

TEXTOS
ORIGINAIS

II Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo para Igualdade de Gênero



Brasília, 15 a 17 de setembro de 2004



Canadian
International
Development
Agency

Agence
canadienne de
développement
international

Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (ACDI/CIDA)

Dr. Rémy Beaulieu, Conselheiro

Maria Teresa Santos, Assessora

Fundo para Igualdade de Gênero

Neusa de Castro Zimmermann, Coordenadora

**Textos Originais do II Encontro de Intercâmbio de Experiências do
Fundo para Igualdade de Gênero (FIG)**

Organizadoras: Neusa de Castro Zimmermann e Tereza Moreira

Projeto gráfico: Luiz Daré

Revisão: Valéria de Paula

Os artigos veiculados neste CD-ROM não refletem, necessariamente, as posições da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, sendo de inteira responsabilidade de quem os escreveu.

Reprodução permitida, desde que citada a fonte.

Brasília, outubro de 2005

Sumário

Um Campo de Reflexões Criativas e Ousadas 6

Considerações sobre o II Encontro de Intercâmbio de Experiências do

Fundo para Igualdade de Gênero no Brasil 6

Berlindes Astrid Küchemann

1. Reflexões Conceituais 17

Trabalhando a Auto-estima 17

Christiane Girard Ferreira Nunes

Comentários:

Consciência e Imaginário 36

Mireya Suárez

Gênero, Trabalho e Cidadania em Tempo de Crise do Emprego 48

Paola Cappellin

Comentários:

A Frágil Cidadania Social das Mulheres 76

Silvia Yannoulas

2. O Reconhecimento das Diferenças 87

Oportunidades de Inclusão e Permanência da Exclusão:

Agricultoras familiares e

movimento sindical rural no Sul do Brasil 87

João Carlos Sampaio Torrens

Comentários:

Uma Prática que faz Repensar a Atuação Sindical 113

Clara de Assis Vale Evangelista

Igualdade de Oportunidades: Um projeto para consolidar a democracia e conquistar cidadania 127

Maria Aparecida Antero Correia / Neide Aparecida Fonseca / Eliana

Maria dos Santos / Iracini Soares da Veiga

Comentários:

Nunca Desista... e Sempre Alerta! 157

Silvia Yannoulas

Estratégias de Igualdade de Gênero no Trabalho 167

Karla de Góes / Shirley Ferreira

Comentários:

Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de

Mulheres 184

Silvia Yannoulas

3. Indicadores de Gênero e Raça no Mundo do Trabalho 194

Explorando as Desigualdades de Gênero no Mundo do Trabalho por meio de Dados 194

Maria Cecília Comegno / Guiomar de Haro Aquilini

Comentários:

O Desafio da Continuidade 222

Berlindes Astrid Küchemann

Mulher Negra: Dupla Discriminação nos Mercados de Trabalho Metropolitanos 227

Patrícia Lino Costa / Vera Gebrin

Comentários:

Pensar no Plural 245

Berlindes Astrid Küchemann

Informação como Estratégia de Transformação 251

Márcia Lima

Comentários:

Provocando a Reflexão e a Ação 267

Silvia Yannoulas

4. Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho 277

Direitos da Mulher: Um Caminho de Desafios e de Conquistas 277

Maria Ednalva Bezerra de Lima / Adriana Dias de Oliveira

Comentários:

Reconfigurando a Própria Imagem num

Contexto de Degeneração do Tecido Social 298

Christiane Girard Ferreira Nunes

Assédio Moral e Gênero na Categoria Bancária 307

Suzineide Rodrigues de Medeiros / Luiz Saraiva Neves / Andrea da Hora

Comentários:

Uma Contribuição à Nossa Humanidade no Trabalho 319

Christiane Girard Ferreira Nunes

Um Passo para a Visibilidade da Categoria do Asseio e Conservação com Olhar de Gênero 327

Rosa Dalva Faustinone Bonciani

Comentários:

Em Busca de Novas Referências para o Debate 354

Paola Cappellin

CIPA: Um Olhar de Gênero na Identificação e na Prevenção de Riscos nos Processos de Trabalho 374

Maria Aparecida Medrado / Teresinha Yamada

Comentários:

É Fundamental Institucionalizar Novas Práticas 387

Christiane Girard Ferreira Nunes

***Uma Leitura das Relações entre
Gênero, Saúde e Trabalho nas Escolas Públicas 392***

Mary Yale Neves / Jussara Brito / Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva / Hélder Muniz / Joana D'Arc da Costa

Comentários:

Um Tempo e um Espaço para Aprofundar a Reflexão 418
Paola Cappellin

5. Experiências de Auto-avaliação 428

A Experiência Comunicativa de Auto-avaliação 428

Neusa de Castro Zimmermann / Elizabete Vicari

***Abordagem de Gênero, Raça e Trabalho com
Adolescentes Trabalhadoras Domésticas:
Auto-avaliação do Projeto Ampliando Direitos e Horizontes 451***

Vanda Sá Barreto / Isabelle Sanches

***Auto-avaliação do Projeto Nenhuma Trabalhadora
Rural sem Documentos na Região dos Lençóis Maranhenses 490***

Natália Soares

Um Campo de Reflexões Criativas e Ousadas

Considerações sobre o II Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo para Igualdade de Gênero no Brasil

Berlindes Astrid Küchemann¹

O II Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo para Igualdade de Gênero no Brasil, realizado em Brasília entre 15 e 17 de setembro de 2004, contou com a participação de 160 pessoas, representando mais de 20 entidades parceiras do Fundo para a Igualdade de Gênero (FIG), da Agência Canadense de Cooperação Internacional (CIDA). Sua abertura foi honrada com a presença de representantes de órgãos governamentais nacionais e estrangeiros, entre os quais a embaixadora do Canadá, Suzanne Laporte, a ministra Nilcéia Freire, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, e o conselheiro para assuntos de cooperação e desenvolvimento da Embaixada do Canadá, Rémy Beaulieu. O encerramento contou com a presença das autoridades canadenses acima citadas e da ministra Matilde Ribeiro, da Secretaria Especial de Políticas de Promoção para a Igualdade Racial.

Em conformidade com os objetivos de dar prosseguimento à troca de experiências entre as entidades parceiras do Fundo para a Igualdade de Gênero e de aprofundar a discussão conceitual sobre gênero e raça no mundo do trabalho, os dois dias e meio de debates foram organizados em torno de cinco painéis temáticos.

O primeiro painel, intitulado *Reflexões Conceituais*, concentrou-se na apresentação e nos comentários dos textos apresentados por duas professoras e pesquisadoras universitárias, espe-

¹ Professora e pesquisadora do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB).

cialistas de reconhecido mérito acadêmico e profissional na área do mundo do trabalho. Christiane Girard Ferreira Nunes discorreu sobre auto-estima e Paola Cappellin sobre gênero, trabalho e cidadania em tempo de crise do emprego. Os referidos textos, após terem sido comentados pelas especialistas Mireya Suárez e Silvia Yannoulas, foram discutidos em plenária.

O segundo painel, *Experiências de Auto-avaliação*, de caráter mais metodológico, concentrou-se nessa nova abordagem de avaliação, recentemente empreendida por três das instituições parceiras do FIG, com apoio de especialistas do Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM).

O terceiro painel, *O Reconhecimento das Diferenças*, apresentou e debateu as experiências de três projetos voltados à formulação de estratégias de igualdade e de consolidação da cidadania em distintos âmbitos: na agricultura familiar, nos micro e pequenos empreendimentos e no universo bancário.

O quarto painel, intitulado *Novas Racionalidades nos Indicadores de Gênero e Raça*, explorou as desigualdades de gênero e raça por meio da leitura dos dados estatísticos, visando dar visibilidade à dupla discriminação da mulher negra nos mercados de trabalho e subsidiar a formulação de políticas públicas destinadas a combater as desigualdades observadas.

O quinto e último painel enfocou, a partir de cinco experiências, o tema *Violência e Saúde no Ambiente de Trabalho*, abarcando, entre outros, aspectos referentes à identificação e à prevenção de riscos nos processos de trabalho, aos assédios moral e sexual, dentre outras formas de violência no local de trabalho. Abordou, ainda, os desafios e as conquistas das mulheres trabalhadoras na promoção da saúde e da qualidade de vida.

As pessoas que estiveram presentes nos diversos momentos do II Encontro, em sua maioria do sexo feminino, formaram um grupo bastante heterogêneo. Monitorar tamanha diversidade foi, sem dúvida, um desafio para a equipe organizadora do evento. Mas, graças ao engajamento e ao comprometimento com a causa, ao comportamento solidário e de mútuo respeito às diferenças e divergências, foi possível torná-lo um espaço para trocas muito significativas.

Os relatos e os comentários reportados ao longo deste texto são de uma riqueza ímpar e documentam o enorme esforço empreendido pelas entidades parceiras do FIG em refletir sobre sua própria prática, extraindo lições úteis na luta por relações igualitárias

entre homens e mulheres e pela promoção da igualdade racial em nosso país. Em linhas gerais, as experiências aqui relatadas e discutidas empenharam-se em levantar e denunciar problemas e em desenvolver estratégias de ação para induzir os direitos humanos das mulheres.

Os projetos valem-se de um discurso feminista que revela as conseqüências perversas da discriminação racial e de gênero, assim como os entraves que dificultam o acesso à cidadania plena de grande parcela da população brasileira. Denunciam as discriminações a que estão expostas as mulheres nos espaços de trabalho, sejam domésticos ou extra-domiciliares, apontando tanto os agentes causadores quanto as conseqüências da agressão, e elaboram estratégias para superá-las. Alguns projetos atendem a situações mais pontuais, outros a questões que transcendem ao local e mesmo ao mundo do trabalho. Certo, no entanto, é que todas as entidades parceiras do FIG, cujas experiências foram reproduzidas e comentadas, almejam que seus esforços não se limitem ao pontual, ao local, mas que representem um aporte para a formulação de políticas públicas de superação das relações desiguais entre homens e mulheres e de superação da discriminação racial. Em todas as experiências relatadas faz-se presente o imaginário que revela o desejo de sermos outras e outros em outro mundo. Nesse sentido, constituem um rico testemunho da contribuição do FIG/CIDA a um novo pacto social para o exercício da cidadania plena de mulheres e homens.

A realização de um evento no qual especialistas comentam os projetos resultou ser um instrumento sumamente eficaz, pois logrou trazer para dentro da discussão do cotidiano dos projetos uma maior reflexão teórica e metodológica. Os dois textos iniciais introduziram no debate conceitos básicos de suma relevância para os projetos em discussão. Os impulsos advindos dessas falas iniciais e dos comentários diretos feitos a elas permearam todo o II Encontro.

O olhar crítico das acadêmicas sobre as várias experiências apresentadas, fazendo questionamentos os mais diversos e pontuando limites e oportunidades, bem como os aportes construtivos vindos do plenário foram deveras importantes para, como diria uma das participantes, “enriquecer nossas práticas e para as necessárias adequações e mudanças de rumo dos nossos projetos”. Tanto os aportes teóricos como os relatos sobre o cotidiano dos projetos fomentaram e estimularam a busca por conceitos que possam nos auxiliar no processo de desconstrução das desigual-

dades sociais baseadas em gênero e raça e que sejam capazes de orientar nossas ações.

A troca de experiências entre as(os) participantes criou uma sinergia ímpar e, parafraseando uma participante, “a esperança de que estamos avançando em aspectos que o feminismo nos tem indicado”. De fato, o ideário feminista, ou seja, a preocupação em desencadear ações que visem criar posições identitárias capazes de integrarem equitativamente homens e mulheres na sociedade, esteve presente em todas as experiências focalizadas no evento.

O espírito crítico que permeou os painéis deste II Encontro apontou às(aos) participantes, aberta ou veladamente, pelo menos três desafios: a necessidade de se trabalhar com conceitos claros e precisos; a busca de melhor entendimento do significado de se manejar a categoria analítica gênero em sua transversalidade; e a exigência de maior reflexão sobre o tipo de política públicas de que necessitamos. As breves considerações que faço a seguir recaem, justamente, sobre cada um desses três desafios.

Um necessário aprofundamento da discussão conceitual

Quem teve a oportunidade de ater-se mais detalhadamente à terminologia empregada durante as apresentações e as discussões que a elas se seguiram há de concordar que a discussão conceitual travada neste Encontro foi bastante instigante. As autoras dos textos conceituais e suas debatedoras tiveram o cuidado e o tempo necessário para explicitar inúmeros dos conceitos, que apesar de parecerem lugares-comuns nem sempre o são. Mais até: puderam sugerir novos conteúdos para velhas roupagens. E, com certeza, todas nós ganhamos muito pela oportunidade de escutá-las e de dialogar com elas. No entanto, inúmeros outros conceitos, caros ao feminismo, levantados pelas(os) participantes do Encontro, durante a apresentação e a discussão das diversas experiências, não puderam ser mais questionados devido à falta de tempo para intervenções pertinentes.

Chamou-me especial atenção a imprecisão com a qual muitos dos conceitos básicos foram empregados, a começar pelo próprio conceito de “gênero”, muitas vezes utilizado como sinônimo de “mulher” ou mesmo de “homem”. Acontece que gênero não é coisa, objeto ou sujeito. Gênero é um conceito. Assim sendo, falar e refletir sobre conceitos não é o mesmo que falar e refletir sobre

coisas ou fatos e tampouco fazer juízos de valor. Conceito é uma entidade abstrata, e, como tal, representa um objeto ou fenômeno observado por meio de suas características gerais.

Por ser uma abstração, o conceito jamais pode se confundir com o fenômeno observado, ou seja, com a realidade. Mediante indicadores empiricamente verificáveis, representa apenas determinados aspectos dessa realidade. Supor que os conceitos existem como fenômenos acarreta muitos erros. Portanto, “gênero” não pode ser empregado como sinônimo de “mulher”, como aparece em muitos textos, inclusive feministas. Expressões do tipo “relações entre os gêneros” carecem de significado e não nos levam a lugar algum.

Maria Ednalva Bezerra de Lima, uma das participantes do evento, expressou muito bem a tensão que permanece quando não se dá a devida importância à definição precisa dos principais conceitos utilizados, quando diz: “tivemos muita dificuldade em caracterizar o tipo de violência: se violência contra a mulher ou violência de gênero. (...) Isso ainda não está fechado. É um questionamento que fizemos. No meu entendimento, temos de trabalhar a violência contra a mulher, pois é essa a violência que existe. Gênero vai explicar porque essa violência existe. Ainda tem muita gente que fala de violência de gênero. Alguns textos são, inclusive, intitulados violência de gênero e nós temos alguns conflitos sobre isso” (Ednalva, Fita 15, 10).

Tensões desse porte não são raras para quem trabalha com o enfoque de gênero. Fazem parte do cotidiano dos projetos e das ações concretas que pretendemos desenvolver. Contudo, essas tensões podem ser minimizadas se forem enfrentadas não de maneira individual, mas coletiva, ou seja, por toda a equipe, já na hora de se desenhar o projeto. De fato, precisamos refletir mais sobre as possibilidades e os limites que o conceito de gênero encerra, haja vista tratar-se de um conceito central, em torno do qual o feminismo derivou inúmeros outros, nem sempre empregados com o devido cuidado.

Se não nos ativermos à necessidade de realizar uma profunda análise dos conceitos que empregamos e de mapear seus usos e suas aplicações corremos permanentemente o risco de confundir o abstrato com o empírico, valendo-nos assim de uma terminologia ambígua e duvidosa, que, ao invés de abrir, nos fecha as portas para uma conversa ou comunicação com os outros e com o mundo.

Gênero como categoria transversal

Observou-se entre os(as) participantes um entendimento consensual de que as relações de gênero são relações de poder e, como tal, estruturam as relações em todos os espaços da sociedade. Há consenso também na percepção de que para se construir relações mais igualitárias entre os sexos, as raças e as gerações é preciso trabalhar com um marco conceitual que de fato dê conta dessa complexidade. A dificuldade reside em manter uma clara distinção entre as categorias mulher e gênero, bem como em implementar, nos projetos e programas, a transversalidade da análise de gênero.

Essa dificuldade não se restringe, obviamente, às(aos) participantes do Encontro. A maioria dos projetos e programas que tive a oportunidade de assessorar enfrentam dificuldades semelhantes. A intenção é trabalhar com o enfoque de gênero, mas, na prática, tanto o desenho do projeto como as ações delineadas e executadas concebem os homens como protagonistas e a eles são destinados os maiores recursos financeiros. No entendimento dos técnicos e das técnicas, incluir a perspectiva de gênero é ter necessariamente mulheres trabalhando nos projetos (concebidos e coordenados por homens) ou, apoiar projetos orientados para atividades tradicionalmente desempenhadas por mulheres e voltados à satisfação de necessidades tidas como tipicamente femininas (culinária, confecção, agricultura de pequeno porte, artesanato etc.). Gênero é empregado como sendo sinônimo de mulher. Confunde-se uma categoria de análise com uma categoria empírica, um conceito com um sujeito. Na verdade, em projetos dessa natureza é mínima a preocupação em discutir questões pertinentes às relações de gênero e à preocupação em superar relações assimétricas entre homens e mulheres.

A questão da transversalidade é, na verdade, metodológica e representa o emprego do enfoque de gênero de maneira consistente, ou seja, em todas as fases de um projeto. Começa com a elaboração dos objetivos e termina com a avaliação dos resultados. Contudo, se não está de antemão claro o que vem a ser enfoque de gênero, de pouco ou nada adianta a preocupação pela transversalidade. Nesse sentido, entendo a preocupação de João Torrens quando, referindo-se aos sindicatos, às organizações da agricultura familiar, às cooperativas de produção e crédito, nos fala de um

certo risco da transversalidade, a qual incidiria na invisibilidade das mulheres. Segundo Torrens “teoricamente ela (a transversalidade) está presente em tudo, mas na prática, em função da ausência de recursos financeiros, materiais e, em função mesmo de acesso das mulheres aos mecanismos de decisão e de poder dentro dos sindicatos (...) não fica em lugar nenhum (...). A não ser as ações específicas da campanha e ainda assim de uma maneira bastante limitada, eu diria, o conjunto das outras organizações da agricultura familiar, das cooperativas de produção e de crédito, também enfrentam essa dificuldade” (Torrens, Fita 12, p.12).

De fato, na maioria dos projetos ditos de gênero a transversalidade continua sendo apenas uma intenção. Por vezes resume-se à presença das mulheres na execução de algumas atividades tidas como tipicamente femininas. Entre os(as) participantes do II Encontro houve consenso de que é preciso sensibilizar tanto homens como mulheres para a importância dessa questão e de que todos os projetos apoiados pelo FIG devem conceber gênero como uma categoria analítica que perpassa transversalmente todas as iniciativas do mundo do trabalho e todas as fases de um projeto ou programa. O próprio João Torrens, em seu relato, nos mostra como a transversalidade não é causa perdida. Ao falar das ações do sindicato referentes ao crédito articulado com a assistência técnica nos municípios de Capanema e Planalto, relata que “pensando em homens e mulheres (essas ações) preocuparam-se com a maneira como o crédito deveria ser repassado à família e como deveria ser distribuído entre seus membros e de que maneira a assistência técnica, que é recebida pelas famílias, incorpora homens e mulheres de maneira que os grupos de agroindustrialização ou de comercialização distribuem decisões e tarefas de maneira equitativa, respeitando a diversidade de agricultores e agricultoras” (Torrens, fita 12, p. 12). Portanto, embora a transversalidade não seja tarefa fácil, ela não é impossível e, para todos nós a sua concretização, em todo e qualquer projeto de intervenção social, continua sendo um desafio.

Quais políticas públicas queremos?

Silvia Yannoulas, ao comentar o texto de Paola Cappellin, foi feliz ao lembrar a virada mental ocorrida na discussão internacional

sobre as políticas para enfrentar as desigualdades entre homens e mulheres, uma discussão que se iniciou com a I Conferência Mundial das Mulheres e que perdura até hoje. Na verdade, de lá para cá vários foram os enfoques que pautaram as políticas para as mulheres (Küchemann/Zimmermann/Viezzer, 1996); contudo, a autora priorizou o primeiro e o último enfoques.

O primeiro enfoque, chamado Mulher e Desenvolvimento (MED), privilegia políticas específicas para as mulheres, com ênfase na atenção aos grupos vulneráveis. Visa à incorporação de mulheres ao desenvolvimento, sem questionar as relações de poder existentes, ou seja, sem questionar a posição ocupada pelas mulheres nas estruturas econômicas e as relações de gênero num sentido mais amplo. Foi justamente esse enfoque que influenciou na definição dos objetivos das secretarias e dos conselhos da mulher no Brasil e pelo mundo afora. O outro, conhecido por Gênero e Desenvolvimento (GED), desenvolvido a partir de 1985 e introduzido pelas agências de cooperação a partir dos anos 1990, focaliza a atenção nas estruturas que geram desigualdades entre homens e mulheres. Há, sem dúvida, uma substancial diferença entre as políticas públicas orientadas por um ou por outro enfoque. Aquelas orientadas pelo MED destinam-se a melhorar especificamente a vida das mulheres, ao passo que as orientadas por GED visam alterar a assimetria da relação entre homens e mulheres.

Silvia Yannoulas ressalta que houve inúmeras iniciativas inovadoras na administração pública brasileira, mas salienta que esse avanço se deu no que diz respeito às políticas específicas, focalizadas na atenção aos grupos vulneráveis. Conclui que, apesar dos esforços feitos para adotar o enfoque GED, possibilitando pensar-se em ações orientadas não unicamente para as mulheres, as políticas públicas pautadas na questão de gênero continuam sendo políticas públicas voltadas unicamente para as mulheres.

Embora já tenham se passado mais de 15 anos desde que se optou pela troca de paradigma (do enfoque MED para o enfoque GED), observa-se uma grande dificuldade na concretização dessa troca. A adoção do enfoque de gênero continua sendo ainda bastante limitada. Exemplo disso é o estabelecimento de cotas, visando iniciar uma modificação na histórica relação desigual entre homens e mulheres no que diz respeito à liderança política e sindical. No entanto, os partidos e os sindicatos não oferecem os necessários recursos econômicos para que as mulheres possam realmente exercer o poder nesses espaços. Quanto à inserção das mulheres

no mercado de trabalho, Yanoullas lembra muito bem que houve por parte da Constituição Federal de 1988 a preocupação em estabelecer incentivos específicos ou ações afirmativas, mas que não ocorreu o necessário correlato de mecanismos efetivos para que as empresas privadas e públicas assumam esse compromisso social (Yanoullas, texto).

Ademais, é preciso diferenciar a dimensão horizontal das políticas públicas, localizadas em instâncias ministeriais específicas (como, por exemplo, o estabelecimento da licença-maternidade) destinadas a oportunizar a inclusão das mulheres no processo de desenvolvimento da sociedade, melhorando ou tornando mais confortável a sua vida, daquelas políticas destinadas a modificar a histórica desigualdade na relação entre homens e mulheres como parte do próprio desenvolvimento almejado. Em outras palavras, precisamos diferenciar as políticas públicas que visam à satisfação das necessidades básicas daquelas que visam atender aos interesses estratégicos das mulheres (Küchemann/Zimmermann/Viezzer, 1996). Assim sendo, uma coisa é formular políticas públicas específicas para as mulheres e outra é formular políticas públicas na sua dimensão vertical ou transversal, que vão além do estabelecimento de uma política de cotas e que visam iniciar uma modificação nessa histórica relação entre homens e mulheres no exercício do poder.

A formulação e a implementação de políticas públicas a partir da base, proposta por Paola Cappellin, indica uma mudança nos eixos centrais que constituem as atuais políticas públicas. A vida não deveria ser concebida como se para os homens o emprego fosse o mais importante e para as mulheres a maternidade. Compôr, equilibrar, equacionar e humanizar as diferentes dimensões da vida humana deveria ser o propósito maior das políticas públicas. Estas deveriam favorecer ao exercício da cidadania plena por todas as pessoas, independentemente de seu sexo, idade, raça/cor e religião, visando o desenvolvimento pluridimensional de cada cidadã e cada cidadão (Cappellin, texto).

Pensar as políticas públicas tomando como referência as pessoas, como propõe Paola Cappellin (Cappellin, texto), pressupõe um novo enfoque e uma nova articulação entre o trabalho para o mercado, o trabalho doméstico e a provisão estatal de bem-estar, assegurando o fortalecimento da cidadania social e, paralelamente, o aumento da produtividade social global. Nessa nova articulação, uma peça-chave deveria ser a atribuição de ambos os tipos de

trabalho a ambos os sexos, ampliando o leque de possibilidades e responsabilidades de homens e mulheres em todos os aspectos da vida.

Partindo do acima exposto, concordo com Silvia Yanoullas quando diz que as políticas públicas não necessariamente deveriam focalizar a atenção nas populações em situação de risco, mas em prover condições a todas as pessoas para que possam desenvolver uma vida política, cultural, profissional e familiar mais gratificante e plena. Trata-se de formular novos tipos de arranjos institucionais e formas de solidariedade, articulando agendas, iniciativas, atores, recursos, entre outros aspectos. Nesse tipo de cidadania social e de políticas públicas a construir a lógica pressuposta é outra, pois nela a economia e a política estariam reunidas numa relação visível, transparente, de reciprocidade e interdependência, bem como o público e o privado.

Como bem lembra Silvia Yanoullas, a formulação desse tipo de novas políticas públicas não pode ser tarefa a ser enfrentada apenas por uma instituição ou grupo de atores. Precisa da ação simultânea e articulada de diversos agentes, a partir de diferentes âmbitos e com múltiplas estratégias, com o propósito central de redistribuir o poder e os bens materiais e simbólicos (Yanoullas, texto). Trata-se de construir um modelo de desenvolvimento inclusivo, que torne compatíveis a vida pública e a vida privada dos cidadãos e das cidadãs, valorizando o trabalho para o mercado e o trabalho doméstico como responsabilidades sociais compartilhadas. Nesse novo modelo sugerido por Paola Cappellin, a cidadania contribuiria à própria difusão da igualdade nas relações entre as pessoas e as instituições, pois a igualdade passará a ser prerrogativa incorporada pelas organizações. O desenho e a implementação de políticas públicas que visem à humanização das diferentes dimensões da vida humana é, sem dúvida, um desafio a ser enfrentado não apenas pelas entidades parceiras do FIG/CIDA, mas por todos e todas nós, onde quer que estejamos.

Concluindo, podemos dizer que esse II Encontro, devido ao amplo leque de temas, abordados de diferentes lugares de fala, revelou não apenas uma diversidade de interpretações, de entendimentos e de estratégias pautadas e a serem pautadas, como também se revelou um campo para reflexões criativas e ousadas na busca de um novo pacto social no qual se vislumbra a melhoria qualitativa da democracia em nosso país.

Bibliografia consultada

BOLETIM DIEESE, Edição Especial, nov. 2000. São Paulo: DIEESE.

FUNDAÇÃO SEADE. Mulheres na região metropolitana de São Paulo. In: ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL, 1. *Gênero no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, 2000.

KÜCHEMANN, B.; VIEZZER, M.; ZIMMERMANN, N. *Relações de gênero no ciclo de projetos*. Brasília: GTZ, 1996. (mimeo).

SUÁREZ, M. Para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Citando Paola Cappellin in: ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL, 1. *Gênero no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, 2000.

Trabalhando a Auto-estima

Christiane Girard Ferreira Nunes¹

Auto-estima, uma questão política

O tema da auto-estima tem merecido pouca atenção nos estudos de Sociologia. Ele é mais identificado a partir de uma dinâmica individual, como objeto de estudo da Psicologia. Entretanto, as questões que apresentamos a seguir mostram a necessidade de diálogo entre as duas áreas do conhecimento.

Poderíamos nos perguntar qual o significado de auto-estima tanto numa visão psicológica quanto numa perspectiva sociológica. Seria a possibilidade de fazer escolhas para si? De se enxergar como merecedor ou merecedora dessas escolhas? Seria não se sentir tão inseguro(a), inadequado(a) ou inferior? Seria respeitar-se e achar justo querer respeito? Seria aceitar e gostar de suas diferenças ou singularidades? Seria reconhecer-se a si mesmo(a) e tentar ser reconhecido pelos outros e, em caso de não sê-lo, não desabar?

Auto-estima teria a ver com auto-indulgência, soberba ou inflação do ego? Seria ser amiga(o) e cúmplice de si mesma(o)? Haveria uma tendência negativa ou positiva da auto-estima? Temos inclinação a pensar somente na positividade do termo, mas devemos investigar esses aspectos para melhor compreendê-los. Além disso, parece que esse atributo é extremamente difícil de ser apropriado, exatamente em razão das hierarquias que estruturam as relações sociais. Como se considerar igual em direitos em uma sociedade tão estruturada hierarquicamente?

Neste texto, argumentamos que a auto-estima decorre, em grande parte, da forma como se estruturam as relações sociais. Partimos da hipótese de que falar sobre o tema é arriscado, pois implica o reconhecimento de que somos parte do processo de constru-

¹ Professora doutora do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB).

ção da auto-estima e que, portanto, podemos mudar o curso dos acontecimentos. Esta pode ser uma “escuta arriscada”, pois nos leva a repensar a nossa compreensão do social, assim como a indagar sobre nossas potencialidades e limites em promover mudanças na estrutura social.

O processo de escuta arriscada, isto é, que se compromete com o que vai ser dito, como, por exemplo, escutar as diferenças dos outros(as), suscita questões importantes, tais como: é possível aceitar que somos responsáveis pela nossa história? Significa nos responsabilizarmos pelo social e pela democracia? De uma certa maneira, os debates daqueles que lutam contra a discriminação de gênero e raça caminham nessa direção.

Como se manifesta a auto-estima ou a sua ausência? Como abordar o tema numa leitura sociológica, já que afirmamos tratar-se também de uma questão social? Tentaremos demonstrar que a conquista da auto-estima é uma luta que passa pela socialização indivíduo/grupo e grupo/grupo contra a dominação.

Trata-se de uma luta pelo respeito às diferenças entre os sujeitos, sem esquecer que o próprio sujeito – independentemente das regras que regem as relações – pode também se tornar um tirano para si próprio. A pessoa internaliza uma imagem de si que corresponde às imagens que os outros projetam sobre ela. Nesse sentido podemos pensar na ocorrência de algo que poderia ser visto como uma “identificação com o agressor”, e é nessa dinâmica que ele/ela torna-se um tirano para si. Naturaliza-se a submissão como se esta não fosse um construto social.

Durkheim (1974) dizia “amar as normas”. Mas, para ele, as normas tinham que fazer sentido para quem as deveria cumprir. É nessa perspectiva que podemos entender que as normas têm de ser sentidas como justas e, para que isso ocorra, o sujeito deve ter participado de sua elaboração ou ratificação. Quais são os fatos que permitem a integração e a necessidade de pertencer e qual a relação entre integração e auto-estima? De que forma participamos da elaboração das regras que nos regem? Essa é a nossa preocupação.

Diria que a auto-estima, o amor por si mesmo (a), brota das lutas coletivas, isto é, de poder reconhecer o(a) outro(a) com direitos. E isso significa ter novas possibilidades na modalidade de existir, como um tecido que se abre, se expande, tem várias luzes. A auto-estima passa pelo reconhecimento da fluidez da identidade e dos papéis. Mas tem que se ter acesso a algumas ações/experiências

que desencadeiam esses processos. E esses processos passam pela formação de alianças.

Auto-estima e socialização

Assinalamos que o tema surge num primeiro momento na nossa mente como uma problemática da Psicologia. A conquista da auto-estima, de que o sujeito consegue se apropriar, pertence ao sujeito individual, mas há várias questões sociológicas de grande relevância ao redor desse tema. O que poderíamos nos perguntar é se um indivíduo que goze de auto-estima ou que carece dela faz diferença no palco social. Qual é a relação entre dominação e frustração, violência e submissão? Quais são as práticas sociais desencadeadas com a falta de auto-estima?

Na Sociologia, a discussão indivíduo e sociedade é antiga e nunca completamente resolvida, apesar de muitos sociólogos e psicólogos afirmarem tratar-se de um falso problema. Lembraremos o que nossos mestres escreviam quando da separação entre indivíduo e sociedade. Trata-se de uma separação artificial, mas às vezes necessária para fins metodológicos.

Freud escrevia em *Essais de Psychanalyse* (1975, p.83): "A oposição entre a psicologia individual e a social ou coletiva que pode, à primeira vista, parecer importante, perde muito de sua acuidade quando a examinamos de mais perto. Sem dúvida, a primeira tem como objetivo o indivíduo e procura pelos meios que ele utiliza e as vias que ele segue para obter a satisfação de seus desejos e necessidades mas, nessa procura, ela consegue muito raramente abstrair relações que existem entre o indivíduo e os outros. E é exatamente porque o 'outro' joga sempre na vida de um indivíduo o papel de um modelo, de um objeto, de um sócio ou de um adversário e assim a psicologia individual se apresenta desde o início, ao mesmo tempo, de uma certa maneira, uma psicologia social, no sentido amplo mas completamente justificado da palavra social".

Por sua vez, Durkheim escrevia em *As Regras do Método Sociológico* (1974, cap. 5): "Se a sociedade é apenas um sistema de meios instituídos com vistas a certos fins, esses fins podem ser individuais, pois antes da sociedade podem existir indivíduos. E, portanto, do indivíduo é que emanam as idéias e as necessidades que

determinam a formação das sociedades e se tudo provém dele, é necessariamente por meio dele que tudo deve ser explicado. Aliás, na sociedade existem consciências particulares; e, portanto, nessas últimas é que se encontra a origem de toda a evolução social”.

Assim, para refletir sobre essa problemática, escolhemos a esfera do trabalho como um ambiente que possibilita compreender a questão, pois nela veremos elementos de socialização primária e secundária que permitem a articulação entre o indivíduo e a sociedade numa abordagem sociológica. E é o que nos parece estar no âmago desta reflexão.

Percebemos que o conceito de socialização é privilegiado. A configuração do social depende da socialização. Isto é, como os membros educam-se para poder interiorizar valores que permitam à sociedade viver e se reproduzir. A socialização se dá a partir de instituições e de organizações, como grupos, movimentos sociais, sindicatos, partidos, família, igrejas... Essas socializações podem respeitar ou não as diferenças internas nos grupos ou nas interações entre grupos.

Para entender o tema, focalizamos a questão da socialização por admitir que indivíduo e sociedade estão em constante interação. Sabemos também o quanto formas autoritárias de socialização podem ser perigosas para a democracia. Se, como dizia Polanyi (2000), para que exista uma economia de mercado exige-se uma sociedade de mercado, diríamos que para que exista um Estado democrático devemos refletir sobre as possibilidades deste propiciar o advento de uma sociedade democrática.

Nesse sentido, na democracia, a socialização é o suporte de nossa reflexão, pois o que está em jogo é a necessidade de restabelecer as condições de igualdade numa população que se insere de formas desiguais por meio do gênero, da renda, das capacitações, da saúde, das histórias de vida. Assim, a dominação e a subordinação estão no núcleo da reflexão sobre formas democráticas de socializar os membros de uma sociedade.

As interlocuções que a Sociologia fez com a Psicanálise e a Psicologia são numerosas, notadamente na Escola de Frankfurt, que abordou poder, violência e dominação, por exemplo, para explicar os mecanismos de imposição de regras e de valores. Por isso, os autores refletiram bastante sobre personalidade autoritária ou personalidade democrática (Girard, 1972). As significações e a valorização

dos mitos e dos valores das nações ou de grupos dentro de uma nação que, ao serem atingidos, geram violências ou desgoverno, são objeto de reflexão da Sociologia e acabam por se defrontar com a questão da auto-estima de uma nação.

Algumas abordagens, como o interacionismo simbólico, ao se preocuparem com a forma como os atores sociais reagem ou se adaptam ao “estigma”, isto é, a algo que sofrem e que é visto pelos outros com menosprezo, intuíram que reagimos, interferindo no social para compensar déficits que nos tornam vulneráveis. Isto é, nessa perspectiva da socialização “aceitamos” a imagem, mesmo lutando. Trata-se de uma socialização em que a violência torna-se visível. Podemos então refletir: poder adquirir ou não a auto-estima dependeria, em parte, da forma como se realiza a socialização? Mas o que é socialização?

O Dicionário de Ciências Sociais diz que “o termo é usado principalmente por psicólogos sociais, sociólogos ou estudiosos do desenvolvimento da criança. Todas as crianças, cujas capacidades não sejam severamente limitadas, participam da interação social e, ao fazê-lo, adquirem comportamentos sociais. O processo conhecido como socialização é essencialmente de aprendizagem. Há diferentes concepções. Esta última, de Newcomb, equaciona a socialização individual com toda a aprendizagem social. Para Parsons, o foco central do processo de socialização está na interiorização da cultura da sociedade na qual a criança nasce. Parsons e Bales indicam que, para esse fim, os aspectos importantes da cultura são os padrões de valores da sociedade e que as condições eficientes para a socialização consistem em ser colocado numa situação social em que mesmo as pessoas mais poderosas e responsáveis se integram no sistema de valores culturais em questão – tanto por constituírem com as crianças um sistema social institucionalizado – quanto porque os padrões foram interiorizados de modos relevantes nas suas próprias personalidades. A socialização acarreta diferenciação e integração, alternância dos papéis”.

Na perspectiva freudiana, “socialização é o processo pelo qual a criança interioriza as normas paternas e adquire um superego. Diz-se que isso ocorre mediante mecanismos avaliadores e cognitivos; os primeiros incluem reforços e extinções baseados em recompensas e punições. Os últimos abrangem imitação e identificação, baseadas em sentimentos de estima e amor. Os interacionistas

simbólicos realçam o papel da fala no processo de socialização: a criança torna-se socializada quando adquiriu a aptidão de comunicar-se com outros, de influenciar e ser influenciada por eles pela fala... Embora o termo socialização seja usado em geral em relação a crianças, o processo é genérico e, portanto, aplicável a adultos. Uma pessoa pode ser apresentada a grupos novos e adquirir seus valores com qualquer idade". Por meio da socialização, apreende valores e comportamentos que lhe permitem interações e diferentes formas de integração. Nesse sentido, indivíduo e sociedade estão em constante interação. E é difícil pensar separadamente os dois termos. Devemos ainda diferenciar a socialização primária da secundária, o que faremos posteriormente.

O peso social na formação do indivíduo é fundamental para compreendê-lo, bem como para compreender o comportamento dos indivíduos e fundamental para entender e explicar a organização social. Por isso, as formas de socialização são tão importantes e merecem nossos esforços de reflexões e de ações. Integrar é "fazer parte de". Interagir é estabelecer relações com os outros, mas essas relações podem ser extremamente momentâneas. Há um grau de aprofundamento diferente na perspectiva da integração, bem como há exigências de socialização diferenciadas.

Importante também é o preço que se paga para fazer parte de um grupo, uma organização, uma instituição, uma família e quais são os meios para que essa integração se realize. Pode se tratar de uma integração pela submissão (violenta) ou de uma integração que favorece a autonomia dos sujeitos.

Não podemos investigar todos os níveis de observações que o tema sugere, mas podemos evidenciar que o caminho é lutar para repensar as questões de socialização. E são os grupos e as pessoas que lutam contra as discriminações que fazem da democracia algo vivo e de constante atenção.

A auto-estima não é algo que conquistamos sozinhas por sermos mais fortes ou mais corajosas, mesmo que esses ingredientes sejam necessários. E, nesse sentido, os grupos e os países que lutam contra as discriminações de gênero e raça lutam por novas formas de integração e pela construção de novas identidades sociais em que a auto-estima possa ser conquistada. As teses sobre socialização defendem a idéia de que necessariamente integrar-se significa renunciar a algo para permitir a coesão. Entretanto, questionamos

se renunciar a direitos é o mesmo que renunciar a privilégios. Se o preço a pagar é esse, sem dúvida estamos obrigadas a refletir de novo sobre socialização.

Socialização, integração, interação e reconhecimento das diferenças

Existem diferentes concepções ou paradigmas sobre a sociedade para entender as questões referentes à socialização. Primeiramente, devemos nos perguntar como e porque a sociedade muda. Alguns estudiosos consideram que instituições, tais como família, escola, igreja e outras têm por vocação reproduzir-se e transformar-se dentro de uma perspectiva de equilíbrio. Segundo M. Forsé (2000), "ao lado dessa opção do equilíbrio temos o funcionalismo ou o evolucionismo. Do outro lado, há os que se detêm no peso dos conflitos e pensam que a sociedade está em constante desequilíbrio".

Da perspectiva do equilíbrio e da ordem, as pessoas se adaptam aos valores e aos comportamentos dos grupos com os quais interagem. As instituições se transformam paulatinamente. E numa mudança progressiva existe crescimento, diferenciação e integração. Equilíbrio e ordem são quase similares. Nessa configuração, os indivíduos interiorizam os valores do grupo para poderem exercer os seus papéis sociais. Não se diz se nessa adaptação ocorre sofrimento e qual seria sua natureza ou diferença. Ela é quase naturalizada. Sabemos somente que, se não nos adaptarmos, o preço será marginalização e mal-estar. O dever é adaptar-se para não ser visto como diferente. Como vimos, há um grande risco em ser considerado diferente.

Podemos encarnar as dificuldades do grupo no qual vivemos e que não podem ser expressas de outras formas. O sujeito percebido como diferente é frequentemente considerado também como histórico, herético, doente. Os estudos de Laing e Cooper na antipsiquiatria na década de 70, mostraram o quanto é preciso escolher um "doente" na família para que ela própria não adoça. Existe uma dinâmica que constrói o diferente e é extremamente importante entendê-la.

Aquele que pensa de maneira diferente de seu grupo ou de sua comunidade encontra-se em situação de risco. O grupo sente necessidade de reforçar seus valores e nesse mesmo processo arisca-se a radicalizar a posição do diferente. Quanto mais o grupo for fechado, com interesses fortes a defender, mais a socialização torna-se coercitiva. Além do fato de que o outro, sendo construído como radicalmente diferente, permite que sejam reforçados os valores do grupo. Um dos exemplos possíveis se dá no racismo. Ao valorizar unicamente o branco, os racistas constroem o negro como a antítese da beleza, o que reforça ainda mais o branco. Entre o negro e o branco, um leque de intermediários existe, mas o branco torna-se modelo absoluto.

Sartre dizia : “Se os judeus não existissem os nazistas os inventariam”. É necessário que o diferente exista, construído como tal, para sedimentar os interesses estéticos, simbólicos, políticos etc. Se não existe, torna-se necessário inventá-lo na sua versão perigosa; e se existe, é impossível que seja escutado, compreendido. Ele é visto como fator de desordem e construído para manter uma ordem.

Trabalharemos com a idéia de que o conflito pode ser positivo para a socialização, pois ele não tem somente como versão aquela que acabamos de mencionar. O conflito pode ser destruidor, mas também pode ser construtivo. Quais seriam essas dinâmicas diferentes?

Para que o conflito seja positivo é necessário que os interlocutores possam expressar e defender “suas verdades”, ou seja, que a polaridade seja reconhecida como possível. Imaginemos dois personagens em conflito. Os dois podem admitir que suas diferentes posições são aceitáveis, a partir de leituras diferenciadas de um mesmo problema. O outro pode ser visto como um interlocutor e não como um inimigo que deve desaparecer. O conflito não se resolve pela eliminação de um dos pólos mas, sim, pela negociação. “A negociação seria não negar a guerra, mas lidar com ela por meio da paz”, para lembrar a frase de Caillé.

Trata-se da diferença entre violência e conflito. Uma discussão elaborada por alguns autores, sobretudo por M. Wieworka (mimeo 2004). Na violência, o outro não é reconhecido. Para que um sujeito se reconheça na polaridade do conflito, ele próprio precisa se reconhecer. Isso não quer dizer que depende de sua boa vontade, mas depende do reconhecimento dos outros, não como um diferente radical, mas como alguém que tem direito à sua diferença. Para se

reconhecer, o sujeito precisa de identificações positivas e isso é fornecido em parte pelos movimentos sociais que tentam subverter as razões que estigmatizam os sujeitos ditos diferentes.

São pouco estudados também os impactos dos efeitos da socialização quando esta se realiza a partir da violência, isto é, quando um dos atores não é considerado como voz legítima para a negociação. As tensões não se reduzem ao campo econômico obviamente, mas a essas formas de desigualdade de reconhecimento.

Igualmente, pouco se reflete sobre a mudança social que ocorre quando os atores que não tinham vozes legítimas passam a ser considerados como atores na relação de conflito em seu sentido construtivo. Isto é, quando se passa de uma violência para um conflito, este é o primeiro passo para o reconhecimento do outro, e também o passo necessário para a mudança social.

Vimos que, nas dinâmicas sociais, precisa-se de um culpado (por meio do exemplo da família, estudada por Laing e Cooper, e também estudada pela Sociologia, sobretudo numa perspectiva crítica dos estudos de gênero), de um bode expiatório, e isso existe na maioria dos grupos. A culpa da má-adaptação é colocada nos sujeitos ou nas instituições, mas essas adaptações não colocam em xeque a reprodução das instituições, mesmo se elas adoecem ou se adoecem o sujeito. Parece que não haveria outras saídas a não ser uma adaptação dolorosa ou uma vivência de conflitos de natureza violenta. Ora, os estudos de gênero e, sobretudo, as experiências concretas patrocinadas pelo FIG mostram que outras formas de socialização são possíveis. Teorias e práticas iluminam esse caminho.

Esses temas ou questões têm sido objeto de estudos recentes. Na esfera do trabalho, partem da compreensão das novas formas de adoecer dos sujeitos e da maneira de lutar contra isso. Esses questionamentos surgiram a partir da análise do mundo do trabalho, particularmente do estudo do modelo japonês (Hirata, 2000 e Dejours, 1999) bem como da compreensão do fenômeno do assédio moral (Hirigoyen, 1998) a partir do reconhecimento de que o trabalho, por exemplo, ora é patogênico, ora é estruturante para os sujeitos. As rupturas ou as grandes mudanças ocorreriam quando as instituições não respondem mais às suas funções e se transformam. Mas as mudanças e as adaptações são quase naturalizadas e as instituições continuam a funcionar mesmo que de forma inadequada para muitos.

Perguntar se uma sociedade é saudável ou justa é praticamente tabu para um cientista, é uma questão vista como moral. Ora, questionar o tema da auto-estima, que me foi encomendado, permite repensar essas questões.

Podemos perceber que as modalidades de integração, mesmo numa perspectiva de equilíbrio, assumem formas impositivas e violentas para os sujeitos. Isso é perceptível mediante a interiorização de papéis que deixam pouco espaço aos diferentes. O papel de mãe socialmente valorizado é o daquela mulher atenta às necessidades de sua família, que se sacrifica para colocar seus filhos no bom caminho. Esse papel fica difícil de ser atingido quando a mãe trabalha e dorme na casa dos empregadores, por exemplo, e não pode estar presente junto às suas crianças.

Entretanto, lembrando o movimento da antipsiquiatria citado anteriormente, os estudiosos mostraram o quanto a família, como instituição social, pode “escolher um membro”, designado como doente, para ela mesma não adoecer. Nesse sentido, evidencia-se que a sociedade precisa de um bode expiatório para se construir e se reproduzir e que, ao fazer isso, ela vai encontrar formas de socialização para responder à sua necessidade. Isso significa também enfrentar uma socialização violenta. Entender os meios que utilizamos para esse fim é significativo para entender a sociedade na qual vivemos. Não se trata, nessa perspectiva de socialização violenta, de ‘viver’ ou ‘ser criativa’, mas de se adaptar para não ser tão excluída.

Para entender as mudanças, na perspectiva do desequilíbrio, ainda segundo M. Forsé (2000), os conflitos são os motores da mudança. Toda sociedade tem conflitos e tensões. Existem elementos que, por natureza, contribuem para a desintegração ou para a mudança do sistema. Toda sociedade é fundada sobre a coerção que alguns membros exercem sobre outros. A sociedade, longe de ser um sistema em equilíbrio espontâneo, é um jogo de forças contraditórias que produz e organiza a mudança. O desequilíbrio pode ser entendido a partir de uma análise do funcionamento dos sistemas sociais (teoria marxista) ou a partir das conseqüências das interações entre atores (o interacionismo simbólico citado acima).

Quando a integração ocorre na base da coerção, não há como eliminar o sofrimento, já que existe submissão e dominação. Os indivíduos se adaptam, mas são alienados, ou resistem e vivem tensões permanentes. Na alienação, o oprimido adota o ponto de

vista do opressor. Isso acarreta o perigo da frustração, de não ser reconhecido como um igual, mesmo diferente, e essa frustração se acumula, gerando tensões.

Podemos notar que a integração numa ou noutra perspectiva se realiza por meio de mecanismos ou de adaptação violenta ou de submissão violenta. Mesmo na democracia, a integração ocorre mediante discriminações de gênero, de idade, de raças e entre o trabalho manual e o intelectual. As organizações nutrem-se da reconstrução de formas de desigualdades até um nível que elas não podem ultrapassar, sob pena de conduzir a uma ruptura do tecido social. Tal possibilidade, de fato, existe de forma “larval”, para inventar algo que expressa existência de problemas crônicos.

De fato, nesses paradigmas citados, de ordem e desordem, equilíbrio e desequilíbrio, podemos imaginar que as duas formas de integração são dolorosas e até duvidar do termo ‘integração’.

A adaptação, no primeiro paradigma, significa assumir os papéis sociais que a sociedade exige e, no segundo, o sofrimento, pela imposição conflituosa sem reais possibilidades de transformação, a não ser pela eliminação de um lado da polaridade, já que a integração se realiza segundo diferentes valorizações e hierarquizações na sociedade. Vê-se muito pouco espaço para o sujeito negociar suas necessidades de transformação.

Isso, a nosso ver, são socializações que dificultariam a possibilidade de aquisição da auto-estima para aqueles que estão no pólo mais vulnerável. Nas duas versões, o sofrimento existe. É possível escapar desse sofrimento? Sim, respondem os autores da Psicodinâmica do Trabalho ou da Sociologia Clínica: transformando-o com o recurso da criatividade. E a dinâmica seria que as próprias instituições poderiam, por sua vez, ser mais saudáveis. Mas para isso os sujeitos necessitam ter acesso à ação.

As mulheres adentraram maciçamente o mundo do trabalho nas últimas três décadas. As taxas de ingresso são bastante conhecidas. Elas ingressaram no trabalho em condições de desigualdade, de vulnerabilidade. Os mapas do trabalho mostram que esse fenômeno tem cor, idade e sexo.

Era o paradigma do desequilíbrio que permitia encaminhar suas lutas, reconhecendo uma integração conflituosa, que se assimila na polaridade capital/trabalho. Entretanto, as suas diferenças não podiam ser diluídas nas categorias trabalho e trabalhadores e

necessitou-se o fortalecimento do movimento feminista para que se constituíssem as identificações entre as mulheres e para que elas lutassem pelo reconhecimento de suas diferenças.

Que fatores permitiram essas identificações? Obviamente uma boa dose de revolta e de coragem, mas também a empatia de umas para com as outras, por nos reconhecemos nas nossas diferenças. Além disso, isso foi possível graças à compreensão, sobretudo de que as diferenças não podem ser diluídas ou absorvidas; pelo contrário, elas devem ser afirmadas.

A empatia na afirmação das diferenças já mostra um fio para entender que a coragem para mudar também passa pela relação com o(a) outro(a). Mas qual outro(a)? Não é qualquer outro(a). Precisam-se aliados, o que se produz desde que se instaure uma relação de confiança. Podemos observar no mundo do trabalho as modalidades de integração e exclusão a partir do reconhecimento de que a confiança é um elemento fundamental na socialização.

A situação atual do mundo do trabalho aos olhos dos estudiosos favorece a desintegração das relações sociais. Às flexibilizações do mercado corresponde a flexibilidade das leis que protegem o trabalho. As contratações por tempo determinado são cada vez mais a regra. Assistimos ao crescimento das desigualdades salariais, junto com a precarização e a degradação das condições de trabalho. Sem dúvida, isso interfere nas socializações. O modelo japonês é particularmente estudado por requerer formas muito particulares de submissão (Laranjeira, 1999/ Cattani, 1996 e Pochmann, 1999). Como lutar contra isso?

Quando analisamos o social, responsabilizamos por seu mau funcionamento os processos, a dinâmica histórica, os grupos, as relações de poder nacionais e internacionais, a tradição, as formas de transformação da cultura. Encontramos muitos 'culpados'. Temos dificuldades em observar a responsabilidade da dinâmica nas relações de trabalho que às vezes construímos juntos.

Atualmente, percebemos o retraimento do indivíduo, que não consegue criar um ambiente propício à cooperação, bem como – paradoxalmente – a demanda crescente por outro tipo de relações sociais que demonstrem amadurecimento na procura e na conquista do equilíbrio entre indivíduo e grupo e a possibilidade de socializações mais saudáveis para a construção de um mundo mais justo.

Como a nossa reflexão se inscreve na análise das relações de trabalho e de gênero, privilegiamos socialização e trabalho, porque permitem melhor articular essas diferentes noções.

O trabalho do reconhecimento

No modelo fordista há hierarquia de posições e de valorizações segundo o trabalho (trabalho manual *versus* intelectual, para determinado gênero e raça), mas, como não se pode escapar das desigualdades, as lutas estavam centradas no aumento do poder aquisitivo das diferentes categorias e na proteção de seus direitos. Muitas categorias, sobretudo no Brasil, passaram à margem desses benefícios. As lutas das mulheres nas centrais sindicais e em outros espaços permitiram que as diferenças fossem em parte reconhecidas e as desigualdades em parte compensadas. É claro que o modelo fordista não recobre todo o mundo do trabalho. As mulheres nos setores de prestação de serviços, nos serviços públicos ou na área rural poderiam pensar: "O que temos a ver com o fordismo?". Responderia que todas nós temos a ver com a escolha dos modelos de produção e de gestão da mão-de-obra adotados no País. Ao se adotar determinados modelos, adota-se uma racionalidade para a integração e, conseqüentemente, adotam-se formas de socialização para responder aos interesses hegemônicos, as quais se propagam a todo o mundo do trabalho.

As lutas pelo reconhecimento das diferenças nas esferas do trabalho permitiram uma integração das trabalhadoras, mas em posições desiguais. É o que chamamos de integração na subordinação. Sem dúvida, criou-se uma linguagem coletiva a partir da luta feminista, na qual o conceito de gênero emerge, segundo M. Suárez (2000), como um martelo para desconstruir as relações sociais e permitir compreender melhor a opressão, a exploração e a discriminação. A dinâmica dessa luta é que as trabalhadoras criam identificações positivas entre si. Elas podem se reconhecer como seres merecedores de direitos, exatamente por serem o que são.

Vários movimentos se estruturam, os valores veiculados penetram as instituições e as organizações, tanto em âmbito nacional quanto internacional. Alianças são criadas a partir do reconhecimento dos problemas e da maneira de interpretá-los. Empatias surgem nos diferentes grupos por se descobrirem corajosas, legítimas nas

suas lutas e diferentes, enfim, nas várias formas de dominação que as representam. Por isso, digo que, em parte, a auto-estima brota de lutas coletivas.

