensão profissional e permanência de mulheres negras nas empresas.

Perguntas de abertura:

1. Há quanto tempo você está trabalhando nesta empresa?
2. Fale um pouco sobre sua trajetória profissional nesta empresa?

Quanto ao Programa Pró-Equidade de Gênero:

1. Como você chegou à coordenação do Programa? Quais suas principais atividades?
2. De que forma surgiu e se conformou o programa nesta empresa?
3. O que fez com que esta proposta passasse a existir? Quais foram seus primeiros idealizadores dentro desta empresa? E as parcerias institucionais?
4. Quais os principais fatores que contribuíram e/ou dificultaram o processo de implementação do programa?
5. Quais as principais articulações feitas por você e sua equipe para a operacionalização do Programa?
6. O Programa Pró-Equidade de Gênero tem o objetivo de combater a discriminação, sobretudo, de gênero e racial, no interior das empresas a partir de uma reorientação da cultura organizacional e da gestão de pessoas. Tal fato se coloca como um desafio em nossa sociedade. Como você avalia isto?

Com relação à implementação e consolidação:

1. Como você descreveria o processo de implementação e consolidação deste programa? Seria possível dividi-lo em etapas ou momentos? Se sim, quais?
2. O que se fez necessário para a efetivação da proposta?
3. Como ocorreram e ocorrem as abordagens sobre questões raciais, especialmente, às relacionadas às mulheres negras?
4. Você poderia descrever sua percepção quanto à reação de empregados (as) e gestores (as) das empresas participantes após a implementação do programa?
5. Foi possível perceber algum tipo de expectativa por parte das empregadas das empresas, no que tange a diminuição de discriminação, seja de gênero, seja racial, com a implementação do programa?

Sobre o momento atual:

1. O que significa para você, hoje, o Programa Pró-Equidade de Gênero?
2. Quais foram os maiores desafios, conquistas e retrocessos deste programa? E quais as principais dificuldades?
3. Quais foram as implicações deste programa para a empresa?
4. Você poderia descrever quais foram as principais mudanças possibilitadas pelo Pró-Equidade de Gênero no que se refere as empregadas de maneira geral?
5. Em sua percepção, em que medida a mobilidade ascendente de cargos e, conseqüentemente, o aumento na remuneração das empregadas está sendo possível com a implementação do programa?
6. Considere a seguinte afirmativa:

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).

Em sua opinião, em que medida, o Programa Pró-Equidade de Gênero tem contribuído para a transformação positiva desse quadro no que se refere às mulheres negras nos espaços empresariais?

7. Em sua percepção, quais são as perspectivas de continuidade do Programa Pró-Equidade de Gênero?
8. O Programa Pró-Equidade 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 qua-

dros funcionais das empresas o que o caracterizaria como uma política de ação afirmativa. Você acredita que há a possibilidade do programa vir a ser uma política de ação afirmativa plena?

9. Você gostaria de acrescentar algo que não tenha sido abordado na entrevista?

APÊNDICE IV

Roteiro de entrevistas para as assistentes sociais

Objetivo geral:

- Identificar em que medida as (os) assistentes sociais estão envolvidas (os) com o Programa Pró-Equidade de Gênero.

Objetivos específicos:

- Identificar qual a interpretação que o Serviço Social dá a operacionalização do programa no interior das empresas.
- Entender qual a opinião destes profissionais no que tange a equidade de gênero e raça como direito social.

Perguntas de abertura:

1. Idade:

- A. () 18 a 24 anos
- B. () 25 a 29 anos
- C. () 30 a 39 anos
- D. () 40 a 49 anos
- E. () 50 anos ou mais
- F. () Não quis responder.

2. Auto-definição quanto a cor:

- A. () Branca
- B. () Preta
- C. () Parda
- D. () Amarela
- E. () Indígena
- F. () Não sabe
- G. () Não quis responder
- H. () Outros _____

3. Em que ano você ingressou na empresa?

4. De que forma se deu este ingresso?

5. O cargo que você ocupa atualmente é o mesmo de quando você ingressou na empresa?

- A. () Sim
- B. () Não

6. Já recebeu algum tipo de promoção?

- A. () Sim
- B. () Não

Sobre as ações do Serviço Social:

1. Descreva brevemente o histórico do Serviço Social dentro desta empresa.

2. Qual a posição hierárquica relacionada ao Serviço Social (estrutura/organograma)?
3. Quais as principais atribuições (programas) vinculados ao Serviço Social dentro desta empresa?
4. Existe algum plano de ação para articulação das atividades do Serviço Social dentro da empresa?
5. Há alguma iniciativa particular do Serviço Social no que se refere aos programas voltados para questões de desigualdade de gênero?
 - A. Sim
 - B. Não

Se sim como que ocorre?