Além do trabalho, há sem dúvida outras esferas em que essas experiências são passíveis de fazer desabrochar a fluidez da identidade e de sentir a transformação que ocorre na esfera privada, no campo estético ou outro. Seguindo sempre a esfera do trabalho, alguns autores mostraram um caminho que talvez nos permita compreender a necessidade do contato de boa qualidade com o outro para adquirir auto-estima. A meu ver, os estudiosos mostram algo simples e fundamental: o trabalho tem normas que instauram e enquadram as relações sociais e as formas de produzir. Entretanto, nenhum trabalho se realiza somente com o cumprimento de normas. O real do trabalho implica considerar tudo aquilo que não é dito, que não é explicitado. Para realizar nossos ofícios, lançamos mão de nossa intuição, de nossa experiência, da nossa vontade e/ou necessidade de conciliar e de cooperar, que não pode ser exigida por contrato, e de nosso carinho, que também é algo necessário de trocar, mesmo na socialização dita secundária (*veremos este aspecto um pouco mais adiante*).

Nas condições de trabalho atuais, o medo do desemprego, a diminuição das possibilidades de ação de sindicatos, a precariedade dos contratos de trabalho (um emprego formal para três na informalidade) geram competições exacerbadas, falta de confiança e indiferença para com os outros. Trata-se de condições desastrosas para as relações humanas, para as organizações e para os sujeitos trabalhadores.

Quais são, então, as condições de trabalho que permitem a aquisição da auto-estima? Dejours (1999) mostra que para construir uma identidade social positiva, algumas condições fundamentais são necessárias. Enquanto nas relações afetivas, amorosas você deseja e/ou precisa fazer reconhecer as qualidades do seu ser, na identidade social você precisa fazer reconhecer o seu "saber fazer".

Em que consiste essa forma de reconhecimento? Precisa-se que os outros, os seus colegas e companheiros valorizem suas capacidades de realizar as tarefas do ofício, mas também de as realizar com certa maestria. E essa valorização é repatriada na identidade social. E é esse direito ao respeito que confirma seu direito de estar nesse lugar que você ocupa, que depende do reconhecimento do

seu valor, que permite o acesso à auto-estima. Ao respeito que o outro nos manifesta corresponde uma parte da nossa auto-estima. Mas esse “saber fazer” para poder exercer depende de se ter acesso à criatividade. Ora, esse atributo não se autoriza em condições de desconfiança, por exemplo, ou de competitividade reforçada para se obter produtividade.

A auto-estima pode ser o equivalente a uma identidade social positiva dependente das boas relações de trabalho. Essas dependem, por sua vez, das lutas coletivas que permitem criar identificações positivas. Para retomar a idéia de Sigaut (citado por Dejours, 1999), os sujeitos têm que ter uma compreensão do real (das suas sociedades, das suas empresas ou dos seus grupos) a partir da qual é possível interpretar o real como eles o fazem. Se o sujeito é o único a interpretar o real dessa forma, ele acaba questionando as suas capacidades de lucidez, se isola ou se acha incompreendido, quando, de fato, os estudos mostram que, em grande parte, são as condições de trabalho que impedem a comunicação entre colegas. E são essas integrações entre colegas que, por meio da criatividade, permitem também agir e transformar o que é sofrido. Não significa, necessariamente, eliminar o sofrimento e as tensões, mas dar um tratamento possível e aceitável a partir do que somos.

Os sujeitos sociais precisam compartilhar suas leituras sobre o real com quem vive no mesmo grupo. Existem diferentes maneiras de compartilhar a partir da cumplicidade, que acabam por criar uma linguagem coletiva e, às vezes, paralela à das normas, mas que é imprescindível para poder realizar as tarefas do ofício. Isto é, para acharmos soluções temos de ter acesso à ação e para termos acesso à ação precisamos conseguir ajuda dos outros; precisamos construir alianças que não se fazem por obrigação, mas que representam o resultado de uma confiança construída. A partir dessa compreensão nos voltamos sobre a trajetória da construção da nossa auto-estima.

Vários passos são necessários: o primeiro é o da luta coletiva contra a discriminação em todos os lugares sociais possíveis. Já falamos que as questões de gênero, de raça e etária perpassam todas as questões sociais. Essas lutas permitem um segundo passo: criar identificações positivas entre os sujeitos atingidos pelas estigmatizações. Cria-se, dessa maneira, uma percepção de si como portadora de direitos, e mais: cria-se uma interiorização de que se tem algo a acrescentar ao mundo a partir de sua diferença.

Um terceiro passo, que acompanha o acima citado, é que, ao ganhar espaço, inclusive normativo, ganha-se legitimidade que obriga a incluir nos debates o sujeito que antes era ignorado e que passa a ser interlocutor, mesmo que em relação de conflito. O conflito não pode ser mais resolvido pela violência.

Mas nada disso é possível se não conduzir o sujeito a uma ação, a uma possibilidade de experimentar a sua criatividade. Ou seja, a auto-estima exige que o sujeito experimente sua criatividade, que ele interiorize uma auto-imagem positiva e passe a agir a partir dela. Para se fixar, a auto-estima precisa de um campo de experimentação. Há necessidade da experiência.

O mundo do trabalho é atualmente palco dessas reflexões. De um lado, temos uma maior coerção, e, conseqüentemente, um maior perigo para a liberdade e para a autonomia, tanto no setor formal quanto no informal, onde se observa que os(as) trabalhadores(as) têm cada vez menos margem de manobra.

De outro lado, temos várias formas diferentes de se trabalhar que emergem da reflexão de que 'um outro mundo é possível'. A partir dos fóruns mundiais podemos observar uma ampla crítica não somente ao modelo de desenvolvimento hegemônico, que aumenta as desigualdades e as diferenças entre ricos e pobres, mas também à sua racionalidade. Essas novas formas implicam novas relações sociais e novas socializações. Alguns consensos são firmados, tais como a necessidade de um comércio mais justo e a construção de redes. Tais relações exigem confiança entre os membros para trocar bens e serviços e para construir alianças. Essas formas apóiam-se no associativismo e no cooperativismo, nos quais as relações de trabalho pautam-se por valores tais como direitos iguais para todos na decisão sobre as metas e a gestão dos empreendimentos, sobre o envolvimento de uma parte dos recursos e do tempo dos trabalhadores com sua comunidade, sobre a atenção ao meio ambiente. Há maior participação social de todos e mais autonomia para os membros.

Nas construções de redes com os diferentes interlocutores, as cooperativas e associações também se pautam por valores e consensos como, por exemplo, não trabalhar com quem discrimina, explora menores de idade, participa de algum tipo de trabalho escravo ou desrespeita o meio ambiente.

O que percebemos nessas associações e cooperativas é que a socialização dos membros se dá de uma forma bem diferente, se

comparada aos setores tradicionais de trabalho. Algo da socialização primária é preservado e resgatado como essencial na socialização secundária. Na socialização primária, que se dá no espaço da família, as pessoas são mais importantes do que as suas funções. O valor das pessoas, a maneira como elas realizam as tarefas, dão suporte às relações. Como exemplo, diríamos que a criança não precisa somente de pais que assumam a sua reprodução, a maneira carinhosa ou não de executar as tarefas é fundamental para criar elos entre pais e filhos.

Na socialização secundária, que é aquela que se dá no trabalho, as tarefas são impessoais. Essas formas de interação passaram a ser legítimas. Caillé (2004) por exemplo, diz que o que se pede a um carteiro é eficácia; suas qualidades individuais são secundárias e o importante é a competência exigida para o cargo. Diria que, na modernidade, mais impessoalidade era entendida como mais liberdade, com a possibilidade de escapar da subserviência. Antes eram cobradas a competência e a deferência, e a impessoalidade era uma forma de se emancipar das formas de relações de poder hierárquicas.

Entretanto, podemos refletir que essa “liberdade” ganha foi em parte perdida, porque é impossível realizar um trabalho sem, de fato, mobilizar o trabalhador por inteiro, sem requerer suas qualidades pessoais. E é sobre esse aspecto que concluiremos o texto.

Na vida, particularmente no trabalho, nas organizações e nas diferentes trocas no social, para poder agir como participante precisamos ser reconhecidos não somente a partir de nosso saber fazer, mas a partir de nosso ser. Acreditamos na racionalidade da modernidade. A impessoalidade seria o respeito à nossa individualidade. Mas isso é verdade apenas em parte se, radicalizando essas formas de agir no social, nos restringimos a construir interações limitadas e marcadas pela subordinação e não por integrações fecundas.

Esperamos ter mostrado nesta reflexão que, para poder ter uma imagem positiva de si, essa imagem deve poder ser refletida no espelho que é o olhar do outro que nos reconhece. Assim, em parte, este é um problema pessoal que se resolve no social.

Socialização e democracia

O esforço das democracias é repensar constantemente as questões de equidade. Por isso, a questão que nos ocupa está sempre na ordem do dia. Repensar a socialização deve nos conduzir a uma opção de radicalização de práticas democráticas, como escreveu Caillé (2004). É possível pensar, imaginar outras socializações que têm por meta o bem-estar dos sujeitos e das instituições. E é, a nosso ver, o que está acontecendo com os trabalhos concretos realizados a partir das questões de gênero, raça e etária no mundo do trabalho e em outros espaços.

No caminho trilhado, percebe-se que o que resiste é a questão das diferenças e as diferenças lutam por mudanças sociais. Ora, mudanças sociais são cada vez mais demanda de reconhecimento das diferenças. Caillé (2004/apresentação) escreve: “Durante pelo menos dois séculos, o essencial do conflito social nas sociedades modernas referia-se às desigualdades econômicas. De duas ou três décadas para cá, ao contrário, ele se organiza a partir da questão do reconhecimento. Trata-se do gênero, das minorias étnicas, culturais ou religiosas, da sexualidade, mas também dos conflitos econômicos. Todo mundo quer primeiro ver reconhecida e respeitada a sua identidade, ao mesmo tempo, sem as dissociar individual e coletivamente”. Sem esse reconhecimento, que fornece as bases da dignidade e da auto-estima, nós não poderíamos viver. Mas, identidade, respeito e reconhecimento podem se produzir e se distribuir da mesma maneira que os bens econômicos? Eles podem ser distribuídos igualmente Mauss (2004). Isso reforça nossa escolha para investigar o caminho dessa questão, de continuar a privilegiar a esfera do trabalho a partir da questão de gênero, já que nela essas diferenças estão constantemente em interação e em que a questão da auto-estima está se realizando, por bem ou por mal.

As(os) estudiosas(os) do gênero insistem incansavelmente em mostrar que o conceito permite desvendar a construção social das relações de subordinações. A nosso ver, é a partir desses esforços de lutas e conquistas que a nossa auto-estima está mudando em prol de uma sociedade mais justa e democrática para todos e todas.

Bibliografia consultada

CAILLÉ, A. Nem holismo, nem individualismo metodológicos: Marcel Mauss e o paradigma da dádiva. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. v.13. out. 1998.

CATTANI, A. *Trabalho e Autonomia*. Petrópolis: Ed. Vozes, 1996.

CONFERÊNCIAS BRASILEIRAS, IDENTIDADE, RECONHECIMENTO E TRANSGRESSÃO NO TRABALHO GV. São Paulo: Edições Fundap, 1999.

COOPER, D. Réseau alternative à la psychiatrie, *Collectif International*. Ed. 10-18. Paris, 1977.

DEJOURS, C. *La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Ed. Seuil, 1998.

DE LA RECONNAISSANCE, Don, Identité et estime de soi. In: *Revue du Mauss*, nº. 23. Paris: premier semestre, 2004.

DURKHEIM, E. *As Regras do Método Sociológico*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1974.

FORSÉ, M. Les theories du changement social. In: *La sociologie, histoire et idées*. Paris: Editions Sciences Humaines, 2000.

FREUD, S. *Essais de Psychanalyse Appliquée*. Paris: Idées-Gallimard, 1933.

_____. *O mal-estar na civilização*. ESB v. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1977.

GIRARD, R. *A violência e o sagrado*. Paris: Ed. Pluriel, 1972.

HIRATA, H. (Org.). *Sobre o modelo Japonês*. São Paulo: Edusp, 1993.

_____. *Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais*. Gênero no mundo do trabalho. Fundo de Gênero Brasil/Canadá. Brasília, 2000.

HIRIGOYEN, M. F. *Le harcèlement moral*. Paris: Ed. La Decouverte, 1998.

LAING, R. Réseau alternative à la psychiatrie, *Collectif International*. Ed. 10-18. Paris, 1977.

LARANJEIRA, S. O trabalho no século XXI. *Revista Ser*. Brasília, 1999.

POCHMANN, M. *O trabalho sob Fogo Cruzado*. São Paulo: Editora Contexto, 1999.

POLANYI, K. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

SIGAUT, F. *Folie, reel et technologie: technique et culture*. Paris: Editions de la Maison des Sciences de l'Homme, 1998. Citado por Dejours. In: Conferências Brasileiras.

SUÁREZ, M. Gênero, uma palavra para desconstruir idéias e um conceito empírico e analítico. In: *Gênero no mundo do trabalho*. I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil. Brasília, 2000.

WIEVORKA, M. Brasília, 2004. Mimeo.

Consciência e Imaginário

Mireya Suárez²

Tal como o conceito de identidade, o de auto-estima têm sua origem nas comunidades científicas da Psicologia mas, diferente do primeiro, este último ainda não foi devidamente apropriado pelas Ciências Sociais. Por essa razão, dou início aos meus comentários apontando que um dos méritos do trabalho de Christiane Girard é sua construtiva intenção de realizar uma reflexão sobre a importância do coletivo social na construção da auto-estima. Compartilhando com os psicólogos a idéia de que o fenômeno chamado de auto-estima se realiza no sujeito individual, a autora vai além dessa constatação, mostrando que o modo como os sujeitos se percebem e se valoram depende do processo de socialização que, ao integrá-los na sociedade, tanto pode levá-los à submissão, e conseqüentemente à baixa auto-estima, como à autonomia propiciadora de percepções e valorizações elevadas de si mesmos. A autora sintetiza essa questão afirmando que “a auto-estima não é algo que conquistamos sozinhas por sermos mais fortes ou mais corajosas, mesmo que esses ingredientes sejam necessários”, e acrescenta que a luta contra a discriminação de gênero e raça é a luta em favor de formas de integração capazes de propiciar a consolidação da auto-estima.

O suposto de que a constituição do sujeito individual decorre da forma como as diversas socializações o integram na sociedade faz muito sentido, especialmente quando se considera a força constitutiva dos espaços de socialização secundários, como os movimentos sociais. Mas, numa visão interdisciplinar radicalizada, haveria de se considerar que na constituição do sujeito discriminado também concorre sua criatividade, manifesta na constituição de uma consciência forjada, justamente, nas experiências de socialização que o subalternizam, e na formação de um imaginário que, assentado no desejo e em outras subjetividades individuais, prefigura um outro mundo e uma outra identidade. Dessa perspectiva, ter ou não ter auto-estima aparece como uma característica individual formada na conjunção das experiências de socialização, da consciência que elas despertam no sujeito discriminado, e da capacidade de imaginar-se um outro(a) em outro mundo.

² Pesquisadora associada ao Centro de Pesquisa e Pós-graduação sobre as Américas e ao Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília.

Christiane Girard parte do suposto de que o indivíduo e a sociedade estão em constante interação, na qual a auto-estima é, em parte, fruto da socialização, ou seja, do meio pelo qual o indivíduo é integrado na sociedade. Desde que o objetivo da autora não é examinar os meios pelos quais o indivíduo se integra na sociedade (ou mais especificamente, a intervenção do sujeito individual na formação de sua auto-estima), os processos de formação da consciência não são mencionados e a contribuição de um imaginário insurgente aparece apenas nas entrelinhas do texto, quando a autora escreve que "... devemos nos distanciar das dificuldades ou potencialidades singulares que um indivíduo pode enfrentar em função de sua biografia pessoal, porém, sem minimizar essa biografia pessoal ..." ou que existem "... formas diferentes de se trabalhar que emergem da reflexão de que um outro mundo é possível."

Meus comentários a esse respeito têm o objetivo de ampliar o diálogo interdisciplinar, trazendo à tona duas questões que continuam a incomodar as comunidades de cientistas sociais e que derivam, no meu entendimento, da dificuldade mais abrangente de entender a relação entre a sociedade e o indivíduo: o modo como a ordem estabelecida afeta os indivíduos e os recursos mobilizados pelos indivíduos para desconfigurar (ou desconstruir) a ordem social a seu favor.

A primeira questão refere-se à formação da consciência individual ou, mais precisamente, à definição da consciência, e a segunda à criação de imaginários subversivos. Argumento que tanto a tomada de consciência da desvalorização de que se é objeto como o imaginário individual, que abriga os desejos, são recursos de elevação da auto-estima e podem gerar mudanças na ordem social estabelecida.

Vale lembrar que a idéia de que a dinâmica da sociedade se origina no indivíduo tem sido proposta por pensadores de tempos e escolas tão distintos como o racionalismo francês e a subalternidade indiana. Como mostrado por Christiane, já em 1895, Durkheim escrevia que "... do indivíduo é que emanam as idéias e as necessidades que determinam a formação das sociedades e se tudo provém deles, é necessariamente através dele que tudo deve ser explicado. Aliás, na sociedade existem consciências particulares, e, portanto, nessas últimas é que se encontra a origem de toda a evo-

lução social”³. Quase um século depois, Spivak nota que, embora haja desacordos no âmbito dos Estudos Subalternos, a idéia de que a entidade de mudança está situada na insurgência do sujeito é compartilhada como principal elemento desconstrutivista dessa escola de pensamento⁴.

Consciência de si e auto-estima

O pensamento marxista clássico entende a tomada de consciência como um processo cognitivo por meio do qual o indivíduo percebe-se e passa a perceber o mundo de uma forma objetiva. A partir dessa definição, procurou-se identificar a consciência verdadeira, racionalmente adquirida face aos fatos concretos da subordinação no sistema político-econômico. Como contraponto a essa idéia surge o conceito de “inconsciência” para se referir, em geral, à falta de objetividade na percepção de si mesmo e do mundo e, particularmente, à percepção de outras formas de subordinação que, como as decorrentes do racismo e do sexismo, estão carregadas de subjetividade.

Spivak critica o discurso da inconsciência, mostrando que não existe uma única consciência de subordinado, mas múltiplas posições de enunciação que falam não apenas do sistema político-econômico, mas também do sistema étnico-racial e de sexo-gênero⁵. De qualquer uma dessas posições de enunciação, afirma a autora, os sujeitos realizam críticas à sociedade e à cultura que, embora muito diferentes (feitas a partir de posturas e histórias distintas, dando explicações diversas e carregando doses variáveis de indignação e subjetividade), sempre representam formas de tomada de consciência dos sujeitos a respeito de si mesmos, dos outros e da subalternidade de que são objetos.

Por outro lado, há que se considerar que pelo menos no tocante às posições de sexo/gênero, não existe nenhuma evidência de que a subjetividade feminina em qualquer ordem social, passada ou presente, tenha incorporado a desumanidade que o sistema patriarcal atribuiu e atribui às mulheres. Existem, isso sim, propostas teóricas que identificam no próprio estado de subordinação e na

³ Apud, Christiane Girard Ferreira Nunes (op. cit.).

⁴ SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Subaltern Studies: Deconstructing Historiography*. In: SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Other worlds*. Londres: Routledge, 1988.

⁵ SPIVAK, Gayatri. (op. cit.).

subjetividade do sujeito subordinado o caminho para sua emancipação. Segato, por exemplo, argumenta que as mudanças na afetividade podem ocorrer por meio de usos inesperados dos termos do patriarcado, que o desestabilizam e o desconstituem⁶. Para ilustrar seu argumento recorre a Butler:

“Para o senhor, que ocupa a posição da pura consumição... nada parece perdurar, a exceção, quiçá, de sua própria atividade de consumidor, seu próprio insaciável desejo. Ao escravo, queda-lhe a “experiência da auto-reflexão”, a possibilidade de “reconhecer-se a si mesmo na privação que sofre de uma rubrica própria, na ameaça à sua autonomia que essa forma de expropriação lhe produz”. É no reconhecimento reflexivo de sua condição e inclusive de seu próprio apego à mesma que o escravo encontra o caminho da liberdade”⁷.

A desestabilização do patriarcado, a que se refere Segato, não é inesperada porque ocorre raramente, mas porque os meios através dos quais as mulheres o desestabilizam raramente são pensadas. Dito de outro modo, estamos tão acostumados(as) a examinar a subordinação dos sujeitos da perspectiva da vitimização sofrida, que poucas vezes percebemos a clareza de suas consciências e a força de mudança abrigada em suas subjetividades, especialmente quando se trata de mulheres.

O discurso contra a subordinação feminina denuncia as discriminações a que estão expostas as mulheres, principalmente nos espaços de trabalho, nas instituições que prestam serviços básicos e nos espaços domésticos. Também é um discurso que revela as conseqüências mais perversas da discriminação, como o isolamento social e o rebaixamento da auto-estima. Na condição de discurso que tem como objetivo a denúncia do agressor e das conseqüências da agressão, pouco fala dos saberes adquiridos e dos desejos acalentados na própria experiência de ser discriminada. Parece-me importante refletir sobre o fato de que, parafraseando *Butler*, raramente escutamos que é no reconhecimento reflexivo de sua condição e inclusive de seu próprio apego à mesma que as mulheres encontram o caminho da liberdade.

⁶ SEGATO, Rita Laura. Los Principios de la Violencia, In: SEGATO, R. L., *Las Estructuras Elementares de la Violencia. Ensayos sobre género, entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Prometeo 3010 e Universidad Nacional de Quilmes, 2003.

⁷ BUTLER, Judith. *The Psychic Life of Power*. Stanford: Stanford University Press. p. 39. 1997. APUD SEGATO, Rita Laura, op. cit.

Minha proposta é a de que o conhecimento reflexivo sobre a própria condição eleva a auto-estima. Conforme Quilici⁸, a auto-estima é um processo de auto-aprovação subjetiva e realista ligado ao amor-próprio e baseado em auto-percepções precisas. O autor acrescenta que "... uma teoria adequada da auto-estima deveria considerar o papel importante da conversa que o indivíduo tem consigo mesmo, seus pensamentos, bem como a avaliação que ele faz a partir dos elementos significativos com os quais interage e [o modo] como lida com essas avaliações".

Deduz-se, portanto, que o sujeito individual pode jogar um importante papel na elevação de sua auto-estima, apesar (ou em virtude) da condição desvalorizadora que sofre, justamente porque a reflexão sobre tal condição aclara a percepção de si próprio e do mundo relacional circundante. Note-se que do conhecimento auto-reflexivo surge uma consciência diferente à que emerge do conhecimento distanciado da sociedade. Isso porque essa reflexão significa uma tomada de consciência subjetiva a respeito de si próprio(a) na condição de sujeito inventado perigosamente como diferente, seja em razão da aparência corporal, da origem ou da cultura que porta.

Dessa perspectiva, processos de socialização baseados na subordinação também podem propiciar a elevação da auto-estima, sempre que o sujeito faça uma avaliação realista das circunstâncias pelas quais sofre uma determinada integração na sociedade. Embora concordando totalmente com a afirmação de Christiane Girard de que a auto-estima não é algo que o indivíduo conquiste sozinho por ter atributos de personalidade positivos, creio que a resposta individual do sujeito à forma como está integrado na sociedade desempenha um papel muito mais importante do que a autora aparentemente lhe atribui. Concordo que existe uma estreita relação entre a luta contra a discriminação de gênero e raça e a auto-estima, mas na perspectiva que venho desenvolvendo não se luta para instaurar formas de integração capazes de propiciar a consolidação da auto-estima, ou seja, não se luta para obter auto-estima. A meu ver, a relação entre a luta contra a discriminação de gênero e raça e a auto-estima se dá ao contrário: a auto-estima, decorrente de avaliações realistas, é um meio decisivo na luta para instaurar formas de integração capazes de extinguir pouco a pouco a discriminação de gênero e raça. Considerada como um meio e não um efeito, a auto-

⁸ QUILICI, Mário. Auto-estima: uma avaliação técnica. *Psipoint: Revista de psicologia em linguagem acessível*. Disponível em <http://www/psipoint.com.br>

estima pode ser vista como parte dessa consciência particular a que Durkheim atribui a origem de toda evolução social⁹.

Concordo com a constatação de Christiane Girard de que as lutas coletivas das mulheres criam a empatia de umas para com as outras e a capacidade de se reconhecerem como seres merecedores de direitos, exatamente por serem o que são e não pelo que outros desejariam que fossem. Entretanto, penso que embora a autoestima certamente se fortaleça ou se consolide nas lutas coletivas, seu lugar ou surgimento se encontra nas consciências particulares.

Imaginário individual e subversão das identidades

Além das consciências particulares, a sociedade é povoada também pelos imaginários dos sujeitos, construídos a partir do desejo e sem as limitações impostas pela realidade, razão pela qual Castoriadis¹⁰ define o imaginário como “a capacidade de ver em uma coisa o que ela não é, de vê-la diferente do que é... a capacidade elementar e irreduzível de evocar uma imagem”. O mesmo autor alerta para o fato de que:

“O mundo moderno apresenta-se, superficialmente, como aquele que impeliu, que tende a impelir a racionalização ao seu extremo e que, por isso, permite-se desprezar – ou olhar com uma curiosidade respeitosa – os estranhos costumes, invenções e representações imaginárias das sociedades precedentes. Mas, paradoxalmente, apesar de, ou melhor, por causa desta “racionalização” extrema, a vida do mundo moderno depende do imaginário tanto como qualquer das culturas arcaicas ou históricas... a pseudo-racionalidade moderna é uma das formas históricas do imaginário”¹¹.

Nosso compromisso com “a razão” levou-nos a depreciar o imaginário irracional, a acreditar que é uma característica das culturas anteriores à modernidade e, pior do que tudo, a ignorar que o imaginário traz narrativas de desejos e de possibilidades impensadas no âmago das sociedades, ainda que tais narrativas contrariem a realidade. A capacidade de imaginar o mundo como ele não é se manifesta de muitas maneiras, desde a cotidiana crítica social zombeteira, expressa nas piadas sobre os governantes, que correm de

⁹ Ver o contexto da nota 3. Durkheim, op.cit.

¹⁰ Ver: CASTORIADIS, Cornelius. *A instituição imaginária da sociedade*. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1991, p. 154.

¹¹ CASTORIADIS, Cornelius. op. cit. p. 87-188.

boca em boca, até as narrativas religiosas e literárias, passando pelas falas a respeito de si mesmo. A religiosidade existe porque somos capazes de imaginar coisas divinas, como por exemplo, que a hóstia contém o corpo e o sangue do homem Jesus. Podemos desfrutar da literatura de ficção somente porque tanto os escritores como seus leitores são capazes de transformar a realidade vivida em uma outra, imaginada, como na imagem da beleza que João Guimarães Rosa traz ao mundo: “a beleza aqui é como se a gente a bebesse, em copo, taça, longos, preciosos goles servidos por Deus¹².”

O imaginário expresso nas falas a respeito de si mesmo é de longo tempo utilizado para fins terapêuticos, nas dinâmicas individuais da psicanálise, como também nas terapias de grupo. Referindo-se a essas terapias, Sigal escreve que:¹³

“Direi que o grupo terapêutico funciona como um cenário que permite a cada um dos sujeitos expressar-se a partir de seu imaginário, e ao mesmo tempo permite a cada um deles observar os efeitos que suas fantasias produzem no devir grupal... o que ocorre [no grupo terapêutico] é uma permanente dialetização da intersubjetividade: cria-se um cenário no qual cada um entra com seu imaginário, enquanto o grupo e seus diferentes membros tentam romper esse imaginário, a fim de o confrontar com uma “situação outra”; é esta situação outra que possibilita ao discurso aceder a novas significações.”

Parece-me altamente ilustrativo que, no âmbito do grupo de terapia, cada um possa observar os efeitos que suas fantasias produzem nos outros e que isso possibilite a cada um acrescentar os significados dos outros ao seu próprio imaginário. Pensando metaforicamente, como se o grupo de terapia fosse o âmbito da sociedade, podemos perceber que a fantasia individual não é algo que concerne somente ao sujeito que a imagina, mas afeta as percepções de outros sujeitos, podendo até contribuir para a formação de imaginários coletivos.

As fantasias individuais não só têm efeito nos imaginários dos outros, mas também alicerçam a atuação na sociedade, os planos de vida, as escolhas e as intenções dos sujeitos. As pessoas que, como mulheres e negros, estão integradas na sociedade de um

¹² Grande Sertão: Veredas.

¹³ SIGAL, Ana Maria. Psicanálise, grupos, instituição pública. *Revista Percurso* n. 2. Disponível em www.uol.com.br/percurso.

modo subordinado, são freqüentemente portadoras de imaginários insurgentes, resistentes ao costume, à regra e até mesmo à lei.

Nos imaginários insurgentes, a situação que se vive é percebida como “uma situação outra”, não porque o sujeito careça de consciência do real,¹⁴ mas porque “ver-se a si mesmo diferente do que se é” constitui um meio de subverter o que se é diante de todos. A elevação da auto-estima, nesses casos, provém do próprio movimento de rebeldia perante a integração social sofrida ou, mais especificamente, perante as posições identitárias (como as de mulher e de negra) oferecidas pela sociedade e as condutas que lhes correspondem. Há alguns indícios de que esse movimento de rebeldia gere um sentimento de realização.

Em seu estudo sobre as relações amorosas entre mulheres dominicanas e cariocas (negras ou mulatas) com europeus (brancos), Rosa mostra o modo como o imaginário intervém para subverter as identidades nacionais, de raça e de gênero¹⁵. A autora começa dizendo que para compreender a importância do imaginário é necessário perceber que as pessoas quebrem a fixidez das identidades, tanto em suas narrativas como nas ações dirigidas a criar modos alternativos de se integrar na sociedade. Acrescenta que as mulheres a que se refere “desordenam a organização baseada em distinções discretas das categorias de raça, nação e gênero em virtude de transitarem nos espaços intersticiais dessas categorias¹⁶” e, referindo-se às cariocas, escreve que:

“... entendo que as mulheres com quem dialoguei encontravam no amor um imaginário particular de subverter suas posições identitárias raciais e nacionais, a partir do momento em que se consideram meio brasileiras, meio italianas, americanas, alemãs; e meio negras e brancas. O *status* de esposas legítimas de estrangeiros loiros de olhos azuis propiciava a redefinição de alguns elementos de seus papéis de gênero, posto que seus atos determinados refletiam o desejo de subversão do estereótipo da passividade feminina¹⁷”

Quando compara as dominicanas com as cariocas, a autora destaca que, embora diferentes, as relações amorosas dessas mulheres expressam atitudes subversivas e ousadas¹⁸:

¹⁴ Considerando que a imaginação é uma capacidade humana ou nos termos radicais de Taussig, um sexto sentido que todos temos, o imaginário e a consciência podem perfeitamente habitar no mesmo indivíduo.

¹⁵ Ver: ROSA, Renata de Melo. *Vidas no entre-lugar: as relações amorosas de cariocas e dominicanas com estrangeiros*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Comparados sobre as Américas. Universidade de Brasília. Brasília, 2004.

¹⁶ ROSA, Renata de Melo. op. cit., p. 1.

¹⁷ ROSA, Renata de Melo. op. cit., p. 17-18.

¹⁸ ROSA, Renata de Melo. op. cit., p. 25-26.

“... as relações amorosas internacionais e inter-raciais oferecem às cariocas de limitados recursos a oportunidade de transitar entre os limites de nacionalidades, de classe e de cor para perseguir os objetivos individuais de entrar em interação num mundo mais amplo que o Rio de Janeiro... As dominicanas, por seu lado, não percebem a relação amorosa com o parceiro estrangeiro como meio de transcender suas comunidades, mas pelo contrário, como meio de afirmar sua individualidade dentro de suas próprias localidades e grupos sociais... Mas, também para elas, as relações amorosas internacionais e inter-raciais parecem oferecer a oportunidade de subverter os ordenamentos estabelecidos, já que assumir um marido estrangeiro é visto como demonstração de que possuem desejos e projetos que diferem dos da maior parte das mulheres e, sobretudo, coragem em assumi-los.”

Como afirma Christiane Girard, se requer “uma boa dose de revolta e de coragem” para enfrentar o conflito envolvido nas mudanças de identificação das mulheres. Espero que meus comentários, vindos de uma perspectiva que privilegia a subjetividade dos sujeitos, contribuam para perceber que tanto o conhecimento subjetivo sobre a própria condição social como os imaginários subversivos dos indivíduos estão presentes nos processos de socialização e na base das ações das mulheres que lutam para criar novas posições identitárias que as integrem igualitariamente na sociedade.

Comentários finais

A idéia de que o conflito é nocivo não somente está presente em algumas reflexões sociológicas, mas também no pensamento social que constrói a nação brasileira, algo expresso na valorização da cordialidade e do acordo. O trabalho de Christiane Girard questiona essa idéia quando mostra que o conflito é positivo sempre que as partes envolvidas sejam capazes de reconhecerem mutuamente suas diferenças para encontrar soluções por meio da negociação ao invés da violência.

Ela acrescenta, criticamente, que “se vê muito pouco espaço para o sujeito negociar suas necessidades de transformação”, justamente porque faz falta o “reconhecimento dos outros, não como um diferente radical, mas como alguém que tem direito à sua di-

ferença". Essas afirmações me fazem muito sentido e, no intuito de contribuir com elas, trago a questão da débil participação das mulheres e dos negros no espaço público e a conseqüente falta de reconhecimento de suas diferenças.

O espaço público é geralmente pensado como lugar de encontro, de diálogo e de deliberação das sociedades modernas.¹⁹ Entretanto, Arendt enfatiza que também é um espaço de validação das diferenças por meio de sua visualização²⁰. A esse respeito, a autora escreve que "... a aparência, aquilo que é visto e ouvido pelos outros e por nós mesmos, constitui a realidade", e acrescenta que:

"... todas as experiências do existir, até mesmo as da intimidade (paixões do coração, pensamentos da mente incerta e obscura, a não ser que, e até que, sejam transformadas, desprivatizadas e desindividualizadas, por assim dizer, de modo a tornar-se adequadas à aparição pública."

A validação da realidade por meio de sua aparição pública é tanto mais eficaz quanto heterogêneo e plural seja o espaço público, não apenas no referente às diferenças de classe, mas também às de gênero e raça/etnia. Porém, como o sugere Christiane Girard, essas últimas diferenças ainda são pouco reconhecidas, possivelmente porque, muito embora todos os esforços e ganhos dos movimentos sociais, demasiados segmentos específicos de mulheres e de negros ainda não se façam visíveis no espaço público. Portanto, suas experiências particulares de vida permanecem obscuras e privadas nas suas próprias consciências individuais, bem como carentes de validação, ou seja, excluídas do processo que leva ao reconhecimento de sua diferença e de sua existência como parte integrante do coletivo social heterogêneo.

Dessa perspectiva, as entidades presentes neste encontro vêm realizando ações de grande importância numa luta que transcende a si mesmas. Trata-se da luta para elevar o nível de politização da vida privada das mulheres, incluídas a enunciação da consciência de si mesmas e do imaginário que revela o desejo de sermos outras em outro mundo. Mas, é preciso lembrar que a própria existência dessas entidades e das instituições que as apóiam demonstra que ainda há muito a se fazer antes que apreendamos a "... suportar a luz implacável e crua de outros no mundo público". Foi assim, poeticamente e antecipando as dificuldades, como Hannah Arendt o disse, já no início da segunda metade do século passado.

¹⁹ HABERMAS, Jürgen. *Mudança estrutural da esfera pública*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

²⁰ ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1983. p. 45, 60-61.

**TEXTOS
ORIGINAIS**

**Reflexões
Conceituais**

COMENTÁRIOS

**Consciência e
Imaginário**

Mireya Suárez

O desafio na atualidade é tanto mais difícil de encarar quanto mais persistamos em acreditar que o problema está somente na sociedade. Há que mudar as relações sociais que pautam o convívio entre gêneros e raças diferentes, é verdade, mas fazer isso pressupõe uma mudança cultural de grandes proporções na qual os indivíduos tomem consciência de que lhes custa muito suportar como igual ao outro diferente, como alguém a quem devemos reconhecer em situação de igualdade.

**II Encontro de
Intercâmbio de
Experiências
do Fundo para
Igualdade de
Gênero**

Bibliografia consultada

- ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1983.
- BUTLER, Judith. *The psychic life of power*. Stanford: Stanford University Press, 1997.
- CASTORIADIS, Cornelius. *A Instituição imaginária da sociedade*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- HABERMAS, Jürgen. *Mudança estrutural da esfera pública*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.
- QUILICI, Mário. *Auto-estima: uma avaliação técnica*. Psipoint: Revista de psicologia em linguagem acessível. Disponível em www/psipoint.com.br.
- ROSA, Renata de Melo. *Vidas no entre-lugar: as relações amorosas de cariocas e dominicanas com estrangeiros*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Comparados sobre as Américas. Universidade de Brasília, Brasília, 2004.
- SEGATO, Rita Laura. Los principios de la violencia. In: SEGATO, Rita Laura. *Las estructuras elementares de la violencia: ensayos sobre género, entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Prometeo 3010 e Universidad Nacional de Quilmes. 2003.
- SIGAL, Ana Maria. *Psicanálise, grupos, instituição pública*. Revista Percurso nº. 2. Disponível em www.uol.com.br/percurso.
- SPIVAK, Gayatri Chakravorty. Subaltern studies: deconstructing historiography. In: SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Other worlds*. Londres: Routledge, 1988.

Gênero, Trabalho e Cidadania em Tempo de Crise do Emprego

Paola Cappellin²¹

As mudanças que ocorrem desde os anos 1990 no cenário brasileiro e latino-americano nos incentivam a repensar como as transformações das imagens e das relações de gênero, das práticas e dos vínculos de emprego encontram seus nexos com a difusão da cidadania²².

Transcorridos quase trinta anos da formação dos movimentos feministas organizados – entre as camadas médias e os grupos de trabalhadoras urbanas e rurais – renovaram-se os recursos teóricos colocados à disposição para interferir na redução das fronteiras e das assimetrias de gênero. Os comportamentos desejados pelas mulheres na vida familiar e na experiência profissional foram se atualizando, rompendo algumas amarras que colocavam a vida familiar e o trabalho como alternativas inconciliáveis.

Vale lembrar também que a transição democrática proporcionou, no Brasil, a descentralização de algumas responsabilidades das instâncias do Governo Federal para os municípios no campo da saúde, da educação e da assistência.²³ Assim, um conjunto bastante amplo de mediações institucionais ampliou as aspirações individuais

²¹ Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGSA/UFRJ).

²² Nossa primeira referência nesta temática foi apresentada no II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho - ALAST, 1998. Ver CAPPELLIN P. e CÂMARA C. Gênero, trabalho e cidadania nos anos 90: contribuições para atualizar o referencial teórico. In: ABRAMO L. e RANGEL DE PAIVA ABREU A. (Orgs.). *Gênero e trabalho na sociologia latino-Americana*. ALAST, 1998.

²³ No começo da década de 90, começam a se efetivar as mudanças institucionais possibilitadas pelo mecanismo da descentralização das formulações e responsabilidades públicas (federal, estadual e municipal) nas áreas da educação, assistência social, saúde e meio ambiente. Introduzem-se novos importantes instrumentos legais: o *Estatuto da Criança e do Adolescente*, o *Código do Consumidor* e, mais recentemente o *Estatuto do Idoso*. Destes derivam novas orientações e novos procedimentos legais: a criação do *Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente* (1990) e a *Lei Orgânica da Assistência Social* (1993), entre outros.

e coletivas à cidadania. A modernização no campo das definições dos direitos fundamentais, amparada pela Constituição de 1988, chegou ao âmbito das leis trabalhistas²⁴, às reformas do Código Civil²⁵, que em conjunto com ratificações de protocolos internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Nações Unidas²⁶, ampliou a capacidade do Estado em proporcionar mudanças substantivas.

A modernização das instituições é realizada pela renovação e pelo aprimoramento dos códigos de suas condutas. Assim, a clássica preocupação em acompanhar a ação dos movimentos sociais na busca da institucionalização das “demandas de direitos”²⁷ hoje deve ser ampliada, aliando-a a identificar os desafios para estabilizar as recentes aquisições de direitos. É necessário agregar ao estudo dos processos de formação de identidades coletivas a preocupação de acompanhar, seja a construção, seja o efetivo manuseio da aplicação de regras, normas e procedimentos que, conjuntamente, viabilizam a estabilização dos direitos.²⁸

Nesse contexto de inovações nas aspirações, nas orientações jurídicas e nos comportamentos se inserem outras mudanças importantes: o aumento da taxa de escolarização, a presença de mais mulheres no mercado de trabalho (formal e informal), o novo perfil demográfico de arranjos familiares e a redução da prole nas famílias.²⁹

²⁴ Especificamente, no que diz respeito às mulheres: *Lei 8.861, de 25 de março de 1994*, que estende o direito da licença-maternidade às trabalhadoras domésticas, às pequenas produtoras e às trabalhadoras avulsas e às autônomas; *Lei 9.029, de 13 de abril de 1995*, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e de esterilização e de outras práticas discriminatórias para efeito de admissão ou de permanência do emprego; *Lei 9.799, de 26 de maio de 1999*, que proíbe publicar ou fazer publicar anúncios de emprego no qual haja referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza do trabalho pública e notoriamente assim o exige; o *Artigo 373, inciso VI*, que faz referência à proibição do empregador ou preposto de realizar revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias; *Artigo 391 A e 400 da CLT*, fazem referência a proteção à maternidade. O *Artigo 392, parágrafo 4 da CLT* que garante à empregada, durante a gravidez, o direito à transferência de função, quando as condições de saúde o exigem; o direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares e, finalmente, a *Lei nº 10.224* de 16 de maio de 2001, dispõe sobre o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho. Neste contexto, o assédio sexual passa a ser crime integrado ao Código Penal.

²⁵ Lembramos a última renovação do código civil, *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Do código civil, *Livro IV, Do Direito de Família, Capítulo I, Disposições Gerais* Art. 1.511. O casamento estabelece comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges; *Capítulo IX, Da Eficácia do Casamento*, Art. 1.565: Pelo casamento, homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família. Art. 1.568. Os cônjuges são obrigados a concorrer, na proporção de seus bens e dos rendimentos do trabalho, para o sustento da família e a educação dos filhos, qualquer que seja o regime patrimonial. Art. 1.569. O domicílio do casal será escolhido por ambos os cônjuges, mas um e outro podem ausentar-se do domicílio conjugal para atender a encargos públicos, ao exercício de sua profissão ou a interesses particulares relevantes.

²⁶ Entre os mais importantes é o *Decreto Legislativo nº 26*, de 1994, que aprova o texto da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher como parte dos acordos internacionais do homem, da dignidade e do valor da pessoa e da igualdade de direitos do homem e da mulher.

²⁷ Ver: BOBBIO, N. “*A era dos direitos*”. Campus. Rio de Janeiro, 1992.

²⁸ Ver: CAPPELLIN, P. “*Nouvelles formes de conflitualité social et démocratie en Brésil*”. In: *L’Amérique Latine: vers la démocratie?* Bruxelles: Ed. Complexe, 1993. PEREIRA, Bérengère Marques (org.). “*La citoyenneté en Amérique Latine*”. L’Harmattan, Paris, 1995. Ver também: PEREIRA, Bérengère Marques e CARRIER, Alain. “*La citoyenneté sociale des femmes au Brésil*”. L’Harmattan; UNESCO:CELA. Paris, 1996.

²⁹ Por exemplo, as mulheres têm indicadores educacionais substancialmente melhores que os dos homens no Brasil. Comparando o nível de analfabetismo em 2000, pelos dados ONU, era 13% para ambos os dois sexos. Hoje, em 2004 é 10,7%. Ver: M. Leitão. *Panorama Econômico*. O Globo, 05/05/2004.

Por outro lado, estamos presenciando uma conjuntura marcada pela crise do emprego, chegando-se a patamares inéditos de desemprego: 12% da população economicamente ativa. O Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) aponta que desde 1998 o percentual de mulheres em situação de desemprego é superior ao de homens nas grandes regiões metropolitanas. Essa conjuntura é agravada pela diminuição do poder de compra das camadas sociais dependentes de salário. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE) de 2003 mostra que o rendimento real do(a) trabalhador(a) caiu 18,8% desde 1996. Devemos também incluir nesse cenário a redução dos níveis salariais de quem trabalha em setores garantidos e que hoje convive com a mais alta porcentagem de vínculos de trabalho informal e/ou de trabalho por conta própria aliado à ampliação do tempo de desemprego³⁰.

Essas mudanças descompassadas entre as aspirações das pessoas, as inovações jurídicas e a crise do emprego, interpretadas sob o enfoque de gênero, encaminham para visitar as relações entre público e privado e a recuperar as clássicas tensões entre as esferas produtiva e reprodutiva.³¹

À luz dessas constatações sobre o limitado acesso aberto pelos “corredores do poder econômico e político” às mulheres, a difusão da cidadania social é um tema apropriado, sobretudo se temos presentes as diferentes possibilidades da reflexão sobre a cidadania. Com efeito, a cidadania nos remete a dimensionar as interações entre os espaços institucionais, as pessoas e as coletividades. Diz respeito também às relações sociais decorrentes do pertencimento a uma coletividade cuja dinâmica é mobilizada pela presença de direitos e de obrigações (Dahrendorf, 1989). A cidadania é mais ainda frutífera se tem como referência a formação de uma identidade coletiva fomentada por sentimentos de pertencimento, que desembocam na formação de uma comunidade que partilha valores e experiências comuns (Carvalho, 1995).

Este texto recupera a leitura do conceito sociológico de cidadania à luz de um conjunto amplo de modificações culturais de

³⁰ Lembramos que já no fim dos anos 1980, o debate da configuração do desemprego emerge como problema social e problemática sociológica. Ver PEREIRA, V. Quem são os desempregados na sociologia? In: *Adorno, natureza, história e cultura: repensando o social*. Porto Alegre: Ed. UFGS, 1993 e HIRATA, H. ; HUMPHREY, J. Trabalhadores desempregados: trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, nº 11, 1989.

³¹ O déficit é mais marcante se lembramos que ao longo dos anos 1980, as mulheres se mobilizaram e foram protagonistas nos processos de redemocratização da maioria dos países da América Latina.

gênero. Partindo das percepções, imagens e aspirações de gênero e passando pelas transformações das relações de emprego, identifica “a quantas anda” a renovação dos direitos das pessoas e dos deveres das instituições. É nessa encruzilhada, combinando mudanças mais subjetivas com os recentes desafios estruturais, que introduzimos a preocupação de repensar os compromissos dos espaços institucionais a favor do exercício de cidadania das pessoas de ambos os sexos.

Percepções, aspirações e imagens de gênero no Brasil contemporâneo

Diferentes estudos de opinião mostram as renovações das percepções atribuídas aos sexos masculino e feminino, caracterizando como as identidades estão em permanente transformação.³² A pesquisa *A mulher brasileira nos espaços público e privado*, promovida em 2001 pela Fundação Perseu Abramo³³, aponta que no Brasil circulam inovações simbólicas e expectativas de comportamentos entre as mulheres no que diz respeito às relações familiares e ao acesso ao emprego, mantendo viva a circulação do ideário feminista. Esse estudo de opinião ressalta que, em diferentes camadas da população, 82% das mulheres declaram conhecer o “que é o feminismo” e 57% delas consideram-se “feministas”.

As substituições de símbolos tradicionais de identidade têm renovado as opiniões de mulheres e homens. Por exemplo, a família não é mais o único suporte institucional de sociabilidade feminina nem a referência mais importante de sua inserção social.³⁴ A exaltação da autonomia individual, expressão da sociedade contemporânea, tornou-se um valor incorporado pela população feminina. Entre as mulheres entrevistadas, 44% apontam que na democracia em primeiro lugar vem o valor da liberdade, sucessivamente os direitos individuais (27%) e, só em terceiro lugar os direitos políticos de par-

³² A literatura atual refere-se não só à família mononuclear, mas à família negociada a termos. Esses termos apontam o fato de que indivíduos autônomos instauram um vínculo contraditório finalizado a trocas reguladas de emoções revogáveis a qualquer momento. Ver BECK, U. e BECK, E. 2002.

³³ O *survey* ouviu uma amostra representativa da população brasileira, de 2.502 mulheres distribuídas geograficamente em 187 municípios, de 24 estados. Ver www.fpa.org.br

³⁴ A pesquisa da FPA registra que as mulheres valorizam os direitos sociais (48%) antes dos direitos individuais (36%) para enfim dar importância aos direitos políticos (2%), quando solicitadas a caracterizar quais são os direitos mais importantes. Ver: pergunta 76c, pág. 231. Consultar: www.fpa.org.br.

ticipação (14%).³⁵ Quando solicitadas a responder sobre quais são os direitos de cidadania mais importantes, 73% das entrevistadas apontam os direitos sociais, 41% os direitos individuais e só 10% os direitos políticos.³⁶

A renovação das referências de identidades é contínua, evidenciando-se pela emergência de perfis demográficos e pelo apelo dos padrões de consumo. Também na trajetória desejada pelas mulheres – pelo menos nas expectativas e em sua auto-percepção – mostra-se clara a introdução de imagens não-tradicionais. A ênfase dada à maternidade para caracterizar o “ser mulher” tornou-se menos presente. Na pesquisa da FPA, por exemplo, à pergunta “quais são as melhores coisas de ser mulher”, só cinco entre dez mulheres respondem que a maternidade é a referência fundamental.³⁷

Nesse âmbito dos direcionamentos na atualização dos significados esperados e desejados na formação das identidades das mulheres devem ser mencionados os resultados do recente estudo nacional *O Perfil da Juventude Brasileira*, realizado junto a pessoas de 15 a 24 anos, de ambos os sexos.³⁸ Nessa pesquisa, as opiniões entre os jovens sobre a identidade feminina e sua percepção denotam o quanto as conquistas estão ainda em fase de definição e que os jovens não evidenciam que ser mulher afirme sua positividade na sociedade de hoje. A igualdade entre os sexos é ainda uma conquista difusa e meta que continua em pauta. O relatório aponta que:

“Questionou-se sobre o que é melhor na juventude, ser homem ou ser mulher. As respostas mostram que 54% consideram que é melhor ser um rapaz, contra 29% que declaram que ser mulher é melhor. Aqueles que acreditam que tanto faz o sexo, somam 17%.” (Pergunta 13)

Mais ainda, as jovens do sexo feminino registram que a percepção social da mulher é marcada por atribuições desvantajosas. Assim, já desde cedo, as jovens lidam com imagens assimétricas de sexo.

“As taxas diferenciam-se significativamente entre os sexos: do total de rapazes entrevistados, a maioria (82%) acredita que é melhor ser do sexo a que eles pertencem e apenas 4% consideram

³⁵ A pergunta de referência era “Para você, o que é democracia?” (respostas múltiplas). Ver pergunta nº 75, página 216, tabulações gerais. Consultar: www.fpa.org.br.

³⁶ Nos referimos à pergunta 76, página 226. Consultar: www.fpa.org.br.

³⁷ Pesquisa da FPA, pergunta 5, página 14 das tabulações, 2001. Ver www.fpa.org.br.

³⁸ A pesquisa “*O Perfil da Juventude Brasileira*”, divulgada pelo Instituto da Cidadania e pela Fundação Perseu Abramo, ouviu 3.501 jovens de 15 a 24 anos, de ambos os sexos e de todos os segmentos sociais, de áreas urbanas e rurais. Os dados foram colhidos entre 22 de novembro e 8 de dezembro de 2003. O universo é de 34,1 milhões de jovens, ou 20,1% da população, segundo o Censo 2000. Ver www.fpa.org.br.

que ser mulher é melhor na juventude. Ainda entre os meninos, encontram-se 14% para quem tanto faz o sexo do jovem. Entre as meninas, a taxa que indica que ser do seu próprio sexo é melhor cai para 52%, portanto, para metade das entrevistadas. Três em cada dez meninas (28%) consideram melhor ser homem e 20% afirmam que tanto faz ser jovem homem ou mulher.” (Pergunta 13)

É interessante registrar a frequência da percepção de que ainda hoje a coletividade e a cultura não atribuem universalmente, aos homens e às mulheres, os mesmos valores.

“As razões que justificam a percepção de que ser homem é melhor concentram-se na vantagem do homem “ter mais liberdade, poder fazer mais coisas que a mulher” (33% do total de entrevistados, 48% entre os meninos e 19% entre as meninas). Ao contrário da liberdade, a valorização do ser mulher está na idéia de “ter mais responsabilidade (4%) e ser mais madura (3%)”. Entre os que acham que tanto faz ser homem ou mulher, baseiam-se na idéia de que “ambos se divertem igual, fazem as mesmas coisas” (8%).” (Pergunta 14)

Essas diferenciadas percepções presentes na juventude têm ressonância nas recomendações e nas propostas sugeridas pelo Projeto Juventude³⁹, quando, por exemplo, aponta a necessidade de “garantir a igualdade de oportunidades entre os sexos no acesso à educação profissionalizante, dado que devido à construção das “apetudes naturais”⁴⁰, algumas áreas, sobretudo as de tecnologia, ainda excluem as jovens mulheres da formação” e quando solicita instituir “políticas específicas para a geração de trabalho e renda para as mulheres jovens, em uma perspectiva de construção de sua autonomia, com manutenção e até ampliação dos direitos trabalhistas”.⁴¹

A análise das percepções, importante material simbólico que elucidada a configuração nem sempre coerente entre as atribuições

³⁹ Essas sugestões foram extraídas do documento “Mulheres Jovens - Projeto Juventude”, apresentado no Fórum Cone Sul de Mulheres Jovens Políticas - Espaço Brasil como contribuição nacional, em julho de 2004.

⁴⁰ Essa preocupação em ampliar o leque da qualificação profissional é também evidente quando no documento redigido pelo Projeto Juventude, fala-se: “Deve haver políticas de re-inserção social, com educação profissional diversificada (não apenas manicure, por exemplo), para as jovens mulheres no sistema sócio-educativo (como a FEBEM)”.