6. Há alguma iniciativa particular do Serviço Social no que se refere aos programas voltados para questões de desigualdade de raça?
 - A. Sim
 - B. Não

Se sim como que ocorre:

Sobre questões de raça e gênero:

1. Cite cinco fatores que você considera imprescindíveis para ascensão funcional das pessoas de acordo com a ordem de importância:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

2. Considerando seu nível de conhecimento e experiência profissional, você se considera apto a atingir cargo de chefia nesta empresa?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

3. Enumere o tipo de discriminação que você acha que mais ocorre no Brasil?

- A. Classe social
- B. Gênero
- C. Racial
- D. Geracional (valorização dos mais jovens e desvalorização dos mais velhos)
- E. Orientação sexual
- F. Outros: _____

Justifique sua resposta:

4. E dentro desta empresa, quais os tipos de discriminação que você colocaria como os mais recorrentes:

- A. Classe social

- B. () Gênero
- C. () Racial
- D. () Geracional (valorização dos mais jovens e desvalorização dos mais velhos)
- E. () Orientação sexual
- F. () Outros: _____

Justifique sua resposta:

5. Em sua opinião, o Serviço Social pode contribuir para a diminuição destes preconceitos? Como?

6. A inclusão, permanência e promoção a cargos de chefia, considerando todos empregados (as) desta empresa é:

- A. () Igual, independente de raça;
- B. () Igual, independente do sexo;
- C. () Igual, independente do nível sócio econômico;
- D. () Desigual, por questão da raça;
- E. () Desigual, por questão de sexo;
- F. () Desigual, por questões sócio-econômicas.
- G. () Desigual, pelo conjunto das questões de: raça, sexo e nível sócio-econômico.
- H. () Não sabe;
- I. () Não quis responder.

7. Em sua opinião quais trabalhadores recebem os melhores salários na empresa?

- A. () Homens brancos
- B. () Mulheres brancas
- C. () Homens negros
- D. () Mulheres negras
- E. () Não sabe
- F. () Não quis responder

8. Aponte três motivos que justifiquem sua resposta:

9. Dentre os seguintes grupos sociais, quais os que você acredita ter maiores chances de chegar a cargos de chefia na sua empresa:

- A. () Homens brancos
- B. () Mulheres brancas
- C. () Homens negros
- D. () Mulheres negras
- E. () Não sabe
- F. () Não quis responder

Justifique sua resposta:

10. Considere a seguinte afirmativa:

A desigualdade de rendimentos por gênero se mostrou mais elevada para as ocupações em que a escolaridade é maior e com tendência crescente ao longo da distribuição. Este último fato sugere que o mercado de trabalho brasileiro pode estar impedindo mulheres de ocuparem cargos de melhor remuneração e, conseqüentemente, dificultando a mobilidade social feminina e contribuindo para o grau de feminização da pobreza (Cambota & Pontes 2007, p.348).

Esta citação pode nos ajudar a compreender alguns motivos que impedem a mulher de chegar a cargos de maior remuneração e conseqüentemente a cargos de comando no espaço de trabalho, especialmente nas empresas.

Você teve/tem conhecimento de mulheres em cargos de chefia nesta empresa:

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Se sua resposta foi sim, alguma delas é negra:

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

11. Como você identificaria as condições de inclusão, permanência e ascensão profissional da mulher negra dentro desta empresa atualmente:

12. Você acredita que o Serviço Social pode contribuir para a melhora das condições de trabalho das mulheres, especialmente da mulher negra, no sentido de garantia de direito ao trabalho decente, dentro da empresa?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Se sim, como:

Sobre o Programa Pró Equidade de Gênero

1. Você conhece o Programa Pró-Equidade de Gênero?

- A. Sim
- B. Não
- C. Já ouvi falar, mas não conheço os detalhes
- D. Nunca ouvi falar

Se sua resposta foi a letra A ou C, qual o seu entendimento sobre o programa?

2. O Programa Pró-Equidade de Gênero 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).

De acordo com a afirmação acima você:

- A. Concorda totalmente
- B. Concorda
- C. Discorda
- D. Discorda totalmente
- E. Não sabe
- F. Não quis responder

3. Há um envolvimento do Serviço Social com este programa:

- A. Sim
- B. Não
- C. Sim, mas de forma indireta

Justifique sua resposta:

4. Após a implantação do Programa você percebeu mudanças positivas no que se refere às mulheres no interior da empresa.

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique a sua resposta:

5. Em sua percepção, após a implantação do Programa, houve aumento do número de mulheres negras com vínculo empregatício nesta empresa?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique sua resposta:

6. Se há ou havia algum tipo de discriminação você percebeu a diminuição da mesma a partir da implantação do Programa Pró-Equidade?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique sua resposta:

7. Veja a seguinte afirmativa referente às empresas no Brasil:

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

Em sua opinião, o Programa Pró-Equidade de Gênero tem contribuído para a diminuição desta desigualdade?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique sua resposta:

8. Coloque livremente a sua opinião quanto ao Programa Pró-Equidade de Gênero:

APÊNDICE V

Roteiro de entrevistas para as mulheres negras

Objetivo Geral:

Compreender as possibilidades de ascensão profissional para as mulheres negras nos espaços empresariais a partir do Programa Pró-Equidade de Gênero identificando seu alcance e limites.

Objetivos específicos:

- Identificar como se dão as relações de trabalho da mulher negra no interior das empresas estudadas;
- Identificar o impacto do Programa Pró-Equidade de Gênero para a mulher negra;
- Identificar em que medida o programa propiciou, e/ou propicia, mudanças no que tange a mulher negra nas empresas.

Perguntas de abertura:

1. Idade:

- A. 18 a 24 anos
- B. 25 a 29 anos
- C. 30 a 39 anos
- D. 40 a 49 anos
- E. 50 anos ou mais
- F. Não quis responder.

2. Estado Civil:

- A. Solteira
- B. Solteira com companheiro(a)
- C. Casada
- D. Divorciada
- E. Separada
- F. Separada com companheiro (a)
- G. Viúva
- H. Viúva com companheiro (a)
- I. Não quis responder

3. Auto-definição quanto a cor:

- A. Branca
- B. Preta
- C. Parda
- D. Amarela
- E. Indígena
- F. Não sabe
- G. Não quis responder
- H. Outros _____

4. Escolaridade:

- A. Ensino Fundamental Completo
- B. Ensino Fundamental Incompleto

- C. () Ensino Médio Completo
- D. () Ensino Médio Incompleto
- E. () Ensino Superior Completo
- F. () Ensino Superior Incompleto
- G. () Especialização
- H. () Mestrado
- I. () Doutorado
- J. () Pós-doutorado

5. Em que ano você ingressou na empresa?

6. De que forma se deu este ingresso?

7. Qual o cargo que você ocupa?

8. O cargo que você ocupa atualmente é o mesmo de quando você ingressou na empresa?

- A. () Sim
- B. () Não

9. Se não é o mesmo, qual é o cargo atual?

10. Já recebeu algum tipo de promoção?

- A. () Sim
- B. () Não

11. Cite cinco fatores que você considera imprescindíveis para ascensão funcional das pessoas, de acordo com a ordem de importância:

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____

12. Considerando seu nível de conhecimento e experiência profissional, você se considera apta a atingir um cargo de chefia nesta empresa?

- A. () Sim
- B. () Não
- C. () Não sabe
- D. () Não quis responder

13. Enumere o tipo de discriminação que você acha que mais ocorre no Brasil?

- A. () Classe social
- B. () Gênero
- C. () Racial
- D. () Geracional (valorização dos mais jovens e desvalorização dos mais velhos)
- E. () Orientação sexual
- F. () Outros: _____

Justifique sua resposta:

14. A inclusão, permanência e promoção a cargos de chefia, considerando todos os empregados (as) desta empresa é:

- A. Igual, independente de raça;
- B. Igual, independente do sexo;
- C. Igual, independente do nível sócio-econômico;
- D. Desigual, por questão da raça;
- E. Desigual, por questão de sexo;
- F. Desigual, por questões sócio-econômicas.
- G. Desigual pelo conjunto das questões de: raça, sexo e nível sócio-econômico.
- H. Não sabe;
- I. Não quis responder.

15. Em sua opinião, quais trabalhadores recebem os melhores salários na empresa?

- A. Homens brancos
- B. Mulheres brancas
- C. Homens negros
- D. Mulheres negras
- E. Não sabe
- F. Não quis responder

16. Aponte três motivos que justifiquem sua resposta:

17. Dentre os seguintes grupos sociais quais os que você acredita ter maiores chances de chegar a cargos de chefia na sua empresa:

- A. Homens brancos
- B. Mulheres brancas
- C. Homens negros
- D. Mulheres negras
- E. Não sabe
- F. Não quis responder

Justifique sua resposta:

18. Considere a seguinte afirmativa:

A desigualdade de rendimentos por gênero se mostrou mais elevada para as ocupações em que a escolaridade é maior e com tendência crescente ao longo da distribuição. Este último fato sugere que o mercado de trabalho brasileiro pode estar impedindo mulheres de ocuparem cargos de melhor remuneração e, conseqüentemente, dificultando a mobilidade social feminina e contribuindo para o grau de feminização da pobreza (Cambota & Pontes 2007, p.348).

Esta citação pode nos ajudar a compreender alguns motivos que impedem a mulher de chegar a cargos de maior remuneração e conseqüentemente a cargos de comando no espaço de trabalho, especialmente nas empresas.