⁴¹ É bom lembrar que “as mulheres jovens, de 15 a 24 anos, representam metade da população jovem brasileira, cerca de 17 milhões de pessoas, que se encontram num momento bastante específico e importante de suas vidas. No entanto, uma série de pesquisas e estudos aponta para as dificuldades que esse grupo populacional enfrenta para acessar condições mínimas que garantam seus direitos. Embora as mulheres representem pouco mais de 50% da população juvenil, as políticas públicas de juventude focam em geral o universo masculino – e urbano. É preciso, portanto, garantir que a parcela feminina seja considerada com suas especificidades nos desenhos das políticas universais. As mulheres jovens, sobretudo as negras, encontram grande dificuldade para inserção no mundo do trabalho; estão bastante vulneráveis a situações de violência doméstica; têm sua saúde sexual e reprodutiva manipuladas segundo uma lógica de controle e têm suas imagens amplamente divulgadas pela mídia como objeto e mercadoria.”
Texto extraído do documento Projeto Juventude, Brasília 2004.

sociais e as aspirações das pessoas, enriquece a análise das representações dos compromissos. Isto é, saímos das práticas para pensar sobre os compromissos esperados e valorizados pelas pessoas. Nesse aspecto, os recentes resultados da pesquisa de opinião *Gênero, Família e Trabalho*, atualizam como homens e mulheres avaliam a atual distribuição do duplo compromisso – familiar e profissional – entre os membros adultos na família brasileira.

A novidade palpável está no fato de que as opiniões dos(as) entrevistados(as) superam a tradicional divisão binária que atribuiu exclusivamente ao homem a responsabilidade de ser o provedor da família. Essa é uma primeira inovação que encontra homens e mulheres valorizando a experiência profissional. Por longo tempo, a visão binária – homem provedor e mulher dona-de-casa – demarcou as assimetrias das responsabilidades entre as pessoas. Hoje, realizar-se profissionalmente é uma aspiração que aproxima as opiniões de homens e mulheres, seja nas metrópoles urbanas seja nas pequenas cidades brasileiras.⁴² Mas, a perspectiva de assumir permanentemente o duplo compromisso – familiar e profissional – é uma prática bem pouco difundida entre os homens.

A concepção tradicional de que “o trabalho dos homens é ganhar dinheiro, enquanto o da mulher é cuidar da casa e da família” permanece separando, ainda hoje, as opiniões das pessoas. Cinco entre dez homens afirmam a defesa desse princípio conservador, concepção que fica muito mais acentuada entre os homens residentes em pequenas cidades (57%) e nos centros urbanos de porte médio (56%). Mas só quatro mulheres entre dez concordam com essa afirmação. Esses resultados convivem tencionando e diluindo a divulgação das bandeiras e das propostas dos movimentos sociais urbanos e rurais das mulheres trabalhadoras que sacudiram o Brasil nos anos 1980 e 1990.⁴³

A percepção da desigualdade dos compromissos domésticos, elemento importante da visão binária, é apoiada nas próprias práticas das trabalhadoras e dos trabalhadores. Como o economista C. S. Dedecca (2004), aponta os levantamentos da PNAD de 2001 evidenciam que, na população economicamente ativa, os afazeres domésticos são realizados pela maioria preponderante das mulhe-

⁴² Nos referimos especificamente à pergunta “Exercer uma atividade profissional é importante para as pessoas se sentirem realizadas e felizes?” (Questão 61-J). Os depoimentos de homens (87%) e de mulheres (86%), em todas as situações residenciais, é positiva. Essa constatação inova a visão sobretudo das mulheres educadas na perspectiva de serem socialmente presentes apenas por sua contribuição, exclusivamente doméstica.

⁴³ Ver: CAPPELLIN, P. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: PRIORE, M. del (Org.). *História das Mulheres no Brasil*. Editora Contexto, 4ª ed., 2003. p. 640-668.

res (90%), e menos da metade (42%) dos homens “destina seu tempo por essa forma de atividade” (2004:43).

A pesquisa de opinião da UERJ/IUPERJ, tendo como referência a pergunta relativa a quem administra o lar, evidencia em seus resultados que a vida doméstica da população brasileira fomenta tensões de poder entre os casais. Apesar da unânime declaração, de homens e mulheres, de que têm uma vida familiar satisfatória, o resultado mostra que não é muito difundido o compromisso de cooperação no casal e que um terço dos homens declara, ainda hoje, administrar monetariamente o lar.⁴⁴ Sem dúvida, essa prática pode ser interpretada como um forte sinal do quanto a conciliação entre os compromissos profissionais e as atribuições domésticas é realizada tendo como base visões, práticas e poderes não eqüitativos entre homens e mulheres.

Para reforçar a disparidade das opiniões, recuperamos as opiniões de entrevistados(as) no estudo IUPERJ/UERJ ao responderem à seguinte questão: “Trabalhar é bom, mas o que a maioria das mulheres quer é ter um lar e filhos”. Entre os homens, 72% a consideram válida e 22% discordam; quando só 67% das mulheres a confirmam e 27% a negam. Por situação residencial, a adesão a esse lema “tradicional” é maior entre os homens que residem nos pequenos centros urbanos (74%) superando até a média nacional⁴⁵.

Lidar com a dupla referência público/privado e com os compromissos nas esferas da produção e da reprodução não uniformiza as opiniões da população masculina e da feminina. Está em curso um processo de transformação de atitudes, mas as aspirações não emergem coerentes entre homens e mulheres. Mais ainda, nos depoimentos é freqüente a diferença de gênero entre o exercício de compromissos, de práticas e de comportamentos.

Os resultados das três pesquisas de opinião apontam entre os vários segmentos de mulheres (residentes em locais distintos e de diferentes faixas etárias) uma tendência de formulações que aproximam suas percepções quando, ao contrário, persiste um hiato entre estas e as opiniões dos homens. Estes últimos têm opiniões bem mais conservadoras.

⁴⁴ Aos entrevistados do estudo UERJ/IUPERJ foi solicitado “O que o sr.(a) e seu cônjuge fazem com o salário que recebem?” (Questão nº 62). Três homens sobre dez, sobretudo nos pequenos centros urbanos declaram que “Eu administro todo o dinheiro e dou à minha esposa sua parte”.

⁴⁵ Esse quesito, *Questão 58-D* do questionário do estudo (IUPERJ/UERJ), lida com as expectativas femininas, valoriza implicitamente a maternidade frente à perspectiva do engajamento permanente na profissão. Lembramos que as mulheres dos grandes centros e aquelas dos pequenos centros urbanos discordam dessa afirmação nas mesmas proporções (31%).

Trabalho, perspectiva profissional e crise do emprego

Antes de introduzir a reflexão da difusão da cidadania, como patamar do relacionamento entre as instituições e a população, complementamos o nosso olhar oferecendo algumas indicações sobre o mercado de trabalho. Esse campo das práticas produtivas ajuda a identificar se e como se explicitam desafios específicos de gênero na integração de homens e mulheres ao emprego.

Nos anos 1990, os diagnósticos sobre o mercado de trabalho apontavam o aumento da presença feminina, mostrando um grande dinamismo de sua inserção, até mais que a dos homens. Essa ampliação se deu paralelamente à persistente disparidade na abertura ocupacional qualificada e não-qualificada do mercado de trabalho para homens e mulheres. (Hirata 1998, Bruschini & Lombardi 2000, Lavinás 2001 e DIEESE 2002, Pereira de Mello 2002)⁴⁶.

Os mais recentes estudos – baseados na metodologia do uso do tempo, que inclui as formas de trabalho de autoconsumo, a autoconstrução e a jornada de trabalho inferior a 15 horas semanais – ampliam a contabilização da população economicamente ativa (PEA). O economista C.S. Dedecca (2004) explica que, ao adotar essa metodologia do uso do tempo, houve um incremento da PEA feminina em 2001 em mais de três milhões de mulheres e de aproximadamente dois milhões de homens. Na agricultura esse aumento representa, só para as mulheres, mais de 25% da ocupação total. Em outras palavras, ao adotar mais amplos critérios das modalidades ocupacionais é possível evidenciar que até as noções de setores do mercado de trabalho devem ser atualizados. Há o “grande-médio segmento”, que inclui estabelecimentos com cinco ou mais empregados; há o “pequeno setor contratado”, formado pelos estabelecimentos de pequeno porte e pelos autônomos que destinam seu trabalho a uma outra unidade econômica; há, finalmente, “o pequeno setor não contratado”, formado pelos empregados sem carteira e pelos autônomos que destinam seu trabalho aos indivíduos e às

⁴⁶Ver HIRATA, H. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. In: *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, nº 7, 1998; BRUSCHINI, C. e LOMBARDI, M. R. A polaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Revista Fundação Carlos Chagas* nº 110, 2000; LAVINAS, L. *Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenças femininas*. Texto para Discussão IPEA nº 826, setembro 2001 e DIEESE. A situação das mulheres trabalhadoras brasileiras. *Boletim DIEESE*, Edição Especial 2001. Disponível em www.dieese.org.br

famílias. Graças a essa tipologia é fácil perceber que homens e mulheres estão inseridos diferentemente nas situações ocupacionais. A maior incidência de mulheres na ocupação não-agrícola é evidente no “pequeno setor não contratado”, sobretudo no terciário, quando nesse ‘pequeno setor não contratado’ os homens estão inseridos na indústria de construção (Dedecca, 2004, gráfico 7, p. 41).

Esse período também tem como característica a ampla modernização dos lugares de trabalho. Empresas de diversas dimensões e de distintos setores econômicos introduziram novos padrões tecnológicos, fomentando sofisticadas práticas organizacionais e estimulando novas áreas de serviços, como o atendimento aos consumidores. As ofertas, por parte dos empregadores, na produção fabril, na burocracia, no setor de serviços, diferenciam as habilidades requeridas aos homens e às mulheres⁴⁷. Essa reorganização, mesmo não uniforme, atinge, com distintos ritmos de inovações desde as modalidades de gerenciamento financeiro até a introdução de um amplo leque de exigências e competências no trabalho. Isso modifica imediatamente os itinerários de seleção, de recrutamento, alterando até os critérios dos percursos de carreiras, assim como o cálculo da remuneração dos(as) trabalhadores(as)⁴⁸. Mais ainda, segundo a literatura, os recentes processos de reestruturação e de modernização dos locais de trabalho registram o aumento das fronteiras de sexualização, na medida em que há profunda disparidade da designação ocupacional por parte do empresariado, oferecendo às mulheres reduzidas oportunidades frente à ampla abertura de qualificações disponibilizadas aos homens (Cappellin, Delgado e Soares 2002)⁴⁹.

Nessa última década (1994/2003), como expressão mais contundente desses processos, há o aumento da informalidade, a precarização das relações contratuais e a redução das garantias nas condições de trabalho. A denominada desregulação do mercado de

⁴⁷ Os anos 1990 testemunharam a reorganização das empresas no Brasil. A privatização, a desnacionalização e os investimentos internacionais são os macro-processos que alteram a composição da estrutura empresarial. As inovações tecnológicas, organizacionais, administrativas e gerenciais são, sem dúvida, importantes referências que mapeiam as alterações no nível das unidades produtivas. Assim, o modelo hegemônico – taylorista-fordista – tem sido alterado graças à introdução de novas propostas de relações de produção e de gestão da mão-de-obra. Por exemplo, a desnacionalização da indústria brasileira, que representava, em 1991, 36% do faturamento dos 350 maiores grupos, passa, em 1999, a 53,5%. (Folha de São Paulo, 17.02.2002). Ver: Cappellin, P., Delgado, Godinho, Soares, V. “As Grandes Empresas no Brasil: relações de gênero, trabalho e igualdade de oportunidades”. Tercer Congreso Internacional de Latinoamericanistas en Europa, Amsterdã 3-6 de julho 2002; Cappellin P.: “Gênero e igualdade de oportunidades nas empresas. As multinacionais no estado do Rio de Janeiro”. UFRJ 2002 mimeo.

⁴⁸ Ver o estudo realizado pela OIT publicada nas estatísticas do Panorama Laboral 2002-2003 e o estudo do prof. Jorge Arbache (UNB) que confronta carreiras nos setores privado e público, de 1981 a 1999. Ver: O GLoBo, 15/08/2004.

⁴⁹ Os relatórios de empresas multinacionais que atuam no Brasil, elaborados pelo Instituto do Observatório Social desde 1998, constituem-se em uma ótima fonte de referência.

trabalho, é bom lembrar, atua mediante dois processos simultâneos: “desestruturação do mercado de trabalho”, por um lado, e a “desregulamentação das regras de proteção”, por outro (Cardoso, 2001).

A desestruturação do mercado de trabalho caracteriza-se empiricamente pelo crescimento patológico do setor terciário (comércio e serviços) da economia; pelo crescimento da informalidade nas relações de trabalho; pelo aumento dos níveis de desocupação e de desemprego; pela precarização na qualidade dos postos de trabalho; enfim pela estagnação dos rendimentos médios.

Por outro lado, presenciamos a desregulamentação das regras de proteção. Esta se manifesta nas novas medidas legais que promoveram, desde 1994, a flexibilização das condições de uso da força de trabalho; a flexibilização das condições de remuneração da força de trabalho; as modificações nos marcos de proteção e de assistência aos trabalhadores⁵⁰.

Essas duas dinâmicas no cenário brasileiro exemplificam o que mundialmente está sendo denominado de aumento da “insegurança socioeconômica”.⁵¹ Nessa direção devem ser consideradas “a perda de garantias formais ou consuetudinárias de manutenção de padrões de vida, ou mesmo de expectativas quanto ao futuro, decorrentes da crescente fragilidade dos vínculos que conectam de um lado indivíduos e famílias, e, de outro, as fontes de obtenção de meios de vida” (A. Moreira Cardoso, 2004, p. 228).

A ênfase no aumento da insegurança socioeconômica demanda redirecionar e ampliar as clássicas abordagens descritivas, em parte promovidas pela sociologia do trabalho. O enfoque descritivo das práticas e dos processos produtivos é abandonado quando o objeto de estudo passa a ser o mundo do trabalho. Isto é, quando se torna evidente o contexto das relações sociais, quando entra em pauta a preocupação em averiguar quanto o exercício profissional vincula-se à presença das pessoas na sociedade; quanto às práticas produtivas desenham significados na satisfação, nas aspirações das pessoas; quando se averigua se a atividade ocupacional tem a

⁵⁰ Com as primeiras mudanças que introduzem novas formas de contratação, de demissão, da jornada de trabalho (lembramos a leis das cooperativas, o regime de tempo parcial, o novo contrato de trabalho por tempo determinado) e das políticas de remuneração (as regras de reajuste salariais e do salário mínimo).

⁵¹ Fazemos referência ao que a OIT denomina insegurança generalizada, decorrente da flexibilização global dos padrões de uso do trabalho. Ver: a Guy Standing (1999) e a rede InFocus Programme on Socio-Economic Security, <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/network/index.htm> e a Revista Internacional del Trabajo, nº 4, 2002, ILO/OIT; e suas referências em A. Moreira Cardoso (2004).

capacidade de informar a sociabilidade das pessoas e, conseqüentemente, intervir em sua posição social.⁵²

Esse deslocamento de enfoque assume particular significado para a análise da integração das mulheres no mercado de trabalho. Isto é, esse deslocamento se dá quando abandonamos a satisfação em constatar os altos índices da presença das trabalhadoras no mercado de trabalho. Quando, ao contrário, buscamos avançar averiguando se as configurações dos empregos abertos às mulheres denotam aumento dos vínculos de empregos desprotegidos, de reduzidas garantias e de limitadas perspectivas de futuro profissional.

Esse deslocamento de enfoque é exemplificado por M. Maruani e E. Reynaud (2001, p.107) quando afirmam “ter um emprego é ter um trabalho e um salário, mas também é ter um lugar na sociedade”. Os autores propõem deslocar a percepção para a sociologia do emprego, que mobiliza o pesquisador a substituir o estudo do trabalho, como prática social, para o estudo do emprego, como relação social.

Com efeito, pensar no *status* social, pelas suas distinções e pelas referências de hierarquias, envolve pensar o trabalho não mais como um conjunto de ações produtivas, mas um conjunto de relações que remete a mais amplas referências de lugares que as pessoas ocupam nas relações sociais. Por exemplo, a especificidade das atividades profissionais, o lugar na organização produtiva, as relações com os colegas oferecem sentido para os(as) trabalhadores(as), demarcando sua existência para além do tempo e do espaço de trabalho. Esses sentidos atribuídos pelas pessoas ao emprego informam sua sociabilidade afora do tempo de trabalho, impõem escolhas, influenciam suas ações em cenários bem mais amplos e diferenciados que a prática produtiva. Como lembram os autores, a contribuição da cultura operária informa o quanto trabalhadores das indústrias compartilham formas de vida, têm acesso ao tempo livre, desenham escolhas familiares próximas e, sobretudo, elaboram práticas coletivas e ações de reivindicação graças à identidade proporcionada pelas relações de trabalho cotidianas.

⁵² Lembramos que também a posição da juventude de hoje terá sentido para os adultos de amanhã. Por exemplo, entre os jovens de 15 a 25 anos, a FPA detectou que 36% dos entrevistados estavam trabalhando no momento da entrevista e 42% afirmaram estar desempregados: 32% já haviam trabalhado e 10% nunca tinham trabalhado, mas estavam procurando trabalho. Somam-se, portanto, 78% de jovens que compõem a PEA (Pergunta 51). A média de tempo de desemprego ou de busca do primeiro emprego entre os jovens metropolitanos é de 15 meses. (Pergunta 51-b).

Finalmente, as referências do salário e do trabalho são substituídas pela centralidade proporcionada pela própria relação de emprego, por sua estabilidade (contrato estável, temporário ou em tempo parcial) que pode abrir ou fechar a construção da posição social das pessoas. O emprego, por esses atributos, abre o caminho para a integração social quando, ao contrário, o desemprego, dilui ou fecha às pessoas os cenários de sua integração social.

A perspectiva da sociologia do emprego, por amparar-se nas interações sociais, enfatiza o quanto às ofertas, as formas de acesso, assim como as modalidades de proteção jurídica, econômica e social, são fruto de influências complexas que fazem agir distintos atores com suas perspectivas seletivas e/ou inclusivas. Maruani e Reynaud (2001) sugerem que o emprego é objeto de disputa, é um jogo de interações. As definições das políticas de emprego (nacionais e locais, públicas ou dos empregadores) espelham quanto às dinâmicas entre atores sociais são momentos de contínuos confrontos. Quando esses confrontos tornam-se objeto de estudo evidenciam-se as pressões e as lutas de atribuir significados que estão bem além daqueles normalmente evidenciados no conteúdo da prática produtiva. Os significados atribuídos ao emprego assumem um valor porque determinam a posição que a pessoa terá na sociedade. Ser gari não é só fazer um trabalho não qualificado, quase sempre manual, não é só ocupar um dos primeiros degraus da estrutura ocupacional, mas é também se situar em um dos primeiros degraus da estratificação social.

Na conjuntura atual, a multiplicidade de formas precárias e desprotegidas de trabalho faz do emprego um "bem raro"⁵³. Conseqüentemente, trata-se de um bem disputado, objeto de concorrência entre as pessoas e entre os grupos sociais. Nessas disputas, algumas características, como a qualificação e a experiência profissional, são importantes, mas também intervêm outras dimensões, como a idade, o sexo, a raça, a situação familiar, a nacionalidade etc. Assim, o acesso ao emprego e a legitimidade em trabalhar não provêm exclusivamente das exigências e das características da prática de trabalho, mas decorrem das distinções atribuídas pelos diferentes atores às situações sociais, entre outras, às imagens sociais de sexo. Não é por acaso, portanto, que a maior parte dos empregos precários é preenchida por jovens e por mulheres. Não é por acaso que alguns setores são ainda exclusivamente ocupados por homens

⁵³ ROLLI, Cláudia; FERNANDES, Fátima. Empregos com salários baixos. *Folha de São Paulo*: 01/08/2004.

(construção civil, petróleo, etc.) e não por mulheres. Esse amplo deslocamento da análise do trabalho para o estudo da construção social do emprego acompanha a reflexão das relações de gênero, reforçando os novos sentidos dados às expectativas profissionais das mulheres.

Se as mulheres sempre trabalharam e continuam trabalhando, a questão mais instigante é considerar como a atual posição da mulher no mercado de trabalho contribui para renovar (inovando ou desprestigiando) a evolução de seu *status* na sociedade contemporânea.

Como bem expressa Maruani, para as mulheres “a novidade não é o trabalho, mas o seu reconhecimento, sob a forma de emprego, que finalmente o rende visível” (2001, p. 105). Isso é particularmente apropriado se pensamos que hoje estamos presenciando um novo modelo da atividade feminina. De um modelo que pressupunha uma escolha entre trabalho e família chegou-se a um modelo que sugeriu a alternância de diferentes fases: da inserção à inatividade, para passar ao sucessivo retorno à profissão. Hoje esses modelos estão sendo abandonados porque está se solidificando o modelo que pressupõe a permanente acumulação e a convivência entre a inserção profissional e o desempenho dos compromissos familiares.

Seguindo a proposta da autora, o fato de ser empregada em tempo parcial ou em tempo integral, de ter um contrato por tempo determinado, ou de estar em um estágio ou em um contrato de treinamento faz com que a mulher adquira *status* diferenciados, definindo sua posição social a partir dessas diferentes formas de inserção no mercado de trabalho. Homens e mulheres não estão experimentando situações próximas nesse contexto de instabilidade e de crise do emprego. Menos ainda, a articulação entre vida familiar e profissional não os expõe aos mesmos constrangimentos, aos mesmos julgamentos sociais. A precariedade de muitos contratos de trabalho e o próprio desemprego, além de reforçar a divisão sexual do trabalho e das ocupações, denotam processos de desigualdades e de clivagem social.

A crise do emprego, a queda dos rendimentos médios e a perda do poder de compra dos salários, sob a ótica das relações de gênero, não colocam homens e mulheres numa mesma arena. Por

outro lado, os arranjos institucionais disponibilizados e efetivamente oferecidos, em âmbito local, como suporte à dupla jornada são ainda bastante frágeis. Seu acesso não é claramente generalizado no território brasileiro. Têm sido escassos os investimentos no campo normativo a favor da conciliação entre trabalho e vida familiar. Por exemplo, o governo brasileiro ainda não ratificou a convenção internacional nº 156 da OIT a favor da equidade de oportunidades entre homens e mulheres trabalhadores que assumem responsabilidades familiares⁵⁴.

Em tempo de redução e/ou de perda de rendimentos, procurar emprego, para a maioria das mulheres, significa buscar qualquer atividade remunerada para complementar a renda familiar. Para elas, até a inserção no setor informal é indissociável de seu imprescindível compromisso no interior do núcleo familiar. Para muitos homens são a ameaça do desemprego e as exigências contratuais de uma extensa jornada de trabalho que reforçam ideologicamente, ainda hoje, seu tradicional papel provedor. Assim, as prementes necessidades, se conjugadas por gênero, evidenciam a circulação de exigências públicas e privadas diferenciadas entre mulheres e homens⁵⁵.

Da análise dos resultados do *survey Gênero, Família e Trabalho* (Cappellin, IUPERJ/UERJ, 2004), cultural e ideologicamente solicita-se à mulher arcar com o compromisso familiar juntamente com sempre maiores encargos na composição da renda familiar, graças às atividades extra-domésticas, freqüentemente no mercado informal. Aos homens a cultura lhes designa socialmente buscar preservar e/ou procurar emprego para poder oferecer garantias ao bem-estar familiar⁵⁶. Essas distintas expectativas sociais influenciam a repartição de tempo, a própria execução das tarefas domésticas e os envolvimento nas relações familiares entre homens e mulheres (Cappellin, 2004).

Efetivamente a nossa intenção foi pensar quanto a prática profissional, no afluxo das mulheres ao mercado de trabalho, confere vínculos e significados de reconhecimento (de identidade subjetiva

⁵⁴ Essa convenção tem como pauta reduzir os constrangimentos e as discriminações sofridas pelos trabalhadores (homens e mulheres) que mantêm, sob sua responsabilidade, o exercício do emprego, lado a lado com a responsabilidade de gerir a família. A convenção chama a atenção para que sejam definidos programas e medidas de desenvolvimento de serviços comunitários, para permitir que uma pessoa adulta possa garantir o seu emprego e cumprir com suas responsabilidades familiares.

⁵⁵ Chamamos solicitação pública aquela que se apresenta como expectativa coletiva, enquanto é privada aquela que provém da negociação interna ao espaço privado da família. Ver: Cappellin, 2004.

⁵⁶ HOBSON, Barbara. *Making men into fathers: men, masculinities and the social politics of fatherhood*. London: Cambridge University Press e U. Beck Individualization, Sage Publication, 2002.

e coletiva), de *status* social pela via da promoção ou da desconsideração do amparo e da proteção. Conseqüentemente, o paradigma da sociologia do emprego enfatiza os canais e as modalidades que promovem a mediação das garantias que, por meio do emprego/trabalho asseguram a posição social. É assim que o emprego pode ser visto como “porta de entrada” para a cidadania.

Cidadania, gênero e vida cotidiana

Introduzir o conceito de cidadania à luz das relações de emprego e de sua crise envolve dar atenção aos “corredores do poder econômico e político” que são os âmbitos em que se tomam decisões, em que é vivo o debate sobre o desenho, a avaliação e a supervisão da aplicação dos direitos. Esse âmbito torna-se mais frutífero quando a nossa preocupação é conjugar a cidadania sob a ótica de gênero. Por que? Por um lado, estamos assistindo ao aumento da escolarização, à elevação da taxa da participação das mulheres no mercado de trabalho e, por outro, presenciamos o acesso seletivo de proteção e à reduzida ampliação de garantias dos empregos no cenário do mercado de trabalho.

A imagem de cidadania, em sua origem, apoiou-se em uma noção de universalidade e tinha como referências, a pessoa (homem, adulto, branco, trabalhador assalariado) portadora de um conjunto de deveres e de direitos; supunha a família como unidade de interesses compartilhados e exigia um Estado promotor de políticas de bem-estar (Hobson, 1996).

Nesse sentido, atualizar o debate da cidadania conjugando-o com as relações de gênero “exige critérios e medidas alternativas” (Hobson, 1996, p. 62) capazes de dar atenção a configurações da distribuição desigual de poder na família, no trabalho e na esfera do Estado. Assim a conexão entre cidadania, gênero e vida cotidiana supõe não abandonar a análise das ambigüidades da configuração de relações sociais assimétricas entre homens e mulheres.

Com esses desafios, a socióloga G. Zincone (1992) privilegia o percurso da ampliação da cidadania, ponderando a distribuição de direitos junto à população. Isso é possível quando são consideradas as inovações institucionais, enfim quando são considerados os aperfeiçoamentos das regras de convivência coletiva. A difusão da

cidadania tem como parâmetro os direitos que estão disponíveis à população para proporcionar-lhe qualidade de vida. Da análise clássica do sistema democrático passa-se para um novo lugar de observação. Isto é, deixa-se de lado a análise do sistema político, a política de cima, para entrar na análise da política desde baixo.⁵⁷ Segundo a autora, deveríamos observar a vida das pessoas percebendo como elas avaliam as tutelas e os direitos que usufruem.

As pessoas inseridas permanentemente em contextos de sociabilidade pública, deveriam estar amparadas por direitos e, ao mesmo tempo, orientadas por deveres junto à coletividade. Garantias e obrigações compõem o jogo de relações de reciprocidade entre as pessoas e as instituições⁵⁸. Na vida cotidiana, por exemplo, as pessoas deveriam ter a garantia de não ser detidas de forma arbitrária; ter a possibilidade de gozar da liberdade de criticar; de poder contar, em caso de necessidade, com a solidariedade coletiva (Zincone, 1992, p. 10). A ênfase nas conexões entre os benefícios, as competências e as garantias dão sentido à qualidade de vida⁵⁹. Ser cidadão significa usufruir um conjunto de prerrogativas que delimitam as atribuições das instituições que lhe oferecem garantias. Por exemplo, isso acontece quando a pessoa usufrui o atendimento hospitalar gratuito se está doente, sem perder o emprego.

A perspectiva de Zincone dá continuidade à contribuição do sociólogo Dahrendorf (1988) quando formula a idéia de que é possível pensar a cidadania como situação a partir da qual os indivíduos têm acesso a prerrogativas e a oportunidades. Como diz o autor, a cidadania pressupõe “um bilhete de entrada” e, ao mesmo tempo, demarca as barreiras pelas quais as pessoas têm ou não têm acesso aos direitos. No conjunto amplo do leque de atribuições, econômicas e não-econômicas, por exemplo, o direito ao voto, a inclusão ao emprego são bilhetes que abrem diferentes prerrogativas, que informam sobre as garantias das pessoas e sobre as atribuições das instituições.

A cidadania é um processo social e político lento, contraditório e flutuante, que sofre contínua revisão, que reorganiza as diferenças

⁵⁷ A autora faz referência a BOBBIO. La democrazia dei moderni paragonata a quella degli antichi. *Rivista Teoria Politica* nº III, 1987.

⁵⁸ As instituições são, sob o ponto de vista sociológico, os âmbitos coletivos que por natureza diferem da realidade formada pelos pensamentos, sentimentos e fantasias dos indivíduos. Essas são demarcadas por produzir orientações de comportamentos individuais e coletivos graças à força coercitiva de suas regras, por sua autoridade moral. Ver: P. Berger e B. Berger “O que é uma instituição social?” In: *Sociologia e Sociedade*, Ed. LTC. Rio de Janeiro, 1977.

⁵⁹ A qualidade da vida pode ser conectada ao debate do trabalho digno (OIT) e ao conceito de segurança socioeconômica anteriormente apresentado. A qualidade de vida tem sido uma referência para problematizar a passagem de uma sociedade centrada no consumo para uma sociedade centrada nas capacidades aquisitivas, fazendo referência aos aspectos qualitativos da existência. Para ampliar essa perspectiva, ver observações de CESAREO, V. *“La società flessibile”*. Milano: F. Angeli, 1992. Em especial quando faz referência ao livro de Dahrendorf, *“La nuova liberta”*, 1977.

sociais além das políticas. Em outras palavras, os autores apontam que falar em cidadania não pressupõe uma relação linear entre as demandas dos movimentos sociais organizados e a resposta do Estado (Tarrow, 1994). Como exemplos desse contorno em contínua redefinição, Zincone faz referência ao fenômeno de precarização dos empregos, que forma os “novos pobres em direitos”; às inclusões parciais ou imperfeitas dos idosos, isto é, dos “pobres em direitos”.

A abordagem da cidadania, que se vincula ao bem-estar cotidiano material e espiritual, substitui os critérios para classificar o regime democrático. É democrático o regime se ele é capaz de distribuir, coletivamente, qualidade de vida. A cidadania é ampliada para a autora quando as pessoas podem desfrutar publicamente o bem-estar (*vivibilità pública*).

Manusear o conceito de cidadania levanta o debate sobre quanto e como as regras públicas tornam mais confortável ou menos confortável a vida cotidiana (Zincone, 1992, p. 31). A pergunta que informa essa concepção é: os direitos dos cidadãos são instrumentos eficazes para que a pessoa simples chegue a ser protegida do confronto com a arbitrariedade da sorte e do confronto com o poder dos dominantes?

A cidadania difusa e as mulheres

Para a autora (Zincone, 1992), a especificidade da vida das mulheres desmascara a visão de que a cidadania é um pacote de direitos iguais para todos. A autora recupera a realidade das mulheres como exemplo histórico que desmente a perspectiva simplista da difusão da cidadania. Evidencia-se como o estar incluído ou excluído articula-se com a qualidade e a especificidade dos direitos. A autora sublinha algumas aquisições teóricas e históricas do desenvolvimento da cidadania das mulheres. Para ela, conjugar cidadania e mulher:

- possibilita refletir sobre as dimensões não-políticas que podem ser ainda obstáculos ao acesso das pessoas à cidadania;
- permite perceber as dificuldades da democracia em superar as discriminações sociais;
- ajuda a evidenciar como o significado de sexo pode ser fonte de barreira sociocultural;

- levanta a necessidade de descobrir se existe uma congruência entre atividades e recursos das pessoas desprotegidas e as regras do Estado de bem-estar.

Para os objetivos de nossa reflexão, relações de gênero e crise do emprego podem recuperar, sobretudo, a influência de dois desses aspectos: as dimensões não políticas que podem ser ainda obstáculos à entrada das pessoas na cidadania e, a preocupação em detectar a congruência entre atividades e recursos dos desprotegidos e as regras do Estado de bem-estar.

Considerando a cidadania como “bilhete de entrada aos direitos” para as mulheres seria conveniente avaliar quais foram as alterações realizadas pelo poder masculino no direito civil e na família. O modelo de poder familiar masculino fomentou barreiras de acesso à cidadania para as mulheres. No percurso da formação de sua identidade política foi importante superar a submissão na esfera familiar. A maternidade, a sexualidade e o trabalho doméstico/familiar são todas situações-chave do poder assimétrico que influenciou, e ainda influencia, a formação das representações e o desenho dos próprios comportamentos. Acabamos de apontar algumas evidências nas pesquisas de opinião junto aos homens e às mulheres.

Mais ainda, a força do poder masculino não se restringe à esfera familiar. Esse foi historicamente absorvido em muitas outras relações sociais. Todas as marcas da autoridade masculina se reproduziram em parte no sistema político e nas relações mercantis. No mundo do trabalho a força desse poder reforçou-se graças à permeabilidade e à comunicação entre as esferas privada e pública. Assim, esse controle exercido pelas referências patriarcais do poder masculino tem fragilizado o processo de cidadania das mulheres.

As referências patriarcais do Estado de bem-estar junto aos desprotegidos (as mulheres, entre outros) levaram a identificar a fragilidade da cidadania das mulheres se consideramos também os critérios pré-políticos que continuam a interferir na formação das prerrogativas individuais de agir e das modalidades de usar/exercitar os direitos: os critérios de sexo, etnia, raça e renda. Esses critérios têm informado os sistemas hierárquicos nas relações sociais mais amplas. Desse modo, a aquisição da cidadania pode vir a ser obstaculizada ou fragilizada por mecanismos e relações de poder que a precedem⁶⁰.

⁶⁰ A autora lembra a contribuição de PATEMAN, C. *The disorder of woman: democracy, feminism and politic theory*. London: Polity Press, 1985.

À luz desses apontamentos, a cidadania fragilizada das mulheres é fruto de um duplo contexto. Há menores dotações sociais acessíveis às mulheres; as organizações não dispõem de suportes nem de regras suficientemente amplas para abrir a elas o acesso aos direitos. Esses são os dois lados das reduzidas relações entre as mulheres e as instituições: as limitadas oportunidades oferecidas pelas instituições às mulheres e o inadequado contexto de regras e normas de proteção.

Seguindo essas sugestões, G. Zincone vai além da perspectiva de ver os direitos como produtos exclusivos da pressão das demandas coletivas que vêm de baixo. Os direitos também são expressões sociais, porque as instituições elaboram suas atribuições para responder às demandas da população. As instituições, como cenários coletivos de sociabilidade, emergem como atores responsáveis quando se capacitam, predispondo normas e regulamentos do acesso à tutela da população. O sistema democrático é avaliado pela capacidade de suas instituições em enunciar regras e códigos de comportamento junto à população. As orientações de inclusão realizam a abertura das oportunidades aos indivíduos⁶¹. A ênfase é posta nas regras que deveriam predispor o uso generalizado de direitos por parte das pessoas. Em outras palavras, a cidadania, graças à perspectiva das relações sociais, emerge como um processo não unilateral, mas que é implementada graças ao diálogo das pessoas junto às instituições.

O limitado acesso e a frágil difusão da cidadania das mulheres são, para Zincone, decorrência de quanto às dotações sociais não estão equitativamente distribuídas entre os sexos. Decorre também do fato de que as exigências institucionais feitas às mulheres são muito altas, reduzindo até sua participação na tomada de decisões. Se o patriarcado contribuiu para a exclusão da mulher como indivíduo na gestão pública, é mais ainda importante hoje para não reproduzir a identidade social feminina exclusivamente por sua vocação materna⁶².

A autora chega à sua primeira conclusão: perdurou durante muito tempo a referência de encaixar a mulher em posição subordinada no núcleo familiar. Isso atrasou o seu acesso aos direitos

⁶¹ O debate sobre as oportunidades é uma referência também para outros autores. Lembramos DAHRENDORF, R. *Homus sociologicus*. Tempo Brasileiro. Rio de Janeiro, 1969.

⁶² Segundo a autora, durante muito tempo as mulheres dependeram dos pais e dos maridos. O Código napoleônico de 1804, apesar de sua carga universalista e de emancipação, limitou a capacidade de agir das mulheres.

individuais. A exclusão das mulheres tem, portanto, raízes culturais profundas, que se apoiaram no conceito de unidade familiar baseado na tradição do direito civil. Essa visão cultural penetrou as regras jurídicas, chegando a infiltrar-se no direito público e constitucional.⁶³ Essas são as argumentações para Zincone afirmar: a “cidadania das mulheres é uma expressão da emergência do individualismo tardio”.⁶⁴

Finalmente, podemos assumir a última preocupação da autora: qual é o papel da congruência entre atividades e recursos dos desprotegidos e as regras do Estado de bem-estar. Nesse caso, Zincone chega a essa conclusão: existem sinergias entre o cenário civil, político e social que exigem maiores cuidados quando mapeamos os pré-requisitos formais e as contingências que implementam a cidadania das mulheres. A autora recupera A. K. Sen (1985) para introduzir a importância do funcionamento dos direitos⁶⁵. Para que a cidadania tenha ressonância prática na cotidianidade, é fundamental não desprestigiar o fato de que os direitos têm que ser construídos de maneira a serem facilmente acessíveis, de serem usados também pelos indivíduos menos dotados, com menos capital. Um exemplo dessa sinergia é saber relacionar a prática de trabalho das mulheres com os direitos que oferecem garantias – em termos de renda, de estabilidade, de segurança do lugar de trabalho, do controle sobre a qualidade e a quantidade das responsabilidades no local de trabalho. A concentração das mulheres em trabalhos precários, de baixa qualificação, que não constituem vantagem em termos de *status*, reveste-se efetivamente em *handicap* para a cidadania. Cada campo de trabalho produz oportunidades de cidadania social. A posição no trabalho pode produzir efeitos negativos para a cidadania política das mulheres.

O fato de que as mulheres substituem ou complementam muitas necessidades coletivas que não são oferecidas pelo Estado – os cuidados com as crianças e com os idosos não auto-suficientes, por exemplo – pode ser revestido como elemento da fragilidade da cidadania das mulheres.

⁶³ As ações de reequilíbrio das oportunidades entre os sexos se propõem atingir raízes culturais que excluem as mulheres, propondo algumas modificações na sua absorção. Essas consistiriam em levar para o Estado de bem-estar as atividades e as responsabilidades das mulheres no cuidar das doenças e da educação; introduzir as mulheres na administração pública e no Estado para realizar atividades e responsabilidades tipicamente masculinas mediante ações positivas.

⁶⁴ O fechamento da mulher na posição subordinada no núcleo familiar constitui uma barreira forte e resistente à aceitação dos direitos individuais das mulheres. É uma barreira ainda presente em muitos sistemas liberal-democráticos. A posição de dependência da mulher no seio da família continua a permear as políticas de cidadania; basta pensarmos no papel da renda familiar que orienta as políticas salariais e fiscais, e nas intervenções sociais para percebermos o quanto é penalizada a família que tem uma mulher inserida no mercado de trabalho.

⁶⁵ SEN, A. K. *Commodities and capabilities*. Amsterdam: North Holland, 1985.

Igualdade legal e desigualdades de fato: algumas conclusões

Como evidenciamos no início deste texto, presenciamos importantes inovações no Brasil nas últimas décadas. A modernização de valores culturais de gênero entre as mulheres, a emergência dos direitos individuais e coletivos inscritos na Constituição, conjuntamente às reformas do Código Civil e aos protocolos internacionais, formalizaram acentuadas possibilidades de equidade de gênero. Por outro lado, as identidades das mulheres, bem mais que a dos homens, se enriqueceram graças às aspirações de autonomia e às fontes positivas de reconhecimento feminino. Estas já estão em circulação, informando até o novo perfil demográfico dos arranjos familiares, a alta taxa de presença das mulheres no mercado de trabalho, sua maior escolarização.

Esses fenômenos podem ser lidos como alterações no conjunto das configurações de sociabilidade para além do clássico e exclusivo convívio familiar. Sua introdução pressupõe, enfim, que as pessoas saibam manter a interlocução com um amplo número de espaços coletivos e consigam entrar em contato com diversificadas instituições. Isso foi possível pela monetarização do acesso aos serviços, via mercado, e não sempre pelas oportunidades disponibilizadas pelas instituições públicas. Esses recentes fenômenos, expressões da transformação da cotidianidade, são lembrados pela literatura sociológica sob a ótica do aumento da institucionalização das situações modernas de vida. Mas essa renovação do cotidiano realiza-se numa moldura de frágeis garantias das relações mercantis. Os novos constrangimentos de perda, de precarização ou de descontinuidade do emprego; as abruptas interrupções pelo aumento do desemprego ameaçam ou interrompem muitos circuitos, muitas práticas de sociabilidade na vida cotidiana. É dando conta dessas ameaças de descontinuidade que a literatura sociológica evidencia a imagem do paradoxo contemporâneo a “estranha mistura de avanços e de atrasos sociais” para as mulheres (M. Maruani e H. Hirata, 2004). Isto é mais acentuado se demarcamos as atuais transformações do emprego, pela ótica do gênero.

O paradoxo é mais claro quando intervêm a preocupação de desenhar políticas que saibam lidar com a expectativa de pessoas

que demandam “fazer mais coisas com menos esforços” e com políticas que deveriam dar conta do fato de que as pessoas hoje não têm mais um cotidiano simples, mas permeado de laços e de relações com o mercado, isto é, em permanentes contatos com instituições públicas e privadas. É o paradoxo de “estranha mistura de avanços e de atrasos sociais” com relação ao gênero, desafiando, conseqüentemente, a formulação de políticas para pessoas que estão em situações nem sempre próximas. Com efeito, há que predispor de políticas que deveriam acompanhar quem “vive se matando de trabalhar” com outras políticas que deveriam compensar as exigências de “quem se desespera por não trabalhar”.

Intervir na qualidade da vida das mulheres é assim bastante complexo se consideramos que seu cotidiano é permeado de compromissos familiares conciliando com relações de emprego precarizadas; se pensarmos a multiplicidade de regimes de empregos de seus compromissos extra-domésticos (em tempo integral ou parcial; ocupações qualificadas e ocupações de baixa qualificação); se pensamos a distinção entre empregos protegidos e atividades sem garantias no mercado informal e, os compromissos da vida familiar; se pensamos a persistente desvantagem dos níveis de remuneração entre homens e mulheres em todos os campos profissionais, no setor público e no privado.

A literatura ressalta que a comparação entre homens e mulheres no atual mercado de trabalho pode ser resumida com a imagem “três passos para frente e dois passos para trás”. (Maruani, 2004) Os passos para frente já foram expostos neste texto. Podemos resumidamente recuperá-los: o avanço da escolarização, o afluxo das mulheres no mercado de trabalho e o aumento dos recursos teóricos à disposição para reconhecer as relações sociais entre os sexos. Tudo isso tem ajudado a repensar o sentido, o valor e o lugar do trabalho das mulheres na sociedade. No sentido oposto, o surgimento da crise do emprego, rendendo frágil porta de entrada à cidadania, além da inércia e da debilidade das políticas públicas em favor da igualdade de fato são os sinais dos passos para trás (Maruani, 2004).

Pensar a articulação entre cidadania e gênero em época de crise do emprego evidencia o desafio de monitorar o desempenho de um sempre maior número de instituições, com regras e procedimentos distintos, mas todas voltadas a ofertar o bem-estar. A cidadania entendida por ser “porta de entrada” ao bem-estar moni-

toriza-se e como as pessoas podem usufruir um conjunto de prerrogativas disponibilizadas pelas instituições com atribuições sempre mais diferenciadas. Incluímos entre as instituições que atuam com esse amplo desafio: as empresas que contratam, os sindicatos que organizam as reivindicações, os movimentos e os grupos de pressão organizados que denunciam e apontam as demandas; as instâncias da administração pública descentralizada que formulam políticas de emprego além do setor privado (prefeituras; secretarias estaduais, ministérios); as entidades privadas e públicas que atuam como agências para a oferta e a contratação; as agências privadas que mediam a seleção e o recrutamento; as escolas e as entidades que se especializam na formação ou na requalificação profissional; os centros públicos e privados que atendem as necessidades de saúde; as entidades filantrópicas ou de assistência pública que fornecem diferentes serviços às famílias.

Pela leitura da política que vem de baixo, proposta pela ótica da difusão da cidadania, essas instituições podem todas ser avaliadas em sua capacidade de atender, com qualidade e com seriedade, aplicando-se em favor das prerrogativas dos direitos ampliados das pessoas. As pessoas hoje são mais dependentes, via mercado, para ter acesso à educação, aos médicos etc. Por isso, o emprego deveria ser capazes de vincular as garantias e a proteção bem além das condições de trabalho, incluindo a área de saúde, a qualificação continuada, a assistência à infância, o transporte, a previdência, a habitação. A ausência de vínculos de emprego ou a sua crise, ameaça profundamente as pessoas de desfrutar publicamente do bem-estar.

Em tempo de crise do emprego, repensar a difusão da cidadania ajuda a revisar as modalidades da socialização dos compromissos públicos e privados, justamente porque está em risco a aplicação dos direitos das famílias, dos membros adultos junto aos familiares. A crise do emprego coloca em perigo a corrente das ligações que suportam a cotidianidade, desorganizando-a. Mais ainda, sob a crise corre-se o risco de virem ser propostas novamente as tradicionais divisões dos compromissos entre homens e mulheres, que separavam suas competências.

Resumidamente, repensar a cidadania, numa perspectiva de gênero, em tempo de crise do emprego ajuda a reconhecer alguns elementos de como se combinam as relações sociais entre as instituições e a população. Devemos lembrar que:

- O acesso aos direitos se realiza num contexto social amplo, que vai além das referências econômicas, não chegando a anular, nem solucionando, as pré-existentes assimetrias culturais entre os sexos. A entrada das mulheres no mercado de trabalho não substitui, mas pode absorver, recuperar as dimensões culturais assimétricas entre os sexos. A leitura crítica sobre a divisão social entre os sexos, sobre as características atribuídas a homens e mulheres na unidade familiar, não deve ser abandonada quando se reivindica os direitos nos espaços de trabalho.
- Refletir sobre a difusão da cidadania, ao focar a capacidade das instituições em oferecer um patamar de qualidade pública à vida (Zincone, 1992) propõe manter a centralidade social do emprego como fonte de deveres e direitos. Seguindo essa linha de raciocínio, o emprego, ao ser fonte de reciprocidades, é ele mesmo um “bilhete de entrada” para a integração social. O direito ao trabalho é uma prerrogativa coletiva de proteção das pessoas. As pessoas dele dependem para acessar a ampla gama de práticas de produção e de reprodução, de relações que transitam entre a esfera pública e a privada.
- Com o enfoque proposto sobre cidadania é possível e desejável averiguar se o emprego é capaz de proporcionar a sinergia entre a presença profissional e a vida familiar. Se as regras e os comportamentos exigidos pelas instituições de suporte ao emprego dificultam o bem-estar, assim a conciliação entre vida profissional e vida familiar passa de um desafio individual e privado, fruto das estratégias pessoais, para uma responsabilidade que conecta o público e o privado, sendo fruto de prerrogativas institucionais em todos os âmbitos de sociabilidade em que homens e mulheres estão inseridos. A cidadania fragilizada das mulheres decorre das assimetrias de gênero não só pelos valores tradicionais das pessoas, mas, sobretudo pelas práticas das instituições que restringem a atuação das mulheres à unidade familiar. Da fábrica ao escritório; do hospital à repartição pública; da escola à família; do comércio que responde às exigências de consumo à creche que acolhe os filhos do(a) trabalhador(a). Todas estas instituições, ao elaborar referências simbólicas

- e culturais da clientela, podem difundir, produzir discriminações, assim como podem promover a igualdade.
- Por último, os tempos de crise do emprego renovam a preocupação em manter o olhar vigilante sobre as práticas das pessoas quando estão em jogo sobretudo as combinações entre o trabalho doméstico e o trabalho retribuído. Os tradicionais códigos, regras e valores patriarcais podem retornar em uso para segmentar as soluções emergenciais de homens e mulheres. Mais vigilante ainda quando se propõe que, em tempo de crise do emprego, sejam as organizações públicas e privadas a atender aos usuários, aos clientes, aos consumidores e aos trabalhadores. Repensar a cidadania é, portanto, seguir aprimorando o monitoramento da difusão das relações entre as pessoas e as instituições, mantendo presente o olhar das relações entre homens e mulheres.

Bibliografia consultada

BECK, U.; BECK, E. *Individualization*. London: Sage Publication, 2002.

BERGER, P.; BERGER, B. O que é uma instituição social? In: *Sociologia e sociedade*. Rio de Janeiro: Ed. LTC, 1977.

BOBBIO, N. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CAPPELLIN, P. Nouvelles formes de conflitualité social et démocratie en Bresil. In: *L'Amérique Latine: vers la démocratie?* Bruxelles: Ed. Complexe, 1993.

_____. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: M. del Priore (org.) *História das mulheres no Brasil*. Ed. Contexto, 4 ed. p. 640-668, 2003.

_____. *Gênero e igualdade de oportunidades nas empresas: as multinacionais no estado do Rio de Janeiro*. UFRJ, 2002. mimeo.

CAPPELLIN P.; CÂMARA C. Gênero, trabalho e cidadania nos anos 90: contribuições para atualizar o referencial teórico. In: Abramo L.; Rangel de Paiva Abreu A. (Orgs.). *Gênero e trabalho na sociologia latino americana*. II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho - ALAST, 1998.

CAPPELLIN P.; GODINHO DELGADO D.; SOARES V., *As grandes empresas no Brasil: relações de gênero, trabalho e igualdade de oportunidades*. Terceiro Congresso Internacional de Latinoamericanistas em Europa. Amsterdã: 3-6 de julho, 2002.

CARDOSO, A. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil. In: Santana, M. A.; Ramalho, J.R. *Além da Fábrica*. São Paulo: Boitempo, 2004.

CARDOSO J. C. *Crise e deseregulação do trabalho no Brasil*. Texto nº 814, Rio de Janeiro: IPEA, 2001.

DAHRENDORF, R. *Quadrare il cerchio. Benessere economico, coesione sociale e libertà política*. Bari: Laterza, 1995.

DEDECCA, C. S. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, A. et al. (Org.) *Reconfigurações das relações de gênero no trabalho*. São Paulo: Ed. CUT, 2004.

HOBSON B. Identidad de gênero: recursos de poder y estado de bienestar. In: *Las ciudadanas y lo Político*. Universidad Autónoma de la Mujer. Madrid, 1996.

HOBSON, E. *Making men into fathers: men, masculinities and the social politics of fatherhood*. Cambridge University Press, 2002.

MARSHALL, T. H. *Citizenship and social class*. London: Cambridge University Press, 1950.

MARUANI, M.; HIRATA, H. *As novas fronteiras da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Ed. Senac, 2004.

MARUANI, M.; REYNAUD. *Sociologie de l'emploi*. Paris: Ed. La decouverte, 2001.

PAIVA V., Educação e mundo do trabalho: notas sobre formas alternativas de inserção de setores qualificados. *Contemporaneidade e Educação*, nº 4. Rio de Janeiro, 1998.

**TEXTOS
ORIGINAIS**

**Reflexões
Conceituais**

**Gênero, trabalho e
cidadania em tempo
de crise do emprego**

Paola Cappellin

PEREIRA, B.; BIZBERG, I. *La citoyenneté sociale en Amérique Latine*. Paris: L'Harmattan, CELA, 1995.

PEREIRA, B. M., CARRIER, A. *La citoyenneté sociale des femmes au Brésil*. Paris: L'Harmattan; UNESCO/CELA, 1996.

PEREIRA, V. Trabalho e trabalhadores numa sociedade sem emprego. *Contemporaneidade e Educação*, nº 4. Rio de Janeiro, 1998.

SARACENO, C. A dependência construída e a interdependência negada: estrutura de gênero da cidadania. In: *O dilema da cidadania*. São Paulo: UNESP, 1995.

STANDING G. *Global labour insecurity: seeking distributive justice*. London: MacMillan, 1999.

ZINCONI, G. *Da sudditi a cittadini*. Bologna: Il Mulino, 1992.

**II Encontro de
Intercâmbio de
Experiências
do Fundo para
Igualdade de
Gênero**

A Frágil Cidadania Social das Mulheres

Silvia Yannoulas⁶⁶

O texto da professora Paola Cappelin, intitulado *Gênero, trabalho e cidadania em tempo de crise do emprego*, ampliam nosso olhar sobre as questões de gênero no mundo do trabalho, introduzindo o conceito de cidadania social como eixo analítico fundamental. Está organizado em torno de cinco grandes questões:

1. a apresentação dos resultados mais relevantes obtidos por pesquisas de opinião, realizadas recentemente pela Fundação Perseu Abramo (2001), pelo Instituto da Cidadania (2003) e pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (2003), que demonstram mudanças nas percepções e aspirações das mulheres – tendendo a uma homogeneização para além dos diferentes grupos de mulheres – e continuidades, no caso das percepções e imagens de gênero dos homens;
2. um diagnóstico do mercado de trabalho atual, num cenário de “insegurança socioeconômica”, duplamente delimitado pela desestruturação do mercado de trabalho e pela desregulamentação das regras de proteção;
3. o debate sobre o conceito de cidadania como habilitação ou “bilhete de entrada aos direitos”, nas palavras da Paola: o “debate sobre quanto e como as regras públicas tornam mais confortável ou menos confortável a vida cotidiana e o conjunto do percurso da nossa existência”, especialmente considerando o cenário anteriormente descrito e a “centralidade social do emprego”;
4. uma crítica à noção de universalidade que fundamentou originalmente o conceito de cidadania, crítica baseada na cidadania difusa ou na fragilidade da cidadania das mulheres pelos mecanismos e relações de poder patriarcais, com raízes culturais profundas, que estruturaram o próprio conceito de cidadania universal;

⁶⁶ Socióloga e professora da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO).

5. e, finalmente, uma proposta para superar as desigualdades de fato existentes, ampliando e fortalecendo a cidadania das mulheres por meio do monitoramento conjunto do desempenho de um variado número de instituições voltadas a ofertar o bem-estar, especialmente no caso de descontinuidade ou de falta de emprego.

Certamente, há no texto muitos outros elementos de reflexão além dos enumerados. Porém, tomei a liberdade de destacar esses cinco pontos, à maneira de recapitulação, pois são aqueles que ofereceram pistas para realizar algumas considerações que gostaria de dividir com Paola e com vocês nesta oportunidade. Assim, apresentarei minhas considerações a partir de duas questões: elementos conceituais para analisar as políticas públicas sob a perspectiva de gênero; e possibilidades de conciliação entre profissão e família, trabalho produtivo e reprodutivo.