Você teve/tem conhecimento de mulheres em cargos de chefia nesta empresa:

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Se sua resposta foi sim, alguma delas é negra:

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

19. Como você identificaria as condições de inclusão, permanência e ascensão profissional da mulher negra dentro desta empresa atualmente?

Sobre o Programa Pró Equidade de Gênero

1. Você conhece o Programa Pró Equidade de Gênero?

- A. Sim
- B. Não
- C. Já ouvi falar, mas não conheço os detalhes
- D. Nunca ouvi falar

Se sua resposta foi a letra A ou C, qual o seu entendimento sobre o programa?

2. O **Programa Pró-Equidade de Gênero** 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).

De acordo com a afirmação acima você:

- A. Concorda totalmente
- B. Concorda
- C. Discorda
- D. Discorda totalmente
- E. Não sabe
- F. Não quis responder

3. Após a implantação do Programa você percebeu mudanças positivas no que se refere às mulheres no interior da empresa.

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique sua resposta:

4. Na sua percepção, após a implantação do Programa, houve aumento do número de mulheres negras com vínculo empregatício nesta empresa?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique sua resposta:

5. Se há ou havia algum tipo de discriminação nesta empresa você percebeu a diminuição da mesma a partir da implantação do Programa Pró-Equidade de Gênero?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

Justifique sua resposta:

6. Veja a seguinte afirmativa:

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

Em sua opinião o Programa Pró-Equidade de Gênero tem contribuído para a diminuição desta desigualdade?

- A. Sim
- B. Não
- C. Não sabe
- D. Não quis responder

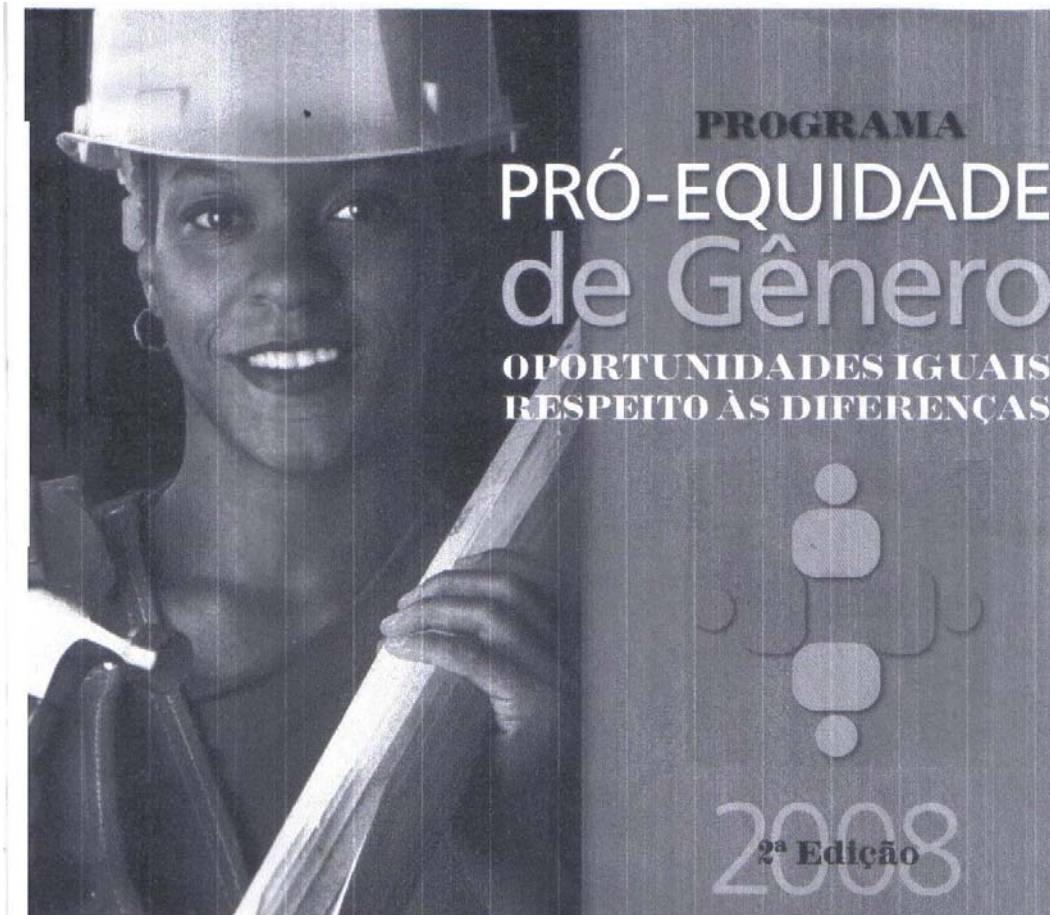
Justifique sua resposta:

7. Coloque livremente a sua opinião quanto ao Programa Pró-Equidade de Gênero:

9
Anexos

Anexo I

Programa Pró-Equidade de Gênero



Anexo I

Programa Pró-Equidade de Gênero



“EQUIDADE DE GÊNERO SE REFERE AO ESTÁGIO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO NO QUAL DIREITOS, RESPONSABILIDADES E OPORTUNIDADES DE INDIVÍDUOS NÃO SERÃO DETERMINADOS PELO FATO DE QUE TENHAM NASCIDO HOMEM OU MULHER” (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL)

A Equidade é um dos princípios da Política Nacional para as Mulheres, aprovado na I e II Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, e reitera o acesso de todas as pessoas aos direitos universais e a adoção de ações afirmativas voltadas para grupos historicamente discriminados.