Primeira questão: batalhas ganhas e pendências

Sem dúvida alguma, as latino-americanas do final do século XX alcançaram uma posição política, social, cultural, educacional e econômica melhor que as mulheres do início daquele século. E, também, sem dúvida alguma, essa posição foi ganha centímetro a centímetro, entretendo desde os movimentos organizados de mulheres e os organismos internacionais diferentes batalhas em diversas frentes, pelo voto, pelas cotas, pela emancipação econômica, pelo acesso à educação superior, pelo direito a manter o nome de solteira ao casar, pelo estabelecimento de delegacias de defesa da mulher, entre outros aspectos relevantes que diferenciam nossas vidas das vividas pelas nossas mães e avós. Assim, dispomos no século XXI de um conjunto de dispositivos legais e instituições que, a princípio, garantem os direitos das mulheres de maneira inédita na história.

O caráter da "institucionalidade de gênero", conceito utilizado para fazer referência às instituições (secretarias, unidades ou conselhos da mulher), implementada dentro das estruturas do Estado para incorporar a problemática de gênero nas políticas públicas, foi se modificando no decorrer do tempo, como consequência dos

avanços no conhecimento sobre as relações de gênero, das transformações sociais e econômicas nas diferentes regiões do mundo, dos debates sobre o Estado e da própria experiência institucional (Guzman, 2001).

Inicialmente – nos anos 1970, com destaque para a Conferência Mundial da Mulher, no México (1975) –, a definição dos objetivos das secretarias e dos conselhos da mulher esteve influenciada pelo enfoque “Mulher e Desenvolvimento” (MED), que promovia a incorporação das mulheres ao desenvolvimento sem considerar a posição que elas ocupavam nas estruturas econômicas e as relações de gênero num sentido mais amplo. A ênfase desse enfoque recaía na atenção aos grupos extremamente vulneráveis.

Posteriormente – nos anos 1980, com destaque para a Conferência de Nairobi (1985) – foi desenvolvido um novo marco conceitual, denominado “Gênero no Desenvolvimento” (GAD), que focalizou as estruturas que geram desigualdade entre homens e mulheres. A criação da maioria dos conselhos e das secretarias da mulher na América Latina ocorreu nessa fase, em conjunturas politicamente extraordinárias, com maior receptividade dos atores políticos e das autoridades públicas às demandas sociais.

Já nos anos 1990, com destaque para a Conferência de Beijing (1995), o foco foi colocado na necessidade de introduzir a questão de gênero “de forma transversal”. Assim, a institucionalidade de gênero na atualidade teria como principal função coordenar a introdução da problemática de gênero em todas as políticas públicas e nas ações de governo, opondo-se aos mecanismos que geram desigualdade, implementando políticas de caráter integral e favorecendo a participação das mulheres nos espaços públicos e institucionais.

Entretanto, conforme destacam Bandeira & Vasconcelos (2002): “A incorporação da perspectiva de gênero apresenta diversos graus de entendimento e de negociação, conseqüentemente, de acertos e desacertos. Tal incorporação nas políticas públicas governamentais vem ocorrendo seguindo duas tendências empíricas observáveis: a primeira diz respeito à existência de “políticas de gênero” na dimensão horizontal, evidenciada na existência de políticas específicas nas áreas ministeriais ora abordadas; a segunda refere-se à incorporação da noção de “gênero nas políticas públicas” de forma mais verticalizada – o que evidencia a intenção de garantir a transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas. (...) De

fato, essas tendências se concretizam em iniciativas inovadoras na administração pública brasileira, embora ainda seja predominante a percepção de que políticas públicas voltadas para a questão de gênero significam políticas “para” ou “de” mulheres” (p. 27, grifos das autoras).

Assim, dispomos de um conjunto de categorias para refletir sobre o efeito da incorporação das demandas das mulheres nas políticas públicas:

- a) de um lado, é preciso distinguir as “políticas públicas para as mulheres” (perspectiva MED) das “políticas públicas de gênero” (perspectiva GAD), isto é: diferenciar as políticas públicas destinadas a melhorar ou tornar mais confortável a vida das mulheres, oportunizando sua inclusão no desenvolvimento das sociedades, daquelas destinadas a modificar a histórica e desigual relação entre homens e mulheres como parte do desenvolvimento almejado; e
- b) de outro lado, é necessário visualizar a diferença entre a formulação de políticas públicas específicas de gênero ou para as mulheres nas diversas áreas ministeriais (dimensão horizontal), da “inclusão da perspectiva de gênero ou das mulheres nas políticas públicas” (dimensão transversal), ou, dito de outro modo: introduzir a perspectiva de gênero ou das mulheres na formulação, gestão e avaliação de toda e qualquer política pública.

Analisando, a partir dessas categorias conceituais, os resultados apresentados no Primeiro Relatório CEDAW (2002) pelo governo brasileiro em parceria com Ongs feministas, podemos afirmar que:

- a) a formulação de políticas públicas foi sensível às demandas das mulheres desde duas perspectivas: na formulação de políticas públicas para as mulheres (sentido horizontal – exemplo: o estabelecimento constitucional da licença-maternidade como direito social, sem prejuízo do emprego e do salário, desenvolvendo uma política específica para as mulheres), e na incorporação transversal de mulheres nas políticas públicas (sentido vertical – exemplo: a inclusão da perspectiva das mulheres ao interior da política de educação profissional, por meio de Protocolo assinado entre o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Justiça, atendendo à necessidade de qualificação profissional das

mulheres no interior de uma política universalista de qualificação profissional do Ministério do Trabalho e Emprego);

- b) porém, a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas foi muito frágil. Limitou-se, por exemplo, ao estabelecimento das cotas, visando iniciar uma modificação na histórica relação entre homens e mulheres na constituição da liderança política e sindical, sem, no entanto, garantir a distribuição dos recursos econômicos dos partidos políticos ou dos sindicatos, visando ao real exercício do poder pelas mulheres políticas ou sindicalistas. Garantiu o reconhecimento, pela Constituição Federal, da necessidade de estabelecer incentivos específicos ou ações afirmativas com relação ao mercado de trabalho (sem o necessário correlato de mecanismos efetivos para que as empresas privadas e públicas assumam esse compromisso social).

Também é preciso levar em consideração que existe uma série de tensões subjacentes na formulação de políticas públicas pensadas como mecanismos para superar a exclusão e a discriminação sociais em geral e contra as mulheres em particular. Entre elas, ressaltamos as tensões entre:

- a) "universalização e focalização" das políticas públicas, isto é: atender ao conjunto da população feminina ou focalizar as ações preferencialmente num grupo vulnerável. Como exemplo, entre o conjunto das mulheres, as chefas de família constituem o alvo preferencial das políticas públicas de trabalho e renda financiadas com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); e
- b) "setorialização e articulação entre os programas". Isto é, velar pela introdução da perspectiva de gênero em cada política desenvolvida por cada ministério ou visar à articulação das diferentes políticas de saúde, trabalho, educação, moradia, entre outras, conforme proposto pelos programas de combate à pobreza.

A essas tensões básicas na formulação e na gestão das políticas públicas, desenvolvidas no atual contexto crítico de emprego, acrescenta-se ainda a implementação de mecanismos que garantam "formas participativas e dialógicas", isto é, que as mulheres participem como reais sujeitos políticos e não simplesmente como beneficiárias das políticas públicas; e também o "caráter descentralizado" (que garanta políticas públicas adaptadas às demandas locais).

Panorama complexo e por vezes desalentador em tempos de crise de emprego, ajuste estrutural, redução de políticas sociais, entre outros elementos, a análise realizada não deveria nos levar a considerar, por exemplo, que existem “políticas de gênero do bem” e “políticas para as mulheres do mal”. Mas sim deveria nos levar a pensar, conforme destacado por Paola, que é necessário fortalecer as políticas para as mulheres, viabilizando a efetiva implementação dos direitos já conquistados e, paralelamente, batalhar pela implementação de políticas de gênero de largo alcance, que permitam realmente mudar as relações entre homens e mulheres. Isso nos leva diretamente à segunda questão que gostaria de colocar hoje: o debate sobre a maternidade e, mais especificamente, sobre a divisão do trabalho produtivo e reprodutivo.

Segunda questão: recolocando o debate sobre trabalho produtivo e reprodutivo

A luta pelo reconhecimento da especificidade do feminino e das múltiplas transformações que ocorrem exclusivamente no corpo das mulheres tem uma longa história. Desde fins do século XIX, as lutas das mulheres pelos direitos políticos e sociais estiveram atreladas. As sufragistas européias invocavam a maternidade, independentemente da pobreza, como uma condição universal – real ou potencial – que levava as mulheres a dependerem dos homens. Assim, esse primeiro ‘feminismo maternalista’ considerava que a maternidade não era um problema isolado, mas uma condição unificadora do sexo feminino (Bock & Thane, 1996).

Na Alemanha, França, Inglaterra, Itália, nos Estados Unidos, as líderes feministas de então insistiam em ressaltar que a maternidade é uma função social e não uma questão meramente privada (individual ou familiar). Essas líderes pretendiam construir a cidadania das mulheres com base numa natureza ou contribuição específica feminina, própria, à sociedade. Exigiam igualdade de direitos com os homens por considerar que as atividades de reprodução social envolvidas na maternidade também são trabalho (“o mais nobre e necessário”) e deveriam ser remuneradas.

Os anos culminantes do feminismo maternalista coincidiram com a constituição dos Estados de bem-estar. Os argumentos pró-natalistas foram fundamentais nos debates que levaram os legisla-

dores, mobilizados pelos incipientes grupos organizados de mulheres, à aprovação de dispositivos legais destinados à proteção das crianças e das mães (principalmente as operárias e as sem companheiro), pois existia uma grande consciência pública da constante diminuição da taxa de natalidade e do aumento da mortalidade materno-infantil (sendo que, na época, a quantidade de população era um indicador da fortaleza das nações).

No entanto, esses dispositivos legais tiveram um caráter basicamente protecionista (no sentido paternalista do termo), e não aquela conotação procurada pelas feministas, de conquista de direitos cidadãos mediante um reconhecimento geral e sistemático da condição econômica, social e política da maternidade. O que houve foi a aprovação de leis específicas para grupos com “problemas especiais”, leis incorporadas a contextos legislativos isolados (direito trabalhista, direito de família, saúde, etc.).

Além disso, houve uma certa ambigüidade com relação à situação das mulheres nos Estados de bem-estar, pois ora apareciam como as principais beneficiárias, ora sua proteção estava condicionada à comprovação de certos requisitos: nível de pobreza, características do grupo familiar, estilo de vida, entre outros aspectos. No caso específico de América Latina (incluindo o Brasil), a visão paternalista com relação às mulheres condicionou sua proteção social àquelas com vínculo matrimonial (viúvas) ou então às trabalhadoras do setor formal que realizavam contribuições (licença-maternidade, aposentadoria, etc.)(Pautassi. In: Herrera, 2000).

O conceito de cidadania social e de fragilidade da cidadania das mulheres, analisado por Paola, é certamente central para compreendermos o problema da eficácia e da efetividade social das políticas públicas. Por meio do conceito de “cidadania social” é possível argumentar uma proteção mais ampla e benevolente com as mulheres, pois elas não podem participar do mercado de trabalho nas mesmas condições que os homens devido às tarefas culturalmente estabelecidas de criar filhos pequenos e, mesmo quando participam do mercado de trabalho, enfrentam discriminações que as impedem de se tornarem contribuintes e, portanto, de alcançarem condições semelhantes ao *status* masculino nos programas de seguridade social.

De um lado, homens e mulheres não experimentam situações próximas nesse contexto de instabilidade e crise do emprego, conforme já ressaltado por Paola. Na organização social atual, a demanda de trabalho doméstico acaba sendo ainda maior para as mulheres, tendo aumentado de maneira desproporcional a partir da implementação dos processos de ajuste estrutural, pois a verdadeira variável de ajuste tem sido a diminuição de provisão de serviços pelo Estado e o conseqüente aumento do trabalho de reprodução social, culturalmente atribuído às mulheres.

Por outro lado e conforme já destacado por Paola, os arranjos institucionais oferecidos como suporte à dupla jornada, a fim de que homens e mulheres possam conciliar o trabalho com os compromissos familiares, são ainda bastante frágeis. No campo das responsabilidades do Estado e da sociedade para com o conjunto das crianças, os avanços são ínfimos. Apesar do reconhecimento expresso na Constituição Federal de 1988 e outros dispositivos legais com relação à oferta educativa para crianças de zero a seis anos de idade, a execução desses direitos está muito longe de ser atingida.

É importante levar em consideração que as creches e pré-escolas são fundamentais no desenvolvimento futuro das crianças e seu aproveitamento escolar, além de outorgar um contexto de segurança e tranquilidade para os pais e as mães durante a jornada de trabalho. No entanto, no entendimento da maioria dos governantes e legisladores, a responsabilidade pelo cuidado das crianças continua a ser considerada uma questão feminina e de caráter privado. Daí também se derivam dificuldades para aprovação de leis que viabilizem o exercício da paternidade responsável (creches para filhos(as) dos trabalhadores, regulamentação da licença-paternidade, licença-paternidade por adoção e estabilidade provisória do pai) (Rodrigues, 2001).

A redução de gastos e dos custos sociais é um dos elementos centrais das políticas de ajuste estrutural aplicadas nos nossos países, cuja arquitetura é determinada com base nas condições impostas pelos organismos internacionais de financiamento. Assim, e apesar de serem, na sua maioria, favoráveis à proteção e ao estímulo do trabalho feminino, os(as) parlamentares e o governo encontram sérias dificuldades para implementar políticas públicas que favoreçam a melhoria das relações de gênero no mundo do trabalho e na sociedade, devido às preocupações de ordem financeira e orçamentária derivadas.

A possibilidade de gerar/acolher um filho ou uma filha no próprio corpo tem sido e é, por enquanto, a vantagem e a cruz das mulheres. Pois, se em decorrência desse fato, as mulheres trabalhadoras são especialmente consideradas nas políticas públicas, estas tendem a reforçar a imagem de domesticidade das mulheres e, principalmente, a idéia de que a reprodução biológica e social das sociedades depende, quase que exclusivamente, delas. Essa situação coloca nossa reflexão e nossa prática numa difícil encruzilhada: deixar de lutar pelos direitos das mulheres em termos de maternidade, para que a cidadania das mesmas possa ser vista com um olhar e uma prática mais ampla e igualitária? Ou continuar defendendo esse tipo de "privilégio", pois as mudanças sociais que transformariam a vida das mulheres ampliando seus horizontes para além da maternidade ainda estão por vir, num futuro muito distante? (Yannoulas, 2002).

Poderíamos dizer que se trata de uma aparente encruzilhada, pois o que deveria ser mudado são os eixos centrais que constituem as políticas públicas. A vida não deveria ser concebida como só trabalho para os homens, como também não deveria ser só maternidade para as mulheres. Compor, equilibrar, equacionar e especialmente humanizar as diferentes dimensões da vida humana deveria ser propósito maior das políticas públicas, tendendo ao exercício da cidadania plena por todas as pessoas, independentemente de seu sexo, idade, raça/cor, religião, e visando o desenvolvimento pluridimensional de cada cidadã e cidadão (na vida política, laboral, familiar, cultural, afetiva, etc.). Assim, entendo a proposta de Paola de "construção das políticas desde abaixo", passando da análise clássica do sistema democrático, como um conjunto de instituições, a uma análise moderna e nova, de pensar as políticas tomando como referência às pessoas.

As novas políticas públicas deveriam apresentar um novo enfoque e uma nova articulação entre o trabalho para o mercado, o trabalho doméstico e a provisão estatal de bem-estar, assegurando o fortalecimento da cidadania social e, paralelamente, o aumento da produtividade social global. Nessa nova articulação, uma peça-chave deveria ser a atribuição de ambos os tipos de trabalho a ambos os sexos, ampliando o leque de possibilidades e de responsabilidades de homens e mulheres em todos os aspectos da vida.

Assim, as políticas públicas não necessariamente deveriam estar focadas na atenção às populações em situação de risco, mas em prover condições a todas as pessoas para que possam desenvolver uma vida política, cultural, profissional e familiar mais gratificante e plena. Trata-se de formular novos tipos de arranjos institucionais e formas de solidariedade, articulando agendas, iniciativas, atores, recursos, entre outros aspectos. Nesse tipo de cidadania social e de políticas públicas a construir, a lógica pressuposta é outra, pois nela a economia e a política estariam reunidas numa relação visível, transparente, de reciprocidade e interdependência entre o público e o privado.

A formulação desse tipo de novas políticas públicas não pode ser enfrentada por uma instituição ou grupo de atores. Precisa da ação simultânea e articulada de diversos agentes a partir de diferentes âmbitos e com múltiplas estratégias, com o propósito central de redistribuir o poder e os bens materiais e simbólicos. Trata-se de construir um modelo de desenvolvimento inclusivo, que torne compatíveis a vida pública e a vida privada dos cidadãos e das cidadãs, valorizando o trabalho para o mercado e o trabalho doméstico como responsabilidades sociais compartilhadas. Nesse novo modelo, seguindo Paola, a cidadania contribuiria à própria difusão da igualdade, nas relações entre as pessoas e as instituições, pois a igualdade passará a ser prerrogativa incorporada pelas organizações.

Bibliografia consultada

BANDEIRA, L. & VASCONCELOS, M. Equidade de Gênero e políticas públicas: reflexões iniciais. *Cadernos Agende*, v. 3. Brasília, Jul. 2002.

BOCK, G. e THANE, P. (Orgs.). *Maternidad y políticas de género*. Madri: Cátedra, 1996.

CEDAW. Relatório Nacional Brasileiro. Brasília, 2002.

I ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL. *Gênero no mundo do trabalho*. FIG/CIDA. Brasília, 2000.

GUZMAN, V. *La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis*". Santiago de Chile: CEPAL, 2001.

HERRERA, G. (Org.) *Las fisuras del patriarcado: reflexiones sobre feminismo y derecho*. FLACSO/CONAMU. Quito: Agora, 2000.

RODRIGUES, A. *Cidadania das mulheres e Legislativo federal: novas e antigas questões em fins do século XX no Brasil*. Brasília: CFEMEA, 2001.

YANNOULAS, S. *Dossiê de Políticas Públicas e Relações de Gênero no Mercado de Trabalho*. Brasília: CFEMEA – FIG/CIDA, 2002.

_____ (Org.). *A convidada de pedra*. Brasília: FLACSO/Abaré, 2003.

Oportunidades de Inclusão e Permanência da Exclusão

Agricultoras familiares e movimento
sindical rural no Sul do Brasil

João Carlos Sampaio Torrens¹

De tudo só ficaram três coisas:
a certeza de que estamos sempre começando
a certeza de que é preciso continuar
a certeza de que seremos interrompidos antes
de terminar.

Portanto, devemos
fazer da interrupção um novo caminho,
da queda, um passo de dança,
do medo, uma escada,
do sonho, uma ponte,
da procura, um encontro.

Fernando Sabino

¹ Assessor técnico do Departamento de Estudos Sócio-Econômicos Rurais (DESER).

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

Introdução

Uma diversidade de dimensões do trabalho poderia servir de base para refletir a riqueza das experiências desenvolvidas pelas entidades sindicais ligadas à Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar da Região Sul (FETRAF-Sul) com a assessoria do Departamento de Estudos Sócio-Econômicos Rurais (DESER). Porém, desde o primeiro ano da campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, em 2000, um aspecto central vem permeando a condução dos projetos financiados pelo Fundo para a Igualdade de Gênero (FIG) na região Sul do Brasil: a dificuldade das direções sindicais assumirem e incorporarem em suas atividades estratégicas um trabalho permanente e contínuo sob a perspectiva de gênero. Por se tratar de um elemento estrutural na avaliação dos trabalhos realizados, elegeram-se esse aspecto transversal como fio condutor para a apresentação do presente trabalho.

Essa campanha visa ampliar o acesso das mulheres agricultoras aos direitos sociais, econômicos e políticos. Os resultados parciais obtidos até o momento revelam, no entanto, que as oportunidades de inclusão das agricultoras familiares no plano dos direitos humanos e da cidadania, no contexto do meio rural da região Sul, esbarram em fatores histórico-culturais que atuam no sentido da permanência da exclusão e da discriminação das agricultoras. Este texto busca apresentar uma reflexão crítica sobre as iniciativas realizadas durante a campanha, enfocando, particularmente, como as concepções e práticas coletivas internalizadas nas entidades sindicais constituem fatores limitantes ao avanço dos processos de ampliação da igualdade de direitos entre homens e mulheres no meio rural.

Este trabalho divide-se em três partes: a primeira resgata o contexto em que se insere a campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, procurando explicitar a concepção e a estratégia adotadas, bem como o pano de fundo histórico, político e organizacional dessa proposta metodológica de intervenção sindical. Na segunda parte privilegia-se o enfoque do lugar ocupado pela política de gênero nas resoluções e no planejamento estratégico da FETRAF-Sul, destacando a definição de tratá-la como um tema

transversal. Na última parte, de um lado, apresenta-se uma análise dos principais fatores que, do ponto de vista da organização sindical, condicionam a permanência da exclusão social, econômica e política das agricultoras familiares e, de outro, apontam-se avanços importantes obtidos com a realização da campanha. Por fim, a título de conclusão, são sugeridas algumas lições que podem ser tiradas dessa experiência de trabalho, bem como são indicados os principais desafios para dar continuidade a essas iniciativas.

Contextualizando a campanha

A FETRAF-Sul² e o DESER vêm implementando, desde abril de 2000, com o apoio financeiro do FIG, dois projetos específicos, articulados de forma integrada a conformar uma estratégia de ação comum: desenvolver a campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*. Essa campanha tem por objetivo principal contribuir com a redução das profundas desigualdades entre agricultores e agricultoras familiares no Sul do Brasil, proporcionando às mulheres uma ampliação das oportunidades de acesso aos direitos sociais, políticos e econômicos.

O meio rural da região Sul é marcado pela persistência de diferentes formas de discriminação sexual que, de um modo geral, extraem das produtoras familiares a sua condição de cidadãs, ou seja, de trabalhadoras com direitos socialmente reconhecidos. No cenário atual, ainda há uma parcela significativa de agricultoras familiares sem acesso aos direitos humanos elementares, seja no plano social, econômico ou político, justificando-se, assim, uma ação voltada para a sensibilização e a mobilização das mulheres do campo em torno da conquista de direitos.

A Constituição Brasileira assegura que homens e mulheres possuem direitos iguais e reconhece às agricultoras familiares um conjunto de garantias constitucionais. Entretanto, para muitas mulheres esses direitos ainda precisam sair do papel, transformando-se em algo palpável e concreto. Nesse sentido, não basta que esses direitos sejam reconhecidos pela legislação vigente. Acima de tudo, é preciso que sejam respeitados e garantidos não apenas pelas instituições governamentais e organizações sociais, mas fundamental-

² Deve-se ressaltar que oficialmente o projeto da FETRAF-Sul foi encaminhado pela Associação Estadual de Cooperação Agrícola (AESCA), entidade jurídica responsável pela sua execução, uma vez que à época da aprovação do projeto ainda não havia sido criada a FETRAF-Sul. Existia apenas o Fórum Sul dos Rurais da Central Única dos Trabalhadores, articulação sindical regional composta pelos Departamentos Rurais da CUT do Paraná e do Rio Grande do Sul e pela Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar do Estado de Santa Catarina (FETRAFESC).

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torres

mente precisam ser praticados no interior da família e das comunidades rurais, nos espaços de convivência cotidiana das relações sociais, *locus* privilegiado para a construção de uma cidadania plena e democrática.

Na esfera dos direitos sociais, dados coletados durante a campanha demonstram a necessidade de ampliação das oportunidades de acesso à documentação pessoal (carteira de identidade, CPF, título eleitoral), à documentação que comprova a atividade rural (bloco de produtor rural, inscrição no INSS) ou aos benefícios da Previdência Social. Entre 2001 e 2002, sindicatos de agricultores familiares envolvidos na campanha realizaram um levantamento de dados para identificar as principais demandas de documentação nas comunidades rurais de 27 municípios da região Sul³ (20 de Santa Catarina, cinco do Paraná e dois do Rio Grande do Sul). Foram entrevistadas 10.135 pessoas acima de quinze anos, de ambos os sexos (51,6% de homens e 48,4% de mulheres).

Os resultados dessa amostragem revelam que ainda é significativo o número de agricultores e agricultoras sem vários dos documentos que lhes conferem direitos de cidadania. Os documentos mais básicos, como carteira de identidade, CPF e título eleitoral são os de maior domínio. Apenas uma minoria, entre 3,8% e 8,1% do total dos entrevistados, revelaram não possuí-los. Os percentuais de mulheres sem esses documentos são mais elevados: variam de 4,5% (carteira de identidade) a 10,3% (CPF). Pode-se considerar extremamente alto o número de pessoas sem a certidão de nascimento (47,8% do total), sendo que entre as mulheres esse percentual atingiu 51,5% das agricultoras entrevistadas.

Entre os documentos que comprovam o exercício da atividade rural, chama a atenção que 22,1% das pessoas entrevistadas não possuem o bloco de notas de produtor rural (documento de fundamental importância para se ter acesso ao benefício de aposentadoria) e que 57,2% não possuem o Certificado de Cadastro de Imóveis Rurais (CCIR). Em ambas as situações, o percentual de mulheres é superior ao dos homens (23,6% e 64,9%, respectivamente). A exceção é a carteira de inscrição no INSS, em que o percentual dos agricultores que não possuem esse documento é mais alto que o das agricultoras (54% contra 47,8%, respectivamente). Por fim, examinou-se também a filiação ao sindicato: apenas 34,4% do total de

³ Desses 27 municípios, 20 localizam-se em Santa Catarina (Águas Frias, Bom Jesus do Oeste, Chapecó, Concórdia, Coronel Freitas, Formosa do Sul, Guaraciaba, Guatambu, Irati, Jardinópolis, Modelo, Nova Erechim, Nova Itabeiraba, Novo Horizonte, Pinhalzinho, Quilombo, Santiago do Sul, São Lourenço do Oeste, Saudades e Sulbrasil), cinco pertencem ao Paraná (Capanema, Manfrinópolis, Planalto, Salgado Filho e Verê) e dois ao Rio Grande do Sul (São José do Ouro e Tupanci do Sul).

entrevistados informaram serem sócios dos STRs, sendo que entre as agricultoras o percentual de não-associadas alcança 70,1%.

A participação das agricultoras nos sindicatos pode ser mais bem avaliada tomando-se por base os resultados de uma pesquisa realizada pelo DESER, em conjunto com a FETRAF-Sul⁴, no âmbito do projeto *Terra Solidária*, em 2002. Essa pesquisa envolveu 157 sindicatos (de trabalhadores rurais e de trabalhadores na agricultura familiar) da região Sul e revelou que as mulheres representam 38% do total de associados dessas entidades e ocupam 20% dos cargos de direção sindical, destacando-se a sua presença na secretaria-geral, cargo ocupado por 34% de mulheres. Entre os dirigentes liberados financeiramente pelos sindicatos, 24% são lideranças femininas. Essa pesquisa demonstrou ainda que as últimas assembleias gerais dos sindicatos contaram com a participação de 24% de mulheres. O baixo grau de participação das agricultoras familiares, tanto nas organizações sociais (sindicatos, cooperativas, associações etc.) quanto nos espaços de gestão social das políticas públicas (em particular, nos conselhos municipais e nos conselhos de desenvolvimento territorial) é um sintoma das dificuldades das agricultoras em se inserir nos processos de participação política.

No plano dos direitos econômicos, o padrão tecnológico implantado pelo modelo de desenvolvimento rural dominante (e as políticas públicas que o sustentam) contribui para a reprodução da exclusão das agricultoras familiares. De um lado, verifica-se uma brutal diferenciação em termos de acesso aos instrumentos de política agrícola, particularmente as políticas de crédito rural, de assistência técnica e de extensão rural. Essa diferenciação pode ser analisada sob diferentes prismas (entre as regiões, entre as famílias beneficiadas e as excluídas, entre homens e mulheres etc.). No caso específico do Programa Nacional de Apoio à Agricultura Familiar (PRONAF), as agricultoras permanecem excluídas dos recursos distribuídos, por mais que nos últimos anos o Governo Federal e as organizações representativas do setor estejam se empenhando em elevar o seu grau de participação no volume total de crédito rural. De outro lado, os programas de capacitação e de extensão rural destinados às agricultoras familiares, em geral, tendem a reforçar o seu papel tradicional de 'donas de casa', sem reconhecer suas atividades produtivas e suas necessidades de capacitação profissional. Em ambos os casos, tais obstáculos, internalizados na cultura institucional dos bancos

⁴ DESER. *A FETRAF-Sul e a Construção de Atores Sociais no Meio Rural da Região Sul: Diagnóstico e perspectivas da organização sindical para a agricultura familiar*. Relatório preliminar. Curitiba, 2002.

e das agências de extensão rural, reduzem suas possibilidades de acessar esses programas governamentais.

De outro lado, esse modelo tecnológico tem conseqüências nefastas na saúde de homens e mulheres que trabalham na roça e estão submetidos às condições específicas do trabalho no campo: uso de agrotóxicos, exposição ao sol e ao frio, esforço físico contínuo e repetição diária de tarefas, ritmo intenso e longa jornada de trabalho etc. A combinação desses elementos contribui para o surgimento ou o agravamento de importantes doenças (câncer de pele, lesões por esforço repetitivo, depressão, hipertensão, dores de cabeça, doenças cardíacas e respiratórias, problemas na coluna e reumatismo). No entanto, o sistema de saúde não reconhece que muitos desses casos decorrem da forma como se desenvolve o trabalho rural, não sendo motivados simplesmente por causas “naturais”. A abertura de linhas de pesquisas sobre as relações entre o trabalho agrícola e as doenças que afetam agricultoras e agricultores familiares configura um passo importante para o reconhecimento da especificidade do trabalho em áreas rurais. É necessário também que os agentes do setor de saúde se sensibilizem em relação a direitos ainda não reconhecidos pela legislação vigente às agricultoras familiares.

Essas diferentes dimensões da realidade rural demonstram que as organizações da agricultura familiar possuem um terreno fértil para desenvolver ações voltadas para avançar na conquista de direitos básicos de cidadania no meio rural brasileiro⁵. Portanto, é nesse contexto dos direitos sociais, econômicos e políticos que se insere a iniciativa conjunta da FETRAF-Sul e do DESER de realizar a campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, em 90 municípios da região Sul.

Além dessa contextualização, para compreender o objeto central deste artigo, é preciso abordar também algumas características do processo de organização sindical e de articulação das organizações da agricultura familiar na região Sul durante o período de implementação da campanha. Como fruto dos avanços do trabalho desenvolvido por várias entidades, a região Sul vive um momento histórico marcado por intensa diversificação organizativa: expansão e consolidação das cooperativas de crédito solidário (CRESOL), e das cooperativas de produção agrícola (em especial, na cadeia produtiva do leite); constituição de novas formas de organização sindical (a

⁵Se em regiões caracterizadas por uma boa organização sindical da agricultura familiar (como as aqui analisadas) essas situações ocorrem com frequência, muito provavelmente esses processos de exclusão tendem a ser mais grave nas regiões que apresentam processos organizativos mais débeis, do ponto de vista da autonomia política dos agricultores frente à elite e ao poder local.

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

FETRAF-Sul e os sindicatos de trabalhadores na agricultura familiar, de base regional, são exemplos); criação de espaços de articulação interna entre essas organizações (Frente Sul da Agricultura Familiar⁶, Rede de Agroecologia Ecovida⁷, Fórum Sul do Leite), entre outras iniciativas de organização de interesses.

Sem dúvida, esses últimos anos têm se caracterizado pela efervescência no seio do movimento sindical rural ligado à CUT na região Sul. A partir de 2000, as direções sindicais assumiram com mais intensidade o desafio de construir uma forma regional de organização sindical específica para a agricultura familiar, colocando uma cunha no modelo oficial de representação no campo, fundado na categoria “trabalhadores rurais”.

A criação da FETRAF-Sul, em março de 2001, desencadeou uma diversidade de atividades, projetos, articulações e lutas sociais, aprofundando um processo de organização sindical e de ampliação regional dos espaços organizativos da agricultura familiar. A constituição dessa nova federação inaugurou um ciclo marcado por uma multiplicidade de ações que apontava para a mobilização de diferentes setores: organização da produção, educação, formação, juventude, organização sindical de base etc. Nesse mesmo ano, visando dar maior visibilidade política à nova federação, realiza-se a *Caravana da Agricultura Familiar*, em conjunto com o Instituto Cidadania, que percorreu doze microrregiões dos três estados do Sul, com a presença de Luiz Inácio Lula da Silva e outras autoridades públicas da região.

No ano seguinte, as comunidades rurais envolveram-se em duas importantes lutas: de um lado, as mobilizações contra a Portaria nº 56, do Ministério de Agricultura, Pecuária e Abastecimento, que estabelecia mudanças na produção de leite, ameaçando as condições de reprodução econômica de milhares de famílias de agricultores que têm nessa atividade produtiva a sua principal fonte de renda; e, de outro lado, as manifestações e negociações em favor de medidas emergenciais que compensassem as perdas na produção agrícola, em função das graves conseqüências da seca, que durante oito meses afetou mais de 200 municípios de Santa Catarina e do Rio Grande de Sul. Além dessas lutas, a FETRAF-Sul promoveu o *Mutirão da Agricultura Familiar*, entre março e julho de

⁶ A Frente Sul da Agricultura Familiar (atualmente desarticulada), reunia representantes da FETRAF-Sul, da CRESOL, das cooperativas ligadas à cadeia do leite e de ONGs que atuam junto à agricultura familiar.

⁷ Rede de entidades que se reúnem para atuar na área da agroecologia e da certificação participativa de produtos agrícolas.

2002, culminando com a realização do *V Encontro da Agricultura Familiar*, realizado em conjunto com outras organizações sociais.

Nesse sentido, os projetos aprovados pelo FIG para serem desenvolvidos pela FETRAF-Sul e pelo DESER situam-se no seio desse intenso processo de organização e mobilização sindical, que abriu novas perspectivas para o movimento sindical rural da CUT. Portanto, essa campanha pretende potencializar um processo de organização e articulação de diferentes atores sociais (sindicatos, cooperativas de produção e de crédito, associações e ONGs), contribuindo na definição de uma agenda regional centrada na construção de novas relações sociais de gênero, tendo por base um conjunto de atividades ligadas à luta pelos direitos sociais, econômicos e políticos.

A campanha estruturou-se de modo que, a cada ano, sejam priorizadas atividades ligadas a uma das dimensões da luta por direitos humanos. Nesse sentido, o primeiro ano foi dedicado à luta pela igualdade de condições de acesso à documentação pessoal, à documentação que comprova a atividade rural e aos benefícios da previdência social; a segunda etapa concentrou-se nos direitos econômicos, ou seja, na luta por um modelo tecnológico de inclusão, do ponto de vista das políticas agrícolas, viabilizando oportunidades iguais para que as produtoras familiares acessem os instrumentos de política agrícola (crédito e assistência técnica, em particular); a terceira fase contempla a dimensão política da luta por direitos humanos e define um conjunto de ações voltadas para a ampliação da participação das mulheres nos espaços de decisão das organizações da agricultura familiar e nas instâncias políticas locais.

As três etapas da campanha foram desenvolvidas basicamente segundo a mesma lógica:

- definição da estratégia de trabalho e dos objetivos específicos;
- capacitação de um grupo de dirigentes e lideranças sindicais que se responsabilizaram pela implementação das atividades na área de abrangência de sua atuação sindical;
- elaboração dos materiais de divulgação e formação (cartazes, folderes, cartilhas, adesivos, panfletos e vídeo);
- realização de reuniões nas comunidades rurais, visando debater cada assunto específico e buscar alternativas viáveis capazes de suprimir obstáculos que impedem o acesso das mulheres a esses direitos;

- constituição de uma rede de entidades parceiras que apóiam a organização e a execução das atividades da campanha nos municípios.

Assim, desenvolvendo as ações programadas por essa campanha, a FETRAF-Sul e o DESER pretendiam oferecer às agricultoras familiares de noventa municípios do Sul maiores oportunidades de acesso aos direitos sociais, econômicos e políticos, contribuindo para a redução das drásticas desigualdades que separam homens e mulheres no meio rural da região.

A política de gênero na FETRAF-Sul: um tema transversal

Traduzindo o acúmulo obtido ao longo desses anos de lutas e organização, as resoluções aprovadas pelos delegados e delegadas participantes do congresso de fundação da FETRAF-Sul apontaram para a necessidade da nova federação internalizar concepções e práticas que valorizem a inserção das mulheres agricultoras. O item 6 (Incorporando uma perspectiva de gênero e geração na FETRAF-Sul/CUT) das Resoluções do I Congresso Sindical da Agricultura Familiar, realizado em Chapecó, em março de 2001, apresenta a seguinte formulação, que deve ser considerada como ponto de partida para a análise:

Um dos grandes desafios da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar da Região Sul será o de promover as condições necessárias para o acesso igualitário de homens e mulheres (em seus diferentes estágios da vida – adolescentes, jovens, adultos(as) e idosos(as) aos espaços de participação coletiva. Uma participação igualitária não só nas instâncias de base ou intermediárias, mas também nas estruturas regionais da Federação.

Entendemos que é necessário garantir mecanismos institucionais que viabilizem a presença de mulheres, jovens e idosos(as) nas diversas instâncias sindicais. Porém, é preciso ainda modificar nossos métodos tradicionais de atuação, valorizando a incorporação permanente desses diferentes segmentos da agricultura familiar no cotidiano das ações desenvolvidas tanto pelo movimento sindical como pelas demais organizações pertencentes ao nosso campo de lutas.

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

Nesse sentido, para garantir uma maior visibilidade social a esses setores sociais é fundamental redefinir a sua participação nos espaços organizativos internos, no acesso aos instrumentos de políticas públicas, na divisão das tarefas familiares e comunitárias, nos processos de mobilização social, na elaboração dos materiais de propaganda e divulgação, das pautas de reivindicações e das propostas de políticas públicas, na gestão social do desenvolvimento local etc.

Assim, a nova organização que estamos construindo, mais do que lutar por um espaço próprio para as mulheres ou para a juventude no organograma da estrutura sindical, deve estar preocupada, centralmente, com a geração de mecanismos democráticos que assegurem oportunidades igualitárias de participação de homens e mulheres, fortalecendo e implementando, através de práticas sindicais inovadoras, uma perspectiva de igualdade de direitos.

Portanto, a partir dessas ações estaremos dando passos significativos para a construção de uma identidade social dos agricultores e das agricultoras familiares que respeite a diversidade interna, mas que, acima de tudo, redefine as relações sociais que embasam nossa prática social e individual⁸.

Essa formulação aponta para a necessidade da FETRAF-Sul não reproduzir um equívoco político que marca a história do sindicalismo rural brasileiro: o afastamento das mulheres agricultoras e também da juventude rural dos processos de decisão, dos espaços de participação, de mobilização coletiva e das negociações políticas com o Estado ou com as organizações de representação dos interesses patronais. Diante dessa situação que reforça a exclusão e a discriminação social de importantes parcelas da agricultura familiar, as resoluções apontam para a necessidade de se criarem mecanismos democráticos, participativos e transparentes que garantam um processo de empoderamento das mulheres, por meio do compartilhamento dos espaços de decisão em que tradicionalmente são excluídas, da potencialização de suas capacidades produtivas e intelectuais, da multiplicação de seus direitos e do aumento de sua visibilidade e reconhecimento social.

As resoluções reconhecem ainda que o movimento sindical rural precisa avançar na implementação de ações e de políticas que efetivamente eliminem ou reduzam as profundas marcas da desigualdade que permeiam a vida concreta das pessoas que vivem no

⁸ CONGRESSO SINDICAL DA AGRICULTURA FAMILIAR DA REGIÃO SUL. nº 1. *Resoluções*. FETRAF-Sul/CUT. Chapecó, 28-30 de março de 2001, p. 42.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

**Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil**

*João Carlos
Sampaio Torrens*

meio rural (inclusive, dirigentes e lideranças sindicais e populares). Situando-se em diferentes estágios de seu ciclo de vida – infância, juventude, maturidade e senilidade – e refletindo a multiplicidade de origens étnicas e raciais que se entrecruzam, formando um mosaico sociocultural rico e complexo, agricultores e agricultoras familiares convivem num espaço social em que predominam as forças do mercado, a competitividade, o lucro, o individualismo, a injustiça, a desigualdade social e a ausência de condições igualitárias de oportunidades.

Entretanto, é preciso reconhecer também que a FETRAF-Sul/CUT tem outros importantes desafios para superar nesse processo de afirmação política no cenário regional e nacional, de modo que passe a ser amplamente valorizada como uma entidade legítima de representação democrática dos interesses e dos anseios da agricultura familiar do Sul do País. Entre esses desafios, pode-se destacar a necessidade de:

- ampliar e fortalecer os mecanismos de organização de base, garantindo-se às famílias de agricultores que hoje se encontram distanciadas dos sindicatos espaços democráticos de participação e de representação de suas necessidades práticas e de seus interesses estratégicos;
- organizar o complexo e diversificado setor que engloba os processos de produção, agroindustrialização, certificação e comercialização dos produtos agrícolas;
- fortalecer a construção de redes de socioeconomia solidária, respeitando a autonomia das organizações associativas e cooperativas comprometidas com este processo;
- promover um amplo processo de formação política que qualifique a intervenção de dirigentes e lideranças sindicais;
- elaborar e disputar propostas de políticas públicas que sejam capazes de ser implementadas numa estratégia de desenvolvimento local;
- intervir no espaço local, buscando construir alternativas viáveis para a melhoria da qualidade de vida dos agricultores e das agricultoras familiares e também para a implementação de iniciativas que promovam avanços no sentido da democratização política e da sustentabilidade do processo de desenvolvimento regional;

**O Reconhecimento
das Diferenças**

*Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil*

*João Carlos
Sampaio Torrens*

- criar canais eficientes e ágeis de comunicação e de circulação de informações entre a direção regional/estadual e as direções dos sindicatos de base;
- consolidar a articulação política com as demais organizações da agricultura familiar do Sul;
- contribuir com o processo de construção de uma estrutura nacional de representação sindical específica para a agricultura familiar, envolvendo outras federações do País.

Esse conjunto de desafios possui como fio condutor central a necessidade de se articular essas diferentes ações na direção da construção estratégica de um Projeto de Desenvolvimento Sustentável, Democrático e Solidário. Para responder a essas demandas, a FETRAF-Sul precisa definir de forma bem clara uma estratégia e uma metodologia de trabalho que consigam dar unidade política a esses diferentes processos. Assim, não é possível considerar que a resolução desses desafios será conquistada mediante ações isoladas, voltadas para atender especificamente às necessidades colocadas por uma determinada área de trabalho. Há algum tempo, dirigentes sindicais cutistas do meio rural vêm demonstrando que para se dar esse salto de qualidade na ação sindical é preciso integrar cada vez mais as ações dos diferentes projetos atualmente desenvolvidos pela Federação (muitos dos quais realizados em conjunto com outras organizações do campo da agricultura familiar na região).

Nesse sentido, nas definições aprovadas nos planejamentos realizados pela FETRAF-Sul, com o objetivo de orientar e direcionar a estratégia coletiva dos sindicatos, “gênero” foi considerado como parte integrante dos chamados “temas transversais”. Do ponto de vista da construção de uma matriz de planejamento estratégico, essa definição pode ser vista como um grande avanço, na medida em que a perspectiva de gênero deve permear o conjunto das atividades desempenhadas pelas demais áreas de atuação. De acordo com essa definição metodológica, as ações do Coletivo de Gênero não podem ser percebidas apenas como um “tema” ou uma “área específica de trabalho”, mas fundamentalmente (e isso é bem mais desafiador e complexo) como uma perspectiva, uma forma de olhar e de agir que precisa estar presente em todas as ações cotidianas e estratégicas da FETRAF-Sul e de seus sindicatos.

Entretanto, deve-se ressaltar que essa opção metodológica pode representar também um risco, na medida em que, ao ser

definido como “tema transversal”, abre-se a possibilidade para a invisibilidade, o imobilismo e a reprodução de uma cultura sindical de trabalho (e de poder) que menospreza as ações com esse enfoque. Diante desse risco, é preciso reconhecer que essa transversalidade só vai se transformar em algo concreto a partir do momento em que o conjunto das atividades, das propostas de políticas organizativas ou de políticas públicas, das elaborações e publicações, dos cursos de formação, dos projetos de financiamento, dos intercâmbios na área da produção, das ações culturais, da mística incorporar e se apropriar de uma perspectiva que busque construir espaços e formas de igualdade social, de respeito mútuo, de cooperação. Entretanto, a defesa da igualdade, de forma alguma, deve eliminar ou achatar as diferenças que existem entre homens e mulheres, entre pessoas de um mesmo sexo, entre jovens, adultos e idosos, entre pessoas de origem racial ou étnica diferentes ou ainda entre pessoas com concepções religiosas diversas. A busca da equidade e, portanto, a necessidade de reconhecimento da diferença é um elemento chave nesse processo de reconstrução das relações sociais, centradas na justiça social e na pluralidade.

Só que, para se atingir esse estágio, pressupõe-se um acúmulo de experiências específicas que hoje a FETRAF-Sul não possui, pois as ações programadas pelo Coletivo de Gênero não estão conseguindo as condições para se viabilizarem tanto no seio da Federação quanto, principalmente, nos sindicatos e nas comunidades. Um importante obstáculo situa-se no interior mesmo da organização sindical: é preciso eliminar os mecanismos que reproduzem internamente os espaços de desigualdade social⁹ na Federação e nos sindicatos. Essa tarefa, evidentemente, representa um grande desafio político e cultural, porque implica mudanças de valores, de comportamentos, de visão de mundo e de práticas individuais e coletivas que precisam ser traduzidas nas definições políticas acerca das prioridades de trabalho, da aplicação dos recursos financeiros, das liberações de dirigentes, das condições objetivas e subjetivas para a realização das ações etc.

Fatores condicionantes da exclusão das agricultoras familiares

Nesse último item, pretende-se apresentar uma avaliação crítica dos principais fatores que, do ponto de vista das práticas coletivas

**O Reconhecimento
das Diferenças**

*Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil*

*João Carlos
Sampaio Torrens*

instituídas pelas organizações sindicais, condicionam a persistência dos processos de exclusão social, econômica e política das mulheres do campo. Colocando a questão de uma forma mais direta, por que as atividades propostas pela campanha Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania não são priorizadas pela direção da FETRAF-Sul e dos sindicatos de base? Por que as ações relacionadas ao Coletivo de Gênero da federação não são percebidas internamente da mesma forma como se priorizam atividades ligadas a outras áreas de trabalho? Quais as dificuldades concretas enfrentadas pelas lideranças sindicais para implementar essa política transversal nas atividades desenvolvidas pelos sindicatos?

Essas preocupações de análise despontaram ainda no primeiro ano da campanha. As avaliações preliminares realizadas no âmbito da Coordenação Regional identificaram diversos tipos de obstáculos internos para conduzir as atividades. No início, considerava-se que as principais dificuldades seriam colocadas por fatores externos, particularmente por outros atores da sociedade e pelos órgãos governamentais com os quais as entidades ligadas à FETRAF-Sul se relacionam para realizar a campanha. Contudo, as primeiras ações indicaram o lugar secundário a ser ocupado no interior do movimento sindical rural por uma campanha dessa natureza e já evidenciaram as limitações político-organizacionais que esse processo não conseguiu ainda hoje superar. De um modo geral, pode-se afirmar que as direções sindicais não priorizaram as atividades com enfoque na construção de novas relações sociais de gênero.

Ao longo dos trabalhos desenvolvidos pela campanha, as coordenações locais enfrentaram enormes dificuldades de pautar essas ações como atividades prioritárias na agenda de trabalho dos sindicatos. Como conseqüência dessa posição, avalia-se que, principalmente a partir do segundo ano da campanha, muitas das atividades planejadas não foram executadas na maioria dos municípios envolvidos nesse trabalho. Isso prejudicou sobremaneira os objetivos e os resultados traçados pela Coordenação Regional. Na prática, apesar de todas as tentativas realizadas no sentido de reorientar as ações da campanha, os efeitos e impactos relativos à ampliação das oportunidades de acesso das mulheres agricultoras aos direitos sociais, econômicos e políticos foram muito reduzidos.

⁹ É preciso destacar que outras dimensões da desigualdade também necessitam ser colocadas na ordem do dia das discussões internas da FETRAF-Sul: as formas de discriminação racial, étnica, religiosa, de opção sexual, entre outras, não são “menores” ou “menos importantes”.

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

Para buscar compreender as razões internas ao movimento sindical rural que conduzem a essa situação, é preciso destacar que os sindicatos não estão acostumados com a realização de ações de cunho permanente (a exemplo de uma campanha), na medida em que a dinâmica de trabalho exige um grupo de dirigentes com uma identidade coletiva e disposto a acompanhar, executar e monitorar as atividades e os resultados. O caráter da ação de uma campanha implica uma lógica que valoriza ações permanentes, articuladas e estruturais. Porém, a lógica dominante no sindicalismo funda-se numa dinâmica de trabalho que impõe o imediatismo, a fragmentação e a descontinuidade das ações.

Um segundo elemento a ser observado relaciona-se à forma como a maioria das direções sindicais percebe um trabalho dessa natureza. Em geral, a campanha permanece sendo vista fundamentalmente como um “projeto”, uma “atividade a mais” que precisa ser cumprida na agenda de trabalho e não como uma ação estratégica do movimento sindical rural ligado à CUT. Essa visão tende a reduzir a importância desse trabalho a um projeto de financiamento com uma agência de cooperação internacional, para a qual, no final, deverá ser feita a “prestação de contas”. Até poucos anos atrás, as agências de cooperação disponibilizavam recursos financeiros às organizações sociais, mas não se preocupavam em avaliar os impactos da aplicação desses investimentos. Desde fins da década passada, grande parte dessas agências tem sugerido a adoção de mecanismos de controle e de indicadores de monitoramento para melhor avaliarem os resultados. No entanto, os sindicatos, não acostumados com a aplicação desses procedimentos de controle, ignoram a sua importância para a avaliação contínua dos trabalhos.

Retomando a análise dos motivos que levam as direções sindicais a não priorizarem as atividades desencadeadas pela campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, deve-se lembrar, como já assinalado anteriormente, que esses últimos anos foram marcados por um crescimento e uma diversificação das demandas para as organizações sociais do campo. Tendo em vista o acentuado processo de empobrecimento e de exclusão que vem atingindo a agricultura familiar, a FETRAF-Sul tem implementado diversos programas voltados a viabilizar alternativas de geração de renda na área rural, de produção agroecológica, de intercâmbios de experiências econômicas, de agroindustrialização, de comercialização, de forma-

**O Reconhecimento
das Diferenças**

*Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil*

*João Carlos
Sampaio Torrens*

ção e capacitação profissional, de incentivo à criação de organizações econômicas, entre outras iniciativas que se propõem a melhorar as precárias condições de vida e trabalho de quem vive no campo.

Sem querer desmerecer o grandioso valor que essas experiências têm demonstrado para a construção de um projeto de desenvolvimento sustentável, democrático e solidário¹⁰, é preciso destacar uma forte ausência nessas iniciativas: por mais que muitas delas possam ser consideradas como “embriões de uma rede de socioeconomia solidária no campo”, em geral, carecem de um trabalho que valorize a participação das mulheres agricultoras nos espaços de decisão e não apenas como mão-de-obra nesses processos de produção. Isso talvez possa ser atribuído à presença de uma concepção que dá mais ênfase às ações no campo econômico do que àquelas que valorizam a construção da cidadania ou a conquista de direitos sociais.

Esse tipo de visão traduz, de algum modo, uma concepção de desenvolvimento centrada numa perspectiva fundamentalmente econômica, na medida em que se verifica uma grande dificuldade de se articular simultaneamente as mudanças estruturais nos processos econômicos com as transformações nas demais dimensões do desenvolvimento (social, política, cultural e ambiental). Na verdade, a preocupação central é o enfrentamento da crise econômica, buscando-se alternativas que garantam a reprodução da agricultura familiar. Porém, falta a essas organizações um instrumental que lhes permita, por exemplo, realizar ações no campo da organização da produção ou da organização do crédito que contemplem (tanto na sua concepção quanto na sua implementação prática) uma perspectiva de empoderamento das mulheres agricultoras.

Como é possível construir um projeto contra-hegemônico de desenvolvimento sem levar em consideração que essas transformações precisam ser conduzidas concomitantemente? A crítica à prática dessas organizações aponta para a existência de uma visão etapista, isto é, que considera necessário, primeiro, atender a uma necessidade para depois encontrar os meios para atingir um outro objetivo. Nesse sentido, criam-se cooperativas de crédito ou associações de produção e depois se busca incorporar mulheres em sua direção; organizam-se grupos de produção agroecológica e deixa-

¹⁰ *Formas de Organização da Cooperação Agrícola na Região Sul: Embriões de uma rede de socioeconomia solidária no campo*. Projeto Terra Solidária, 94 p. Consultar FETRAF-Sul/Escola Sindical Sul/DESER. Florianópolis, 2000.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

**Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil**

*João Carlos
Sampaio Torres*

se para mais tarde a discussão sobre a gestão familiar da unidade de produção e de consumo; incentiva-se a organização sindical de base, mas não se percebe que para consolidá-la é preciso dar respostas concretas à necessidade de reestruturação das famílias como espaço de organização do tecido social comunitário.

Enquanto esse método se reproduzir no seio das organizações da agricultura familiar¹¹ prevalecerá uma visão que compartimentaliza e fragmenta o conhecimento acumulado, separando-o e isolando-o do conjunto. Portanto, essa não é uma visão dialética do processo de transformações, pois não consegue integrar as dinâmicas econômicas, ambientais, culturais, políticas, sociais, num único e complexo processo, em que a sinergia gerada numa área potencializa as ações desenvolvidas em outra (e vice-versa).

A condução das atividades do Coletivo de Gênero tem sido marcada por várias dificuldades que comprometem os resultados do trabalho. A falta de priorização de suas atividades pelos sindicatos manifesta-se concretamente em procedimentos internos que dificultam na prática a realização das ações propostas. Dentre essas principais dificuldades, pode-se destacar:

- a falta de capacitação de dirigentes e de lideranças para demarcar uma clara perspectiva de gênero em sua intervenção nos espaços públicos;
- a rotatividade na coordenação das atividades da campanha, inviabilizando um maior entrelaçamento político e comprometendo a formação de um sentimento de identidade comum ao grupo de coordenação;
- as coordenadoras estaduais da campanha não têm essa atividade como prioridade de seu trabalho sindical;
- uma parcela significativa dos participantes dos seminários estaduais e microrregionais era composta por pessoas com pouca experiência de atuação sindical; em geral, tratava-se de lideranças de comunidades com pouca formação para assumir as responsabilidades de coordenação, articulação e execução das atividades da campanha em sua região;
- os seminários municipais, quando realizados, não se caracterizaram como espaços de capacitação das lideranças locais para a realização das discussões das cartilhas nas comunidades rurais dos municípios participantes da campanha;

¹¹ Em momento algum desse texto pretende-se excluir o próprio DESER dessa crítica, na medida em que também está sujeito a essas concepções e práticas que permeiam o conjunto das organizações da agricultura familiar.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

*Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil*

*João Carlos
Sampaio Torrens*

- em decorrência das fragilidades de formação para o trabalho de base, o debate nas reuniões comunitárias, de um modo geral, não colocou como pano de fundo do trabalho a necessidade de mudança das relações sociais de gênero como um processo articulado à conquista de novos direitos sociais. Assim, a campanha está sendo valorizada por sua ação na construção da cidadania e na luta por direitos no meio rural, mas sem que esse trabalho seja combinado explicitamente a uma mudança significativa nas relações sociais de gênero;
- ausência de condições materiais para dar sustentação ao trabalho político local das lideranças responsáveis pela implementação das atividades de campanha nos municípios envolvidos;
- a não liberação de recursos para cobrir as despesas de viagem a um município vizinho;
- a não autorização para liberar o veículo para as visitas às comunidades ou mesmo o telefone para se comunicar com responsáveis de outras regiões e municípios;
- a incapacidade de se avançar na formação de espaços de reflexão e de debate de propostas de políticas públicas voltadas para atender as necessidades das famílias de agricultores;
- a fragilidade dos mecanismos de comunicação interna entre a coordenação regional e as coordenações microrregionais da campanha;
- a indefinição da lista de sindicatos efetivamente envolvidos na campanha, uma vez que a rotatividade das lideranças locais responsáveis dificulta a afirmação de compromissos políticos mais duradouros, comprometendo a continuidade das ações e o monitoramento dos resultados.

Essas diferentes circunstâncias provocaram uma descontinuidade na participação de dirigentes sindicais no processo organizativo das atividades propostas pela campanha, dificultando a integração entre o regional e o local. Essa descontinuidade deve-se, fundamentalmente, a uma desmotivação dessas lideranças com a ausência de condições para a realização desse trabalho nos sindicatos. Na verdade, a maioria dos sindicatos não assumiu essas atividades como prioritárias no planejamento de suas ações e isso contribuiu para o

esvaziamento de importantes atividades promovidas pelo Coletivo de Gênero.

Outro aspecto que merece atenção é a “disputa de público”. A intensificação e a multiplicidade das atividades desenvolvidas pela Federação, nas diversas áreas (formação, organização da produção, organização sindical, mobilizações etc.), têm gerado uma espécie de “competição interna”, no sentido de definir quem garante o público para as diferentes atividades. Tendo em vista a fragilidade da organização sindical de base, o processo de descapitalização vivido pela grande maioria das famílias de agricultores associadas aos sindicatos e a cultura política do movimento sindical rural, é comum que a direção local acabe priorizando determinadas agendas, particularmente aquelas relacionadas ao campo da produção, criando em alguns casos situações de tensões e conflitos. Como consequência desse processo, observa-se um comprometimento das metas e das atividades programadas por um determinado projeto.

Esses aspectos acima apontados colocam a necessidade de uma reflexão mais geral a respeito do lugar das políticas de gênero no seio da estratégia das ações sindicais da FETRAF-Sul. Analisando a trajetória do movimento sindical, é possível perceber que os sindicatos desenvolveram (e estão aprimorando a cada dia) uma capacidade de influenciar nas mudanças de comportamentos das famílias de agricultores, tanto em relação à adoção de novas práticas produtivas (a valorização da agroecologia, da agroindustrialização, da comercialização, da conservação ambiental, do turismo rural etc.), quanto em relação à sua autopercepção enquanto sujeitos políticos, fortalecendo noções como cidadania, direitos, lutas, participação entre outros. Nesses dois casos, trata-se de processos ligados à esfera do “mundo público”, pois os sindicatos são organizações criadas para atuar no plano da vida pública.

As organizações sindicais, entretanto, não se empenharam da mesma forma em potencializar sua capacidade de reconstruir relações interpessoais e de interferir, num sentido mais amplo, nas mudanças dos padrões culturais. Entre as transformações culturais, deve-se destacar a importância do rompimento dos atuais padrões de subordinação e de discriminação (de gênero, de geração, de raça, de opção sexual, de etnia etc.) e a constituição de novas e eqüitativas relações sociais. É possível que os sindicatos não tenham se dedicado a essa tarefa com maior determinação, porque essas

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

ações dizem respeito à esfera da “vida privada” e, como tal, não deveriam configurar uma preocupação institucional e organizacional. Talvez por isso as ações ligadas mais diretamente à subjetividade (tais como aquelas voltadas para o fortalecimento da auto-estima e da valorização pessoal, para a definição de novos padrões de relacionamento humano, bem como para a construção de uma cultura plural) sejam percebidas como algo que, em geral, não faz parte do campo de ações possíveis de serem realizadas pelos sindicatos. Nesse sentido, as iniciativas com esse conteúdo tendem a ser considerada como “marginais”, uma vez que representam a principal razão de ser do sindicato.

Mesmo reconhecendo que essa concepção está implícita nas práticas que orientam a organização sindical da FETRAF-Sul, faz-se necessário matizar essa explicação. Relativizá-la não implica reduzir o peso dessa visão dominante no trabalho sindical, mas representa a necessidade de incorporar na análise outras dimensões ainda não abordadas. Há um traço estrutural na forma de organização e de estruturação dos sindicatos de base que dificulta as ações nas comunidades e, mais diretamente, nas famílias. E não é apenas o Coletivo de Gênero que sofre essas conseqüências: outras áreas de trabalho da Federação também são afetadas por essa característica dos sindicatos, que, em geral, não têm conseguido superar a cultura assistencialista, ainda bastante impregnada no sindicalismo rural cutista. Mesmo no caso do importante Programa de Gestão Sustentável e Solidária¹², percebe-se em diferentes momentos a profunda dificuldade das direções sindicais locais para viabilizar pessoas para participar de suas atividades. E nesse caso se refere a uma ação pertencente ao mundo da produção, do econômico, da garantia da reprodução da vida social da agricultura familiar.

Além disso, uma outra situação merece uma referência analítica: uma parcela da direção da FETRAF-Sul acusa o Coletivo de Gênero de ser um segmento “à parte” da entidade. Todavia, como já se ressaltou anteriormente, é preciso admitir que, apesar dos esforços já desenvolvidos, não existe uma articulação concreta entre as diferentes áreas de trabalho da Federação. De um modo geral, observa-se ainda uma forte segmentação dos trabalhos, o que tem

¹² Entre os objetivos desse programa, destaca-se: “a constituição de Unidades de Referência e formação de agricultores familiares; a produção de referências técnicas e metodológicas para utilização nas atividades formativas a serem desenvolvidas no âmbito do projeto Terra Solidária e em outros projetos correlacionados; a realização de experimentações no nível de grupos de agricultores, produção ou adaptação de tecnologias agroecológicas e novos procedimentos de organização e gestão da produção” (“Programa Gestão Sustentável e Solidária”. Projeto Terra Solidária. FETRAF-Sul/Escola Sindical Sul/DESER. Florianópolis, 1999.)

provocado a fragmentação das atividades. Portanto, esse não deve ser visto como um problema exclusivo do Coletivo de Gênero e das ações desenvolvidas no âmbito da campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, pois atinge também outras áreas da atuação sindical.

Na verdade, esse tipo de acusação parece explicitar e manifestar uma discriminação de gênero. Afinal, é mais fácil achar um “bode expiatório” e fazer as críticas a essa área específica (coincidentemente coordenada por uma mulher) do que reconhecer que esse não é um problema particular e que precisa ser enfrentado pelo conjunto da direção. As discussões travadas durante o processo de planejamento da Federação sobre os rumos da comercialização (e da organização da produção como um todo) evidenciaram o quanto sua direção precisa acompanhar a evolução dos debates e incorporar o acúmulo que as áreas específicas de trabalho estão produzindo internamente.

Assim, ao definir que gênero deve ser considerado “princípio orientador” de sua ação política, a FETRAF-Sul pretende assegurar um caráter de transversalidade a esse “tema”. Contudo, é necessário reconhecer que muitas formas de discriminação ainda presentes no interior do movimento sindical precisam ser desconstruídas para que se possa avançar efetivamente na construção de uma política sindical de gênero que aponte para o empoderamento das agricultoras familiares. Nessa perspectiva, as ações específicas assumem uma importância central para a sedimentação das experiências nessa área. Ou seja, as ações concretas desenvolvidas pelo Coletivo de Gênero da FETRAF-Sul possibilitaram a um grupo de lideranças agricultoras condições para acumular conhecimentos, vivências e práticas coletivas capazes de transformarem-nas em sujeitos políticos nesse processo repleto de tensões e desafios.

Diante de todas essas considerações acerca do cenário em que se desenrola a campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, fica mais fácil entender o título desse texto. A campanha aponta em seus objetivos para novas possibilidades de inclusão das mulheres agricultoras na esfera dos direitos sociais, econômicos e políticos, tirando-as da invisibilidade a que estão relegadas. Todavia, os problemas acima abordados, aqui restritos ao âmbito específico da própria organização sindical, de sua cultura institucional e de suas práticas coletivas, têm se constituído como barreiras importan-

**O Reconhecimento
das Diferenças**

**Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil**

*João Carlos
Sampaio Torrens*

tes nessa tentativa de se ampliar as oportunidades de acesso das agricultoras familiares aos direitos de cidadania. Em decorrência desses fatores internos, pode-se concluir que, apesar dos importantes avanços obtidos ao longo desses últimos anos, a estratégia adotada e as ações concretas desencadeadas por essa campanha não foram capazes de criar um verdadeiro “mutirão pela cidadania” que pudessem reduzir os processos de exclusão social, econômica e política das agricultoras familiares da região Sul do Brasil.

No entanto, faz-se necessário considerar os progressos verificados nesse período e enunciar outras oportunidades de inclusão que se abriram para as agricultoras familiares a partir das atividades desencadeadas na região Sul. A campanha inaugurou um trabalho articulado regionalmente, no âmbito do movimento sindical rural, tendo como eixo central de atuação o tema da igualdade de oportunidades para agricultoras e agricultores familiares no que diz respeito ao acesso a direitos sociais, econômicos e políticos. Pela primeira vez, se buscou desenvolver, via sindicatos dos três estados do Sul, um processo unificado e descentralizado que colocou na pauta de discussões dessas entidades de forma mais permanente a necessidade de se realizar ações voltadas para combater e reduzir as profundas formas de discriminação de gênero, que impedem objetiva e subjetivamente as mulheres agricultoras de exercerem seus plenos direitos de cidadãs. Mesmo com todos os limites organizacionais acima apontados, esse processo contribuiu também para que as demais organizações da agricultura familiar (cooperativas de crédito, cooperativas de produção, associações e também ONGs que se articulam e apóiam o trabalho de organização sindical no meio rural) pautassem esse tema em suas discussões internas, buscando incorporar uma perspectiva de gênero nas ações desenvolvidas. Assim, é possível afirmar que a campanha tem contribuído, ainda que em grau e intensidade diversos, para manter acesa a luz da discussão no seio dessas diferentes organizações da sociedade civil.

Essa chama permaneceu viva, fundamentalmente, pelo trabalho abnegado e perseverante de um significativo número de dirigentes e de lideranças sindicais (em sua maioria formado por mulheres) que acreditou na relevância desse processo e depositou parte de suas energias para viabilizar as melhores condições para a realização da campanha, ainda que para isso tivessem que arcar pessoalmente com despesas de transporte, alimentação e telefone para participar

**O Reconhecimento
das Diferenças**

*Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil*

*João Carlos
Sampaio Torrens*

de atividades em outros municípios ou nas comunidades de seu próprio município. Essa espécie de “sacrifício” a que foi submetido esse grupo de dirigentes microrregionais e municipais contribuiu decisivamente para a conformação de uma identidade coletiva específica, na medida em que seus integrantes partilharam experiências, vivências, conflitos, atitudes e expectativas comuns, com relação aos caminhos traçados pela campanha. Os momentos de capacitação em gênero (ainda que limitados e parciais) desempenharam um lugar de destaque na construção dessa identidade social, possibilitando aos integrantes desse grupo de lideranças sindicais (desde o âmbito regional até o municipal) elementos mais consistentes para incorporar uma perspectiva de gênero em sua forma de ver o mundo e em suas práticas sociais.

Nos municípios de características rurais (com baixa densidade demográfica, menos de 20 mil habitantes, forte dependência das atividades econômicas agrícolas ou rurais não-agrícolas) um trabalho dessa natureza representa um avanço significativo para a construção de um imaginário coletivo que incorpore a igualdade de direitos às mulheres como um princípio ordenador da sociedade e das relações sociais. A distribuição dos materiais de divulgação da campanha (cartazes, folderes, panfletos etc.) em locais estratégicos e de grande circulação de agricultores e agricultoras familiares, tais como os sindicatos, CRESOL, agências bancárias, igrejas e órgãos públicos (EMATER, prefeitura municipal, correios, delegacias, postos do INSS e da Previdência Social, entre outras instituições governamentais), colabora para a formação de valores, ideais e sentimentos que apontam na direção da redução das diferentes formas de desigualdades sociais, em particular as discriminações contra as mulheres agricultoras. Além disso, as discussões realizadas nas comunidades rurais para debater o conteúdo das cartilhas elaboradas pela coordenação da campanha aprofundaram a noção de igualdade de direitos para as agricultoras e os agricultores familiares que participaram desses debates. Nesse sentido, os resultados até aqui alcançados por esse trabalho colaboraram para a sensibilização de diferentes atores sociais: integrantes dos grupos familiares das comunidades, dirigentes e lideranças das organizações da agricultura familiar e também representantes de instituições governamentais responsáveis pela implementação das políticas públicas nos municípios da região.

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

Conclusão

A campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania* foi concebida como um espaço para a afirmação e a consolidação de direitos sociais, econômicos e políticos de um vasto segmento das agricultoras familiares que hoje se encontra, na prática, excluído do acesso a esses direitos. É possível que muitos dirigentes sindicais não compreendam o que significa, para as mulheres agricultoras, ter os seus documentos pessoais ou os documentos que comprovam a sua atividade profissional. É possível que isso ainda seja percebido como algo “menor”, comparado a outras ações “políticas” desenvolvidas pelo movimento sindical. É provável que muitos ainda não entendam a atualidade das questões colocadas para a saúde no meio rural, ao se propor uma luta para que as instituições públicas da área da Saúde e da Previdência Social reconheçam certas doenças que afetam homens e mulheres no campo como sendo provocadas, em grande medida, pela especificidade do trabalho agrícola. Também pode ser que uma parcela da direção não perceba o valor que o acesso ao crédito rural e à assistência técnica tem para as agricultoras familiares, como condição fundamental para o seu reconhecimento como trabalhadoras e cidadãs e não como donas-de-casa. E, muito provavelmente, uma parcela significativa desses dirigentes se vê ameaçada pela presença das mulheres em seus sindicatos e, por isso mesmo, coloca uma série de obstáculos como forma de impedi-las de se tornarem agentes sociais com capacidade de agir de forma autônoma e independente.

Portanto, esse trabalho buscou ressaltar que as organizações sociais, mesmo aquelas imbuídas de intenções políticas mais avançadas, do ponto de vista político-ideológico e organizativo, estão impregnadas por um *ethos* dominante, uma vez que suas direções são formadas por pessoas de carne e osso, que carregam em sua trajetória de vida a herança sociocultural e institucional de nossa sociedade. Nesse sentido, a cultura política das organizações da agricultura familiar, em particular do sindicalismo rural, tem dificuldades para perceber a necessidade de se desenvolver ações que vão além das lutas consideradas “econômicas” ou “políticas”. Uma campanha visando sedimentar a construção de novas relações sociais de gênero ainda não é encarada como ação estratégica.

A luta pela garantia e pela ampliação dos direitos sociais, econômicos e políticos das agricultoras familiares representa uma oportunidade histórica para fazer emergir no cenário social um expressivo contingente de mulheres que atualmente se encontra destituído das possibilidades de participar do processo de consolidação da cidadania e da democracia no espaço rural. Tirar as agricultoras familiares da invisibilidade e assegurar-lhes oportunidades reais para a conquista de novos direitos, bem como para modificar nos espaços públicos e privados as relações sociais de gênero, este continua sendo um desafio central da atuação política da FETRAF-Sul. Para tanto, o movimento sindical rural necessita:

- criar espaços de capacitação na temática “direitos e relações de gênero”, envolvendo as direções das entidades sindicais;
- sensibilizar as direções sindicais para que assumam de forma mais objetiva e com maior determinação as ações de gênero como um princípio transversal em sua atuação política;
- garantir às lideranças sindicais comprometidas com esse trabalho condições mínimas de trabalho para o exercício dessas ações;
- estreitar os vínculos de atuação com as comunidades rurais, desenvolvendo atividades diretas junto a agricultores e agricultoras familiares;
- investir no debate sobre a formulação de políticas afirmativas para as agricultoras familiares e de políticas públicas de desenvolvimento rural, com uma perspectiva de gênero;
- avançar na execução de um trabalho de caráter regional, com unidade e coordenação;
- valorizar a criação de novas formas de atuação cultural, que consigam penetrar no espaço social das comunidades e das famílias e, com isso, desencadear ações que permitam a reflexão e a mudança nos padrões culturais e nas relações sociais de gênero.

Medidas dessa natureza e envergadura permitem aprofundar e ampliar os espaços de construção de uma nova cultura, em que as diferentes manifestações de subordinação, de injustiça social e de desigualdade (fundadas no sexo, mas também na idade, na religião, na raça, na etnia, na opção sexual etc.) sejam substituídas pelo prin-

O Reconhecimento
das Diferenças

Oportunidades
de Inclusão e
Permanência da
Exclusão:
Agricultoras
familiares e
movimento sindical
rural no Sul do Brasil

João Carlos
Sampaio Torrens

cípio de um direito à igualdade que não venha a eliminar e a sufocar o direito à diferença. Portanto, a FETRAF-Sul, bem como as demais organizações sociais que fazem parte do campo político da agricultura familiar, precisa articular seus programas e projetos, de maneira a potencializar a sinergia das ações que são desenvolvidas nos vários campos: reconhecimento social, cidadania, participação política, auto-estima, organização da produção, agroecologia, agroindustrialização, comercialização, valorização das manifestações culturais, conservação ambiental etc. Parafraseando Evelina Dagnino, cientista política e pesquisadora da Universidade de Campinas (UNICAMP), cabe à FETRAF-Sul “articular essa multiplicidade de dimensões (...) esses múltiplos campos onde se trava hoje no Brasil a luta pela construção da democracia e pelo seu aprofundamento...”¹³.

Por fim, lembrando mais uma vez a sabedoria poética de Fernando Sabino, a experiência acumulada nesse processo permite concluir que “estamos sempre começando”, que “é preciso continuar” e que “seremos interrompidos antes de terminar”. As iniciativas desencadeadas no âmbito da campanha *Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania* e, particularmente, os obstáculos encontrados para alcançar os resultados esperados e as metas propostas representam passos significativos na busca permanente de caminhos que conduzam à superação da permanência dos processos de exclusão social, econômica, política e cultural das agricultoras familiares do meio rural da região Sul. As lições aprendidas nesse trabalho devem orientar a construção de novos caminhos, novas pontes, novos encontros, capazes de superar as interrupções, os medos, as quedas desse caminhar coletivo em busca da igualdade de direitos.

¹³ DAGNINO, Evelina. Os movimentos sociais e a emergência de uma nova noção de cidadania. In: DAGNINO, Evelina (Org.). *Anos 90: Política e sociedade no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1994. p. 103-115.

Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical

Clara de Assis Vale Evangelista¹⁴

Em seu texto, *Oportunidade de Inclusão e Permanência da Exclusão: Agricultoras familiares e movimento sindical rural no sul do País*, João Carlos Torrens faz uma análise crítica dos resultados da *Campanha Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania*, visando à construção de novas relações sociais de gênero a partir de um conjunto de atividades voltadas para a conquista de direitos sociais, econômicos e políticos das agricultoras familiares do sul do Brasil.

Essa campanha contemplou três momentos, cada qual focalizando uma das dimensões mencionadas. No primeiro momento voltou-se para a conquista dos direitos sociais, centrando esforços na luta pela igualdade de condições de acesso das mulheres à documentação pessoal¹⁵, bem como à documentação que comprova a atividade rural e garante o acesso aos benefícios da Previdência Social. Na segunda etapa buscou garantir os direitos econômicos, expressos na luta por um modelo tecnológico inclusivo e pelo acesso igualitário de homens e mulheres aos instrumentos de política agrícola. E na terceira fase trabalhou sobre a conquista de direitos políticos, abraçando a luta pela ampliação da participação das mulheres nos espaços de tomada de decisão das organizações da agricultura familiar e nas instâncias políticas locais, tais como: câmara municipal e conselhos municipais (de desenvolvimento rural – CMDR, de saúde – CMS, de educação – CME, e de outras áreas de interesse da categoria), entre outros.

¹⁴ Socióloga e colaboradora do FIG desde seu início no Brasil (1995). Naquela ocasião, era responsável pela formação de trabalhadores e trabalhadoras rurais na Escola Centro-Oeste de Formação Sindical da Central Única dos (as) Trabalhadores(as) (ECO/CUT), tendo participado do Comitê de Seleção do "Fundo para Equidade de Gênero" – assim denominado em sua primeira fase no Brasil – na condição de pessoa ligada ao Movimento Sindical e de Trabalhadores(as) Rurais (MSTR). Atualmente integra o Comitê de Orientação do FIG – como suplente do membro independente – e do Comitê de Assessoria.

¹⁵ Em comum acordo com as reivindicações das mulheres, seja do movimento sindical de trabalhadores(as) rurais, seja do movimento autônomo de mulheres, que além dessas bandeiras pediam a inclusão do nome da mulher na documentação da terra e no contrato de arrendamento ou de parceria.

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

Trata-se de uma análise corajosa sobre os obstáculos ao alcance dos resultados esperados com a realização da campanha, numa rica e profunda reflexão sobre os problemas e desafios enfrentados na execução das ações previstas, suas possíveis causas, apresentando soluções com vistas ao alcance dos objetivos e dos resultados almejados. Ao focar a análise nos problemas e dificuldades enfrentados, permite avançar na superação dos mesmos e no alcance dos objetivos da campanha, bem como contribui para o aprofundamento da reflexão sobre o tema.

O texto de Torrens suscita vários comentários. Porém, dois aspectos parecem-me essenciais quanto às relações de gênero e às potencialidades da campanha, tomando como referência uma afirmação feita no texto, a saber:

“(…) é necessário reconhecer que muitas formas de discriminação ainda presentes no interior do movimento sindical precisam ser desconstruídas para que se possa avançar efetivamente na construção de uma política sindical de gênero que aponte para o empoderamento das agricultoras familiares. Nessa perspectiva, as ações específicas assumem uma importância central para a sedimentação das experiências nessa área. Ou seja, as ações concretas desenvolvidas pelo Coletivo de Gênero da FETRAF-Sul possibilitaram a um grupo de lideranças agricultoras condições para acumular conhecimentos, vivências e práticas coletivas capazes de transformarem-nas em sujeitos políticos nesse processo repleto de tensões e desafios.” (p.16)

Na primeira parte dos meus comentários aprofundarei a reflexão sobre as possíveis causas dos limites e desafios enfrentados na realização da campanha a partir de uma perspectiva das relações de gênero. Ou seja, focarei os aspectos que, em meu entender, precisam ser desconstruídos e reconstruídos para avançarmos na conquista da tão sonhada igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres das diversas classes, raças, etnias, idades, nacionalidades, religiões, orientações sexuais etc. Na segunda parte buscarei explorar o potencial contido nos projetos realizados pela FETRAF-Sul e pelo DESER, financiados pelo FIG, à luz das diretrizes da CUT, das políticas públicas voltadas para a agricultura familiar e dos avanços obtidos com a campanha – em que pesem as dificuldades enfrentadas – ressaltando a importância do apoio do FIG para a execução dos mesmos e de projetos similares.

Aprofundando a reflexão sobre as relações de gênero

No meu entender, são vários os aspectos que precisam ser desconstruídos/reconstruídos quanto às relações de gênero para que seja possível avançar na conquista da igualdade de oportunidades e de direitos – sociais, econômicos e políticos – entre homens e mulheres agricultores(as) familiares da região Sul do País, preconizadas pela campanha. Porém, antes de entrarmos direto nessa discussão, faz-se necessário uma caracterização da agricultura familiar, em particular, quanto às relações de gênero, para melhor contextualizar a discussão e os aspectos por mim levantados.

Na agricultura familiar, a unidade de produção é também unidade de consumo. Na qualidade de sistema de produção, ela se pauta não apenas pelo lucro, mas também pela busca do bem-estar, sendo marcada por duas lógicas distintas e complementares – produção e reprodução – que determinam as decisões sobre o que produzir: uma voltada para o mercado e outra para o atendimento das necessidades da família. O processo de produção envolve toda a família, segundo uma divisão de trabalho definida de acordo com o sexo e a idade. Nesse processo, homens e mulheres, mesmo quando realizam atividades similares, exercem papéis diferenciados e com distintos graus de valorização. Os homens, em consonância com sua função de “provedores” – papel socialmente definido – são considerados os responsáveis pelas atividades produtivas destinadas ao mercado, que são reconhecidas e valorizadas. Enquanto as mulheres (e as crianças), embora participem de todas as atividades produtivas são consideradas, conforme a cultura dominante, responsáveis pelas chamadas atividades reprodutivas – voltadas primordialmente para o sustento da família, que embora essenciais para a reprodução da unidade familiar, são desvalorizadas e não reconhecidas como trabalho (mulheres e crianças apenas “ajudam”).

Os problemas, dificuldades e desafios identificados por Torrens na realização da campanha revelam alguns aspectos que, em meu entender, precisam ser desconstruídos e/ou reconstruídos com vistas à superação da discriminação e das desigualdades de gênero – existentes em relação às mulheres – e à construção de relações mais igualitárias entre homens e mulheres:

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

1º - É necessário desconstruir a idéia de “ajuda”, na medida em que ela estrutura a “identidade”, ou seja, a maneira como as mulheres se vêem e são vistas, gerando a percepção de que estas desempenham papel secundário, complementar e, conseqüentemente, desvalorizado, seja nas atividades produtivas, seja nas organizações sociais. Como conseqüência, ocorre a invisibilidade e o não reconhecimento das mulheres rurais em sua condição de trabalhadoras, produtoras, agricultoras familiares. As dificuldades de acesso ao crédito, à assistência técnica e aos cursos de capacitação profissional, entre outras, decorrem dessa invisibilidade.

Além das conseqüências acima mencionadas, a noção de que as mulheres apenas “ajudam” traz sérios prejuízos para a sua saúde, conforme analisa Maria Emília Pacheco¹⁶. A autora chama atenção para o fato de que a invisibilidade das mulheres nas atividades produtivas faz com que elas não sejam reconhecidas como trabalhadoras ou produtoras familiares e, portanto, deixem de ser alvo das raras medidas de proteção contra os efeitos do uso de agrotóxicos, por exemplo. As medidas preventivas, em geral, destinam-se a uma categoria genérica de produtores e não incluem as especificidades das mulheres. Os riscos de contaminação de mulheres pelo uso de agrotóxico são ainda mais graves, especialmente quando mulheres grávidas manuseiam esses produtos sem os devidos cuidados, conforme mostram as pesquisas na área e a literatura especializada.

A superação desses problemas no âmbito do trabalho agrícola envolve romper com a dicotomia produção/reprodução na agricultura familiar, como espaços definidos como masculinos e femininos e com diferentes graus de valorização. Isso remete também à necessidade de se desconstruir a categoria “provedor” como elemento constitutivo da identidade masculina, na medida em que reforça a percepção de que as mulheres apenas “ajudam”. Essas constituem as duas faces de uma mesma moeda.

No espaço doméstico, a idéia de “ajuda” relaciona-se à noção de “responsabilidade”, ou seja, está associada aos papéis sociais tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres. Na medida em que os homens são vistos como “provedores” e responsáveis pelo sustento da família, as mulheres têm como papéis tradicionalmente

¹⁶ Ver seu texto intitulado: Em defesa da Agricultura Familiar Sustentável com Igualdade de Gênero. In: *Perspectivas de Gênero: debates e questões para ONGs, GT Gênero*. Plataforma de Contrapartes NOVIB/SOS Corpo Gênero e Cidadania. Recife, 2002. Publicado também em SCALABRIN, R. et al. (Orgs.). *Trabalho e Desenvolvimento na Amazônia: as experiências formativas da CUT*. Belém: CUT, 2002.

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

definidos serem esposas, mães e donas-de-casa¹⁷. Nessa condição, tornam-se as únicas responsáveis pelo trabalho doméstico e pelos cuidados com os membros da família. Numa perspectiva que ultrapassa os limites do mundo rural, as mulheres – mesmo quando exercem um trabalho remunerado e/ou que gera renda – estão apenas “ajudando no orçamento familiar”, mesmo quando a sua renda é superior à do marido¹⁸. Da mesma forma, quando os homens realizam algum trabalho doméstico ou de cuidado dos(as) filhos(as), estão apenas “ajudando” a companheira, podendo deixar de fazê-lo se o desejarem, uma vez que se trata de uma “responsabilidade” socialmente atribuída às mulheres. Assim, geralmente essas atividades recaem sobre as mulheres, gerando a sobrecarga da dupla ou tripla jornada, além de limitar e/ou criar obstáculos para sua participação em outros espaços.

Da mesma forma, essa idéia de “ajuda” também tem efeitos nos espaços organizativos. Isso explica o fato da maioria das mulheres geralmente ocupar cargos e funções menos importantes e/ou desvalorizados nas organizações – sindicatos, associações, cooperativas etc. – gerando as desigualdades de direitos sociais, econômicos e políticos e de oportunidades mencionadas por Torrens. Isso porque “nas organizações, as mulheres geralmente ainda são vistas como pessoas que “ajudam em tudo” e que “apóiam” as decisões, denotando assim, um sentido de complementaridade e não de participação ativa como sujeitos desse processo”. (AESCA/DESER, 2000, p 126)¹⁹

2º - É necessário desconstruir a categoria “trabalho produtivo”, responsável pelo não reconhecimento e pela desvalorização do trabalho doméstico e dos cuidados no âmbito familiar, em geral realizados pela mulher. Embora essenciais para a reprodução da família, trata-se de atividades desvalorizadas – porque “não geram valor” – e, conseqüentemente, não são reconhecidas como trabalho. Esse aspecto extrapola a agricultura familiar, estando presente em todos

¹⁷É, inclusive, em função desses papéis que se constrói a identidade feminina, sendo a maternidade geralmente vista como fator essencial para a realização das mulheres.

¹⁸Quando a renda do homem é inferior à da mulher gera “mal-estar” e torna-se tabu, sendo motivo de humilhação para muitos homens (e algumas mulheres). São raros os casais que encaram com naturalidade esse fato. Aliás, nos diferentes momentos históricos, sempre existiram pessoas, cuja percepção do mundo é bastante avançada para sua época e que questionam os valores dominantes, transgredindo-os. É graças a ação dessas pessoas que ocorrem as mudanças e os avanços nas relações sociais e nos valores que as norteiam.

¹⁹Esse aspecto é ressaltado na avaliação dos resultados do Projeto da AESCA, *Feminização dos Espaços de Produção Transformando as Relações de Sociais de Gênero na Agricultura Familiar*, apresentada no I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil – FIG/CIDA, na análise feita quanto à participação de homens e mulheres nas organizações associativas da agricultura familiar. Ver o texto da AESCA/DESER. In: *Gênero no Mundo do Trabalho: I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*. FIG/CIDA. Brasília, maio de 2000.

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

os espaços, seja rurais ou urbanos. Cristina Carrasco faz uma excelente reflexão sobre a necessidade de repensarmos essa questão sob o enfoque da sustentabilidade da vida humana, rompendo com a ótica determinada pelo capital.²⁰

3º - Também se faz necessário desconstruir e reconstruir os papéis sociais tradicionalmente considerados como tipicamente masculinos e femininos nos diversos espaços – no âmbito familiar, nas atividades produtivas e reprodutivas, nas organizações e/ou atividades organizativas na comunidade ou município etc. – para que haja uma distribuição eqüitativa do conjunto dessas atividades entre mulheres e homens, liberando as mulheres para participarem dos espaços de gestão e de tomada de decisão nas organizações. Essas atribuições, que sobrecarregam as mulheres, têm sido um forte fator impeditivo de sua participação política.

Nessa perspectiva, é necessário repensar a divisão sexual de trabalho no âmbito familiar, de forma que as atividades domésticas e de cuidado com os membros da família sejam compartilhadas entre homem, mulher e filhos(as), reduzindo a carga de trabalho das mulheres e liberando-as para a participação em outros espaços da sociedade.

4º - É necessário desconstruir a dicotomia entre público (masculino) e privado (feminino), bem como a identificação do feminino com o doméstico. Esse fato certamente contribui para a baixa participação das mulheres nos espaços de poder e de tomada de decisão, seja nas direções das organizações de agricultores(as) familiares – sindicato, associações, cooperativas – seja nas negociações com órgãos públicos e entidades de representação patronal, entre outros. Esse aspecto é ressaltado por Torrens, ao mencionar a baixa participação das mulheres nos cargos de direção e de tomada de decisão – apenas 20% das mulheres associadas ao sindicato ocupam cargos de direção, concentrando-se na função de secretária-geral, conforme pesquisa citada.

Quanto a esse aspecto, vale ressaltar que o movimento sindical reflete e reproduz a mesma discriminação existente na sociedade, uma vez que as funções assumidas pelas mulheres nas direções das instâncias sindicais geralmente estão ligadas às atribuições de

²⁰ Capital é aqui entendido como relação social calcada na exploração, dominação, geração de valor e de mais-valia, conforme definido por Karl Marx. Cristina Carrasco faz uma ótima e bem fundamentada análise sobre a importância do trabalho doméstico e do cuidado dos (as) filhos (as) e da família para a reprodução da família e do próprio sistema e sobre a necessidade de seu reconhecimento e valorização. Ver CARRASCO, Cristina. A Sustentabilidade da Vida Humana: Um assunto de Mulheres?. In: FÁRIA, N.; NOBRE, M. (Orgs.) *A Produção do Viver: ensaios de economia feminista*. SOF. Coleção Cadernos Sempreviva. Série Gênero, Políticas Públicas e Cidadania, n. 7. São Paulo, 2003.

organização e cuidado – Secretaria Geral, Secretaria de Ação Social etc. – menos importantes na escala de poder e, conseqüentemente, desvalorizadas, conforme mencionado anteriormente.

Por outro lado, é difícil romper com a discriminação de gênero e avançar na construção de relações igualitárias entre homens e mulheres, preconizadas pela campanha, quando consideramos que a base sindical da FETRAF-Sul é constituída dos sindicatos de sempre, portadores de valores e de práticas marcadas pelo assistencialismo e pelo *ethos* tradicional dominante, conforme ressaltado por Torrens.

5º - Faz-se necessário também desconstruir e reconstruir as relações de poder, ou seja é necessário desconstruir o poder dos homens sobre as mulheres para romper com a dominação, a subordinação e a dependência destas em relação a eles. Conforme afirma Carmen Deere, “as relações de poder podem significar dominação, mas também podem ser um mecanismo de resistência ou de tomada de poder sobre formas existentes do mesmo”. Citando Jô Roowlands, faz uma distinção entre quatro tipos de poder: poder “sobre”, poder “para”, poder “com” e poder “de dentro”. O poder “sobre” representa a dominação de um sobre o outro, no qual “o aumento no poder de alguém significa uma perda de poder para outra pessoa”. Por outro lado, as outras três formas de poder – poder “para”, poder “com” e poder “de dentro” – “são todas positivas e aditivas: um aumento no poder de uma pessoa aumenta o poder total disponível ou o poder de todos(as)” (Deere, 2002, p.53). O poder “de dentro”, ou poder interior, implica aumento da auto-confiança e da auto-estima, significa respeito às(aos) outras(os), tolerância, saber escutar e conhecer as necessidades próprias e dos(as) outros(as)²¹ (Basco, citando Flora Tristán).

Portanto, é necessário buscarmos construir o poder “com” – que aponta para a união grupal, o estar juntos(as), fazer algo conjuntamente – e o poder “para” que implica decidir, criar, transformar as idéias em ações e, dessa forma, construir relações igualitárias entre homens e mulheres das diferentes raças/etnias, gerações, orientações sexuais, religiões, respeitando-se as diferenças. Nessa perspectiva, é preciso que homens e mulheres nos diferentes espaços – na família, nas organizações e na comunidade – exerçam o poder de forma compartilhada e assumam cargos e funções com o mesmo grau de valorização. Esse processo requer mudanças nas

²¹ BASCO, Mercedes. “El Enfoque de Genero en el Desarrollo Rural Sostenible”. Mimeo, s/d.

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

relações pessoais e sociais, individuais e coletivas, numa influência recíproca. Ou seja, as mudanças nos indivíduos geram mudanças no coletivo e vice-versa.

Vale ressaltar que toda mudança gera conflito. Envolve ansiedade, medo do desconhecido, da perda de posições adquiridas, entre outros. E o conflito pode ser visto como algo ameaçador ou como uma oportunidade de crescimento, dependendo da forma como o encaramos e lidamos com ele. Portanto, ao buscarmos mudanças nas relações de gênero, entramos em um terreno de fórum íntimo, cujas mudanças de atitude e de comportamento de mulheres e homens têm reflexos na vida pessoal e familiar, exigindo negociações entre os membros da família, em particular no casal, o que extrapola o âmbito sindical. Porém, as ações desenvolvidas pelos sindicatos e a FETRAF-Sul poderão ser catalisadoras dessas mudanças, nos espaços público e privado, a depender de como é abordada e trabalhada a questão de gênero.

O processo de desconstrução/reconstrução das relações sociais de gênero em bases igualitárias e com respeito às diferenças é um processo longo e lento, de idas e vindas, mas que “é preciso continuar” com a certeza de conquistas concretas rumo a uma sociedade mais justa, igualitária e solidária.

6º - Finalmente, também é necessário superar o determinismo econômico, na medida em que este impede que sejam contempladas as múltiplas dimensões da realidade e das relações sociais e, em particular, a incorporação da abordagem de gênero na ação sindical, como bem analisa Torrens.

Potencial do projeto e importância do apoio do FIG

Em que pesem as dificuldades e as barreiras para a realização da campanha, há avanços, seja do ponto de vista da ação sindical, seja da ação do Estado brasileiro, seja dos resultados obtidos pela própria campanha. Dentre eles, destacam-se os fatores que se seguem:

Avanços no âmbito da ação sindical

A inclusão da temática de gênero como tema transversal nas deliberações do Congresso de fundação da FETRAF-Sul e no pla-

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

nejamento da Federação representa um avanço. Vale ressaltar que esse avanço é reforçado pelos princípios, pelas políticas e pelas linhas de ação da CUT, central sindical à qual a FETRAF-Sul é filiada.

A CUT foi criada no início dos anos 1980, no bojo das grandes mobilizações dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as) e das contestações ao regime militar, na condição de porta-voz da crítica à estrutura e à prática sindical vigentes no País naquele período, tendo como princípios a liberdade e a autonomia sindical e, conseqüentemente, o respeito à diversidade. Sua criação rompeu com a visão de sindicato único, abrindo espaço para a criação de sindicatos regionais, por ramo de produção, por categoria etc., permitindo a criação de uma organização própria dos(as) agricultores(as) familiares, abrangendo os três estados da região Sul, em 2001 – a FETRAF-Sul.

No início dos anos 1990, a CUT introduz novos temas em sua Plataforma de Ação, dentre os quais destaca-se a igualdade de gênero e de geração, bem como a necessidade de construção de um projeto alternativo de desenvolvimento rural com base na agricultura familiar (Medeiros, 1999). Foi também a primeira central sindical brasileira a estabelecer a política de cotas para os cargos de direção (1994), estendendo essa política às federações e aos sindicatos a ela filiados. Isso permitiu a construção de uma nova cultura sindical, baseada na divisão igualitária do poder e no convívio solidário com as diferenças entre homens e mulheres (Bezerra de Lima, 2003). Em 1995, a CUT desenvolve a *Campanha Nacional pela Igualdade de Direitos e de Oportunidades entre Homens e Mulheres* em todo o País. Esses fatos e medidas assumidas pela central sindical reforçam e fortalecem a campanha realizada pela FETRAF-Sul e pelo DESER.

Por outro lado, os(as) sindicalistas cutistas, “herdeiros das oposições sindicais” (Medeiros, 1999), foram os(as) protagonistas de um projeto de desenvolvimento sustentável e solidário para o meio rural brasileiro, os(as) defensores(as) de uma nova prática e estrutura sindical para o campo que respeitasse a diversidade existente e, conseqüentemente, os(as) criadores(as) da FETRAF-Sul, bem como das demais federações de agricultores(as) familiares que estão sendo criadas em outras regiões do País. Trata-se do setor mais avançado do movimento sindical, que incorpora novos temas em suas bandeiras de luta e de deliberações, dentre o quais destacam-se

gênero, raça, geração e economia solidária. Vale aqui ressaltar que a criação de federações em outros estados do Nordeste e do Centro-Oeste representa uma possibilidade de ampliação das experiências bem-sucedidas desenvolvidas pela FETRAF por meio da campanha para outros estados e região do Brasil, possibilitando seu efeito multiplicador. Portanto, em que pesem as dificuldades para a construção da igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres – que aliás, não é exclusiva do movimento sindical – há um terreno fértil para avanços nessa construção, no campo de ação da FETRAF-Sul.

Avanços na relação entre Estado e movimentos de trabalhadores(as) rurais

Embora numa perspectiva de cooptação e/ou de divisão dos movimentos e das representações de trabalhadores(as) rurais brasileiros(as)²² – como bem coloca Leonilde Medeiros, em uma excelente análise sobre esse tema – graças à ação organizada e das pressões desses movimentos, em particular do movimento sindical (MSTR) e do Movimento de Trabalhadores(as) Rurais Sem Terra (MST), tem havido avanços no apoio do Estado a esse segmento social, com a criação de instrumentos e da definição de políticas públicas de apoio à agricultura familiar (Medeiros, 1999), bem como à promoção da igualdade de gênero, expressos nos seguintes aspectos:

Quanto às conquistas relativas à agricultura familiar – O fortalecimento dos(as) agricultores(as) familiares no interior do movimento sindical gerou um projeto alternativo de desenvolvimento rural com base na agricultura familiar e teve como consequência algumas conquistas, ainda no governo FHC e fortalecidas no governo Lula, dentre as quais destacam-se:

- a) Criação, em 1996, de política de crédito especial por meio do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf);
- b) Constituição de um novo desenho institucional, expresso nas mudanças legais e na própria estrutura do Estado (Medeiros, 1999) com a criação do Ministério do Desenvolvi-

²² Com o intuito de enfraquecer e esvaziar a ação do MST, o governo Fernando Henrique Cardoso elege o movimento sindical como aliado, tendo a CONTAG como principal interlocutor, criando Programas (PRONAF) e instituições (MDA), voltados para a agricultura familiar. Dessa forma, acirrou conflitos e discordâncias entre CONTAG e MST, aprofundando a divisão entre o movimento sindical e movimento sem terra, dando maior eficácia à ação do Estado, à estratégia adotada, com o consequente fortalecimento do Estado no enfrentamento da luta pela Reforma Agrária e resolução da questão agrária brasileira. Ver o texto da Medeiros: “Sem Terra”, “Assentados”, “Agricultores Familiares”: Considerações sobre os conflitos sociais e as formas de organização dos trabalhadores rurais brasileiros, apresentado na mesa redonda sobre movimentos sociais rurais por ocasião do Congresso da Sociedade Brasileira de Sociologia, organizado pela CLACSO, em Porto Alegre, agosto de 1999. Mimeo.

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

mento Agrário (MDA) e com a definição de política voltada para a agricultura familiar, por meio da Secretaria de Agricultura Familiar (SAF), no interior desse Ministério;

- c) Apoio do Governo Lula à agricultura familiar, com o fortalecimento da representação desse segmento no aparelho do Estado, o aumento significativo dos financiamentos e a definição de políticas específicas para esse setor. Como exemplo, o Plano Safra, que permite a compra antecipada da produção. Nesse governo, muitas das experiências, demandas e reivindicações dos movimentos sociais têm-se transformado em políticas públicas voltadas para o atendimento e a inclusão desse segmento historicamente excluído.

Quanto às conquistas relativas aos direitos das mulheres no atual governo:

- a) Criação da Secretaria Especial da Mulher (SPM), diretamente vinculada à Presidência da República e com *status* de Ministério;
- b) Definição de políticas públicas para a promoção da igualdade de direitos e de oportunidades, com a articulação da SPM com os demais ministérios no sentido de garantir a transversalidade de gênero;
- c) Criação do PRONAF-Mulher, linha de crédito especial para as mulheres rurais, já incluído no Plano Safra 2003-2004;
- d) Assinatura de Portaria do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), que institui a titulação conjunta e obrigatória da terra para mulheres assentadas – aspecto essencial para o reconhecimento das mulheres como agricultoras e para garantir-lhes o acesso aos direitos previdenciários²³.

No atual governo cria-se, portanto, um terreno fértil para se avançar na construção da cidadania dos(as) trabalhadores(as) rurais e dos(as) agricultores(as) familiares do Brasil, cujo sentido hoje se amplia. Conforme muito bem analisou e fundamentou Paola Cappelin, em sua exposição no primeiro painel desse II Encontro de Intercâmbio de Experiências do FIG, atualmente incorpora-se ao conceito de cidadania não só a conquista de direitos, fruto da capacidade de pressão dos movimentos sociais, como também a própria capacidade do Estado de transformar essas demandas em políticas públicas efetivas²⁴.

²³São medidas e políticas ainda em implantação, com todas as dificuldades e desafios que elas implicam.

²⁴Ver nesta publicação o texto da referida autora: *Gênero, Trabalho e Cidadania em Tempo de Crise do Emprego*.

Avanços da Campanha Agricultura Familiar em Mutirão pela Cidadania

Finalmente, em que pesem as dificuldades e os obstáculos ressaltados por Torrens, destacamos como um terceiro fator favorável, os avanços obtidos com a realização da campanha. Ressaltamos, particularmente, o seu caráter inovador, na medida em que, além de favorecer mudanças nas relações de gênero, ao desenvolver ações articuladas, tem contribuído para a introdução de uma nova prática sindical na Federação e provavelmente em alguns sindicatos de base, ajudando a romper com a prática sindical pontual, segmentada, desarticulada e assistencialista do movimento sindical.

Destacamos também os avanços e as conquistas obtidos por meio desta, a saber: a) inauguração de trabalho conjunto e unificado, de caráter regional, tendo como eixo central o tema da igualdade de oportunidades para agricultores e agricultoras familiares; b) articulação de um núcleo de organizações, formado principalmente por sindicatos, colocando a temática de gênero no debate sindical do meio rural da região; c) elaboração de material de divulgação sobre a temática; d) promoção de espaços de capacitação em gênero para dirigentes e lideranças sindicais da região.

Finalmente, merece destaque, o fato ressaltado por Torrens de que "(...) as ações concretas realizadas possibilitaram a um grupo de lideranças agricultoras condições para acumular conhecimentos, vivências e práticas coletivas capazes de transformarem-nas em sujeitos políticos nesse processo (...)" contribuindo para o seu empoderamento. Mesmo que parcialmente, com conflitos e tensões, cumpram-se, portanto, alguns dos objetivos almejados pela campanha.

Considerações finais

As relações de gênero são, em sua essência, relações de poder e estruturam todas as outras relações sociais. Portanto, as dificuldades e os desafios enfrentados pelo Coletivo de Gênero da FETRAF-Sul na realização da campanha não são exclusivos do movimento sindical, mas de todas as organizações ou instituições que se propõem a romper com as discriminações de gênero, classe, raça/etnia, orientação sexual, religiosa etc. Essa dificuldade é ainda maior nas organizações mistas, na medida em que as mulheres re-

COMENTÁRIOS**Uma Prática que Faz Repensar a Atuação Sindical**

Clara de Assis
Vale Evangelista

presentam minoria nas instâncias de poder e de tomada de decisão e ainda são poucos os homens sensíveis à questão. Por outro lado, o fato da realização da Campanha haver coincidido com o momento de criação da FETRAF-Sul certamente contribuiu para o agravamento das dificuldades em sua implantação.

Em que pesem as dificuldades e os desafios apontados por Torrens, ressaltamos a importância desses projetos desenvolvidos pela FETRAF-Sul e pelo DESER pelos avanços já obtidos; pelo terreno fértil frente à conquista de políticas públicas voltadas para a construção da igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres na agricultura familiar, ora em implantação; e pela possibilidade de expansão das conquistas obtidas a partir das ações concretas realizadas pela campanha *Agricultura Familiar um Mutirão pela Cidadania* para outros estados do Nordeste e do Centro-Oeste onde estão sendo criadas federações similares. Ao financiar projetos como esse, o FIG desempenha papel essencial para a inclusão desse segmento historicamente excluído, bem como para a construção da igualdade entre homens e mulheres, da cidadania e do empoderamento das agricultoras familiares do Sul do País e, quiçá, de outras regiões do Brasil.

Finalmente, uma última consideração. Não basta a mudança na estrutura sindical, proposta pela FETRAF-Sul – preconizando a criação de sindicatos regionais e municipais de agricultores(as) familiares – uma vez que, em geral, as bases da Federação permanecem as mesmas, com os mesmos valores e vícios. Portanto, faz-se necessário mudar a prática sindical repensando e desconstruindo os valores dominantes que produzem as discriminações de gênero, classe, raça/etnia, geração, orientação sexual, religião, dentre outras. E, nesse aspecto, a realização da campanha e de ações similares em muito podem contribuir para a superação das referidas discriminações. Porém, não podemos perder de perspectiva que se trata de mudanças lentas e profundas – individuais e coletivas – difíceis de serem atingidas num curto espaço de dois ou três anos (tempo de duração dos projetos financiados). Mas é preciso continuar, num constante e profícuo recomeçar, como as ondas do mar... num movimento que produz renovação e transformação...

Bibliografia consultada

AESCA/DESER. Agricultura familiar, gênero e associativismo. In: FIG/CIDA. *Gênero no mundo do trabalho: I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*. Brasília, maio de 2000.

BEZERRA DE LIMA, M. As mulheres e o exercício do poder. In: FIG/CIDA. *Sistematizando caminhos: transposição dos obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília, julho de 2003.

BASCO, M. *El enfoque de género en el desarrollo rural sostenible*. Mimeo, s/d.

CARRASCO, C. A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres. In: FARIA, N.; NOBRE, M. (Orgs.). *A produção do viver: ensaios de economia feminista*. Coleção Cadernos Sempreviva. Série Gênero, Políticas Públicas e Cidadania, nº 7. São Paulo: SOF, 2003.

DEERE, C.; LÉON, M. *O empoderamento da mulher: direitos à terra e direitos de propriedade na América Latina*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

MEDEIROS, L. "Sem-terra", "assentados", "agricultores familiares": considerações sobre os conflitos sociais e as formas de organização dos trabalhadores rurais brasileiros. Congresso da Sociedade Brasileira de Sociologia. *Movimentos Sociais Rurais*. Porto Alegre: CLACSO, agosto de 1999.

PACHECO, M. *Em defesa da agricultura familiar sustentável com igualdade de gênero*. Mimeo, s/d.

Igualdade de Oportunidades: Um projeto para consolidar a democracia e conquistar cidadania

Maria Aparecida Antero Correia²⁵ (Coord.)

Neide Aparecida Fonseca²⁶

Eliana Maria dos Santos²⁷

Iracini Soares da Veiga²⁸

“Sonhar com cidadania plena em uma sociedade pobre, em que o acesso aos bens e serviços é restrito, seria utópico. Contudo, os avanços da cidadania, se têm a ver com a riqueza do País e a própria divisão de riquezas, dependem também da luta e das reivindicações, da ação concreta dos indivíduos”

Jaime Pinsky

²⁵ Secretária de Formação da Federação dos Bancários, da CUT de São Paulo (FETEC/CUT-SP) e diretora do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região. Graduada em História, cursando especialização em Economia Social e Desenvolvimento da América Latina, pela PUC/SP.

²⁶ Secretária de Políticas Sociais da Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT) e presidenta do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR). Graduada em Serviço Social e Direito, especialista em Direito Constitucional e Político.

²⁷ Secretária de Formação da Federação dos Bancários do Paraná (FETEC/PR), mestra em Sociologia das Organizações pela Universidade Federal do Paraná.

²⁸ Diretora para as Questões da Mulher da Federação dos Bancários do Rio de Janeiro e Espírito Santo (FEEB-RJ/ES). Graduada em Economia.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Introdução

Mais de quatro anos se passaram desde que nos reunimos pela primeira vez para pensar um projeto, a ser realizado em parceria com o Fundo para Igualdade de Gênero da Agência Canadense para Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA) que pudesse intensificar e qualificar nossa intervenção na categoria bancária e em nossos sindicatos em relação à temática de gênero. Consideramos a oportunidade do II Encontro de Intercâmbio de Experiências do FIG um bom momento para fazermos uma reflexão acerca da nossa experiência.

No início do ano 2000, após várias idas e vindas, reuniões e muitas horas de discussões, por fim chegamos ao projeto final intitulado *A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho*. Colocar tal projeto em andamento foi ao mesmo tempo uma ousadia e um desafio constantes. Somos uma categoria que envolve quase 400 mil trabalhadoras e trabalhadores em todo o território nacional, com uma negociação coletiva unificada que historicamente privilegiava as questões econômicas.

O projeto tinha três vertentes: 1) fortalecer a organização das militantes e sindicalistas bancárias que, muitas vezes, de forma solitária, travavam cotidianamente uma luta pela igualdade de oportunidades em suas bases sindicais; 2) aprimorar nosso trabalho de conscientização e de difusão da temática de gênero com os sindicatos e a categoria; e 3) formar agentes multiplicadoras(es) em gênero nas diversas regiões dos principais estados.

Desde logo, por entendermos ser fator relevante, deixamos consignado que o objetivo de trabalhar com dezessete sindicatos multiplicadores foi extrapolado. Outras entidades se inseriram no projeto devido à qualidade dos materiais produzidos, à negociação com os banqueiros em determinados momentos (a exemplo da campanha *Combate e Prevenção ao Assédio Sexual no Local de Trabalho*) e pelo estabelecimento de uma mesa temática permanente de negociação com o setor patronal sobre igualdade de oportunidades.

Nesse sentido, refletir sobre nossa trajetória na execução do projeto é de extrema importância porque, ao mesmo tempo em que

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

avaliamos a estratégia adotada, nós pensamos o futuro e podemos compartilhar experiências e informações que colocam a longa luta por igualdade de oportunidades no lugar estratégico que deve ter, seja nas organizações sindicais, seja em uma mesa de negociação.