Entre as diretrizes desta mesma Política Nacional está o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho; que priorizem a promoção de relações de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, raça ou etnia, entre outras; e que assegurem a equidade salarial entre homens e mulheres e o acesso das mulheres a cargos de direção.

É para dar consequência prática aos princípios e diretrizes desta Política que o primeiro capítulo do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, intitulado “Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social” tem como uma de suas principais ações o **Programa Pró-Equidade de Gênero**.

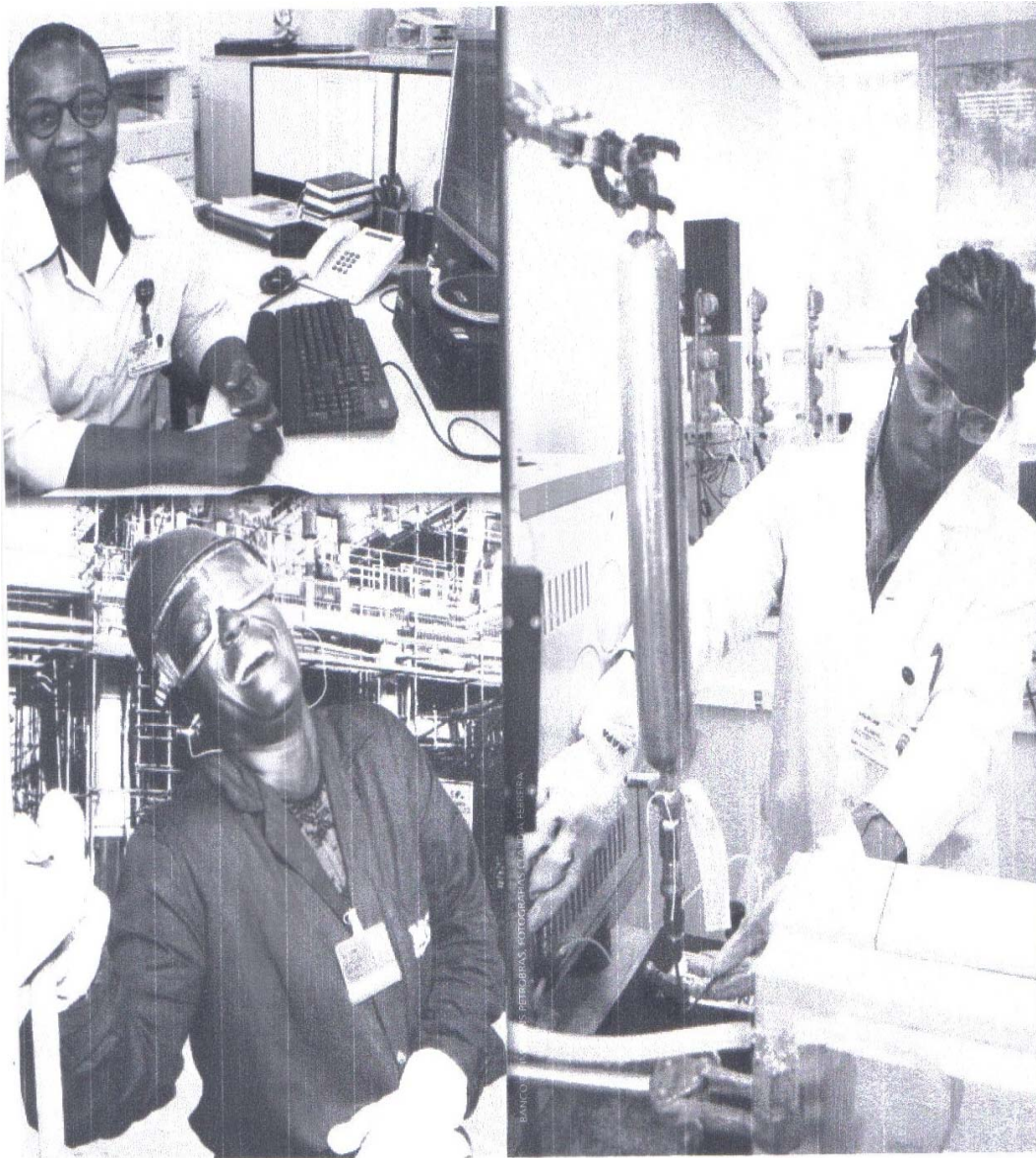
Este Programa tem como objetivos específicos:

- » Conscientizar e sensibilizar dirigentes, empregadores/as e trabalhadores/as para a promoção da igualdade de gênero e estimular práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações.
- » Criar a rede pró-equidade de gênero.
- » Construir um banco de boas práticas de gestão que possibilite a troca de experiências de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho.