Para percorrer essa trajetória, faremos uma digressão histórica, de modo a caracterizar o problema específico trabalhado e o contexto em que a execução do projeto se deu, bem como a conjuntura em que se dá esta análise.

A organização nacional das trabalhadoras bancárias, conforme cita o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), "trata-se de uma experiência longa, que quase se confunde com a democratização do País, pois tem suas raízes no caminho que o Brasil percorre em seu processo de dar voz aos movimentos sociais" (DIEESE, 2003).

O consenso construído em vários países em torno de um crescimento econômico capitalista que garantisse direitos e proporcionasse uma sociedade de bem-estar social durou vários anos. Contudo, a busca da igualdade e a luta contra a discriminação negativa sempre estiveram presentes como dois pontos relevantes para a conquista da cidadania.

As mudanças no encaminhamento dos programas de desenvolvimento econômico a partir da volta do liberalismo, agora renomeado de neoliberalismo, submeteram a esfera política, espaço privilegiado para a concretização dos princípios dos direitos humanos, aos objetivos econômicos da lógica de mercado.

O lema da liberdade e da igualdade foi substituído por outro lema determinado pelo mercado, em que as condições para que as pessoas possam ser consideradas vitoriosas e dignas dos benefícios da riqueza gerada, passam pela disputa, pela competição e por sua capacidade de consumo. O autoritarismo, o racismo, a xenofobia, a homofobia, o machismo e o sexismo, ganharam espaço e ressurgiram como valores para alguns segmentos sociais, tornando-se um perigo às conquistas democráticas.

No Brasil, um país historicamente marcado pela exclusão social e pela má distribuição de renda, os últimos vinte anos foram marcados pela luta para a reconquista do regime democrático e pela promulgação da "Constituição Cidadã" de 1988, baseada num conjunto de princípios democráticos. Essa nova conformação do sistema de governo do País foi pactuada como o caminho a ser trilhado para

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

nosso desenvolvimento, bem como para a conquista da igualdade de oportunidades e de tratamento em todas as esferas sociais.

É a partir desse marco que analisamos o projeto *A Categoria Bancária Rumo à Construção de Relações mais Igualitárias no Mundo do Trabalho*, como um instrumento de politização para a construção e a consolidação de valores democráticos para as(os) trabalhadoras(es) bancárias(os).

Diante da necessidade de discutirmos igualdade de oportunidades a partir das condições objetivas da realidade brasileira, concordamos com Boaventura Souza Santos que “compete aos cidadãos que se sentem interpelados por ela continuar a tarefa de reinventar a democracia de modo a que o real se aproxime um pouco mais do ideal”. Interpeladas(os) pela realidade de que as desigualdades, tais como as de gênero, raça, orientação sexual, geracional etc. são barreiras à consolidação da democracia, buscamos nos organizar e, com a realização das campanhas, envolver personagens do movimento sindical e social para, junto com as(os) trabalhadoras(es), construirmos um constante aprendizado, que dê um novo olhar sobre nossa postura na sociedade, ao mesmo tempo em que criamos opções concretas de mudanças comportamentais, de modo a possibilitar transformações sociais rumo à cidadania para todas e todos.

As vitórias que obtivemos nos últimos anos na busca da igualdade de oportunidades demonstram que, pela ação concreta, podemos discutir e implementar políticas para a promoção da igualdade, porém uma igualdade prevista nos marcos de uma nova sociedade, de uma nova economia e também de um novo sistema financeiro nacional.

Essa visão mais ampla da igualdade de oportunidades talvez venha de nossa maneira diferenciada de enxergar o mundo e em nossa afirmação de que precisamos fazer política de maneira diferenciada. Como afirma Rose Marie Muraro, “nós geramos a vida. Temos que criar novas lógicas, novas matemáticas, novos modelos econômicos. Do contrário, nos transformaremos em homens castros”.

Com o sentido de criar novas lógicas, enfrentamos o desafio de implementar o referido projeto, buscando na unidade e na solidariedade, superar as dificuldades. O modo como agimos e encaminhamos essa luta trouxe mudanças significativas, o que tem nos motivado a continuar.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Contextualizando o projeto

A implementação no Brasil, a partir da década de 1990, do Programa de Ajustes Estruturais, delineado para os países periféricos no chamado Consenso de Washington, marcou a entrada definitiva do País na nova ordem econômica mundial, hegemonizada pelas idéias neoliberais. As propostas do programa não representaram apenas a adequação do País a um modelo de desenvolvimento econômico baseado nos princípios de livre mercado, abertura econômica e Estado mínimo. Significava também a adoção de um paradigma político e ideológico que chegou a ser considerado por muitos como o pensamento único ou o “fim da história”, motivado pelo fracasso das experiências de “socialismo real” do Leste Europeu e pelas dificuldades da esquerda mundial em se adequar a essa nova realidade, apesar da resistência de muitos que continuam acreditando em formas de desenvolvimento humano para além da lógica do mercado.

A adoção, pelo Estado brasileiro, do receituário do Consenso de Washington (ajuste fiscal, abertura comercial e financeira, reformas na seguridade social, privatizações e flexibilização do mercado de trabalho) inicialmente garantiu a estabilidade monetária ancorada na abertura econômica e na entrada de recursos financeiros internacionais. Entretanto, tais programas econômicos geram instabilidade macroeconômica e demandam a prática de altas taxas de juros, maior endividamento externo e interno do Estado, aumento de desemprego, concentração de renda e crescimento insignificante do Produto Interno Bruto (PIB).

Apesar desse quadro de estagnação econômica persistir, um setor da economia se manteve intocável e foi beneficiado por essa política econômica: o sistema financeiro nacional. A lucratividade dos bancos bateu recordes. Segundo dados do DIEESE, entre 1994 e 2003 houve uma variação média do lucro de 578%. Em 2003, por exemplo, a *holding* Itaú registrou o maior lucro de sua história, com mais de 3 bilhões de reais e os onze maiores bancos juntos, lucraram por volta de R\$ 13,867 bilhões.

A política de juros altos, praticada para a atração de capital externo e para o refinanciamento do Estado resulta num deslocamento cada vez maior de recursos para o setor financeiro, em detrimento

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

do setor produtivo, gerando altas taxas de lucratividade para os bancos, que direcionaram suas atividades para a especulação financeira e para as operações com títulos públicos. Essa política também favorece o rentismo, que reduz drasticamente a taxa de investimentos na produção e o conseqüente crescimento econômico.

Os estudos do DIEESE apontam que em 2003, dos ativos dos onze maiores bancos que operam no País apenas 24,5% eram de operações de crédito, enquanto 46% estavam em operações com títulos do governo. Com uma política restritiva ao crédito, os bancos segmentam clientes, excluindo as(os) brasileiras(os) de menor renda das agências, além de aumentar a cobrança de tarifas bancárias.

O jornal O Globo, em matéria publicada no dia 16/04/2004, afirma que os próprios bancos calculam que cerca de 45 milhões de brasileiras(os) não têm acesso a serviços financeiros. Os bancos também descumprem a exigência de aplicar 2% dos depósitos à vista em empréstimos populares. Desde agosto de 2003, os bancos emprestaram apenas R\$ 200 milhões, quando têm um potencial para emprestar cerca de R\$ 1,2 bilhão.

A política de desregulamentação do sistema financeiro brasileiro e a formulação de uma nova regulação pelo Banco Central, mediante resoluções, normas e portarias, deram condições para a conformação do setor a partir das necessidades de uma economia de mercado aberta e do sistema financeiro internacional e foram fatores que privilegiaram o processo de reestruturação do setor bancário brasileiro, principalmente a partir de 1994. As operações de fusões, aquisições e privatizações trouxeram para os bancos ganhos com escala e escopo e delinearum um sistema financeiro concentrado, com um segmento privado mais forte, mais internacionalizado e menos público (DIEESE, 2001).

De 1995 a 2003, onze bancos foram privatizados, um virou agência de fomento, nove instituições financeiras foram liquidadas ou extintas. O aumento da presença estrangeira variou de 6,1% para 27,4% no mesmo período.

Apesar desse quadro favorável, as atividades exercidas pelo sistema financeiro nacional não o conformam como um setor econômico essencial, que possibilite ao País criar condições para um crescimento e desenvolvimento sustentados, resultando em melhores condições de vida para a população brasileira. Ao contrário,

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

representa uma das faces mais perversas da política econômica brasileira, que agravou as assimetrias internas e externas do Brasil.

Os dados econômicos e sociais demonstram que essa alteração da política econômica brasileira só fez aumentar as desigualdades sociais e a concentração de renda de pequenos grupos privilegiados, dentre eles, os donos das instituições financeiras. Segundo o Programa das Nações para o Desenvolvimento (PNUD), o Brasil ocupa o 18º lugar no índice de pobreza humana, atrás até mesmo do Paraguai. A desigualdade de renda aumentou em dois de cada três municípios brasileiros. O Brasil encerrou o século XX com a sexta pior distribuição de renda do planeta.

Essa realidade não é privilégio do Brasil. Hoje, em pleno século XXI, a realidade mundial tem se mostrado mais cruel por conta do intenso processo de globalização. Conforme o PNUD, em 2003, 54 países estavam mais pobres do que em 1990. Em 21 países havia um maior percentual de pessoas com fome e em outros 21 verificou-se uma queda no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

O mundo vem reagindo às conseqüências desse modelo de globalização que exclui grande parte da humanidade das riquezas produzidas no mundo. Vários protestos mundiais foram realizados com sucesso a partir das manifestações de Seattle em 1999, durante a reunião da Organização Mundial do Comércio (OMC). As três edições do Fórum Social Mundial de Porto Alegre (2001, 2002, 2003) e a realização do FSM em Bombaim, na Índia, representaram momentos de profundos debates e reflexões, que trouxeram novas perspectivas e propostas para a construção de “um outro mundo possível”.

O movimento sindical bancário participou desses eventos, debatendo a construção de um outro sistema financeiro possível a partir de sua democratização e de seu controle social, pois é certo que mudanças no sistema financeiro nacional são imprescindíveis para alterar a política econômica.

A categoria bancária é uma das mais afetadas por essas políticas e pelas transformações no mundo do trabalho, o que nos leva a intensificar no dia-a-dia a resistência e a busca de instrumentos que alterem a realidade, rumo à construção de um país com mais igualdade e equidade.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Reestruturação produtiva: um vendaval para a categoria bancária

A substituição do modelo fordista/taylorista pelo toyotismo, ou acumulação flexível, incorpora a ideologia do individualismo e da concorrência entre as(os) próprias(os) trabalhadoras(es), bem como a permanente estratégia de sua cooptação por parte da empresa, tentando consolidar a idéia de que a divisão social da produção no capitalismo entre exploradores e explorados (capital e trabalho) foi superada.

Na empresa moderna, as(os) funcionárias(os) agora são chamadas(os) de colaboradoras(es) e suas chefias, de gestoras(es) ou coordenadoras(es). A remuneração pode aumentar ou diminuir, dependendo do desenvolvimento, esforço e envolvimento pessoal na consecução das metas elaboradas pela empresa, e sua permanência no emprego também estará condicionada ao seu grau de adesão às novas políticas empresariais.

Adequando-se ao novo padrão de acumulação, as empresas intensificaram a utilização da terceirização, do trabalho precário, de jornadas em tempo parcial e de outras modalidades de flexibilização de direitos. Outro drama causado por essas transformações é o crescimento do desemprego estrutural. A Oficina Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ocorrida em Genebra, em 2004, divulgou que o desemprego mundial registrou alta em 2003, atingindo 185 milhões de pessoas. O trabalho informal continua crescendo e o número de trabalhadoras(es) que vivem com um dólar por dia é estimado em 550 milhões.

Na nova reestruturação produtiva destaca-se o aumento da feminização do trabalho, que ocorre nos mais variados setores da economia em todo o mundo, consideravelmente no setor de serviços. Esse fenômeno caracteriza-se pelo aumento da ocupação de mulheres em postos de trabalho mais vulneráveis, na economia informal ou no trabalho doméstico, contribuindo para a diminuição de renda e o conseqüente aumento da feminização da pobreza. Em 2001, das pessoas que vivem no mundo com menos de um dólar por dia, 70% eram mulheres. Meninas e mulheres possuíam menos de 1% da riqueza do planeta, 110 milhões de mulheres de 4 a 14 anos trabalhavam no mundo (Matte & Guay, 2001).

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga

Se de um lado, o capital tem utilizado a mão-de-obra feminina para aumentar o nível de precarização do trabalho, por outro, nas ocupações mais estáveis, as mulheres têm sido utilizadas para aumentar a produtividade, variando conforme as características do setor e do tipo de trabalho exercido. Este novo padrão de acumulação capitalista tornou mais perceptível a histórica divisão sexual do trabalho e a discriminação de gênero presentes no processo produtivo mundial, como mais uma forma de aumentar a exploração da classe trabalhadora. Nas estatísticas sobre mercado de trabalho, as mulheres invariavelmente são encontradas em situações de desvantagem em relação aos homens.

Com relação ao mercado de trabalho brasileiro, nos anos 1990 o avanço da reestruturação produtiva, juntamente com a política econômica, causou sérios danos às(aos) trabalhadoras(es). Em seu livro *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*, Márcio Pochmann qualifica esses anos como a "segunda década perdida" e nos fornece vários dados que demonstram o grau de desmonte do mercado de trabalho brasileiro. Em 1999, o Brasil ocupou o terceiro lugar no mundo em volume de desemprego aberto, com 5,61% do total do desemprego mundial, apesar de contribuir com 3,12% na PEA global. Entre 1990 e 1998, os postos de trabalho mais qualificados foram reduzidos em 12,3%, enquanto as ocupações não-qualificadas cresceram 14,2% (Pochmann, 2001).

Para os grupos mais vulneráveis, como mulheres e negros, esse quadro é ainda pior. Homens negros têm desemprego maior e renda menor que homens brancos em até 105%. As mulheres negras sofrem a dupla discriminação e estão no último lugar da pirâmide salarial. O rendimento médio por hora trabalhada para os homens brancos é de: R\$ 7,16, para a mulher branca: R\$ 5,69, para homem negro: R\$ 3,45, e para mulher negra: R\$ 2,78 (IBGE, 2004).

Os níveis de exploração e de transformação foram tão intensos que afetaram trabalhadoras e trabalhadores também em seu modo de se constituírem como indivíduos pertencentes a uma classe social. As(os) trabalhadoras(es) do setor financeiro são um exemplo de como processos de globalização e de reestruturação excludentes, que privilegiam os lucros do capital, trazem péssimas conseqüências à classe trabalhadora.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

A diminuição dos postos de trabalho no setor bancário – resultante das privatizações, fusões e aquisições e da incessante busca de incremento de produtividade – somada ao aumento da automação, tem transformado a categoria bancária numa grande vítima de demissões em massa nos últimos anos. Em 1994, o setor bancário contava em todo país com 571.252 trabalhadoras(es), em 2001 este número era de 393.140, uma redução de 31,18% (DIEESE, 2003). Essa realidade se torna ainda mais assustadora quando verificamos que em 1989 havia 800.780 bancárias(os) no setor.

Os pesados investimentos por parte dos bancos em automação também têm contribuído para essa diminuição e para a mudança na forma de atendimento à população. Em 1994, havia 33 bancárias(os) por agência; em 2002 esse número diminuiu para 24 (SEEB/SP, 2004).

Essa nova conformação do setor financeiro e a introdução de um novo modelo de gestão do processo de trabalho vêm alterando profundamente o perfil das(os) trabalhadoras(es) que permanecem nos bancos. O processo produtivo exige também trabalhadoras(es) polivalentes, dispostas(os) a cumprir metas para a venda de produtos e serviços, como, por exemplo, seguros, previdência privada e títulos de capitalização, que pode ser revertida em remuneração variável ou não. As mulheres são geralmente escolhidas para essas tarefas. A(o) trabalhadora(o) bancária(o) atual deve ter ‘competência’ para manter um atendimento personalizado – a chamada excelência no atendimento, fator de qualidade e competitividade cada vez mais valorizado pelos bancos. O sucesso do empreendimento de toda a equipe da agência bancária ou do departamento administrativo depende da atuação de cada colaborador(a).

De maneira quase imperceptível – e pelo medo sempre presente de perder o emprego – a incorporação desse ideal por parte das(os) trabalhadoras(es) se reverte em maior exploração do trabalho, levando muitas(os) a extrapolar sua jornada sem remuneração, esconder as doenças ocupacionais resultantes do processo de trabalho como as LER/DORT, estresse, e a realizar cobranças constantes aos colegas de trabalho, repelindo atitudes coletivas de solidariedade e de luta.

“As estratégias contemporâneas de acumulação de capital elevam os níveis de desemprego estrutural, ampliam a precarização do trabalho e racionalizam violentamente os ambientes produtivos,

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

criando sofisticadas táticas para intensificar e controlar o trabalho. Nos ambientes laborais dos bancos, uma forte ofensiva ideológica persegue o envolvimento e a adesão ao ideário patronal aos projetos mercadológicos das empresas, de tal modo que eles se representem como o próprio capital personificado” (Jenkins, 2004, p. 240).

É nesse contexto que se inseriu o projeto voltado para trabalhadoras e trabalhadores organizadas(os) nacionalmente – a categoria bancária – uma das que mais sofreram com os impactos da globalização e das transformações ocorridas no mundo do trabalho, e que determinou um novo modelo de organização do setor. O cenário acima apresentado intensificou a inserção feminina nos bancos, deu-lhes um papel secundário na estrutura, explorou e ainda explora ao máximo suas competências e habilidades às custas de salários rebaixados, como veremos a seguir.

A intensificação do trabalho feminino nos bancos

Adequando-se à realidade da reestruturação e ao aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, os bancos demonstram um interesse cada vez maior pela execução do trabalho realizado pelas mulheres. A entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho a partir das décadas de 1970 e 1980 já demonstrava esse interesse. Em 1979, na Grande São Paulo, as bancárias representavam 41% do total de trabalhadoras(es) do setor. Na década de 1980, o aumento de mulheres na categoria levou a que se convencionassem cláusulas ligadas à gestação e à maternidade, resultado da já existente luta e organização feminina na categoria. Posteriormente, com uma organização crescente, já na década de 1990, outras cláusulas referentes às responsabilidades familiares foram acrescidas à Convenção Coletiva.

Nos anos 1990, a luta por direitos no campo da esfera produtiva e reprodutiva continuará em pauta e, diante da constatação crescente das discriminações de gênero e raça no acesso, na permanência e na promoção profissional dentro dos bancos, a denúncia e a luta contra a discriminação impulsionaram a discussão e a elaboração de novas estratégias para a promoção da igualdade no mercado de trabalho bancário.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Conforme Segnini, as características femininas apreendidas no espaço privado são transformadas em habilidades e competências exigidas pelos bancos, que apreendem antigas formas de discriminação, transformando-as em elevado potencial de produtividade, como na necessidade de polivalência para a execução do trabalho bancário atual.

“A ascensão das mulheres na hierarquia pode ser explicada pelas especificidades da natureza da função (venda de serviços e produtos) e das exigências em termos de competência para a realização do trabalho funcionalmente flexível nos bancos. Isso porque, ser capaz de assumir seu posto com responsabilidade, técnica e socialmente, é considerado fundamental no trabalho flexível” (Segnini, 1994, p. 59).

A aparência feminina e o “jeito especial” de lidar com os clientes também vêm sendo utilizados pelos bancos, principalmente para a venda de produtos e serviços. No caso de mulheres que estão ascendendo aos postos intermediários, como gerentes, supervisoras e assistentes – de onde se extrai sua maior produtividade – essa política de gestão resulta num envolvimento maior por parte dessas mulheres com as idéias da nova reestruturação. As duas vertentes da feminização do trabalho estão presentes nos bancos: utilização da mão-de-obra feminina para diminuição de custos e para aumento da produtividade.

É a partir dos anos 1990 que se inicia uma maior exigência de qualificação profissional e de nível de escolaridade. As mulheres bancárias preenchem esses requisitos, porém, há um distanciamento entre acúmulo educacional, salário e ocupação de cargos mais nobres. Homens, mesmo com menor escolaridade, conseguem galgar postos de maior significância e, portanto, salários melhores, o que demonstra a utilização das habilidades e competências femininas quase que exclusivamente para aumento da produtividade e da lucratividade dos bancos.

A prática da discriminação institucionalizada no setor bancário, com relação a gênero e raça, ficou comprovada quando da realização da pesquisa *Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça no setor bancário brasileiro*, elaborada pelo DIEESE a pedido da Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT). Esse estudo abrangeu o período de janeiro de 1998 a julho de 2000 e pesquisou seis regiões metropolitanas: São Paulo, Belo Horizonte, Recife,

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal. Trata-se do resultado do desafio que os banqueiros fizeram em mesa de negociação aos sindicalistas para que estes provassem a existência das discriminações apontadas em relação a gênero e raça.

Em poucas linhas, enfatizamos o que a pesquisa constatou:

- a) mulheres representavam mais de 45% da categoria, sendo o setor financeiro o que mais as empregava diante de outros pesquisados;
- b) negras(os) não chegavam a 12% dos postos ocupados no setor. A pesquisa do DIEESE também corrobora o que já apontávamos acima: as mulheres estão ascendendo nos postos intermediários, contudo esta ascensão não repercute em igualdade de remuneração, e ainda: as mulheres apresentam maior nível de escolaridade que os homens, mas têm rendimentos mensais inferiores à média da categoria. Na região metropolitana de São Paulo, 66% dos homens recebiam um rendimento superior a R\$ 2.213,00, enquanto que somente 42,6% de mulheres recebiam tal rendimento. Por outro lado, nos rendimentos até R\$ 750,00, a massa salarial de rendimentos das mulheres era 130% superior à dos homens. Quando se separa por raça, a mulher negra apresenta as piores condições. A pesquisa explícita quão profunda é a discriminação pela cor da pele, ou seja, a discriminação por raça²⁹. As mulheres negras, no setor bancário, como em todos os setores produtivos da sociedade, estão na base da pirâmide salarial e de ocupação de postos de trabalho.

O estudo comprovou também que uma das principais dificuldades encontradas para a população negra nos bancos tem sido o acesso e, após esse, a mobilidade. Na Região Metropolitana de São Paulo, enquanto as(os) negras(os) constituíam no período da pesquisa, 30% da população empregada, somente 12,7% trabalhavam nos bancos, e em relação à ocupação de cargos de expressão, como gerentes, por exemplo, o número é tão ínfimo que não deu significância estatística.

Essa pesquisa referendou o que vários grupos discutem e defendem há muitos anos nos sindicatos: a classe trabalhadora é tratada de forma diferenciada por marcas superficiais, como sexo,

²⁹ O conceito raça é uma construção social que tem servido para hierarquizar a sociedade. Como não há base científica, este conceito se mantém e se sustenta ideologicamente, servindo para estruturação do capitalismo.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

raça/cor e, portanto, essas diferenças precisam ser levadas em consideração para qualquer ação sindical, notadamente para convencionar cláusulas em acordos coletivos.

**Sindicato-cidadão:
um novo olhar, uma nova ação sindical**

O projeto também se inseriu nos marcos de um novo sindicalismo, o do sindicalismo cidadão. É no início da década de 1990 que um novo conceito a respeito de sindicalismo começa a ganhar força no movimento sindical: o sindicato-cidadão, que na visão do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região tem como uma de suas principais finalidades: “chamar a atenção da classe assalariada e incluída para o fato de que o Brasil jamais será justo e seguro se as pessoas tiverem seus olhos voltados apenas para seus próprios holerites e umbigos”.

Esse novo conceito surge a partir das grandes transformações econômicas, políticas e sociais pelas quais passou o País durante os anos 1990 e pelo desafio de manter a categoria bancária organizada em torno de questões que extrapolassem as reivindicações puramente salariais – dado um quadro de baixa inflação, de ataques a direitos e de refluxo do movimento sindical. O sindicato-cidadão foi uma das bases para a elaboração, pelo conjunto das direções sindicais, de um novo padrão de concepção e atuação, que buscasse influenciar o dia-a-dia da trabalhadora e do trabalhador bancária(o) para além de seu local de trabalho. Outra inovação importante foi aumentar o diálogo permanente com as mais variadas organizações da sociedade civil, nacionais e internacionais, no sentido de proporcionar um debate mais amplo sobre os temas prementes do século XX.

A adesão das direções sindicais à proposta de um sindicato-cidadão, juntamente com o avanço da presença e da organização de lideranças sindicais bancárias em outros espaços de atuação, como nas comissões da CUT, nos movimentos sociais, em espaços internacionais etc., colocou para as(os) dirigentes a necessidade de ampliar esses debates, até então circunscritos aos grupos de vanguarda, como os defensores do meio ambiente, da cultura e, principalmente, da igualdade de oportunidades para grupos historicamente discriminados: mulheres, negros e homossexuais. Isso serviu

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga

tanto para sensibilização e mobilização interna, como para indicação de um tema prioritário a ser debatido com a categoria e com os padrões. Nesse contexto, o tema 'igualdade de oportunidades' ganha dimensão nacional, tornando-se uma bandeira do movimento sindical bancário.

A busca de relações mais igualitárias na categoria bancária

A temática da igualdade de oportunidades nos remete a conceitos mais amplos que envolvem democracia, participação e representação. A democracia inclui conceitos que podem ressaltar elementos tanto de liberdade quanto de igualdade. *A priori*, democracia reflete mais uma forma política do que o estado da sociedade real. Diversas experiências e contribuições teóricas têm colocado a necessidade de aprofundar esse debate. Liberdade e igualdade são dois pontos de polarização muito dependentes. Não se pode permitir liberdade num ponto e igualdade em outro. Uma sociedade democrática não deve aceitar somente a existência de liberdade, enquanto mantém desigualdades permanentes de origem civil, política, econômica ou social.

Para Touraine, um dos elementos fundamentais para garantir a democracia é a criação de condições institucionais que contemplem a diversidade cultural e a universalidade. Outra contribuição importante é a de MacPherson, que destaca algumas condições sociais para a democracia: a) mudança da consciência popular, não mais como consumidora, mas como agente e executora; b) diminuição da desigualdade social; c) maiores espaços de participação; d) conscientização da população sobre o ônus social do capitalismo e da apatia política. Tem sido nessa linha de pensamento a nossa busca constante para implementar relações mais igualitárias na categoria bancária.

No Brasil, principalmente na década de 1980, a luta pela democracia e pelo direito à liberdade deu expressão política aos movimentos sociais e abriu espaços para a discussão das políticas de inclusão baseadas na busca da igualdade e da equidade. As reivindicações ganharam focos de direito: direito ao trabalho, direito à auto-organização, direito à saúde, direito à educação, direito da

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

criança e do adolescente etc. A busca do estado social democrático – com forte apelo à liberdade – traz embutida a questão da igualdade também na participação e na repartição da riqueza do País, assim como nas diferenciações que esta distribuição adquire conforme as características de nossa sociedade.

Ao lançar a campanha nacional sobre igualdade de oportunidades, o movimento sindical bancário trouxe novamente à tona as discriminações sexistas, raciais e homofóbicas ocorridas no local de trabalho. Numa categoria em que a representação sindical é majoritariamente masculina e branca, é preciso registrar que não foi – e continua não sendo – fácil realizar esse debate. A própria construção de uma comissão nacional, composta por dirigentes de várias correntes políticas, que possuem visões e estratégias diferenciadas de construção da luta sindical pela democracia e cidadania, não foi tarefa fácil. Contudo, tem se mostrado muito mais simples do que outros temas, tendo em vista um fator fundamental entre nós, que extrapola a solidariedade de classe, que é a solidariedade de gênero e de raça.

A criação da CNB/CUT, em 1992, propiciou melhor organização da categoria em âmbito nacional. O peso de uma instituição de classe respaldou o debate, a organização e, principalmente, deu força para o cumprimento das deliberações. No primeiro congresso da CNB, realizado em 1994, as dirigentes bancárias construíram de forma articulada o documento *A mulher bancária e o mercado de trabalho*, material que suscitou profícuos debates, dando visibilidade ao recorte de gênero e de raça nas ocupações do setor.

Estrategicamente, as bancárias que buscavam organizar nacionalmente o tema da igualdade de oportunidades, decidiram incorporar os temas da discriminação racial e da orientação sexual. Essa estratégia foi feliz, na medida em que inseriu outras pessoas e trouxe para a dimensão de gênero a questão da mulher negra e da homossexualidade. O resultado tem sido um debate e uma ação mais qualitativas e quantitativas.

Finalmente, em 1997, durante o Encontro Nacional dos Bancários, a comissão que informalmente encaminhava os trabalhos foi institucionalizada com o nome de Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual (GROS), sendo destacada uma dirigente da CNB para coordená-la. Essa decisão política ampliou o trabalho nas instâncias internas e aumentou nossa inserção nos movimen-

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga

tos pela igualdade de oportunidades e de tratamento. O trabalho da GROS buscou também mecanismos para a realização de debates que resultassem na concretização de políticas de promoção da igualdade. Foi assim que, no ano 2000, entrou no processo um poderoso instrumento para a concretização de nossa política: a parceria com o FIG/CIDA.

O projeto *A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho* foi assinado com a CNB/CUT, na condição de entidade executora, e com o Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região (SEEB/SP) como entidade co-executora. Também participaram nove federações, um departamento³⁰ e dezessete sindicatos de bancárias(os), na condição de agentes multiplicadores, o que, a princípio, deveria atingir um total de 257.689 trabalhadores e trabalhadoras bancárias em todo País.

Realizamos três campanhas: *Igualdade de oportunidades: todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas*, em 2000, *Prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho*, em 2001, e *Relações compartilhadas: um outro mundo é possível*, em 2002, envolvendo a produção e a distribuição de cartilhas, folderes e cartazes e, na última etapa, a elaboração de um CD-rom intitulado *Nunca desista*.

Antecedendo a realização da primeira campanha, organizamos, como previsto no projeto, um seminário nacional com as(os) dirigentes sindicais que compunham a GROS e com os dirigentes sindicais negociadores. Além de fazermos a apresentação do projeto, simulamos uma mesa de negociação de cláusulas de igualdade de oportunidades, o que reforçou a necessidade de mais simulações nesse sentido.

As três campanhas do projeto foram exitosas na base, principalmente a segunda e a terceira, que envolveram mais sindicatos e foram antecedidas de intensos debates e pesquisas nas direções sindicais e na categoria. A metodologia contribuiu para desconstruir a ideologização exercida no cotidiano pelos bancos. Nos materiais e nas atividades realizadas buscamos resgatar as várias dimensões de exploração do trabalho, fazendo o debate de que assumir compromissos com os ideais de colaboração da "empresa capitalista moderna" não altera a condição de explorada(o). Ao contrário, esse

³⁰ Departamento Estadual de Bancários de Santa Catarina, que se transformou em Federação (FETEC/SC), em 2003.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

compromisso exigido pelos bancos nada mais é do que uma nova modalidade de exploração do trabalho.

Ao explicitarmos, em nossos materiais e debates, o papel que a discriminação desempenha para delimitar as ocupações no mercado de trabalho, desmistificamos um dos principais mitos do liberalismo moderno: “quem se esforça e se qualifica vence, e quem não se qualifica é uma perdedora ou um perdedor”. Afinal, se as mulheres são quase metade de nossa categoria e, em geral, têm mais escolaridade do que os homens, por que não estão ocupando postos de diretoria e de comando?

Nossa intervenção junto às(aos) trabalhadoras(es) parte da concepção de que ser cidadã ou cidadão não é manter-se no emprego como permanente colaborador(a) da empresa ou até mesmo considerar-se como sua própria extensão. A cidadania deve ser alcançada pelo respeito aos direitos humanos de primeira, segunda e terceira gerações³¹ e “exercer a cidadania plena é ter direitos civis, políticos e sociais” (Pinsky, 2003).

Mesmo que a centralidade do trabalho assalariado tenha determinado o espaço das(os) trabalhadoras(es) na produção capitalista, o respeito às diferenças e ao reconhecimento da “outra e do outro” como um ser social com direitos iguais representa a base para uma outra construção social na qual as pessoas sejam valorizadas para além dos níveis de produtividade que alcançam no trabalho ou de sua capacidade de consumir.

Assim, cabe ao movimento sindical discutir com as(os) trabalhadoras(es) os valores e fatores que limitam os indivíduos em sua atuação e no papel que exercem na sociedade capitalista, entre eles, as construções históricas que consolidam discriminações de gênero, raça ou orientação sexual e que resultam em diferenciações de acesso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Os debates realizados pelas campanhas contribuíram para que as(os) trabalhadoras(es) buscassem utilizar sua subjetividade para outros fins que não a exacerbação do aumento da produtividade da empresa. Representaram também a possibilidade de resgate do pensamento coletivo e do reconhecimento de que, a partir da ação e da participação, podemos construir as condições necessárias para o exercício da democracia e de sua valorização como uma conquista da sociedade brasileira, resultado das lutas sociais em nossos últimos vinte anos de história.

³¹ Direitos humanos estão metodologicamente divididos em: 1.ª geração: direitos civis; 2.ª geração: direitos sociais, econômicos e culturais; 3.ª geração: direitos transgeracionais (garantem o direito dos não-nascidos).

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Quando lançamos a campanha sobre a igualdade de oportunidades, de fato colocamos no centro do debate a existência da discriminação, mas também buscamos demonstrar o mal causado pela concorrência entre trabalhadoras(es). Partimos da concepção de que, com oportunidades iguais, podemos construir um cotidiano firmado em práticas éticas e solidárias, tanto no trabalho quanto na sociedade.

No ano 2000, o 3º Congresso da CNB criou a Secretaria de Políticas Sociais (SPSo), delegando-lhe o papel de coordenar a GROS e de propor políticas em busca da igualdade de oportunidades e de tratamento para os segmentos discriminados. O trabalho ganha, então, maior autonomia e peso político.

A nossa segunda campanha, *Combate e prevenção ao assédio sexual no local de trabalho*, já se realiza sob a égide da SPSo. Nessa fase, estabelecemos um acordo com os bancos para a realização, dentro da jornada de trabalho, de palestra sobre o tema. Faziam parte da mesa representantes do sindicato e/ou da CNB, representante do banco em que a palestra estava sendo realizada, e palestrante, escolhida(o) em comum acordo com os banqueiros (com exceção do Paraná, onde a palestrante, deputada Iara Bernardi, foi indicada pelo sindicato). Na plenária participavam integrantes da área de recursos humanos e pessoas que detivessem cargos de comando. No final, distribuíamos nossos materiais (cartilhas, camisetas etc.). Esses debates foram realizados em várias partes do Brasil. Destacamos, a seguir, alguns bancos escolhidos por haver grande concentração de bancárias(os): ABN, Itaú, Bradesco, BBVA, HSBC, da base do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região.

A campanha sobre o assédio sexual repercutiu em todo o Brasil e extrapolou os bancos. Tivemos muito destaque na mídia falada, escrita e televisiva. Os sindicatos tornaram-se referências locais, regionais e nacionais pelo trabalho articulado e pela divulgação permanente dos resultados. A deputada Iara Bernardi, em debate na Câmara Federal, utilizou nosso material como exemplo.

Num país acostumado cotidianamente a conviver com cenas de violência muitas vezes transformadas em situações naturais, entre elas o assédio sexual, essa campanha mostrou o grau de adesão e a necessidade que a sociedade brasileira tem de repelir tal comportamento. A partir da campanha, começaram a surgir denúncias de assédio sexual, demonstrando que por meio do diálogo e do

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

debate podemos fazer com que as trabalhadoras e trabalhadores tomem atitudes ativas diante de posturas que afetem sua integridade física e/ou moral. Hoje, o assédio sexual é considerado crime, depois da promulgação – no mesmo ano da campanha – da Lei n.º 10.224/01.

Por fim, para a última campanha *Relações compartilhadas*, fazia parte do projeto apenas a confecção de seis mil cartazes. No entanto, a SPSO encaminhou aos sindicatos uma pesquisa sobre o tema, a ser realizada tanto na base quanto nos próprios sindicatos. O resultado fez com que repensássemos nossa atuação e a SPSO dialogou com as federações e os sindicatos para que subsidiassem o valor necessário para complementar os custos da confecção de 80 mil cartilhas, cujo conteúdo abordou a paternidade e a maternidade em vários aspectos e o compartilhamento das relações daí decorrentes. Além disso, ampliamos nossa parceria e, com a permissão do FIG, agregamos o Instituto PAPAI ao projeto. Essa ONG realizou um seminário nacional com as integrantes da GROS sobre o assunto e nos deu o suporte necessário para que o material abordasse temas como: a possibilidade de construção de novos papéis para homens e mulheres no âmbito doméstico, em sintonia com a atuação no espaço público, o debate de temas polêmicos, como mães e pais homossexuais, e o direito à paternidade, geralmente banalizados ou ridicularizados pelos programas da mídia em geral.

Na última fase do projeto estava prevista a edição de um vídeo didático para cada agente multiplicador, cujo conteúdo deveria refletir as três campanhas. Mais uma vez ousamos avançar em nossa organização e optamos por fazer três mil CD-ROMs, de modo que os sindicatos tivessem uma quantia razoável para, inclusive, entregar a formadoras(es) de opinião nos locais de trabalho. A produção do CD envolveu um longo processo de troca de idéias com dirigentes de ambos os sexos, sendo o produto final resultado desse diálogo. Trata-se de um material concebido para propiciar permanente de reflexão.

Nunca desista. Esse foi o título dado ao CD-ROM e ao desenho que ilustra a capa, cuja abordagem reflete o conteúdo das três campanhas citadas. Esse CD traz também um clip das atividades realizadas no desenvolvimento das campanhas e dá voz a homens e mulheres, dirigentes sindicais, para que exteriorizem seus sentimentos em relação aos temas das campanhas.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

O objetivo do CD-ROM é subsidiar as reflexões sobre os vários tipos de discriminação durante os cursos de formação sindical, os quais são realizados para as(os) trabalhadoras(es) em diversos sindicatos. Contudo, tem servido também para organizar os debates das próprias diretorias dos sindicatos, como um meio de capacitar dirigentes nessa temática. Vale lembrar que todos os produtos de nosso projeto, nas quatro etapas, foram distribuídos para sindicatos de outras categorias e para ONGs, os quais têm utilizado esses materiais em várias oportunidades. O retorno que temos tido é muito positivo.

Esses resultados têm sido possíveis pela opção que fizemos de atuar de forma organizada, sob a coordenação da CNB, porém garantindo autonomia para os sindicatos e as federações organizarem suas atividades de acordo com a criatividade e as diferenças regionais. Isso deu à GROS uma grande vitalidade organizativa a partir da socialização de informações, da realização de seminários formativos, de reuniões presenciais ou via Internet. A realização de atividades descentralizadas resultou também num envolvimento maior das direções e na incorporação de mais dirigentes homens e mulheres nessa frente, apresentando propostas e construindo novas práticas sociais.

Por fim, se faz necessário destacar a incorporação paulatina do conceito de gênero e raça por parte do movimento, seja nas reflexões e ou nas formulações de políticas, o que dá uma nova dimensão não só à nossa atuação (como militantes e dirigentes feministas e anti-racismo) como à da direção em geral. Ainda que em muitos momentos tenhamos a necessidade de lembrar a transversalidade que as categorias de gênero, raça e homossexualidade devem assumir nas políticas para a categoria, sem dúvida avançamos muito. Hoje podemos afirmar que o tema "discriminação" deixou de ser considerado "coisa de mulher ou de negra(o)" para se transformar numa preocupação permanente das direções sindicais.

Em junho de 2004, a Executiva Nacional dos Bancários³², realizou o 1º Encontro Nacional de Bancárias, no qual estiveram presentes 275 pessoas: 86 homens (31%) e 189 mulheres (69%). Essa tem sido outra marca do nosso trabalho, a presença de homens tanto na composição da GROS quanto em nossas reuniões, seminários etc.

³²É formada pelos representantes das federações e são responsáveis pela condução da campanha salarial.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

A parceria com o FIG, a partir de 2000, e as conquistas advindas deste trabalho, carregam a marca da organização e mobilização de mulheres e homens que acreditaram ser possível discutir com a categoria bancária emprego e salário, mas também outras questões importantes para suas vidas.

Mesa temática, uma experiência ímpar

Em 1994, no 1º Congresso da CNB, construímos uma cláusula de igualdade de oportunidades e nos organizamos para intervir nos diversos grupos em busca de apoio à referida cláusula. Aprovada por unanimidade, esbarramos no problema da negociação. Nossos negociadores não estavam suficientemente preparados para argumentar com os patrões, que alegavam a inconstitucionalidade da cláusula.

Tínhamos já há algum tempo diagnosticado que a negociação de cláusula desse porte era um problema, porque os homens tinham a prática da negociação, mas não detinham o conhecimento necessário para defender uma cláusula de igualdade de oportunidades. Por outro lado, as mulheres dominavam o assunto, mas não tinham a experiência de uma mesa de negociação.

Durante anos repetimos a mesma cláusula e durante anos os banqueiros se negavam a negociá-la até que, em 2000, no transcorrer da campanha salarial, os banqueiros fizeram um desafio: abririam negociação sobre o tema se provássemos a existência da discriminação, a qual eles insistiam em negar. Dizia a cláusula de número 51: “O Sindicato apresentará resultados de pesquisa sobre o tema, abrindo discussão entre as partes”.

Em março de 2000, além de fazermos um seminário nacional em que a simulação de mesa de negociação foi um dos pontos principais, demos início ao diálogo com o DIEESE para a elaboração da pesquisa no setor sobre gênero e raça. Já no ano de 2001, podíamos contar com mais um instrumento importante de trabalho: *Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro*. Passamos então para um outro patamar de negociação. Fizemos a apresentação da pesquisa para os banqueiros, que ainda insistiam em negar mas, diante da realidade em setembro de 2001, acordamos a cláusula de nº 52: “As partes ajustam entre si a constituição da comissão bipartite que desenvolverá campanhas de

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga

conscientização e orientação a empregadores, gestores e empregados no sentido de prevenir e/ou corrigir possíveis distorções que venham a possibilitar a reprodução de atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral”.

Esse momento de diálogo com os bancos foi coordenado pela Secretaria de Políticas Sociais, ao qual o tema é ligado. Várias pessoas de ambos os lados compuseram esse momento ímpar da negociação coletiva no Brasil.

A implementação da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho tem duas vertentes, que a rigor não se excluem: a) um processo de reeducação dos componentes da empresa, uma vez que estamos lidando com a discriminação institucional³³ e precisamos desconstruir antigos valores socialmente construídos, estabelecendo novos parâmetros, novos conceitos, e b) a implementação das Convenções 100 e 111 da OIT.

Nesse sentido se estabeleceu a *Mesa temática de igualdade de oportunidades*, que seria dividida em dois momentos. No primeiro, trataríamos das relações compartilhadas e no segundo momento faríamos o debate, o acompanhamento e a apresentação de propostas de questões relativas à diversidade com enfoque no mercado de trabalho e na sociedade.

Durante meses sentamos à mesa para dialogar sobre relações compartilhadas. Fizemos uma reunião com especialistas na área. A hoje ministra Matilde Ribeiro³⁴ sentou-se conosco e durante cerca de duas horas, ao lado de Maria Aparecida Bento³⁵, dialogou com os banqueiros e os sindicalistas sobre o tema. O resultado foi que optamos por levar o tema para a categoria e à sociedade em geral de forma teatralizada. Contatamos, para isso, companhias teatrais para discutirmos conteúdo, valores etc. Porém, no momento, essa mesa está paralisada por motivos de ajustes financeiros, uma vez que os banqueiros querem que compartilhemos os gastos com a peça teatral.

Estamos adentrando o momento da nossa campanha salarial 2004. Assim, no 1º Encontro Nacional de Bancárias de junho pas-

³³ A *discriminação institucional* pode ser direta ou indireta. *Direta*: quando as ações estão formalizadas na estrutura da instituição. *Indireta*: quando não estão formalizadas, ou seja, são aquelas ações que, ao menos aparentemente, não têm intenção de discriminar. No entanto, seus efeitos resultarão em danos para determinados grupos, a exemplo dos negros e das mulheres. Existem formas metaforizadas, figuras de linguagem, com as quais são realizadas as escolhas do lugar onde cada qual deverá estar na estrutura. Assim, o agente da discriminação institucional não pode ser responsabilizado pelo ato discriminatório, uma vez que as ordens cumpridas são informais.

³⁴ Ministra responsável pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

³⁵ Diretora Geral do Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdade (CEERT). Doutora em Psicologia.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

sado, aprovamos a manutenção da cláusula da mesa temática e inserimos outra, cujo teor segue abaixo:

Artigo 57 – Promoção da diversidade: As empresas abrangidas por esta convenção realizarão Auditoria da Diversidade entre seus empregados, devendo iniciar-se no prazo máximo de 60 dias após a assinatura deste instrumento normativo.

§ 1º - Para a realização desta auditoria, deverão ser utilizados especialistas nesta área.

§ 2º - Os relatórios das auditorias deverão ser entregues aos membros representantes dos empregados da comissão temática de igualdade de oportunidade.

§ 3º - Os contratantes comprometem-se a debater a instituição de mecanismos para estimular a adoção de programas de promoção da diversidade, seja através de programas educativos, seja por meio de quaisquer outros métodos adequados às circunstâncias, que visem promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão.

A correlação de forças colocada para o enfrentamento da exploração das(os) trabalhadoras(es) bancárias(os) e para a consolidação da conquista da mesa temática, aglutinou vários setores do sindicalismo, interessados em debater e em acompanhar um processo inédito de negociação no País, pois os problemas que afetam a categoria bancária são os mesmos que têm repercussão no conjunto da classe trabalhadora brasileira.

Chamou atenção a atitude dos bancos, por serem o primeiro setor a concordar em contratar, por meio de negociação coletiva, o tema da igualdade de oportunidades. Vale lembrar que isso ocorre num contexto de aumento de cobrança aos banqueiros com relação a seu descompromisso em alavancar investimentos, fornecer crédito ao consumidor sem juros abusivos e proporcionar aos usuários melhores condições de atendimento.

Os questionamentos sobre o papel dos bancos e os rumos da macroeconomia brasileira, começaram a preocupar os banqueiros, pela crescente deteriorização de sua imagem perante a sociedade. No caso da discriminação de gênero e raça, tentaram se eximir da responsabilidade argumentando que apenas reproduzem as características da sociedade brasileira.

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

Ao concordar em negociar “igualdade de oportunidades”, os bancos tentam demonstrar sua preocupação social, como parte de um debate que ganhou corpo na sociedade brasileira: o tema da responsabilidade social empresarial. Nos bancos, as ações caracterizadas como parte da responsabilidade social mostram um caráter de filantropia e assistencialismo e, portanto, não constituem políticas que possam qualificar qualquer empresa como socialmente responsável. Afinal, um dos parâmetros mínimos para tal condição seria o cumprimento de acordos nacionais e internacionais a respeito do trabalho.

O processo de negociação na mesa temática pode ser para os bancos apenas mais um jogo de *marketing*, sem a intenção de construir ações efetivas sobre o tema. Cabe a nós, do movimento sindical, direcionar essa negociação para que de fato sejam discutidas e implementadas políticas e mecanismos para a promoção da igualdade e o combate à discriminação. Se de um lado constatamos, desde o início do processo, questionamentos dos banqueiros sobre a discriminação no espaço público, procurando direcionar o debate para a vida privada, de outro, as necessidades que os bancos têm de manter em seu quadro funcional um número considerável de mulheres que produzam mais vai ao encontro das necessidades de avanços nas condições na vida privada dessas mesmas mulheres. Afinal, o capital também necessita do tempo da reprodução social e do trabalho reprodutivo para a continuidade do sistema, em que as mulheres desempenham papel central (Nogueira, 2004).

A ascensão profissional das mulheres, ao mesmo tempo em que representa a conquista da emancipação, também pode tornar-se um instrumento de maior exploração do trabalho feminino. Mais do que isso, as propostas de flexibilização da jornada de trabalho das(os) trabalhadoras(es) bancárias(os), constantemente colocadas pelos banqueiros na negociação coletiva (aumento, fracionamento, parcialidade da jornada e trabalho em fins-de-semana) podem penalizar mais as mulheres do que os homens e constituir maior exploração da força de trabalho feminina, dadas as condições ainda existentes da dupla jornada e as análises que privilegiam apenas a regulação do tempo econômico.

“Pode-se afirmar que a maior recorrência da mulher no mercado de trabalho não lhe propicia uma jornada de trabalho menos intensa em afazeres domésticos. Cabe explicitar, portanto, que numa maior igualdade da jornada de trabalho de caráter econômico entre

O Reconhecimento
das Diferenças

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

sexos, que significaria uma elevação da mesma para as mulheres, reforçaria a lógica da dupla jornada de trabalho que elas cotidianamente realizam. Também se pode esperar que uma maior flexibilidade do tempo econômico amplie as tensões existentes na composição do uso do tempo pelas mulheres (...) tudo indica que a maior flexibilidade das relações de trabalho tem nas mulheres as grandes perdedoras. A análise do uso do tempo explicita a dimensão desse risco. O estudo da situação brasileira sugere que essas perdas serão ainda maiores em países com menor regulação social (Dedecca, 2004, p. 25 e 31)."

Portanto, o debate da discriminação na categoria bancária não se restringe à mesa temática de igualdade de oportunidades. Vários temas colocados para negociação coletiva transversalizam gênero e raça, a exemplo do que falamos acima acerca da jornada.

Para encerrar, queremos dizer que a nova cláusula proposta pela GROS para a negociação coletiva tem como objetivo verificar o quanto e como os bancos estão implementando políticas reais de combate à discriminação e não apenas utilizando os programas de diversidade como estratégia de *marketing*. Pretendemos com isso também pautar o tema da diversidade sobre nossa ótica, redirecionando o debate para que seja discutida a implementação das Convenções 100 e 111 da OIT, patamar mínimo para a construção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Lição aprendida: nunca desista

Poderíamos citar várias aprendizagens que foram se constituindo no decorrer do projeto, como, por exemplo, as maneiras e as táticas utilizadas para convencer os dirigentes sindicais da importância do tema; os debates conjuntos sobre o projeto e os materiais; a superação das divergências políticas em prol de um programa unitário; o trabalho articulado nacionalmente; as formas de convencimento adotadas por cada militante para convencer o seu sindicato a concretizar as campanhas junto à categoria; e até mesmo as formas usadas para superar as brincadeiras e as piadas que ouvimos quando mencionados o tema.

Enfim, o projeto nos proporcionou, como já foi em grande parte relatado ao longo do texto, maior consistência no trabalho

**O Reconhecimento
das Diferenças**

*Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania*

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

de elaboração e de implementação de políticas para igualdade de gênero que vínhamos realizando em nossa categoria, mas que também resultou em avanços nos debates com a sociedade.

Esse trabalho nos trouxe a convicção de que a todo momento temos que procurar acumular mais força para alcançar nossos objetivos. A parceira com o FIG foi decisiva para esse acúmulo. Temos claro que, diante das alterações estruturais ou conjunturais da categoria e do País, devemos repensar e rearticular nossa estratégia a cada momento para conseguirmos alcançar nossos objetivos. Trata-se de um trabalho árduo, que exige persistência e muito trabalho, mas que também é gratificante, pois os resultados surgem na prática.

A própria elaboração desse material demonstra a capacidade de nos articularmos em torno de um projeto em que acreditamos e que fará avançar nossa organização e luta, confirmando que as mulheres devem continuar insistindo numa maneira diferenciada de atuar no espaço público, criando redes, diferentemente dos homens, que criam grupos competitivos (Muraro, 1999).

Avançamos muito, mas novos desafios vão surgindo, e para que um dia possamos olhar para nossa categoria e para nosso País e vermos uma sociedade mais justa e igualitária, a melhor lição aprendida é: nunca desista!

Conclusão

Diante de uma conjuntura adversa aos trabalhadores nos anos 1990, a partir de alterações macroeconômicas implementadas no País e da reestruturação produtiva, o movimento sindical bancário alterou sua forma de atuação, procurando ampliar seu leque de discussão com a categoria para além do local de trabalho, visando apreender as questões que afetam os indivíduos em todas as dimensões sociais.

Nesse contexto, o tema “igualdade de oportunidades” tornou-se um instrumento para concretização dessa nova política, voltada à construção de novas práticas sociais e baseada em posturas éticas e solidárias, repelindo a concorrência e o individualismo propagados pelas idéias neoliberais e pelo novo discurso empresarial.

A noção da luta pela igualdade de oportunidades e de tratamento invariavelmente nos remete à discussão sobre democracia

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

e cidadania e à nossa busca permanente de ver concretizadas em nosso País políticas de promoção de igualdade no emprego, na renda, na saúde, na educação, na seguridade social, enfim, igualdade de oportunidades na vida.

O caminho trilhado para a busca da cidadania passa por ações concretas do movimento sindical que permitam alterações no processo de trabalho, mas que também tragam para as(os) trabalhadoras(es) uma nova concepção de mundo, na qual elas(es) sejam as(os) principais agentes para a transformação da realidade, que valorize a vida a partir dos direitos que uma sociedade democrática deve proporcionar ao seu povo.

O projeto *A Categoria Bancária Rumo à Construção de Relações mais Igualitárias* mostrou ser um instrumento eficaz na construção de novos paradigmas no movimento sindical, no trabalho e na sociedade. Tanto a conquista de uma mesa temática para negociar esse tema, bem como a referência que esse trabalho conquistou em outros movimentos é em grande parte resultado da parceria realizada com o FIG.

Mesmo não conseguindo mensurar quantitativamente as mudanças que as campanhas trouxeram às(aos) bancárias(os) temos certeza de que, durante o processo, conseguimos direcionar seus olhares para questões que no cotidiano passam ao largo de sua percepção, contribuindo assim para a construção de uma nova sociedade.

Nosso próximo passo já foi dado e estamos diante de um novo projeto em parceria com o FIG: *Assédio Moral na Categoria Bancária: uma Experiência no Brasil*, que traz os mesmos elementos da campanha anterior, visando alterações nas relações de trabalho, mas que também ultrapassa seus limites, adentrando outras esferas, pois somente com essa dimensão poderemos caminhar rumo à conquista da democracia e da cidadania plena, com uma sociedade mais justa e igualitária para todas e todos.