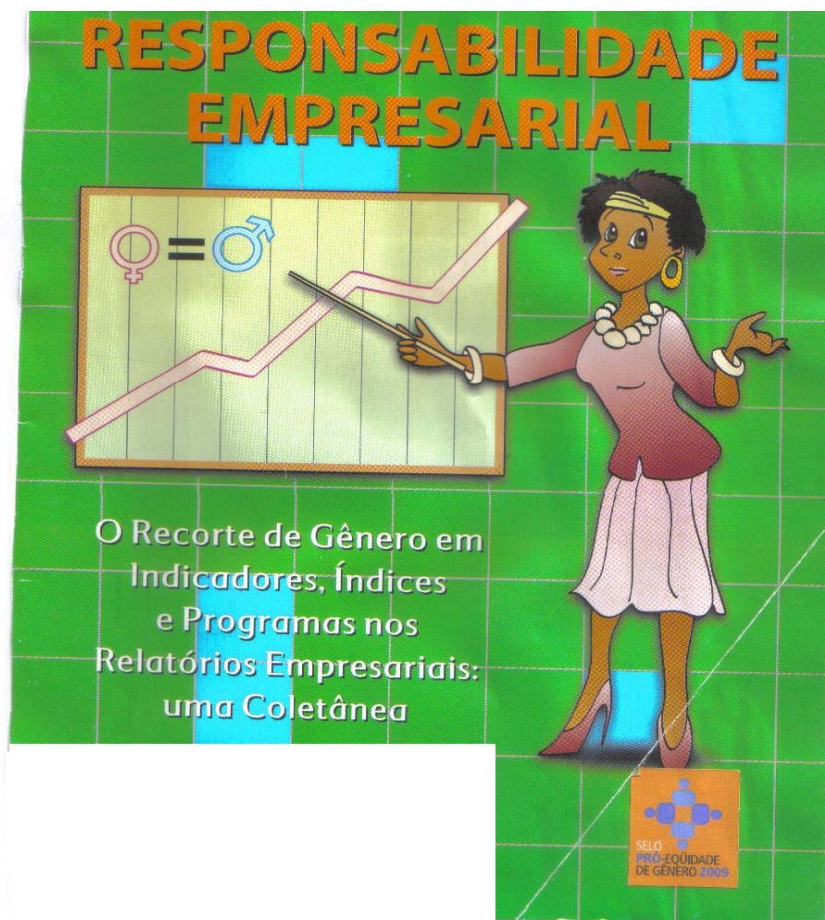
O **Programa Pró-Equidade de Gênero** é dirigido a empresas e instituições de médio e grande porte dos setores público e privado. Um dos seus aspectos mais importantes é a criação dos Comitês de Gênero no âmbito de

Anexo II

Programa Pró-Equidade de Gênero



Anexo III



Anexo IV

Home » Revista » Edição nº 1444 » **Pronta para brilhar**
23/09/2009

Pronta para brilhar

Aulas de etiqueta e de idiomas na infância, tratamentos estéticos para perder peso e muita, muita disciplina. Como a atriz Taís Araújo, estrela da novela das 8, se preparo para o momento mais importante de sua carreira

Alessandra Medina



Taís, no auge da forma: "Fiquei desesperada quando li que, na primeira cena, minha personagem estaria de biquíni, correria e se sentaria em um banana boat"

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 um enorme leque de opções. Escolheu ser atriz e, numa trajetória com metas bem traçadas, virou estrela da atual novela das 8, *Viver a Vida*. Em quinze anos de profissão, conseguiu o que muitos colegas perseguem durante toda a existência – não raro, sem sucesso. "Não pensava nisso", confessa. "Querida ser diplomata ou dentista." Se dependesse exclusivamente da mãe, o resultado poderia ter sido outro. Em casa, a criação foi tradicional, rígida mesmo. Taís e a irmã, Cláudia, hoje ginecologista, só podiam brincar com os amigos nos fins de semana. E, mesmo assim, desde que não houvesse prova na segunda-feira. "Minha mãe era um sargento", relembra. "Como eu morava no 1º andar, ficava da varanda coordenando a brincadeira dos amigos no play." Cada minuto do tempo das irmãs Araújo era ocupado de forma planejada. Três vezes por semana, frequentavam aulas de inglês e espanhol. Nos outros dias, praticavam balé clássico e ginástica rítmica. Até aulas de boas maneiras fizeram. "Taís era um moleque", recorda a mãe. "Comia rápido, falava alto... Precisava aprender a se comportar como uma moça." As meninas tinham de ler livros regularmente. Para garantir que a tarefa fosse cumprida, Mercedes exigia um resumo da história no final.

Algumas lições foram aprendidas. Outras, nem tanto. Embora vivesse em um ambiente severo e com regras bem definidas, o jeito desinibido de Taís chamava atenção. No Portal do Bosque, condomínio onde cresceu, na Barra da Tijuca, era conhecida como uma menina brincalhona e engraçada. Quando escapava do cerco materno e aparecia no playground, logo uma multidão de crianças a cercava. "Ela diz que eu matei uma comediante", revela a mãe. "Eu brigava muito com ela por causa desse jeito de palhaça. 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 vencedores: a coragem para enfrentar as adversidades. Desde cedo, Taís aprendeu a impor respeito. Quando tinha 7 anos, ouviu um coleguinha de escola insinuar que ela era filha de uma empregada doméstica e era a patroa quem pagava a mensalidade do colégio. No dia seguinte, sem contar nada à família, pegou algumas joias da mãe, levou-as para a sala de aula e as despejou sobre o desafeto.

Nana Moraes



Vigilante, Mercedes queria controlar todos os aspectos da vida de Taís, mas foi durante uma visita ao cabeleireiro que o destino da filha começou a se definir. 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. O cachê era todo aplicado na poupança. "Sempre pudemos dar tudo do bom e do melhor a ela e à irmã", diz a mãe. "Quando Taís saiu da minha casa, aos 27 anos, tinha dinheiro suficiente para comprar seu próprio apartamento." Assim como a carreira de modelo, o curso de teatro surgiu por acaso. Como a professora que lhe dava aulas de ginástica rítmica havia se mudado para Minas Gerais, Mercedes determinou que a filha arrumasse outra atividade para substituir a anterior. Taís teve a ideia de procurar as aulas do Teatro de Lona da Barra, perto de casa. Um ano depois, a mocinha de 15 anos soube que seriam feitos testes para escolher o elenco da adaptação para a TV de *Tocaia Grande*, romance de Jorge Amado. Com a professora do curso, rumou para a TV Manchete e conheceu o diretor Régis Cardoso, que lhe disse para voltar no dia seguinte e participar de uma leitura de texto. Quando abriu a porta da sala do diretor e deu de cara com medalhões como Roberto Bonfim, Rosamaria Murtinho e Ângela Vieira, Taís estremeceu. Mas seguiu em frente. "Comecei a ler e vi que a Rosamaria cochichou no ouvido do diretor", recorda. "Pensei: pronto, acabou! Descobriram que sou péssima." Estava enganada. Anos depois, dividindo o palco com Rosamaria Murtinho na peça *Isaurinha Garcia*, descobriu que os cochichos eram elogios.

Manoel Carlos, o autor de *Viver a Vida*: ao saber que o novelista estava pensando em seu nome para o papel principal, Taís Araújo ligou para ele

Daí por diante, Taís enfrentou um desafio após outro – invariavelmente com sucesso. Em 1996, apenas um ano depois do primeiro teste, virou protagonista de *Xica da Silva*, novela dirigida por Walter Avancini que causou polêmica com cenas como o topless de Adriane Galisteu e o nu da musa dos filmes pornôis Cicciolina. A controvérsia aumentou quando foi anunciado que Taís, ainda menor de idade, participaria de cenas ousadas. Suas imagens tomando banho nua numa cachoeira, no entanto, só foram exibidas depois de ela ter completado 18 anos. "Era uma personagem difícilíssima, e eu lá, jogada aos leões, sem ter bagagem, experiência de vida", conta. "Chorava muito." Mas também ficaram boas lembranças. As gravações aconteciam em Água Grande, subúrbio do Rio, e em Maricá, na Região dos Lagos. Para não perder tempo, Taís ia de um lugar ao outro já caracterizada. "As Kombis que nos levavam tinham na lataria uma foto minha, vestida de Xica", diz. "Um dia, peguei um tremendo engarrafamento na Ponte Rio-Niterói. As pes-

soas ficavam espantadas ao ver a Xica da Silva dentro do carro. Só me restava dar tchauzinho para elas." Graças ao papel, ganhou fama dentro e fora do Brasil. O convite para a TV Globo, em 1997, veio em razão desse trabalho inicial. Depois de alguns papéis menores, ganhou em 2004 sua primeira personagem principal na emissora: na novela *Da Cor do Pecado*, estreia do autor João Emanuel Carneiro, no horário das 19 horas. Na trama, contracenava com Reynaldo Gianecchini. "Taís virou meu pé de coelho. Quero trabalhar com ela sempre", afirma Carneiro. Nessa mesma época, ficou amiga de Aracy Balabanian, que se tornou uma espécie de conselheira sua. "Taís não se deslumbrou com a fama", explica Aracy. "Está sempre procurando estudar, o que admiro muito."