Bibliografia consultada

- CHAUÍ, M. *Cultura e democracia*. São Paulo: Cortez, 1997.
- DEDECCA. C. S. *Tempo, trabalho e gênero*. (Mimeo), janeiro, 2004.
- DIEESE. 6^{as} Conferências Regionais do Ramo Financeiro. *Campanha 2004-2005*. Brasília, 2004. (mimeo).
- _____. *Profissão: bancário - perfil da categoria*. São Paulo, 1980.
- _____. *Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro*. São Paulo, 2001.
- _____. Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher, *Pesquisa DIEESE nº 17*, ago. 2003.
- INSTITUTO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. *Notícias*. Disponível em: www.idec.org.br, acesso em 24/06/2004.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa mensal de emprego (março 2004): características da população em idade ativa segundo cor ou raça nas seis regiões metropolitanas: Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre*. 2004.
- JINKINGS, N. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, R.; SILVA, M. (Orgs.). *O avesso do trabalho*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2004.
- MATTE, D.; GUAY, L. A marcha mundial das mulheres: por um mundo solidário e igualitário. In: SEOANE, J; TADDEI, E.(Orgs.). *Resistências mundiais: de Seattle a Porto Alegre*. Petrópolis: CLACSO/Editora Vozes, 2001.
- MURARO, R. M. Mulher e poder: a que viemos. *Jornal Folha de São Paulo*, 20 de abril de 1999.
- NOGUEIRA, C. M. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. In: ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (Orgs.). *O avesso do trabalho*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2004.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Site: www.ilo.org.
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. Objetivos do Milênio: um pacto entre nações para por fim à pobreza humana. *Relatório do Desenvolvimento Humano 2003*. 2003.
- _____. *Atlas do desenvolvimento humano no Brasil*. 2004.
- PINSKY, J. Introdução. In: PINSKY, J.; PINSKY, C. B., (Orgs.) *História da cidadania*. São Paulo: Editora Contexto, 2003.
- POCHMANN, M. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Editora Boitempo, 2001.
- SANTOS, B. S. O coração da matéria. *Carta Maior: Agência de Notícias*. Disponível em www.agenciartamaior.uol.com.br, acesso em 15/04/2004.

**O Reconhecimento
das Diferenças**

***Igualdade de
Oportunidades:
um projeto para
consolidar a
democracia e
conquistar cidadania***

*Maria Aparecida Antero
Correia
Neide Aparecida Fonseca
Eliana Maria dos Santos
Iracini Soares da Veiga*

_____. Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região. *Revista dos Bancários*. Especial 80 anos do Sindicato, 2003.

SEGNINI, L. R. P. Feminização do trabalho bancário. In: BRUSCHINI, C.; SORJ, B. (Orgs.) *Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil*. Fundação Carlos Chagas, Editora Marco Zero, 1994.

SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. Editora Brasiliense, Secretaria Municipal de Cultura, Prefeitura de São Paulo.

TOURAINE, A. *O que é democracia*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1994.

Nunca Desista... E Sempre Alerta!

Silvia Yannoulas

A experiência de crescimento e afirmação das trabalhadoras bancárias brasileiras nos ilumina caminhos possíveis e gera esperanças nas demais trabalhadoras brasileiras, bem como no conjunto de mulheres latino-americanas. O projeto, intitulado *A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho*, foi assinado pelo FIG/CIDA com a Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT), como entidade executora, e com o Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região (SEEB/SP), na condição de entidade co-executora. Participaram da sua execução, além das entidades mencionadas, 10 federações e 17 sindicatos que atuaram como agentes multiplicadores.

O projeto, conforme assinalado pelas autoras, tinha um triplo objetivo:

1. fortalecer a organização das militantes e sindicalistas bancárias,
2. aprimorar o trabalho de conscientização e difusão da temática de gênero junto aos sindicatos e à categoria, e
3. formar agentes multiplicadores(as) nas diversas regiões dos principais estados do Brasil.

Para atingir esses objetivos, as principais atividades realizadas no período 2000-2004 foram:

1. Execução de um seminário nacional destinado à formação dos membros da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual (GROS), no ano de 2000,
2. Realização de três Campanhas (2000, 2001 e 2002), e
3. Elaboração do CD-ROM *Nunca Desista* (2003-2004).

O texto apresentado pelas colegas bancárias é muito rico e sua leitura também pode ser complementada pelo relatório final da experiência de sistematização realizada recentemente pela equipe do projeto e publicada em 2003 pelo FIG (Recoaro, 2003).

Assim, acredito que não é minha função aqui repetir as autoras, e sim ressaltar alguns elementos específicos para nutrir o debate. Esses elementos são, a meu ver, três: a reinvenção das discriminações no mundo do trabalho no processo de globalização, a ampliação da ação sindical e do diálogo social por meio do sindicato-cidadão, e a arte da negociação em tempos de reforma sindical.

Reinventando a discriminação

No novo contexto internacional, configurado na última década do século XX com base nas inovações tecnológicas, na globalização da produção e do comércio, e na reestruturação econômica mundial, sem dúvida alguma o objetivo da igualdade no mundo do trabalho deveria estar colocado no centro do debate.

As inovações tecnológicas tiveram forte impacto nas formas de organização e gestão do trabalho, alterando significativamente as relações sociais nesse mundo. As dinâmicas globalizadora e reestruturadora aumentaram as brechas sociais e econômicas não só entre os países latino-americanos, mas também no interior dos mesmos, o que é particularmente grave devido às fortes disparidades pré-existent na distribuição da renda (Valenzuela & Reinecke, 2000).

Essas mudanças afetaram os trabalhadores em geral, porém com especificidades derivadas da continuidade ou permanente reinvenção de uma perversa divisão sexual do trabalho. De um lado, os programas de estabilização e ajuste estrutural (reforma do Estado, diminuição dos gastos públicos, privatizações, redução do emprego público) provocaram queda dos investimentos na área social e baixas salariais, entre outros efeitos particularmente sofridos pelas mulheres. Pela sua tradicional função social na domesticidade e pelo aumento dos lares chefiados por mulheres (no Brasil, em 1999, 26% dos lares eram sustentados por mulheres, segundo IBGE/PNAD), elas assumiram grande parte das conseqüências negativas dessas medidas de estabilização e ajuste estrutural, que diminuíram o papel do Estado como agente do bem-estar social com a concomitante privatização de responsabilidades sociais, principalmente nas áreas de saúde e educação (o denominado "ajuste invisível"). Na atualidade existem mais mulheres que trabalham mediante remuneração e as mulheres em conjunto trabalham semanalmente mais horas, em

COMENTÁRIOS***Nunca Desista... e Sempre Alerta!****Silvia Yannoulas*

condições desfavoráveis, para garantir que as crianças e os idosos da sua família tenham acesso a serviços de educação e de saúde.

De outro lado, a flexibilização dos mercados de trabalho afeta diferentemente os homens e as mulheres (isto é, a flexibilidade é sexuada). Conforme ressaltou a professora Helena Hirata, na sua apresentação para o I Encontro organizado pelo FIG/CIDA, a flexibilidade no volume do emprego e no tempo de trabalho é garantida essencialmente pelas mulheres nos modelos de trabalho adotados atualmente em âmbito internacional. A flexibilidade interna às instituições (polivalência, rotação, integração de tarefas, qualificação profissional e trabalho em equipe) concerne fundamentalmente à mão-de-obra masculina, pois afeta fundamentalmente empregos e ocupações masculinizadas (empregos ditos "atípicos" para as mulheres). A flexibilidade externa às instituições, advinda da terceirização de algumas tarefas e serviços, é obtida principalmente pelo recurso à mão-de-obra feminina e mediante empregos precários, trabalho de tempo parcial, horários flexíveis. Assim, a flexibilização dos mercados de trabalho aumentaria as desigualdades entre homens e mulheres quanto às condições de trabalho e emprego (ver o artigo de Hirata e os comentários sobre o artigo de Girard Ferreira Nunes, In: FIG/CIDA, 2000).

Todavia, existem algumas tensões que percorrem a bibliografia especializada sobre as novas tendências no mundo do trabalho e sua repercussão na vida das mulheres. Uma delas diz respeito à filosofia da "qualidade total", já referenciada no texto apresentado pelas colegas bancárias, que pretende valorizar a subjetividade daquele(a) que aprende ou daquele(a) que trabalha, ressaltando o "aprender a aprender", o saber resolver problemas, a flexibilidade, a polivalência, a capacidade de se defrontar com várias tarefas ao mesmo tempo, entre outras características, e tende a formar trabalhadores e trabalhadoras em diferentes tipos de habilidades humano-relacionais junto às técnico-profissionais. No contexto dessa filosofia, existiria uma explícita valorização dos recursos e das qualidades femininas, relacionadas com a sensibilidade, a capacidade de comunicação (transmitir e saber escutar) e a visão de equipe (trabalho cooperativo e solidário). Essa valorização converteria as antigas desvantagens das mulheres em vantagens comparativas.

Entretanto, autoras feministas e as próprias colegas bancárias demonstram que a filosofia da "qualidade total" e sua valorização

COMENTÁRIOS**Nunca Desista... e Sempre Alerta!**

Sílvia Yannoulas

das qualidades femininas constituem novas formas de discriminação, reforçando antigos estereótipos sexuais e fazendo uso deles para justificar o uso mais intensivo da mão-de-obra, incentivado pela figura das “trabalhadoras eficientes”. A tensão registrada entre as diversas concepções teóricas no que diz respeito ao novo modelo organizacional da qualidade total talvez possa ser expressa na fórmula “a vantagem de ser mulher *versus* uma nova forma de domínio, mais sofisticada”.

Os resultados apresentados pelo estudo de Liliana Segnini sobre as mulheres no setor bancário (Segnini, 1998), tenderiam a apoiar a segunda parte da tensão, demonstrando o que acontece quando ditos fenômenos de inovação tecnológica, reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho começam a agir em mercados de trabalho tão segmentados e piramidalmente (des)organizados sob o ponto de vista de gênero. É por isso que as pesquisadoras Delgado, Cappellin & Soares (2000) anunciam a entrada “num novo ciclo de organização do trabalho, no qual antigas defasagens se somam à criação de novos mecanismos de desigualdade, de discriminação e de segmentação ocupacional. O mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir, mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis” (p. 13-14).

Assim, se é verdade que durante as últimas décadas do século XX têm ocorrido mudanças significativas no mundo do trabalho e na participação das mulheres nesse mundo, também não se registrou uma diminuição significativa das desigualdades entre homens e mulheres: o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão de atividades “femininas” do que ao acesso às atividades “masculinas”; as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença de mulheres nas ocupações mais precárias. É por isso que afirmamos: o objetivo da igualdade no mundo do trabalho deveria estar colocado no centro do debate.

Sindicato-cidadão: ampliando a ação sindical e o diálogo social

Segundo o relato realizado pelas colegas bancárias, um novo conceito de sindicalismo começou a ganhar força na década de 1990 e, conseqüentemente, a pauta da negociação sindical abriu-se para outros temas diferentes do aumento salarial, e as interlocuções do movimento sindical tornaram-se múltiplas. A ação e o diálogo social envolvidos nessa negociação ampliaram-se, alargaram-se os olhares dos(as) sindicalistas, acolhendo temas e movimentos sociais em luta nacional e internacional pela igualdade e pelo fim das discriminações, quer seja no mundo do trabalho, quer seja na vida como um todo.

A preocupação em “manter a categoria bancária organizada em torno de questões que extrapolassem as reivindicações puramente salariais – dado um quadro de baixa inflação, de ataques a direitos e de refluxo do movimento sindical –, este novo conceito foi uma das bases para a elaboração pelo conjunto das direções sindicais, de um novo padrão de concepção e atuação que buscasse influenciar o dia-a-dia do(a) trabalhador(a) bancário(a) para além de seu local de trabalho. Outra inovação importante foi aumentar o diálogo permanente com as mais variadas organizações da sociedade civil, nacionais e internacionais, no sentido de proporcionar um debate mais amplo sobre os temas prementes do século XX.”

Nesse processo de renovação do movimento sindical aconteceram, a meu ver, duas importantes modificações teórico-práticas. De um lado, a atuação conjunta, articulada, de movimentos sociais organizados pela luta em prol da igualdade sob diversos enfoques (gênero, raça/cor, sindicalismo, direitos sexuais etc.), demonstrou e nutriu na prática política o potencial do conceito de interseccionalidade associado à discriminação composta, pois não se é mulher numa hora, negra em outra, lésbica na seguinte, ou bancária numa hora, mãe numa outra, e companheira na seguinte. Cada pessoa está permanentemente permeada e sujeita pelas diversas categorias que fundamentam a discriminação na nossa cultura, e interpreta e interage com o mundo do trabalho e com os demais mundos nos quais circula carregando o conjunto da bagagem que esses estereótipos e papéis sociais lhe atribuem.

COMENTÁRIOS***Nunca Desista... e Sempre Alerta!****Sílvia Yannoulas*

O fenômeno da discriminação composta, associado ao conceito de interseccionalidade, faz referência ao cruzamento de vários eixos de discriminação (classe, raça/etnia, sexo/gênero, orientação sexual, idade, entre outros possíveis). “Utilizando uma metáfora de intersecção, faremos inicialmente uma analogia em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. Na verdade, tais sistemas, freqüentemente, se sobrepõem e se cruzam, criando intersecções complexas nas quais dois, três ou quatro eixos se entrecruzam. (...) No emprego, na educação e em outras esferas, há mulheres sujeitas a discriminações e outras opressões, especificamente por não serem membros dos grupos étnicos e raciais dominantes na sociedade. Sem dúvida, isso se trata de discriminação composta: com base na raça, elas são excluídas de empregos designados como femininos, sendo também excluídas de empregos reservados aos homens com base no gênero. De fato, elas são especificamente excluídas como mulheres étnicas ou de minorias porque não há ocupações para as candidatas com tal perfil étnico-racial e de gênero”. (Crenshaw, 2002, p. 179).

Se não compreendermos e agirmos contra a discriminação de maneira articulada, da mesma maneira em que ela se apresenta cotidianamente, dificilmente atingiremos nossos objetivos de igualdade na diversidade. Assim, interpretando a realidade do mundo do trabalho a ser modificada, as(os) sindicalistas assumiram a pluralidade e a diversidade como constitutivas da própria cidadania.

De outro lado, o movimento sindical renovado chamou, nesse processo, à participação de outros movimentos sociais na negociação das relações no mundo do trabalho, alargando a maneira tradicional de estruturar o diálogo social.

Desde sua própria origem, a OIT advoga a instauração do diálogo social entre trabalhadores, empregadores e governo como ferramenta e mecanismo privilegiado para o estabelecimento das relações sociais mais justas no mundo do trabalho. Assim, a própria constituição dessa instituição é, desde sua origem, tripartite e paritária. No Brasil, a primeira experiência consolidada desse tipo de

diálogo social foi o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) no início dos 1990, e atualmente também contamos com o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), também tripartite e paritário, que está debatendo os temas da reforma sindical e trabalhista (Yannoulas, 2003).

Mas, se o estabelecimento do diálogo social mediante um sistema tripartite e paritário significa um considerável avanço na institucionalidade de relações sociais mais democráticas no mundo do trabalho, ainda se trata de um sistema restrito, considerando-se que existem movimentos sociais organizados (de mulheres, de raça/cor etc.) que poderiam contribuir de maneira efetiva com o diálogo social almejado.

Com sua experiência na constituição da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual (GROS), em 1997, e durante o Encontro Nacional dos Bancários, a categoria bancária demonstrou também a necessidade de alargar o conceito de diálogo social, incluindo e articulando as demandas organizadas por outros movimentos sociais na luta sindical. Cito: "Estrategicamente, as bancárias que buscavam organizar nacionalmente o tema da igualdade de oportunidades, decidiram incorporar os temas da discriminação racial e da orientação sexual. Essa estratégia foi feliz, na medida em que inseriu outras pessoas e trouxe para a dimensão de gênero a questão da mulher negra e da homossexualidade. O resultado tem sido um debate e uma ação mais qualitativa e quantitativa."

A arte da negociação em tempos de reforma sindical

No relato desta experiência específica, desenvolvida pelas bancárias desde o ano 2000, podemos perceber o enorme esforço e os constantes aprendizados no que denominaremos 'a arte da negociação', realizados na construção do sindicato-cidadão, no alargamento dos objetivos e dos interlocutores do movimento sindical, e na inserção do tema da igualdade de oportunidades como eixo da ação sindical. Sem dúvida, o ápice desse processo foi o estabelecimento da mesa temática de igualdade de oportunidades, uma experiência ímpar, não somente no contexto do sindicalismo brasileiro, mas também no contexto latino-americano.

Pesquisas realizadas pelo DIEESE (1997 e 1999) mostraram que as questões de gênero não são tratadas com a relevância pertinente nas negociações coletivas, sendo consideradas secundárias nas campanhas e nas mesas de negociação. Entre os fatores intrínsecos à negociação, que limitam um tratamento adequado e pertinente das questões relativas à igualdade, é preciso destacar: a falta de conhecimento dos atores envolvidos nas mesas de negociação, principalmente no que diz respeito à informação e argumentação em defesa dos direitos das trabalhadoras; o predomínio de negociadores homens; a pouca receptividade por parte do empresariado às cláusulas sociais no geral e de gênero em particular; entre os fatores mais significativos.

A interessante estratégia construída pelas bancárias para enfrentar essas dificuldades incluiu, sabiamente, três objetivos: (a) fortalecer a organização das militantes e sindicalistas bancárias, (b) aprimorar o trabalho de conscientização e difusão da temática de gênero junto aos sindicatos e à categoria, e (c) formar agentes multiplicadores(as) nas diversas regiões dos principais estados do Brasil. O desenvolvimento das três vertentes, bem como o início da parceria da CNB/CUT com o DIEESE e com o FIG/CIDA convergiram, permitindo o fortalecimento no tratamento da questão da igualdade dentro da categoria, e também o estabelecimento da Mesa Temática para o tratamento da questão junto aos empresários, como produto exponencial de uma árdua negociação ganha palmo a palmo.

Entretanto, considerando o Encontro promovido pelo FIG como um espaço privilegiado para a deliberação e o crescimento coletivo, permito-me dirigir uma “provocação à reflexão”, perguntando: como garantir essa longa aprendizagem em tempos de reforma sindical? Como batalhar no sentido de manter a posição de interlocutoras privilegiadas na hora de negociar o estabelecimento das relações sociais no mundo do trabalho? De que maneira garantir a permanência, o crescimento e a expansão da experiência ímpar da Mesa Permanente?

A análise dos documentos sobre reforma sindical, elaborados no contexto do Fórum Nacional do Trabalho,³⁶ indica que, à maneira

³⁶Fórum Nacional do Trabalho, Reforma Sindical e Trabalhista e Afirmação do Diálogo Social – *Subsídios às Conferências Estaduais do Trabalho* (Brasília, 2003); Fórum Nacional do Trabalho, *Ata da Primeira Reunião da Comissão de Sistematização* (28 e 29 de janeiro de 2004); Fórum Nacional do Trabalho, *Relatório da Primeira Reunião da Comissão de Sistematização* (28 e 29 de janeiro de 2004); Fórum Nacional do Trabalho, *Relatório da Segunda Reunião da Comissão de Sistematização* (11-13 de fevereiro de 2004); Fórum Nacional do Trabalho, *Relatório da Terceira Reunião da Comissão de Sistematização* (17 e 18 de fevereiro de 2004); Fórum Nacional do Trabalho, *Relatório da Quarta Reunião da Comissão de Sistematização* (9-11 de março de 2004); e Fórum Nacional do Trabalho, Reforma Sindical – *Relatório da Comissão de Sistematização* (Brasília, março de 2004).

COMENTÁRIOS

***Nunca Desista...
e Sempre Alerta!***

Silvia Yannoulas

do que já ocorreu com a Reforma Previdenciária, não existiria uma vontade política explícita de contemplar as questões de gênero/raça nas propostas em discussão, apesar de que os pontos já incluídos na agenda da discussão dizem respeito às relações de gênero no mundo do trabalho, e mais especificamente às condições das trabalhadoras.

Além de estimular o debate neste II Encontro, essa provocação tem um interesse muito específico, que é o de escutar a opinião das companheiras sindicalistas experientes, para nutrir os esforços que estão sendo realizados por outro projeto realizado em parceria com o FIG/CIDA sob a coordenação do CFEMEA: *Intervindo para Mudar: A Reforma da Previdência e a Reforma Trabalhista sob a ótica de Gênero e da Inclusão Social*.

Para concluir, diria que o feliz título do material didático produzido pelo projeto, *Nunca Desista*, deveria ser acompanhado do subtítulo *Sempre Alerta*, contra a re-invenção e a metamorfose das discriminações, pela igualdade nos marcos de uma nova sociedade, e pelo pleno exercício da cidadania múltipla e plural, no sindicato, no trabalho, na vida!

Bibliografia consultada

DELGADO, D.; CAPELLIN, P. & SOARES, V. (Orgs.). *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Elas/Boitempo, 2000.

DIEESE. Equidade de gênero nas negociações coletivas. *Pesquisa DIEESE*, N. 13. Novembro de 1997.

_____. *Mapa das questões de gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho*. São Paulo, 1999.

I ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL. *Gênero no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, 2000.

FIG/CIDA. *Sistematizando caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, jul. 2003.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

RECOARO, D. (Coord.). A igualdade de oportunidades na campanha salarial 2000 da categoria bancária. In: ZIMMERMANN, N. (Org.). *Sistematizando caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, 2003, p. 149-174.

REVISTA Estudos Feministas, v. 10, n. 1, Florianópolis: CFH/CEE/UFSC, 2002.

SEGNINI, L. *Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero*. São Paulo: EDUSP/FAPESP, 1998.

VALENZUELA, M. E.; REINECKE, G. (Orgs.). *Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago: OIT, 2000.

YANNOULAS, S. (Org.). *A convidada de pedra*. Brasília: FLACSO/Abaré, 2003.

Estratégias de Igualdade de Gênero no Trabalho

Karla de Góes³⁷

Shirley Ferreira³⁸

O projeto *Estratégias de Igualdade de Gênero no Trabalho* tem como objetivo a implantação de uma política de gênero no Programa do Banco do Povo do Recife, como forma de fortalecer e de valorizar as mulheres na gestão e no acesso aos recursos, visando à superação das desigualdades de gênero. É desenvolvido pela Coordenadoria da Mulher, da Prefeitura do Recife/PE, em parceria com a Casa da Mulher do Nordeste e a Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura do Recife. Conta com o apoio da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), por meio do Fundo de Igualdade de Gênero (FIG). Esse projeto atende prioritariamente às mulheres jovens e adultas, com ênfase nas negras, chefes de família. Com renda mensal de até dois salários mínimos, essas mulheres inserem-se no programa de crédito popular da Prefeitura do Recife - Banco do Povo, e pelo Sistema de Crédito Orientado à Mulher (SISCOM), desenvolvido pela Casa da Mulher do Nordeste.

As atividades realizadas têm-se mostrado importante elemento para fortalecer, empoderar e emancipar as mulheres na gestão do seu próprio negócio. Buscam colocá-las em situação de equidade em relação aos homens no mercado de trabalho, uma vez que dificilmente estas são vistas como profissionais competentes e capazes. O Projeto promove cursos e oficinas em gestão, em gênero, em qualidade e possibilita acesso a recursos para que as mulheres invistam na sua produção. Além disso, promove momentos de capacitação e de sensibilização sobre relações de gênero com a equipe técnica do Banco do Povo do Recife. Busca, dessa forma, incorporar o enfoque de gênero nos instrumentos utilizados pelo Programa, no

³⁷ Karla de Góes é Coordenadora de Projetos, da Casa da Mulher do Nordeste.

³⁸ Shirley Ferreira faz parte da Coordenadoria da Mulher do Recife.

sentido de valorizar a participação das mulheres nos processos de desenvolvimento da economia solidária.

É com esse objetivo que o Projeto pretende capacitar, no período de janeiro de 2004 a dezembro de 2005, 300 mulheres empreendedoras, visando aprimorar a gestão do seu negócio. Visa também fortalecer a Rede de Economia Popular Solidária por meio de articulação das atividades de financiamento, produção e comercialização de produtos e/ou serviços na perspectiva do desenvolvimento econômico local.

Neste texto, abordaremos a importância do acesso, com equidade, ao crédito, bem como o desafio de desenvolver políticas públicas de microcrédito produtivo que possam impulsionar a geração de emprego e renda, fortalecendo e apoiando os empreendimentos.

A mulher e a sua relação com o mundo do trabalho informal

As mulheres são as que mais sofrem com a situação de vulnerabilidade, por serem as mais pobres do País e da nossa cidade. Elas são maioria da população na Região Metropolitana do Recife e também maioria na população em idade ativa. Apesar disso, representam um percentual menor da população economicamente ativa quando comparadas aos homens.

Existe, sem dúvida, um aumento nas oportunidades de emprego para as mulheres. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³⁹, a taxa de crescimento anual e de ocupação por sexo é de 2,4% no Brasil para as mulheres, enquanto que para os homens é de 1,4%. Apesar desse crescimento, não se observa melhoria nas condições de trabalho. Percebe-se que esse crescimento veio acompanhado de empregos precários, menor segurança, baixa proteção social e maior inserção no mercado de trabalho informal. Além disso, as oportunidades de emprego são restritas, revelando um mercado segmentado, em que as mulheres aparecem principalmente nas atividades do comércio, dos serviços e do trabalho doméstico remunerado, tidas como extensão das suas atribuições domésticas. Situação que repercute em salários inferiores e em menor qualificação profissional.

³⁹ Panorama Laboral, 1999.

A segmentação ocupacional no Brasil é das mais acentuadas. O trabalho das mulheres concentra-se em atividades do setor de serviços pessoais, administração, saúde, ensino, serviços comunitários e comunicações. De acordo com dados do Departamento Inter-sindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE, 2001), na região metropolitana do Recife, as mulheres ocupam 17% dos empregos domésticos, enquanto os homens ocupam apenas 1%. No comércio de mercadorias, as mulheres representam 13,5% da mão-de-obra empregada, 29,4% na prestação de serviços e 17,4% nas atividades sociais. Contudo, apenas 9% das mulheres estão presentes no setor industrial, enquanto 27% dos postos de trabalho nesse segmento são ocupados por homens.

A situação das mulheres, na condição de trabalhadoras e empreendedoras, é cada vez mais relevante. Elas vêm lutando para construir sua cidadania e se inserir no mundo do trabalho de forma a romper com a divisão sexual presente nesse âmbito de atuação. É necessário observar que, no processo de reprodução das desigualdades de gênero presentes no mundo do trabalho, incidem diversos fatores, muitos dos quais de caráter estrutural, vinculados a determinantes mais gerais da ordem social. Na divisão sexual do trabalho, as atividades são determinadas por sexo, ou seja, cabe à mulher a responsabilidade de cuidar da esfera privada, na qual estão as tarefas reprodutivas, como cuidar dos(as) filhos(as), das pessoas idosas e da casa, enquanto que ao homem cabe a atividade de produção no mundo público. Entretanto, a luta pela sobrevivência tem obrigado as mulheres a permanecerem mais tempo fora do lar, causando um alongamento da sua jornada do trabalho.

As mulheres convivem mais intensamente com o desemprego, sendo as jovens e negras alvo preferencial. Nas famílias chefiadas por mulheres, o desemprego atinge patamares bem mais elevados em relação àquelas chefiadas por homens. São também as que mais sofrem com a exclusão social, visto que muitas delas não têm conhecimento de seus direitos e dos serviços que lhes são disponibilizados. Têm pouco acesso ao crédito popular devido à falta de critérios que atendam às necessidades diferenciadas das mulheres no que se refere ao tempo de liberação do empréstimo, exigências de garantia, condições de pagamento (juros e prazos), entre outras dificuldades apontadas.

As mulheres ultrapassam os homens economicamente ativos em anos de escolaridade, mas continuam recebendo salários menores. Podemos ressaltar que os avanços das mulheres em relação à escolaridade não têm sido suficientes para modificar, de forma substancial, a desigualdade socioeconômica.

A onda da informalidade que tomou conta do mercado de trabalho nos primeiros meses de 2003⁴⁰, praticamente igualou o número de trabalhadores(as) informais ao de empregados(as) formais. Atualmente, três das maiores regiões metropolitanas do País têm mais gente no mercado informal do que no mercado formal. Sabe-se que a economia informal tem sido a única forma de inserção no mercado de trabalho para grande parcela da população brasileira.

Os índices crescentes de desemprego convidam especialmente a população de baixa renda a adentrar o mundo do trabalho informal, ou seja, a desenvolver uma atividade com retorno imediato, porém que não oferece nenhuma garantia trabalhista e proporciona condições precárias de trabalho e de renda. Nesse universo, as mulheres encontram-se também em desigualdade. No diagnóstico realizado pela Coordenadoria da Mulher do Recife, em 2004, 22,8% das mulheres empreendedoras fizeram essa opção devido ao desemprego.

Segundo dados do IBGE, mais de 50% das mulheres atuantes na economia informal trabalham em tempo parcial, enquanto apenas 15,5% dos homens o fazem. Cerca de 80% das mulheres inseridas na economia informal desenvolvem sua atividade produtiva no local de residência, em cômodo adaptado ou não, acarretando uma sobrecarga de trabalho, por dividirem o tempo entre o trabalho produtivo e o reprodutivo. Muitas delas trabalham entre dez e doze horas por dia durante sete dias da semana. A distribuição da carga horária tem a ver com as outras responsabilidades e afazeres que as mulheres enfrentam.

Para as mulheres, isso não significa apenas uma limitação de tempo e de recursos para investir na sua própria formação profissional e no trabalho remunerado, mas também está fortemente relacionado a uma desvalorização social, econômica e cultural do trabalho da mulher e de seu papel na sociedade. Reflexo disso, na economia informal, é a precarização ainda maior de seus rendimentos e de suas condições de trabalho.

⁴⁰Folha de São Paulo, edição de 07.06.04.

No diagnóstico realizado em Recife, a média de trabalho diário das mulheres é de 9 horas e a média semanal de 54 horas, valores muito acima da jornada das pessoas ocupadas, que é de 45 horas semanais. As tarefas domésticas permanecem sob a responsabilidade das mulheres: 46,3% fazem o trabalho doméstico sozinhas, 31,6% dividem com outros familiares, possivelmente do sexo feminino e, 22,1% não realizam esse tipo de trabalho, contratando outras pessoas para fazê-lo.

Essa situação sugere a criação de políticas que facilitem a formalização dos negócios, visando à maior geração de empregos, com garantias sociais, e à maior arrecadação tributária do Estado. Nesse sentido, vale a pena investir em programas de desenvolvimento na perspectiva de gênero, visto que a informalidade acarreta atraso no desenvolvimento econômico do País.

Nesse contexto, a Coordenadoria da Mulher vem desenvolvendo programas preferencialmente com mulheres chefes de família, jovens e negras, visando à equidade de gênero no mundo do trabalho e nos programas municipais voltados à melhoria de renda. Programas de qualificação profissional, de economia popular solidária, de crédito popular, de mediação de emprego e de acesso à renda mínima pretendem combater a exclusão social e as desigualdades entre homens e mulheres na economia local. Para que isso de fato venha a ocorrer no Recife, foram definidas ações destinadas a combater as desigualdades nas relações de gênero e de raça que permeiam as relações de trabalho, romper com a divisão sexual do trabalho, promover a sustentabilidade administrativa e financeira nos empreendimentos das mulheres, incentivando-as no acesso ao crédito popular. Dessa forma, busca-se potencializar a produção e a comercialização dos produtos e/ou serviços, incentivando-se ainda, o associativismo e o cooperativismo, numa perspectiva de rede de economia popular solidária.

A partir dessas ações são oferecidos os meios necessários para que as mulheres possam desenvolver suas vocações econômicas locais de forma a se inserirem com maior eficácia no circuito econômico da cidade.

Microcrédito, uma estratégia de desenvolvimento

“Microcrédito é muito mais do que dar e receber crédito; é também mudança social”.

Yunus Muhammad

O Brasil foi um dos primeiros países do mundo a experimentar o microcrédito para o setor informal urbano. Em 1973, foi criada no Recife a União Nordestina de Assistência à Pequenas Organizações (UNO). A UNO era uma organização não-governamental especializada em microcrédito e em capacitação de trabalhadores de baixa renda do setor informal. Após dezoito anos de atividades, a UNO desapareceu. Apesar do êxito na área técnica, a entidade não incorporou conceitos e práticas que permitissem sua sustentabilidade.

Numa breve retrospectiva, podemos dizer que os anos 1980 e 1990 foram também ricos para a história do microcrédito no Brasil. Nessas décadas surgiram instituições importantes, como o Centro de Apoio a Pequenos Empreendimentos de Pernambuco (CEAPE), em 1987; o Banco da Mulher, em 1989, na Bahia; a Portosol, em Porto Alegre, no ano de 1995; o VivaCred, no Rio de Janeiro, em 1996; e o CredAmigo, oferecido pelo Banco do Nordeste.

Face à importância do microcrédito como estratégia de desenvolvimento econômico e social, algumas organizações brasileiras iniciaram o apoio institucional e financeiro às instituições de microcrédito. No âmbito dos governos estaduais e municipais, várias experiências estão sendo implementadas por instituições de fomento, que financiam diretamente o pequeno empreendimento com o propósito de gerar oportunidades de emprego e renda.

O microcrédito nasce como uma “modalidade de financiamento que permite o acesso dos pequenos empreendedores(as) ao crédito. Utiliza-se de metodologia própria voltada ao perfil e às necessidades dos(as) empreendedores(as), estimulando as atividades produtivas e as relações sociais das populações mais carentes, gerando assim ocupação, emprego e renda” (SEBRAE)⁴¹.

A geração de trabalho e renda para as famílias contempladas vem introduzindo um papel estratégico para o microcrédito. Esse mecanismo favorece formas alternativas de ocupação e propicia au-

⁴¹ Segundo definição do SEBRAE para o seu Programa de Microcrédito.

O Reconhecimento
das Diferenças

Estratégias de
Igualdade de
Gênero no Trabalho

Karla de Góes
Shirley Ferreira

mento de produtividade dos pequenos empreendimentos, servindo também como ferramenta no processo de combate à pobreza, de melhoria da auto-estima e das condições de vida. Sabe-se, porém, que muitas instituições oferecem diversas modalidades de financiamento, em sua maioria com normas e regras excludentes, não permitindo o acesso da população mais necessitada. Nesse contexto, o sucesso do microcrédito parece depender de algumas condições econômicas. Segundo Lelart⁴², “são as oportunidades de investimento que fazem falta aos países em desenvolvimento”, ou seja, “o crédito, por si só, não poderia dar fim à pobreza⁴³”.

Mesmo ainda não sendo o microcrédito ‘ideal’ e não oferecendo condições eqüitativas de acesso, a maioria das mulheres prefere que esses programas continuem, proporcionando a liberdade e a conquista de novos espaços na sociedade. Sendo assim, devemos focar as nossas perspectivas na construção de uma política pública de microcrédito, pois os programas e projetos atualmente existentes não conseguem atender à demanda real da população, seja por questões cadastrais, seja por não focarem as especificidades de gênero, classe, raça/etnia e geração ou, ainda, pelo simples fato serem mecanismos absolutamente desconhecidos pelas pessoas.

Apesar de não existirem dados quantitativos em relação ao número de mulheres que retiram crédito para utilização de terceiros, o diagnóstico realizado pela Coordenadoria da Mulher da Prefeitura do Recife junto às mulheres atendidas pelo Programa Banco do Povo do Recife e pelo SISCOM aponta que 37,5% das mulheres entrevistadas nunca recorreram a essa alternativa, o que é uma contradição, visto que o público-alvo da pesquisa são mulheres que já obtiveram crédito nas duas instituições.

O que se observa com esse dado é que ainda existem pessoas (maridos, filhos, vizinhos(as) e parentes próximos) que utilizam o nome da mulher, principalmente em linhas específicas, para retirar o crédito. Os empréstimos às vezes não são pagos, impossibilitando-a de negociar, caso deseje, pois o seu nome já está comprometido nos serviços de proteção ao crédito. A inadimplência também tem reflexos negativos na auto-estima dessa mulher, pois ao tentar restabelecer a dignidade e regularizar sua situação, ela precisará de novos empréstimos, dessa vez recorrendo a serviços irregulares de crédito.

42 Lelart-2001.

43 YUNUS. *O banqueiro dos pobres*. 1999.

Na perspectiva de sensibilizar as mulheres para os seus direitos e deveres, objetivando a melhoria de sua condição de vida, e estimular o espírito solidário, a Casa da Mulher do Nordeste desenvolve desde 1996 uma linha de crédito específica para as mulheres. Trata-se do Sistema de Crédito Orientado à Mulher (SISCOM), que tem por objetivo oferecer acesso a recursos financeiros com custo e prazos adequados às suas necessidades, estimulando a qualidade de bens e serviços, promovendo o empoderamento das mulheres.

A partir do conhecimento da experiência da Casa da Mulher do Nordeste e seguindo a mesma linha de raciocínio, a Coordenadoria da Mulher da Prefeitura do Recife idealizou o projeto *Estratégias de Igualdade de Gênero no Trabalho*. Partiu da necessidade de implantar uma política de equidade de gênero dentro do Programa Banco do Povo do Recife, por meio de uma ação estruturadora de fomento e de construção de um novo paradigma para a política de crédito popular, que envolva: (1) uma linha de crédito específica para as mulheres, com critérios diferenciados; e (2) a oferta de serviços adequados, sem grandes burocracias, que possibilitem um maior acesso das mulheres a essa política.

Parceria: uma luz no fim do túnel aponta novos caminhos

No século que se inicia, o mundo globalizado aponta para o conhecimento como uma nova estratégia “competitiva”. Esse fato pressupõe mudanças nas práticas cotidianas que regem os processos produtivos, fazendo emergir a necessidade de se repensar o perfil do trabalhador e da trabalhadora.

Quem é esse sujeito? Qual a sua história? O que sabe fazer? Como ajudá-lo(a) a desenvolver visões mais amplas de mundo e a conquistar mais autonomia na sua vida profissional e pessoal? Precisa-se instalar uma nova cultura, uma nova ética. Tais questões podem auxiliar na tarefa de desenvolver mais qualidade de vida no trabalho e também a conquistar mais qualidade na produção.

Estar em constante processo de aprendizagem pode contribuir para a conquista da autonomia, uma vez que esta é fruto de um processo reflexivo com vistas à promoção de mudanças na prática do trabalho.

As desigualdades se expressam de várias maneiras. Por meio da diferença de classe, gênero, geração, raça/etnia e religião, entre outras formas de relações sociais. Nesse sentido, é primordial incentivar o debate interno, na gestão municipal, sobre a importância de se incorporar uma política de equidade de gênero, na qual estejam inseridas também as questões de raça/etnia, sobretudo quando isso é fruto de reivindicações do movimento de mulheres.

A Prefeitura do Recife, comprometida com o combate à exclusão econômica e social, vem desenvolvendo ações direcionadas à consolidação de uma política de equidade de gênero na cidade. Seu objetivo é contribuir com o enfrentamento das desigualdades existentes entre homens e mulheres, sobretudo no mundo do trabalho, caracterizado por regras difíceis de serem cumpridas pelas mulheres, visto que foram construídas por uma maioria masculina.

Para isso, vem consolidando uma política de equidade de gênero nos programas de desenvolvimento econômico do município por meio de uma ação conjunta entre a Coordenadoria da Mulher e a Secretaria de Desenvolvimento Econômico, em parceria com entidades da sociedade civil. Levando em consideração o quadro de exclusão econômica e social do País e, especialmente, da Região Metropolitana do Recife, a Prefeitura mantém o Programa Banco do Povo do Recife, que consiste em um sistema de crédito popular voltado para o atendimento da demanda de geração de renda existente na cidade, como parte da política municipal de economia popular solidária.

As transformações no sistema econômico do País e nos processos produtivos forçaram uma reestruturação da organização do trabalho. Porém, contribuíram para o surgimento de um novo modelo de desenvolvimento econômico, que considera as relações de gênero, na perspectiva da consolidação da economia popular e solidária.

Segundo Armando de Melo Lisboa, "a economia popular solidária surge a partir de iniciativas de base comunitária, em geral construída por organizações vinculadas aos setores populares. Trata-se de atividades produtivas que tanto se inserem no mercado quanto constituem rede de comercialização própria, ou seja, o mercado solidário."

Esse tipo de economia se encontra em outro circuito econômico, no qual as pessoas mais pobres constroem suas próprias alternativas de geração de renda. Trata-se de uma iniciativa que se de-

senvolve mediante relações de solidariedade, possibilitando, dessa forma, o sustento das famílias.

Estudos mostram que o número de mulheres empreendedoras no Brasil vem crescendo e superando, inclusive, a média mundial. No Recife não é diferente. Estatísticas do Banco do Povo do Recife indicam que 99% do crédito demandado dirigem-se ao atendimento da população ocupada no setor informal e apenas 1% se destina para o setor formal da economia, ou seja, volta-se sobretudo a empreendimentos da economia popular solidária. É nessa economia que as mulheres demandantes do crédito popular estão inseridas.

Embora as mulheres sejam a maioria da clientela do Banco do Povo do Recife, os dados disponíveis não permitiam observar a diferença por sexo no perfil dos(as) demandantes no processo de concessão, de gerenciamento e de comercialização dos produtos resultantes das atividades econômicas financiadas. Não existia um atendimento diferenciado na escuta, não havendo instrumentos que identificassem o número de mulheres que sustentavam suas famílias por meio do seu negócio. O quesito raça/etnia não era levado em consideração e o plano de negócio elaborado e apresentado pelas mulheres ao Banco, caso não estivesse dentro das atividades consideradas femininas, era considerado inviável, impossibilitando e desqualificando a ação produtiva das mulheres.

Identificadas essas dificuldades iniciais, a Coordenadoria da Mulher da Prefeitura do Recife idealizou este projeto com a intenção de traçar um perfil das mulheres empreendedoras clientes do Banco do Povo do Recife. O objetivo era fomentar o programa e desenvolver atividades e instrumentos que potencializassem e dessem visibilidade ao trabalho das mulheres, contribuindo para a redução das desvantagens vivenciadas na economia local.

Com esse objetivo, a Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura do Recife iniciou um diálogo com a Casa da Mulher do Nordeste no sentido de firmar parceria. Essa ONG feminista caracteriza-se por seu compromisso com a melhoria da condição feminina, com a transformação das relações desiguais de gênero a partir do enfoque do empoderamento e da emancipação das mulheres, e possui experiência reconhecida no desenvolvimento de uma política de crédito popular voltada às mulheres.

Embora a Casa da Mulher do Nordeste já desenvolva uma política de crédito voltada para as mulheres, aceitou o desafio de, juntamente com a Coordenadoria da Mulher da Prefeitura do Recife e a Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Recife, executar este projeto com a intenção de atuar junto aos empreendimentos pertencentes às mulheres na perspectiva de fortalecer a Rede de Economia Popular Solidária. Pretende, com isso, potencializar o desenvolvimento econômico local, bem como integrar ações para melhorar a condição de trabalho e de equidade nas relações de gênero, ampliar e potencializar ações que visem o empoderamento das mulheres como produtoras. Qualificando a ação da Prefeitura do Recife, a Casa da Mulher do Nordeste entende que possa impactar as políticas públicas de microcrédito, incorporando o enfoque nas desigualdades das relações de gênero e de raça/etnia.

As experiências de geração de emprego e renda costumam se deparar com um problema comum muito marcante: a dificuldade que homens e mulheres enfrentam para gerenciar o seu próprio negócio por falta de uma qualificação adequada. Em se tratando das mulheres, as dificuldades aumentam, visto que não se tem uma política de acesso ao crédito e à assistência técnica, nem tampouco ao acompanhamento, dificultando o aperfeiçoamento dos negócios.

Nesse sentido, pensou-se em um conjunto de atividades que pudessem oferecer elementos teóricos e práticos para a equipe do Banco do Povo do Recife, no que diz respeito às desigualdades nas relações de gênero e raça/etnia, como categorias fundamentais para a construção de uma política de equidade. Também foram desenvolvidas atividades de capacitação com as mulheres beneficiárias do SISCOM e do Banco do Povo do Recife.

A idéia inicial deste projeto era desenvolver atividades com dois públicos distintos: a equipe técnica, a coordenação e as mulheres demandantes do crédito do Banco do Povo do Recife e também aquelas mulheres atendidas pelo SISCOM - Casa da Mulher do Nordeste. Paralelamente, houve uma ampliação do trabalho, com a inclusão da equipe técnica do Fundo Recife Solidário, que recebe recursos municipais destinados ao financiamento de capital de giro, e com alguns representantes de bancos privados e de cartões de crédito.

O caminho que busca uma abordagem da realidade não se refere apenas a técnicas, dinâmicas e ferramentas. É um processo

amplo em que a visão teórica-política articula e define o sentido da intervenção, mediante uma metodologia baseada nas experiências com os grupos de mulheres, utilizando como base referencial o feminismo, que tem se valido tanto de diferentes fontes teóricas como tem se instrumentalizado em diferentes disciplinas, como a Antropologia, a Psicanálise, a Sociologia e a Pedagogia.

Parte-se do pressuposto de que todas as pessoas têm conhecimentos adquiridos e vivências. Compartilhados com os grupos trabalhados, esses acúmulos contribuem para a transformação das relações sociais. Os processos do “fazendo e aprendendo”, a partir da prática dos grupos de reflexão e ajuda, trazem a necessidade de levar essa reflexão até as mulheres excluídas, proporcionando a superação das desigualdades de gênero mediante empoderamento e emancipação. Busca-se a conscientização da sua opressão, politizando-se as questões de forma que seja localizar as causas da distribuição não eqüitativa de recursos entre mulheres e homens; questionar as relações de poder e de dominação existentes entre os sexos, algo que não se limita apenas às questões relativas à base material do empreendimento. Em seguida, busca-se a autovalorização das mulheres e o desenvolvimento da sua auto-estima e, sobretudo, o estímulo à participação das mesmas na gestão do seu próprio negócio ou projeto econômico, na condição de sujeitos autônomos com interesses próprios.

Trata-se de uma metodologia libertadora que visa à transformação, sobretudo, da divisão sexual do trabalho e ao rompimento com a lógica dicotômica entre produção e reprodução. Busca ainda, a construção de relações justas e solidárias, tendo como bases a democracia participativa, a autonomia feminina e a economia solidária.

Partindo desses princípios norteadores, foram adotadas algumas técnicas e ferramentas oriundas de outras metodologias, como a Criação de Empresas e Formação de Empreendedores(as) (Cefe) e a Progestão, priorizando esta última por se tratar de uma metodologia que tem como base a gestão de negócios com enfoque de gênero. Ou seja, são consideradas as experiências de homens e mulheres, reconhecendo-se as diferenças existentes entre ambos, orientando-as a uma perspectiva de gestão eqüitativa, e levando-se em consideração, ainda, o desenvolvimento da pessoa como agente de transformação. Ambas as metodologias desenvolvem ativida-

des participativas e vivenciais com resultados efetivos. Parte-se de um processo de aprendizagem por ações, baseado em um ciclo que inclui as etapas de agir, vivenciar e processar para poder internalizar e generalizar a experiência vivida, por meio de simulações do dia-a-dia da empreendedora, nas quais as mesmas se dão conta de suas capacidades e competências em resolver problemas e aprendem como desenvolver e aumentar as próprias habilidades.

Essa metodologia se traduz por meio de técnicas de integração e vivências como: trabalhos em grupos, estudos de caso, dramatização, música e expressão corporal, oficinas, seminários temáticos e exposição dialogada. São valorizadas as técnicas de visualização, sobretudo como instrumento de superação das dificuldades da baixa escolaridade de muitas das participantes.

O processo de capacitação foi dividido em etapas, com ênfase àquelas que se destinam à operacionalização direta com o público-alvo do Projeto. Na primeira etapa, a equipe técnica do Banco do Povo do Recife, incluindo coordenação, supervisão e agentes de crédito, foi sensibilizada em gênero. A capacitação, com carga horária maior, se desenvolveu a partir de três eixos temáticos:

- **gênero e desenvolvimento**, trazendo para discussão a construção do conceito de Desenvolvimento Humano Sustentável (DHS), de forma a debater como ocorre a diferenciação quanto ao desenvolvimento de homens e mulheres, abordando, ainda, a questão dos direitos e das relações de trabalho;
- **divisão sexual do trabalho**, em que são tratados: (1) o panorama social, econômico e político do mundo do trabalho para homens e mulheres; (2) a divisão sexual do trabalho e as relações entre o público e o privado: e (3) as esferas da produção e da reprodução;
- **economia solidária na perspectiva das relações de gênero**, trazendo o histórico e os conceitos da economia solidária; como se dá o protagonismo das mulheres nessa economia; e a necessidade da análise de gênero, visto que se constata a necessidade de nivelar conhecimentos sobre as relações de gênero no trabalho reprodutivo e produtivo e o seu impacto na vida das mulheres.

Ainda nessa etapa realizou-se diagnóstico das mulheres empreendedoras, clientes do Banco do Povo do Recife e do SISCOM, objetivando um levantamento socioeconômico que possibilitasse

traçar o perfil dessas mulheres ao mesmo tempo em que fosse capaz de levantar dados referentes ao seu negócio e às suas necessidades.

Os instrumentos de trabalho utilizados pelo Banco do Povo do Recife foram adaptados, incorporando-se o enfoque de gênero e de raça nesses instrumentos e no programa de capacitação técnico gerencial, ministrado a quem se habilita ao crédito. Após esses procedimentos, identificou-se a importância da atuação dos agentes de crédito como multiplicadores na transformação das práticas discriminatórias existentes entre homens e mulheres na sociedade. Afinal, esses agentes estão diretamente envolvidos(as) com as empreendedoras nas comunidades.

Houve, em seguida, a identificação e a mobilização das mulheres que participariam do Projeto. A orientação era atender aos critérios estabelecidos a partir da necessidade existente no Recife, confirmados por um diagnóstico realizado previamente, segundo o qual 61,8% das mulheres micro-empendedoras são negras. Dessas mulheres, 32,4% assumem a chefia familiar. Em relação à faixa etária 63,7% encontram-se acima dos 40 anos, enquanto 33,3% situam-se na faixa entre 25 e 39 anos e apenas 2,9% têm entre 18 e 24 anos de idade.

O diagnóstico constatou, ainda, uma pulverização dos empreendimentos pesquisados, sendo 19,9% no ramo de confecção, 15,4% em gêneros alimentícios e 14,4% em estética. Percebe-se, pela análise dos dados, que existe uma concentração de atividades no setor terciário, identificando-se 48,5% no setor de serviços, 44,1% no comércio, 2,2% na indústria e apenas 5,1% no artesanato, o que surpreende, pois Recife tem um grande potencial turístico, proporcionando a valorização do artesanato local.

A distribuição do número de vagas para cursos e oficinas foi realizada de forma equitativa entre as regiões político-administrativas do município. Considerando os 59 bairros pesquisados nas seis regiões, o maior número de empreendimentos (31,1%) concentra-se nos bairros mais populosos, concentrados entre morros e córregos, e o menor número (7,4%) no centro da cidade.

Após o primeiro contato com as mulheres, no qual foram apresentados o Projeto, seus objetivos e a forma como este seria desenvolvido, elaborou-se o calendário da capacitação, abordando os seguintes temas:

- **gênero e mundo do trabalho**, em que foram tratados os conceitos de gênero, divisão sexual do trabalho, condição feminina, situação socioeconômico e política do trabalho para homens e mulheres e estratégias e formas de organização produtiva (redes, grupos, associações, cooperativas etc.);
- **economia popular e solidária**, por meio de curso que ofereceu um panorama sobre a economia neoclássica e a economia marxista, enfocando a inserção das mulheres na economia solidária; e também de um seminário sobre o processo “que envolve as fases de cultivo ou extração, transformação ou industrialização e comércio de cada bem que se torna disponível ao consumo final”;
- **orientação para o crédito**, mediante oficina que definiu conceitos relativos às linhas de crédito existentes e sua finalidade, bem como formas de acesso e como utilizar o crédito destinado ao empreendimento;
- **mulheres e empreendedorismo**, com oficina que resgatou a definição de empreendedorismo, suas características e como esse termo é utilizado no meio popular, visto que este se reporta ao empresariado formal;
- **técnicas gerenciais**, também por meio de oficina, em que se fez um levantamento das características empresariais, as questões do mercado: consumidor, fornecedor e concorrente, trazendo para discussão alguns elementos do *marketing*;
- **noções de qualidade dos produtos**, mediante curso destinado a trabalhar a qualidade e o diferencial do produto e/ou serviço, a criatividade e a composição de cores;
- **produção e comercialização**, por meio de oficina sobre como elaborar/construir um plano de negócios de forma que proporcione a identificação do produto e/ou serviço, como e onde será comercializado de forma segura, *marketing* pessoal e do produto e/ou serviço.

Com essa experiência percebeu-se que há grande receptividade das mulheres em relação aos temas abordados, o que facilitou a implementação da proposta. No desenvolvimento do Projeto as mulheres solicitaram outros temas não previstos nos conteúdos iniciais, o que levou a equipe de execução a flexibilizar esses conteúdos, de forma a atender aos seus interesses específicos.

Outra demanda importante, por parte das mulheres, é a necessidade de conhecer e acessar outras instituições financeiras para facilitar

e fortalecer o processo de comercialização de seus produtos e/ou serviços. A equipe executora do Projeto articulou a apresentação de instituições financeiras privadas (Bradesco, Cartões Visa e *American Express*), proporcionando-lhes o conhecimento e o acesso a essas instituições.

Para a maioria das participantes, a satisfação com os conteúdos trabalhados possibilitou repensar o seu próprio negócio (como estou produzindo? como estou gerenciado? como estou vendendo?) e a sua condição de mulher no mundo privado e público. A participação em cursos, oficinas e seminários propiciou a articulação com a Rede de Economia Popular Solidária e com a Rede de Mulheres Produtoras do Nordeste, valorizando a troca de saberes e de experiências, a participação das mulheres nos processos de desenvolvimento da Economia Solidária, bem como o empoderamento dessas mulheres na gestão de seus negócios.

O Projeto tem proporcionado uma experiência única quanto à questão do microcrédito. Trata-se de um "piloto", no qual se pretende avaliar e medir os resultados, com vistas a torná-lo uma proposta estruturadora da política de microfinanças.

Alguns resultados significativos foram alcançados no que diz respeito à mudança no processo de atendimento do Programa Banco do Povo do Recife, seja nos instrumentos de cadastro e nas visitas, seja nas intervenções e, principalmente, na fala de alguns técnicos e técnicas. Mesmo com esses resultados, que podem ser considerados satisfatórios, percebe-se a existência de dificuldades quanto ao enfoque de gênero nas práticas diárias, o que se atribui às questões socioculturais estabelecidas pela sociedade ao longo dos anos. Isso leva a repensar as técnicas utilizadas e os procedimentos hierárquicos no que se refere ao monitoramento.

Entende-se que as atividades desenvolvidas foram importantes na implantação de uma política de equidade de gênero no Programa Banco do Povo do Recife. Contudo, precisamos buscar, de forma sistemática, a reflexão sobre essas práticas a partir da sensibilização e do estímulo aos(as) gestores(as). Há um longo caminho a percorrer para que esses atores compreendam que as diferenças entre pessoas não devem ser interpretadas como sinônimo de desigualdade no tratamento. Ainda há muito por fazer na busca de um olhar para as relações de gênero, e de raça/etnia que se traduza em um novo caminho capaz de trazer a transformação no mundo do trabalho.

Bibliografia consultada

ABREU, A. R.; SORJ, B. *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993.