Divulgação/ Tv Globo



A colega Aracy Balabanian: "Ela não se deslumbrou com a fama. Está sempre procurando estudar"

Determinação nunca lhe faltou. Taís ainda gravava *A Favorita* quando ouviu comentários de que Manoel Carlos pensava nela para sua próxima novela. Descobriu o telefone do autor, ligou para ele e soube que Maneco ainda não havia definido o perfil da nova Helena – nome de todas as protagonistas de suas tramas. Prestes a entrar de férias, Taís havia decidido passar uma temporada de estudos em Paris, mas antes de embarcar ofereceu-se ao diretor Jayme Monjardim para fazer um teste. "Viajei e de lá acompanhava tudo pela imprensa. De tão ansiosa, fiz até promessa para Santa Terezinha das Rosas." Um mês depois, estava de volta para assinar contrato. Começava ali um novo desafio – desta vez, para aprimorar ainda mais as formas perfeitas, pois Helena é uma modelo internacional. "Fiquei desesperada quando li que, na primeira cena, ela estaria de biquíni, correria e se sentaria em um banana boat", afirma. Rumou direto para o consultório de um endocrinologista, que indicou uma dieta rica em verduras e legumes, sem carboidratos à noite. Um sacrifício para quem adora jantar massas ou pratos tailandeses. Além da reeducação alimentar, a atriz intensificou os exercícios e rendeu-se aos tratamentos estéticos. Resultado: perdeu 5 quilos e o ponteiro da balança chegou aos 48.

"Não sou vítima da vaidade", conta ela, apresentadora durante três anos do programa *Superbonita*, no canal por assinatura GNT. "Tenho uma relação saudável com meu corpo." Isso não impediu que há oito anos, insatisfeita com o tamanho dos seios, encarasse o bisturi. A mãe, é claro, ajudou na escolha do tamanho das próteses (215 mililitros) e supervisionou tudo de perto. "Entre na sala de cirurgia para me certificar de que o resultado iria ser o mais natural possível", conta Mercedes. "Imagina ter de operar de novo?"

Eleita em 1999 pela revista americana *People* uma das 25 mulheres mais bonitas da América Latina, Taís (ao contrário de muitas de suas colegas na televisão) teve poucos namorados. Atualmente namora de novo o também ator Lázaro Ramos. Entre idas e vindas, estão juntos há cinco anos. Em 2005, eles se casaram na casa dela, no Leblon, em uma cerimônia simbólica. Após dois anos, a união se desfez. Sete meses mais tarde, sem alarde, o casal reatou. Eles moram em casas separadas, mas vivem aparecendo juntos. "Estamos bem e felizes", declara Taís, econômica nas palavras. Nos próximos meses, ela quer falar o mínimo possível sobre seu relacionamento. Depois de tanta preparação, está 100% concentrada no papel de Helena. Sabe que este é o ápice de sua trajetória, o momento certo para brilhar. Na primeira semana de exibição da novela, as críticas foram positivas – nos jornais e mesmo em casa. Até Mercedes, tão rigorosa em suas avaliações, derreteu-se em elogios à atuação da filha.

Os papéis marcantes

Irineu Barreto Filho



Prova de fogo aos 17 anos, quando estreou como protagonista em *Xica da Silva*, exibida pela extinta TV Manchete: "Fui jogada aos leões, mas aprendi muito"

Gianne Carvalho/Divulgação/Rede Globo



Pé de coelho: ao lado de Reynaldo Gianecchini, sucesso em *Da Cor do Pecado*.

Cesar Franca



Afinco e dedicação: para interpretar a modelo internacional Helena, de *Viver a Vida*, ela fez dieta, intensificou a malhação e rendeu-se aos tratamentos estéticos. Como resultado, 5 quilos a menos e manequim 36

Currículo de vencedora

Nome completo: Taís Bianca Gama de Araújo

Idade: 30 anos

Altura: 1,63 metro

Peso: 48 quilos

Onde morou: no Méier até os 8 anos. Depois se mudou para o condomínio Portal do Bosque, na Barra

Pais: Ademir Araújo, economista, e dona Mercedes, pedagoga

Onde estudou: Colégios Metropolitano e Anglo-Americano

Ensino superior: formada em jornalismo pela Estácio

Idiomas: inglês e espanhol

Vida pessoal: solteira, mas voltou a namorar o ator Lázaro Ramos em novembro de 2008

Carreira: 11 novelas, 7 filmes, 5 peças de teatro e 4 minisséries.

Fonte: Disponível em: <<http://vejabrasil.abril.com.br/rio-de-janeiro/editorial/m1444/pronta-para-brilhar>>. Acesso em: 14 mar 2010.