CARVALHO, M.; RIBEIRO, M. *Gênero e raça nas políticas públicas*. São Paulo: Pólis Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais, 2002.

COORDENADORIA ESPECIAL DA MULHER. *Mulher, trabalho e políticas públicas locais*. São Paulo, 2002.

_____. *Desafios para as políticas públicas: trabalho e cidadania ativa para as mulheres*. São Paulo, 2003.

FARIA, N.; NOBRE, M. Economia feminista. In: *Cadernos Sempre Viva*. São Paulo: SOF, 2002.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo Editora, 2002.

HOFMANN, E.; MARIUS, K. *O microcrédito para mulheres: solução milagrosa ou cavalo de tróia da globalização*. São Paulo, SOF, 2003.

MOURA, P. *A crise do emprego: uma visão além da economia*. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

MANCE, E. *A revolução das redes: a colaboração solidária como uma iniciativa pós-capitalista à democratização atual*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

_____. *Como organizar redes solidárias*. Rio de Janeiro: DP & A, 2003.

SEBRAE. Mulheres deixam sua marca no desenvolvimento do país. *Revista Sebrae*. Brasília, 2003.

SINGER, P. *Estratégias à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SIMÃO, D. *Ciência no mundo do trabalho: referências iniciais para um debate*. FIG/CIDA.

YANNOULAS, S. *Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de Mulheres

Sílvia Yannoulas

Apresentação

Coordenei recentemente uma pesquisa da FLACSO/Brasil sobre *Políticas Públicas de Trabalho e Mulheres*, que envolveu colaboradoras de vários estados da União (Bahia, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Rio de Janeiro, Roraima e São Paulo). Nessa pesquisa, entre outros temas, abordamos as experiências inovadoras de qualificação profissional para mulheres desenvolvidas no Brasil entre 1996 e 2002 (Yannoulas, 2003). Acredito que isso tenha pesado de alguma forma no convite realizado pelo Fundo para Igualdade de Gênero (FIG) Brasil - Canadá no sentido de comentar a experiência inovadora de qualificação profissional de mulheres micro-empendedoras que está sendo realizada mediante uma parceria entre a Prefeitura de Recife (Coordenadoria da Mulher e Secretaria de Desenvolvimento Econômico) e a Casa da Mulher do Nordeste, com apoio da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA) por meio do FIG.

O Projeto intitulado *Estratégias de Igualdade de Gênero no Trabalho* tem como objetivo a implantação de uma política de gênero no Programa do Banco do Povo do Recife. Atende prioritariamente às mulheres empreendedoras inseridas no Programa de Crédito Popular da Prefeitura do Recife (Banco do Povo) e no Sistema de Crédito Orientado à Mulher, desenvolvido pela Casa da Mulher do Nordeste (SISCOM).

O Projeto, conforme assinalado pelas autoras, tem uma estratégia baseada no desenvolvimento de cinco atividades principais, no decorrer de 12 meses de implementação (janeiro de 2004 – janeiro de 2005):

- elaborar um perfil das mulheres empreendedoras inseridas no programa de crédito e no sistema;
- realizar uma experiência de qualificação profissional de até 300 mulheres beneficiárias do programa de crédito executado pelo Banco do Povo;
- sensibilizar a equipe técnica que trabalha no Banco do Povo;
- introduzir o enfoque de gênero nos instrumentos utilizados por esse programa de crédito popular; e
- formar agentes multiplicadores(as).

O texto apresentado pelas colegas pernambucanas trata de uma experiência inovadora ainda em construção. Acredito que meu papel aqui seria então o de levantar algumas questões que possam contribuir com o enriquecimento e o desdobramento da experiência no futuro. Assim, selecionei duas temáticas prioritárias: a inovação na qualificação profissional de mulheres e a necessidade de articular experiências de combate à discriminação no mundo do trabalho, visando à sua potenciação.

Inovação na qualificação profissional de mulheres

“Segundo os critérios do IBGE, o setor informal da economia compreende aquelas atividades não regulamentadas pelo poder público ou que não recolhem impostos, por não estarem registradas oficialmente. Isso inclui desde a atividade de um vendedor ambulante até aquela realizada em estabelecimentos com até cinco empregados, incluído o empregador. Segundo esse critério, o IBGE afirma que 40% da população economicamente ativa ocupada está hoje no setor informal da economia” (ADITEPP In: FIG/CIDA, 2000, p. 105).

As mulheres representam aproximadamente 38% da força de trabalho informal, o que indica uma presença importante. Deve-se ressaltar, ainda, que nesse setor as mulheres são maioria entre os trabalhadores não remunerados (faixa na qual elas representam o 62%), e que seu rendimento salarial médio é 51% menor que o dos homens. Também é importante reafirmar que as mulheres inseridas no mercado informal trabalham mais horas semanais do

COMENTÁRIOS

Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de Mulheres

Silvia Yannoulas

que os homens, pois acumulam o trabalho produtivo e o doméstico; e que a maioria desenvolve sua atividade produtiva no local de residência, em condições precárias e sem solução de continuidade entre responsabilidades e tarefas produtivas e reprodutivas.

Conforme destacado pelas colegas pernambucanas, os índices crescentes de desemprego convidam em especial a população de baixa renda a entrar na informalidade, procurando um retorno imediato que permita a sobrevivência. Essa inserção, porém, está sujeita a condições precárias de trabalho e sem o usufruto das garantias trabalhistas e previdenciárias. Paralelamente, a informalidade constitui um elemento perturbador na arrecadação tributária para o Estado, sendo objetivo das autoridades aumentar o grau de formalização desses negócios.

A geração de renda por meio do micro-emprego e do cooperativismo vem sendo colocada como uma estratégia fundamental dos governos latino-americanos para enfrentar a pobreza e, paralelamente, promover a formalização das atividades produtivas. Essa estratégia governamental foi especialmente estimulada pelas políticas públicas no Brasil desde a segunda metade da década de 1980 – coincidindo com a abertura democrática – tanto no nível estadual quanto no nível federal.

As colegas já comentaram na apresentação realizada neste Encontro algumas das experiências estaduais. No nível federal e com base nos princípios estabelecidos na Constituição de 1988, destacamos que foi criado em 1990 o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O FAT é formado por contribuições sociais do setor público e do setor privado, incidentes sobre o faturamento das empresas, e gerenciado, em nível federal, pelo Conselho Deliberativo do FAT (CODEFAT). Existe um conjunto de mecanismos financiados pelo FAT, dentre eles: seguro-desemprego, intermediação de mão-de-obra, programas de geração de renda, informações sobre o mercado de trabalho e educação profissional.

Um programa financiado pelo FAT com destaque pela atenção preferencial outorgada às mulheres é o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER). Segundo o relatório de avaliação elaborado pelo Ibase em 1999, 42% dos empregos gerados e mantidos pelos empreendimentos financiados tiveram mulheres como beneficiárias. Porém, 68% dos beneficiários diretos do Proger são homens. Por oposição, no que diz respeito às considerações de gê-

COMENTÁRIOS**Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de Mulheres***Silvia Yannoulas*

nero, um programa discriminatório em sua execução seria o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF), pois a quase totalidade dos beneficiários é composta por homens, apesar de o volume de solicitações de crédito encaminhadas por mulheres ser grande – poucas são aprovadas (Ibase, 1999; e Articulação de Mulheres Brasileiras, 2000).

Outro programa diretamente vinculado à temática em questão é o da qualificação profissional (denominado PLANFOR pelo Governo anterior, e PNQ pelo atual). A FLACSO/Sede Acadêmica Brasil realizou, no contexto da Parceria Nacional MTE/FLACSO, um levantamento de experiências inovadoras de educação profissional conduzidas nos estados (Camargo, 2002). Em 1999, foram solicitadas às Secretarias Estaduais de Trabalho a indicação das cinco experiências inovadoras mais importantes desenvolvidas no Estado, acompanhada de uma justificativa (relevando particularidades da experiência, tanto na perspectiva das demandas locais quanto das novas formas de tratamento das questões que, do ponto de vista de seus realizadores e executores, envolviam o mundo do trabalho e suas comunidades). Dezesesseis experiências inovadoras de qualificação de grupos e comunidades de mulheres foram relevadas por essa via. Entretanto, é necessário ressaltar que não houve especial ênfase nas questões de gênero na argumentação apresentada pela maioria dos estados – o que demonstra a pouca preparação das equipes técnicas nessas questões.

Segundo Camargo (2002), as preocupações fundamentais das experiências inovadoras indicadas pelos estados eram coerentes com algumas das preocupações gerais das políticas públicas na atualidade: inclusão de segmentos da força de trabalho tradicionalmente discriminados (gênero, raça/cor, portadores de necessidades especiais, entre outros), assegurando a diversidade nas oportunidades de trabalho; qualificação para o setor informal da economia; desenvolvimento de comunidades rurais; formação de gestores e multiplicadores; criação de novas metodologias e materiais didáticos; informação e orientação para práticas associativas e micro-empresendimentos, entre outros aqui relevantes.

Um dos aspectos fundamentais para a classificação das experiências inovadoras de educação profissional refere-se ao tipo de clientela que foi objeto/sujeito das ações de qualificação, por exemplo: mulheres desempregadas, mulheres em situação de risco so-

COMENTÁRIOS**Experiência
Inovadora
de Qualificação
Profissional de
Mulheres***Silvia Yannoulas*

cial, mulheres chefas de família, mulheres índias, detentas, mães de meninos e meninas de rua, entre outras categorias. Outra maneira de organizar as informações sobre essas experiências diz respeito à profissão que se pretende fomentar ou aperfeiçoar, por exemplo: agricultoras, artesãs, costureiras, cozinheiras, parteiras, servidoras públicas, vendedoras (Camargo, 2002).

Porém, esse tipo de classificação atende mais especificamente a uma perspectiva analítica baseada nas ciências da educação ou na sociologia do trabalho. Uma outra classificação possível poderia utilizar os seguintes critérios, combinando com aqueles os resultados dos estudos de gênero na área de trabalho e geração de renda:

1. Experiência inovadora de qualificação específica de mulheres em ocupações tradicionalmente femininas, com o intuito de melhorar o desempenho profissional e a competitividade das mulheres (por exemplo, qualificação de empregadas domésticas, parteiras tradicionais ou artesãs);
2. Experiência inovadora de qualificação específica de mulheres em áreas não-tradicionais para abrir o leque de oportunidades de trabalho e quebrar a segmentação ocupacional com base no gênero (por exemplo, qualificação de motoristas de táxi ou de mecânica automotriz para mulheres); e
3. Experiência inovadora de qualificação de trabalhadores e trabalhadoras, de maneira conjunta, sobre questões de gênero (por exemplo, a qualificação de policiais e agentes que atuam na segurança pública preparando para o combate à violência e ao turismo sexual, ou a qualificação de equipes técnicas das delegacias regionais de trabalho para o combate à discriminação no emprego e na profissão).

Na Bahia, entre os exemplos de experiências inovadoras na área de crédito popular e cooperativismo, concretizou-se uma experiência inovadora de qualificação de mulheres numa profissão tradicionalmente feminina, visando à melhoria do desempenho profissional no aproveitamento das oportunidades que o mercado de trabalho já oferece. Trata-se do programa *Baianas de Acarajé e de Mingau*. Esse programa estimulou a criação de condições de competitividade e organização de atividades econômicas desenvolvidas no mercado informal (comércio varejista de alimentação), articulando novas tecnologias de produção e de comercialização às formas tradicionais de produção (cultura baiana, associativismo, hi-

COMENTÁRIOS**Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de Mulheres***Silvia Yannoulas*

giene e manipulação de alimentos, segurança do trabalho, noções de inglês, entre outros conteúdos). O Programa foi executado com recursos do FAT, a partir das demandas identificadas pelas próprias baianas, mediante parceria entre a Secretaria de Trabalho e Ação Social da Bahia (SETRAS), Prefeitura de Salvador, Banco do Nordeste (que através do FAT financiou a compra dos equipamentos para as atividades previstas), Universidade Federal da Bahia, Empresa de Turismo de Salvador e Associação das Baianas de Acarajé. Em 1998 foram formadas 60 baianas.

Em Minas Gerais realizou-se uma outra experiência inovadora desse cunho, com maior impacto quantitativo, o projeto *Valorização da Mulher*. Esse projeto qualificou trabalhadoras da indústria da confecção, no qual as mulheres negras, de baixa escolaridade e reduzido nível de rendimentos foram presença majoritária. O Projeto foi executado mediante parceria entre o Instituto de Promoção Social e Humana Darcy Ribeiro e o Sindicato das Costureiras de Belo Horizonte. Numa profissão altamente feminina, o tom inovador da experiência foi dado pela metodologia utilizada, visando elevar as chances de sobrevivência num mercado em plena transformação. Merece destaque a introdução do desenho e a linguagem da moda, além de disciplinas como francês e matemática. Os cursos beneficiaram mais de seis mil mulheres.

Voltando ao trabalho desenvolvido pela Casa da Mulher do Nordeste em parceria com a Prefeitura de Recife, a experiência atua no sentido de promover, cito, "sustentabilidade administrativa e financeira nos empreendimentos das mulheres, incentivando-as no acesso ao crédito popular, de forma que potencialize a produção e a comercialização dos produtos e/ou serviços, incentivando ainda o associativismo e o cooperativismo, numa perspectiva de rede de economia popular solidária, ampliando o acesso das mulheres ao Programa de Renda Mínima e promovendo a igualdade de acesso aos programas de qualificação profissional".

Assim, podemos dizer que se insere no segundo tipo ou categoria de experiência inovadora de qualificação profissional de mulheres (isto é: experiência de qualificação de mulheres em ocupações não-tradicionais). Também podemos dizer que é altamente inovadora, porque:

1. leva em conta a condição de mulheres trabalhadoras, chefas de família, negras e de baixa renda. Isto é, beneficia popu-

COMENTÁRIOS**Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de Mulheres***Silvia Yannoulas*

lações usualmente não atendidas pela oferta tradicional de educação profissional e de crédito;

2. explora novos nichos de geração de renda para as beneficiárias, apresentando linhas de crédito e desenvolvendo capacidades relativas ao gerenciamento e à comercialização de produtos, bem como a sustentabilidade administrativa e financeira dos negócios;
3. incorpora não só habilidades específicas para o trabalho, mas também registra a flexibilidade necessária para introduzir temas atuais solicitados pelas beneficiárias;
4. estabelece parcerias criativas para implementação do Programa, juntando diferentes atores e entidades executoras;
5. promove a articulação com outros programas sociais em andamento, como o Programa de Renda Mínima, e também com outras redes já constituídas, como a Rede de Economia Popular Solidária (da Secretaria de Desenvolvimento Econômico da Prefeitura do Recife) e a Rede de Mulheres Produtoras do Nordeste (estimulada pela Casa da Mulher do Nordeste).

Seria importante que a metodologia de avaliação desta experiência pernambucana incorpore um conjunto pequeno, mas pertinente, de indicadores que permitam inferir sua eficácia e efetividade social (para além da eficiência na execução do projeto). Assim, seria interessante desenhar uma pesquisa de egressos, procurando informação junto às beneficiárias sobre melhoras econômicas e sociais, individuais e coletivas, obtidas a partir da qualificação recebida, em questões específicas como: setor da economia no qual estão inseridas, expansão do negócio, aumento no rendimento obtido, sustentabilidade do empreendimento, entre outros aspectos importantes que permitiriam avaliar uma alteração substantiva na situação econômica e social dessas mulheres. Paralelamente, acredito que seja necessário interpretar seu impacto diferenciado sobre o grupo de mulheres beneficiárias, considerando sua heterogeneidade (e não apenas o sexo feminino), isto é: raça/etnia, grau de escolaridade, setor de atividade, nível de remuneração, número de filhos, entre outros aspectos importantes.

Potencializando o combate à discriminação

Também na área da economia informal resulta de interesse lembrar aqui uma outra experiência inovadora de qualificação, realizada pela ONG Associação Difusora de Treinamentos e Projetos Pedagógicos (ADITEPP), de Curitiba, em parceria com o FIG. Essa experiência foi apresentada no I Encontro de Intercâmbio de Experiências e sistematizada recentemente (ADITEPP in FIG, 2000 e 2003). Lembrar essa experiência nos permite considerar a segunda questão, sobre a necessidade de potencialização do combate à discriminação no mundo do trabalho.

A experiência de Paraná, como a de Pernambuco, com relação à equipe técnica do Banco do Povo, procurou envolver não somente os setores populares potencialmente beneficiários de políticas de geração de renda, mas também os denominados formadores, dentre os quais destacam-se os funcionários e funcionárias das secretarias de trabalho e promoção social dos municípios, envolvidos com programas de geração de renda. Nas palavras da Aditepp, "em contato com práticas desenvolvidas por setores dos poderes públicos municipais, havíamos notado que ainda faltava a muitos dos técnicos e educadores que atuavam diretamente no assessoramento aos grupos de geração de renda a preocupação com uma perspectiva de gênero e que levasse em conta os fatores culturais envolvidos. Sentimos que a divulgação de nossas práticas ante esse público traria ótimos resultados no sentido de criar novos agentes multiplicadores junto a grupos de geração de renda." (ADITEPP in FIG, 2000, p. 110).

Certamente, potencializar o combate à discriminação significa trabalhar com todos os setores e atores envolvidos numa situação problemática, qual seja as desigualdades de gênero na economia informal e, mais especificamente, no caso de Recife, o acesso ao crédito pelas mulheres empreendedoras. Por isso, o projeto desenvolvido pela Casa da Mulher do Nordeste e pela Prefeitura de Recife se propõe a estimular as mulheres (por meio de práticas de empoderamento) para que se vejam e sejam vistas pelos gestores e gestoras do Banco do Povo (mediante práticas de sensibilização) como empreendedoras profissionais, e não como mulheres que

COMENTÁRIOS

Experiência Inovadora de Qualificação Profissional de Mulheres

Silvia Yannoulas

pretendem ocupar “tempo livre” e paralelamente “complementar o orçamento doméstico”.

As colegas pernambucanas esclarecem que alguns resultados significativos foram alcançados no que diz respeito à mudança no processo de atendimento no Banco do Povo de Recife, nos instrumentos, nas visitas e nas falas da equipe técnica responsável, mas que ainda existiriam dificuldades nas práticas diárias.

O texto apresentado, embora descreva o trabalho realizado junto às mulheres empreendedoras, não explicita de que maneira foi realizada a sensibilização desses gestores e gestoras do programa Banco do Povo. Gostaríamos de conhecer melhor esse aspecto do trabalho realizado. E, caso seja pertinente, sugerir que ambos os grupos – mulheres empreendedoras e equipe técnica do Banco do Povo – não sejam enfocados separadamente no conjunto do projeto, mas vistos e abordados sistematicamente como duas faces da mesma moeda.

Para modificar substancialmente a tessitura dessa relação ou desse diálogo entre mulheres empreendedoras e equipe técnica gestora dos créditos populares seria importante constituir, também, instâncias de encontro e desenvolvimento de atividades conjuntas entre as(os) participantes de ambos os grupos, analisando e recriando situações vividas e identificadas como conflitantes na relação entre ambos os grupos e na prática cotidiana. Isso seria um fator a estimular a compreensão do(a) outro(a) e, portanto, desencadearia a conscientização e a modificação dessas práticas e situações.

Para finalizar, cabe destacar que são muitas as instâncias onde foram colocados os problemas do acesso ao crédito pelos setores de baixa renda, e especialmente pelas mulheres pobres. Entretanto, contam-se nos dedos da mão as experiências que, como a de Recife, decidiram ir além da reclamação e agir no sentido de trilhar novos caminhos nessa difícil relação entre as mulheres, a geração de renda e o crédito popular.

Bibliografia consultada

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS. *Políticas públicas para as mulheres no Brasil. Cinco anos após Beijing*, Brasília, 2000.

CAMARGO, C. R. (Org.). *Experiências inovadoras de educação profissional*. São Paulo: FLACSO/UNESP, 2002.

I ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL. *Gênero no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA. 2000.

FIG/CIDA, *Sistematizando Caminhos – Transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*, Brasília, Julho, 2003.

IBASE. *Geração de emprego e renda*. In: *Democracia Viva (Edição especial)*. Rio de Janeiro, novembro de 1999.

YANNOULAS, S. (Org.). *A convidada de pedra*. Brasília: FLACSO/Abaré, 2003.

Explorando as Desigualdades de Gênero no Mundo do Trabalho por meio de Dados

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini¹*

Este texto apresenta um balanço dos resultados e das reflexões obtidos ao longo de quase quatro anos de execução do projeto desenvolvido com o apoio do Fundo para a Igualdade de Gênero, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA), que teve como eixo a produção e a disseminação de indicadores e análises sobre as mulheres no mercado de trabalho do Estado de São Paulo. A parceria com o Conselho Estadual da Condição Feminina, a Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) foi estabelecida visando subsidiar a construção de políticas mais eficazes para a redução das desigualdades de gênero existentes no mundo do trabalho, bem como criar um espaço de diálogo entre produtores de dados e agentes intervenientes na reflexão teórica sobre o tema.

O impacto da expansão da presença feminina no mercado de trabalho sobre a demanda de dados e indicadores que possam qualificar melhor esse fenômeno tem sido a diretriz desse projeto. Isso se justifica, sobretudo, devido à exigüidade de informações e à inadequação das fontes de dados disponíveis para uma avaliação precisa da situação da mulher.

De fato, o papel das mulheres na nossa sociedade evoluiu de forma notável ao longo do século XX. Se, no começo do século, as mulheres estavam confinadas principalmente à função de professoras e havia poucas escolhas além desse papel, no correr das déca-

¹ Pesquisadoras da Fundação SEADE. Este texto foi preparado com o apoio técnico de Leila Luiza Gonzaga e o suporte estatístico de Sílvia Mancini, em agosto de 2004.

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

das elas foram pouco a pouco construindo espaços, sobretudo no mercado de trabalho urbano. A partir dos anos 1950, vários estudos já indicavam mudanças na composição do emprego das mulheres e sinalizavam, particularmente, aumento nas taxas de ocupação feminina. Ao explorarem as relações entre sexo e grupos etários na análise da evolução da força de trabalho no Brasil, Singer² e Madeira e Singer³ ressaltavam o grande crescimento, entre 1960 e 1969, da taxa de ocupação para as mulheres de quinze anos ou mais, que passou de 18,4% para 33,6%. Essa expansão ganhou vigor acentuado no último quarto do século e, em 2002, as mulheres já eram mais de dois quintos da população economicamente ativa⁴ e mais da metade dessa população estava trabalhando ou procurando um trabalho.⁵

Dadas as repercussões existentes, é importante, mesmo que de forma bastante sucinta, recuperar alguns elos entre a evolução do debate teórico e a produção de estatísticas sobre o trabalho das mulheres. A emergência do feminismo como movimento social, sobretudo após 1975, Ano Internacional da Mulher, ao privilegiar o tema trabalho na luta pela emancipação da mulher, colocou uma série de questões para o debate teórico, provocando o alargamento do campo de conhecimento da situação da mulher no mercado de trabalho. Bruschini, ao analisar os principais rumos tomados pelo debate teórico e pelas pesquisas sobre o trabalho feminino no Brasil, mostra que esse tema “foi a porta de entrada dos estudos sobre mulher na academia brasileira”,⁶ assumindo um papel destacado no campo dos estudos de gênero.

De fato, para o movimento feminista de tradição marxista, o tema trabalho ocupou um lugar central ao associar a origem da opressão das mulheres aos sistemas patriarcal e capitalista que determinam as relações de subordinação entre os sexos. A inserção da mulher no mercado de trabalho, em contraposição às atividades domésticas subjugadas à esfera familiar, constituía o caminho para a

² SINGER, Paul. Força de trabalho e emprego no Brasil: 1920-69, São Paulo, CEBRAP, 1971.

³ MADEIRA, Felícia R. e SINGER, Paul. Estrutura do emprego e trabalho feminino no Brasil: 1920-70, São Paulo, Cebrap, 1973.

⁴ Segundo a PNAD/IBGE, as mulheres formavam, em 2002, 42,5 % da população economicamente ativa brasileira. De acordo com essa pesquisa, população economicamente ativa (PEA) compreende a população com 10 anos ou mais que, no período anterior à pesquisa (esse período é de uma semana ou de 365 dias), exercia trabalho remunerado, trabalhava sem remuneração por mais de 15 horas semanais, ou estava desocupada, mas procurando trabalho no mês anterior à pesquisa.

⁵ Em 2002, segundo a PNAD/IBGE, a taxa de atividade feminina era de 50,3%, sendo que essa taxa representa a proporção de mulheres economicamente ativas sobre o total da população feminina.

⁶ BRUSCHINI, Cristina. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? Contribuição ao II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia, 1 a 5 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/mulher>.

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

sua emancipação. Subentendia-se que o trabalho remunerado seria uma força de transformação da condição feminina. Aos poucos, os estudos acadêmicos ampliaram o universo de conhecimento, focalizando a articulação entre o espaço produtivo e a família – uma vez que o exercício da atividade profissional não rompe as relações de dependência da mulher com o trabalho doméstico –, e passaram a incorporar noções de divisão sexual do trabalho, em que a “organização do processo de produção e de trabalho conta com a preexistência de relações sociais entre os sexos, vigentes em todos os espaços sociais, entre eles a fábrica e a família”⁷.

Após a década de 1980 há uma tendência, nos estudos feministas, de utilizar o termo “gênero”. Isso ocasionou a exploração de novas dimensões no tema trabalho. Na França⁸, por exemplo, estudaram-se os efeitos das mudanças técnicas sobre a qualificação e a divisão do trabalho entre os sexos e, no Brasil, as questões ligadas às diversas dinâmicas na configuração de postos masculinos e femininos e a não permutabilidade entre ambos⁹. Ou ainda, como afirma Hirata, “parte-se da idéia de que apenas na relação entre trabalho feminino e trabalho masculino se pode apreender as características distintivas de cada uma dessas modalidades de trabalho”¹⁰.

Mesmo ainda apresentando algumas limitações, foi positiva a trajetória de assimilação das medidas de desigualdades entre os sexos no trabalho na formulação de pesquisas quantitativas produzidas pelos órgãos oficiais de estatística. Hoje, as metodologias predominantes de levantamento de dados conseguem caracterizar muito melhor a contribuição da atividade econômica feminina. Isso é resultado de uma ação quase que permanente por parte de pesquisadoras acadêmicas e feministas, ao criticarem as metodologias de construção de indicadores e procedimentos de coletas de dados que, muitas vezes, mascaram realidades importantes na identificação da situação da mulher brasileira.

É bom lembrar que nos anos 1980 uma das primeiras reivindicações em torno da plataforma de criação do Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo destinava-se ao órgão produtor de estatísticas da administração pública estadual – Fundação SEADE.

⁷ Idem, *ibidem*.

⁸ HIRATA, H.; LABORIE F.; LE DOARÉ H.; SENOTIER D. *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

⁹ BRUSCHINI, C. *op.cit.*

¹⁰ HIRATA H. Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais. *II Encontro Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*. Brasília, Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA), p. 40.

Naquela época já se recomendava que a produção e a divulgação dos dados considerassem os diferenciais de sexo.

Tanto as pesquisas produzidas regularmente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em particular a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), como aquelas elaboradas pela Fundação SEADE apresentam um acervo de dados que permitem uma análise mais rica sobre o trabalho feminino. Isso é resultado das críticas às estatísticas oficiais e decorre do diálogo entre produtores e usuários de dados ao longo dos anos 1970 e 1980.

Bruschini¹¹ faz o repertório das inovações nas estatísticas oficiais que permitiram uma análise mais apurada do trabalho feminino. A reformulação de quesitos e a ordem das alternativas no questionário censitário de 1980 resultaram numa melhor identificação das mulheres que se declararam trabalhadoras nessa data. Além disso, a mudança do conceito de chefe de família – em que o(a) informante passa a designar a pessoa que acredita deter a chefia familiar – fez com que aumentasse o número de famílias chefiadas por mulheres.

No caso do nosso projeto, que tem como base a exploração e a análise dos dados sobre a mulher no mercado de trabalho têm sido de muita valia os dados originários da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), produzida pela Fundação SEADE em convênio com o DIEESE, que capta regularmente formas mais abrangentes de inserção de trabalho junto aos domicílios da Região Metropolitana de São Paulo.

A PED, realizada mensalmente desde 1985, ao pesquisar as condições de emprego e desemprego por meio de um questionário pormenorizado, permite caracterizar a situação ocupacional e a desocupação dos membros maiores de dez anos do domicílio investigado. Tendo como referência os últimos sete dias, trinta dias e doze meses, a pesquisa levanta informações sobre a frequência do trabalho realizado, as relações de trabalho, o local em que é realizado o trabalho e as horas efetivamente trabalhadas. Também faz distinção entre o trabalho principal e o adicional, além de coletar dados sobre trabalho irregular ou ocasional (bico), possibilitando apreender atividades econômicas que não costumam ser detectadas em levantamentos oficiais.

¹¹ BRUSCHINI, C. op. cit.

Proposta e potencialidades do projeto

Na primeira fase do convênio com o FIG, a produção de indicadores sobre a situação da mulher no mercado de trabalho restringiu-se à Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). A riqueza de informações atualizadas sobre o mercado de trabalho da RMSP, fornecidas pela PED, contrasta com a enorme carência de estudos sobre o mercado de trabalho nos municípios paulistas. A partir dessa experiência, definiu-se como objetivo para a segunda fase a expansão dessa atividade para o Estado de São Paulo, onde há demanda de informações que caracterizem a inserção da força de trabalho tanto feminina como masculina.

Isso era ainda mais necessário, na medida em que os parceiros do projeto atendem a diferentes públicos localizados também no interior do estado. O *Programa de Qualificação Profissional*, da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, com área de atuação em 419 comissões municipais de emprego, além de acompanhar e avaliar as políticas constitutivas do Sistema Público de Emprego do Estado de São Paulo, procura garantir a inclusão de mulheres de baixa renda, com mais de 40 anos e negras nos cursos de capacitação. Embora com campo de atuação não restrito às prefeituras municipais que tenham alguma instância de atenção às mulheres, este projeto abre para o Conselho Estadual da Condição Feminina uma nova perspectiva de trabalho junto aos conselhos ou coordenadorias municipais para a implementação de políticas públicas locais. Apesar da representatividade sindical, do ponto de vista do poder político e do maior contingente de filiados na Região Metropolitana de São Paulo, nas últimas décadas, há uma relativa desconcentração da atividade econômica para fora dessa região, o que coloca para o DIEESE a necessidade de conhecer melhor o mercado de trabalho do interior como forma de subsidiar sua atividade de assessoria ao movimento sindical, especialmente na qualificação dos argumentos das lideranças sindicais femininas em seu papel regulador das relações de trabalho.

Estratégia e metodologia

Durante a primeira fase do convênio com o FIG, a Fundação SEADE produziu e divulgou mensalmente um boletim sobre a si-

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

tuação da mulher no mercado de trabalho da RMSP, iniciativa que contou com a parceria do DIEESE e do Conselho Estadual da Condição Feminina. Os impactos dessa atuação puderam ser avaliados por meio da constante e extensa cobertura da imprensa durante a vigência do projeto, bem como das intensas demandas colocadas por várias instituições que solicitavam informações adicionais àquelas já divulgadas e a participação da Fundação em seminários e palestras.

Partindo desses bons resultados, o presente projeto absorveu parte das orientações do trabalho anterior e, durante a execução, introduziu alguns ajustes para garantir sua viabilidade. No âmbito da produção de pesquisas, a Fundação SEADE procurou atender, no limite da disponibilidade dos dados, à demanda dos parceiros quanto aos temas a serem tratados no ano em curso. Assim, para cada tema foi elaborado um plano tabular, levando em conta a desagregação por sexo dos dados disponíveis nas várias fontes, com informações sobre participação, desemprego e ocupação das mulheres. Priorizaram-se características que permitam qualificar e diferenciar as situações observadas por atributos pessoais (sexo, faixa etária, nível de instrução, raça/cor), por atributos econômicos (setor de atividade, posição na ocupação, ocupação, rendimento) e pelos diferentes espaços regionais que constituem o Estado de São Paulo. Essas informações foram consolidadas em um boletim informativo, com análises concisas sobre temas específicos que qualificam e diferenciam a inserção da força de trabalho feminina, contendo, ao mesmo tempo informações sobre a evolução conjuntural do mercado de trabalho para mulheres e homens.

Dadas as dificuldades operacionais de produção de dados e da contratação de serviços de impressão, o plano previsto de disseminação do conjunto de informações geradas e do boletim analítico sofreu ajustes de periodicidade: passando de mensal para trimestral logo no primeiro ano de execução do projeto. Com uma tiragem de 4.000 exemplares, cada entidade envolvida no projeto recebeu mil boletins.

As iniciativas de disseminação desenvolvidas pela Fundação SEADE foram basicamente as seguintes: (1) criação e manutenção de uma área específica no seu site em que foram colocadas, com livre acesso, as tabelas relativas à base de dados sobre inserção da mulher no mercado de trabalho; (2) montagem de um mailing-list

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

especial para envio do boletim, procurando atender a instituições públicas, universidades, pesquisadores acadêmicos, bibliotecas, núcleos de estudos e pesquisas mais importantes, representantes do Estado de São Paulo no Legislativo Estadual e no Congresso Nacional e, sempre, que possível, inclusão de novos usuários que solicitavam o seu recebimento. Com o objetivo de ampliar o acesso aos estudos produzidos, cada divulgação na Internet era precedida do envio de uma mensagem por e-mail, com um pequeno resumo dos assuntos tratados no boletim, a cerca de 500 instituições e personalidades mais estratégicas envolvidas com o tema mulher e trabalho.

Coube a cada instituição parceira a distribuição dos boletins produzidos ao seu público-alvo. Assim, o DIEESE atendeu a 430 sindicatos filiados e suas 22 seções; a Secretaria Estadual das Relações do Trabalho, além da Comissão Estadual de Emprego e de grande parte das prefeituras municipais, garantiu o envio do boletim às 419 Comissões Municipais de Emprego; e, finalmente, o Conselho Estadual da Condição Feminina, por meio de seu mailing-list, divulgou o boletim a um público bastante diferenciado, composto de dirigentes de órgãos públicos, organizações de mulheres, entidades feministas, conselhos municipais de mulher etc.

Desde o início da produção de indicadores sobre a mulher e o mercado de trabalho, este projeto contou com o apoio dos meios de comunicação na formação de uma opinião pública crítica sobre as desigualdades entre os sexos no mundo do trabalho. Além da exposição dos principais resultados para os profissionais da imprensa escrita, rádio e televisão e inúmeras entrevistas dadas pelas técnicas envolvidas no projeto, e devido a constantes equívocos no tratamento dessas informações pelos meios de comunicação, cada divulgação trimestral era acompanhada de um resumo desses mesmos resultados, o que resultou num uso mais preciso dos indicadores produzidos.

Avanços e desafios

Ao longo de quatro anos de produção e divulgação sistemática de indicadores e análises sobre a mulher no mercado de trabalho, registraram-se alguns avanços importantes que deram visibilidade a questões extremamente reveladoras das diferenças de inserção

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

**Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados**

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

entre os sexos. O estudo sobre o trabalho das mulheres residentes rurais do Estado de São Paulo permitiu desvendar a realidade da mulher do campo, pautada pelas mudanças ocorridas principalmente a partir da década de 1990, quando o emprego rural agrícola deixou de ser o principal absorvedor de mão-de-obra, agora mais voltada para as atividades não-agrícolas¹². Assim, o aumento do emprego não-agrícola não resultou em melhores condições de inserção para as mulheres, uma vez que o crescimento de sua inserção nessa atividade se deu principalmente pelo serviço doméstico (52,7% das mulheres, em 1999, trabalhavam nos serviços domésticos), em que predomina a falta de registro em carteira (em 1999, 48,5% das mulheres não tinham registro em carteira).

Ao introduzir a análise do crescimento da inserção feminina no mercado de trabalho e do tipo de arranjo familiar no qual está inserida, o estudo sobre arranjo familiar e inserção feminina no mercado de trabalho da RMSP na década de 90 revelou a crescente presença no mercado de trabalho da cônjuge, no arranjo casal com filhos, um fenômeno que não mais ocorre de modo cíclico, pois as mulheres permanecem na população economicamente ativa mesmo em situação de desemprego de longa duração. Outras mudanças marcantes em seu comportamento devem ser mencionadas: (1) a presença de filhos pequenos cada vez menos tem reflexos em sua inserção; (2) a condição de atividade do chefe (se está ocupado, desempregado ou inativo) influencia na participação das cônjuges com menos intensidade do que no fim dos anos 1980; (3) a contribuição das cônjuges no rendimento familiar aumentou, embora este tenha apresentado redução no período analisado (biênios 1988/89 e 2000/01).

Ao serem incluídos gênero e cor, simultaneamente, na análise das formas de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, em razão de demanda do Geledés para ser apresentada na III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, promovida pelas Nações Unidas, pôde-se quantificar as disparidades existentes entre mulheres brancas e não-brancas em relação às taxas de participação, ocupação, desemprego e rendimentos segundo diferentes variáveis (idade, escolaridade, posição no domicílio e na ocupação, setor e ramo de atividade). Esse estudo fortaleceu a estratégia do movimento de mulheres negras de dar visibilidade às diferenças de

¹² As atividades não-agrícolas são, sem dúvida, as principais responsáveis pela interrupção do decréscimo da população residente rural, uma vez que o emprego rural agrícola vinha sofrendo redução.

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

**Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados**

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

inserção no mercado de trabalho de homens e mulheres negras e homens e mulheres brancas, além de fornecer subsídios para a formulação de propostas de inclusão social e igualdade racial. Esse estudo também repercutiu positivamente na produção de indicadores de mercado de trabalho e de outros estudos desenvolvidos na questão de gênero pela Fundação SEADE, mediante a introdução do item raça/cor, dependendo da disponibilidade de dados e da consistência de resultados obtidos pelo cruzamento de variáveis.

Questão controvertida, a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres merecia uma verificação mais apurada. Uma comparação mais adequada dos rendimentos entre os dois sexos deve incluir o maior número de variáveis iguais, como tipo de inserção, escolaridade, tempo de experiência e jornada de trabalho, pois o que normalmente se compara é o rendimento médio total sem levar em conta tais condições, o que acaba afetando a medida. A análise sistemática dos indicadores de rendimentos por sexo, a partir da riqueza de informações oferecidas pela PED, permitiu calcular várias medidas que revelam diferenças significativas: sem considerar a jornada e o tipo de inserção distinto entre os contingentes masculino e feminino, em 2003, as mulheres recebiam, em média, 65,2% do que os homens ganhavam; já o cálculo por horas trabalhadas mostra que essa proporção aumenta para 78,6%, uma vez que as mulheres têm uma jornada aproximadamente 15% inferior à dos homens. E, ainda, se compararmos os rendimentos só dos assalariados de ambos os sexos por hora trabalhada, aquela relação aumenta para 95,5%, o que indica uma maior proximidade de remuneração.

Entretanto, é preciso ter claro – como em qualquer outro campo de conhecimento – que a utilização de fontes secundárias, propósito deste projeto, apresenta algumas limitações, visto que não foram levantadas tendo como base o referencial teórico e, muitas vezes, são insuficientes para uma análise de gênero. Em outros casos apresentam limitações devido às metodologias adotadas: os dados produzidos pelo Ministério do Trabalho¹³, que permitem um tratamento em âmbito municipal, referem-se somente ao chamado mercado formal e a PNAD, produzida pelo IBGE, por ter caráter amostral, só traz resultados para o total do estado.

¹³ As fontes são: Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

**Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados**

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

Os indicadores e as análises resultantes deste projeto abrem várias perspectivas de adensamento do conhecimento e de possibilidades de ação sobre as desigualdades no mercado de trabalho entre os sexos: ampliam a reflexão metodológica no sentido de maior refinamento dos conceitos e indicadores produzidos para captar e entender aspectos mais recentes da problemática, como, por exemplo, aumento da escolaridade das mulheres e seus impactos sobre a empregabilidade, ou ainda, explicar os fatores responsáveis pela velocidade da expansão da taxas de participação feminina e de desemprego. Pela forma de divulgação, apoiada sobretudo nos meios de comunicação, esses indicadores contribuem para a formação de uma opinião pública em torno das questões específicas da mulher trabalhadora, geram inúmeros subsídios para a elaboração de políticas públicas e, finalmente, alimentam de forma multiplicadora iniciativas de fortalecimento das questões de gênero.

Ainda se colocam vários desafios a serem enfrentados ao se avaliar a incorporação desses estudos pelas políticas públicas. A diversidade de uso, pelos parceiros, das informações sobre mercado de trabalho da mulher, retratada na publicação *Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho: Projetos brasileiros que fazem a diferença*, editada recentemente pelo FIG¹⁴, espelha quanto é importante a contribuição do projeto patrocinado por este fundo. No entanto, o desafio que se coloca é aumentar o aproveitamento dessas informações pelas instituições públicas e agentes legisladores, uma vez que as políticas públicas de emprego e renda ainda são marcadamente pelo cunho universalizante e as questões de gênero são de baixa institucionalidade e pouco assimiladas nos programas e ações governamentais. Em 2002, a taxa de desemprego das mulheres negras de 18 a 24 anos era de quase 40%. Só isso merecia uma política pública focalizada para enfrentar essa desigualdade de condição. Entretanto, como afirma Maria Aparecida de Laia, ex-presidente do Conselho Estadual da Condição Feminina, o “projeto do SEADE nos deu credibilidade com a administração estadual, pois passamos a procurar o governador e os secretários com propostas e reivindicações cientificamente embasadas”¹⁵.

¹⁴ FIG/CIDA. Quando os dados transformam. In: *Igualdade de gênero no mundo do trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença*. São Paulo: Cortez; Fundo de Gênero Brasil-Canadá, 2004.

¹⁵ Idem, *ibidem*, p. 192.

Mulheres no mercado de trabalho no início do século XXI

Como já mencionado em estudos sobre gênero e trabalho para as décadas de 1980 e 1990, a cada ano a proporção de ocupações geradas pelos setores público e privado tem sido insuficiente para atender ao crescimento da população que precisa, deseja e tem idade para trabalhar. Nesse sentido, observa-se a continuidade dessa situação no início do século XXI.

Ainda que entre 2000 e 2003 tenha sido registrado um saldo positivo de 234 mil ocupações na Região Metropolitana de São Paulo, a entrada de 556 mil pessoas que pressionaram o mercado de trabalho foi mais intensa, sinalizando uma desarmonia entre oferta e procura, que acarretou no acréscimo de 322 mil pessoas ao contingente de desempregados.

Além desse desajuste, e por conta dele, aumentaram as exigências para contratação, como maior escolaridade, qualificação e experiência anterior de trabalho. O contingente de desempregados também mudou de perfil, agregando-se mais mulheres e jovens. Houve crescimento do tempo médio de procura por trabalho para aproximadamente um ano de duração e perda de poder aquisitivo para praticamente todas as categorias de trabalhadores.

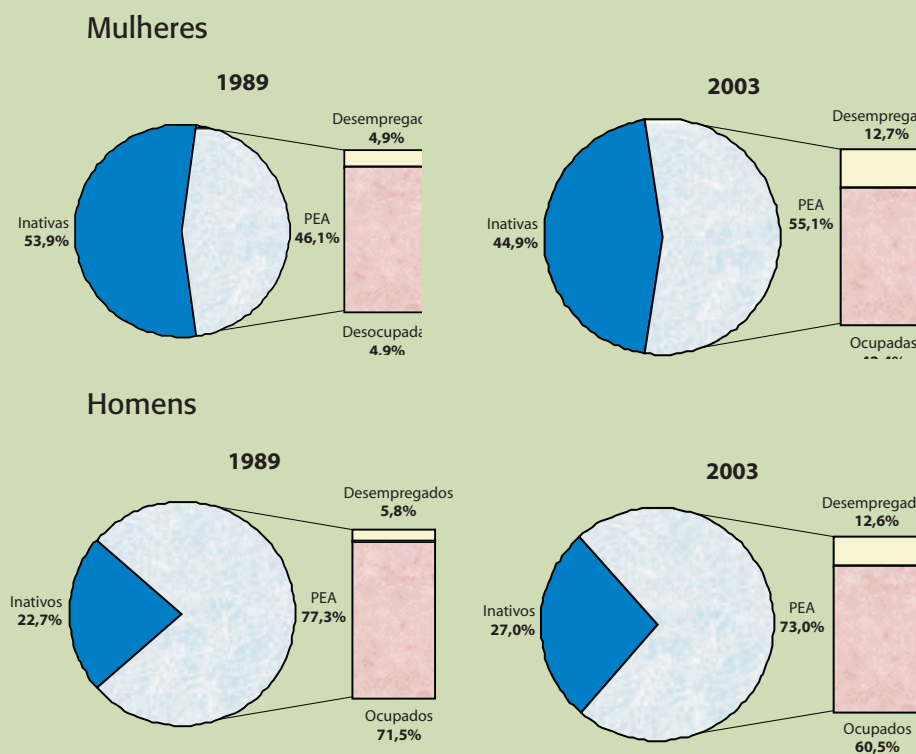
Nos gráficos apresentados observam-se desdobramentos atuais desse contexto na estrutura do mercado de trabalho da Região Metropolitana de São Paulo, que, apesar de suas especificidades, de modo geral, representa o mercado brasileiro para mulheres e homens.

Diminui a proporção de mulheres e aumenta a de homens que ficam em casa

Dividindo o total de mulheres com mais de dez anos da Região Metropolitana entre ocupadas, desempregadas e inativas, verifica-se aumento na proporção de desempregadas – de 4,9%, em 1989, para 11,0%, em 2000, e para 12,7%, em 2003 –, ao mesmo tempo em que, com menor intensidade, há crescimento na parcela de ocupadas – de 41,2% para 41,7% e 42,4%, no mesmo período. A explicação para essa aparente contradição está no comportamento de outro indicador, o de inatividade. A proporção de mulheres inativas (que não trabalhavam e nem procuravam trabalho) na RMSP

diminuiu expressivamente: de 53,9%, em 1989, para 47,3%, em 2000, e para 44,9%, em 2003, representando o aumento do número de mulheres que saíram de casa, pressionando o mercado de trabalho.

Gráfico 1. Distribuição da população de 10 anos e mais, segundo condição de atividade, por sexo - Região Metropolitana de São Paulo, 1989-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

Cuidar dos filhos ainda induz à inatividade das mulheres

Resultados da PED¹⁶ indicaram também que o número de mulheres no mercado de trabalho ainda não é maior, porque a elas são delegadas responsabilidades que lhes reduzem as possibilidades de buscar uma inserção no mercado de trabalho. Entre as jovens de 16 a 24 anos e as adultas de 25 a 45 anos que se encontravam inativas no período pesquisado (abril a dezembro de 2001), 24,8% e 29,2%, respectivamente, citaram, entre as dificuldades para voltar ao trabalho, o fato de não ter com quem deixar os filhos. Apenas 15,0% e 14,1%, desses segmentos, indicaram que não querem ou não precisam trabalhar.

Essas particularidades têm sido captadas desde a segunda metade dos anos 1980 pela PED: crescente aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho, numa proporção superior à capacidade desse mercado em acomodá-las como ocupadas. Esses movimentos combinados contribuem para o desemprego feminino superior ao dos homens, uma vez que, para eles, a redução na quantidade de postos de trabalho tem ocorrido simultaneamente ao aumento na proporção de inativos (de 22,7%, em 1989, para 26,6%, em 2000, e para 27,0%, em 2003).

A presença da mulher em atividades remuneradas no mercado de trabalho, que já podia ser quantificada em estudos dos anos 1970,¹⁷ aumentou, principalmente na RMSP, mais do que em outros países.¹⁸ Embora essa maior presença da mulher no mundo do trabalho venha sendo associada a aspectos econômicos, demográficos e socioculturais, ainda há poucos estudos capazes de dimensionar as complexas implicações da transformação do papel da mulher e de como esse papel é combinado com as tarefas e responsabilidades nas atividades domésticas e de cuidado da família, que permanecem sendo, de modo geral, entendidas como uma incumbência feminina.

¹⁶ Projeto Mobilidade Ocupacional. Parceria SEADE/CEM – Centro de Estudos da Metrópole. Questionário Suplementar que foi a campo entre abril e dezembro de 2001.

¹⁷ Em 1970, segundo o Censo Demográfico, a taxa de participação das mulheres era de 18,5% para o Brasil e 19,2% para o Estado de São Paulo (SEADE. Informe Demográfico nº 3. 1983).

¹⁸ Os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego de julho de 2004 mostraram que a taxa de participação era de 55,6% para as mulheres residentes na RMSP, proporção mais elevada que a registrada em países com maior desenvolvimento econômico e social, a exemplo da França (49,3%), Alemanha (49,5%), Itália (36,8%), Japão (48,5%), Espanha (41,0%) e Portugal (54,0%) (OCDE 2002).

Não se pretende discutir, neste ensaio, os aspectos subjetivos da ampliação da participação das mulheres nesse espaço público da sociedade, mas sim indicar que, a partir de dados quantitativos, há motivos para comemorar a situação atual da mulher. Além disso, há alguns aspectos que merecem atenção, como as condições de inserção no mundo do trabalho, uma vez que a permanência das mulheres no mercado parece ser irreversível. Essa nova realidade torna ainda mais importante a elaboração de políticas públicas destinadas a garantir equidade nas oportunidades de trabalho – ocupacionais e salariais – e que permitam à mulher capacitar-se para o exercício do trabalho, gerar e criar seus filhos¹⁹ em melhores condições e, que, quando atinja a idade para a aposentadoria, tenha condições dignas de vida material e psicológica, para continuar a participar da sociedade que ajudou a formar, na condição de cônjuge ou de chefe de família.

Aumenta a responsabilidade das mulheres com a família

Entre os tipos de arranjos de famílias residentes na Região Metropolitana de São Paulo, ainda prevalece o de casais com filhos (53,8%, em 2000/01), mesmo tendo sido registrada considerável diminuição em relação a 1988/89 (61,1%). Uma das repercussões dessa mudança foi o crescimento da chefia feminina com filhos, que passou de 10,2% para 14,3% do total das famílias. Esses indicadores mostram o aumento da responsabilidade da mulher para com a organização e a manutenção da família.

Entre os principais fatores econômicos mencionados como causas do crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, sobressai a necessidade de aumentar a renda da família, em razão da retração dos rendimentos do trabalho e do aumento do desemprego e/ou da inatividade de membros da família.

Um dos aspectos positivos desse movimento é o rompimento parcial de algumas barreiras, sobretudo culturais (“lugar de mulher é em casa”), que cerceavam as mulheres de participar do lado produtivo da sociedade. Um dos fatores de longo prazo que contribuiu fa-

¹⁹ Existem alguns exemplos, como o da França, em que se destaca o bônus pago pela maternidade quando as mães interrompem sua atividade profissional para educar o segundo filho até a idade de três anos. MARUANI, Margareth. *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte, 2000.

voravelmente para isso foi o maior acesso das mulheres à educação. No entanto, não se deve perder de vista outros entraves que ainda impedem maior equidade entre os sexos, principalmente a diferença nos rendimentos, resultado da desvalorização dos trabalhos realizados pelas mulheres e dos tipos de ocupação em que se inserem, ao lado da pequena proporção de mulheres com acesso a postos de direção. Associam-se a isso mudanças estruturais importantes na composição e nas oportunidades de trabalho e de rendimento da RMSP que afetaram distintamente as mulheres e os homens.

Taxa de participação e desemprego feminino: avanços e limites

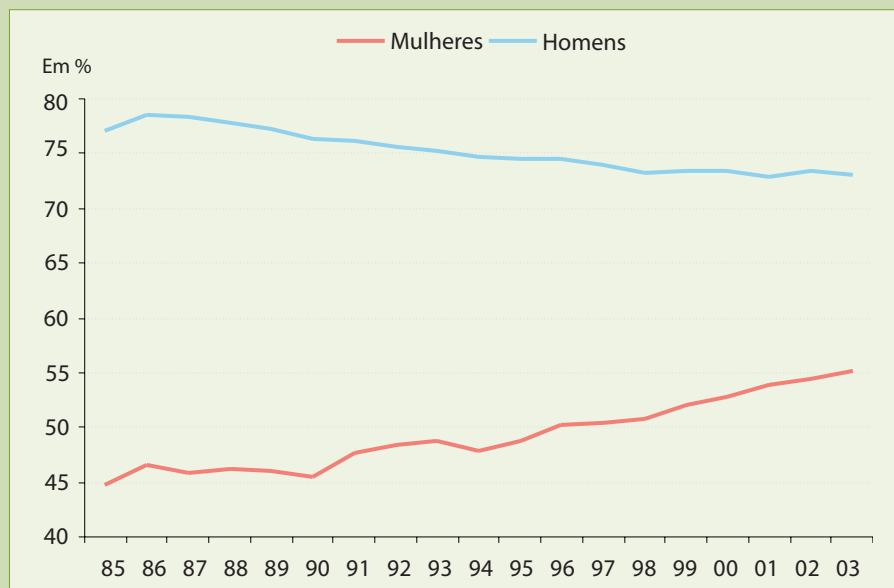
Em 2003, a taxa de participação feminina – indicador que expressa a proporção de mulheres com dez anos de idade ou mais inseridas no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas – alcançou 55,1%, maior patamar que o de 2000 (52,7%) e de toda a série da pesquisa iniciada em 1985. Tal comportamento deve-se ao aumento praticamente generalizado da taxa de participação entre os grupos populacionais analisados: mulheres com 18 anos e mais, negras e não-negras, aquelas que têm pelo menos o ensino médio completo e que, no domicílio, são chefes, cônjuges ou filhas.

*Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho*

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

Gráfico 2. Taxas de participação, por sexo - Região Metropolitana de São Paulo - 1985-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

O contínuo aumento da presença feminina no mercado de trabalho reflete alguns efeitos, já abordados em estudos anteriores, como o da própria capacidade do mercado em gerar ocupações em que as mulheres possam se inserir. No nível pessoal ou familiar isso se reflete na realização profissional, na maior capacitação proporcionada pelo aumento do acesso e da continuidade nos estudos, na busca de independência financeira, no acesso a novos padrões de consumo, ou na necessidade mais premente de contribuição no orçamento familiar que, de modo geral, se deteriorou devido ao desemprego e/ou redução dos rendimentos de outros membros do domicílio.

Esse último aspecto – o da necessidade econômica como grande propulsor da entrada feminina no mercado de trabalho – reforça-se no fato de terem sido verificados, entre 2000 e 2003, expressivos aumentos nas taxas de desemprego para os homens chefes de família, o total de filhos e outros membros do domicílio. Da mesma forma, o rendimento médio dos chefes foi o que mais diminuiu nesse período, assim como a contribuição do rendimento do chefe homem com filhos no total do rendimento familiar.

Além disso, mesmo que alguns nichos de ocupações mais qualificadas, inclusive as predominantemente masculinas, estejam se ampliando para as mulheres, o trabalho doméstico e as atvida-

Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho

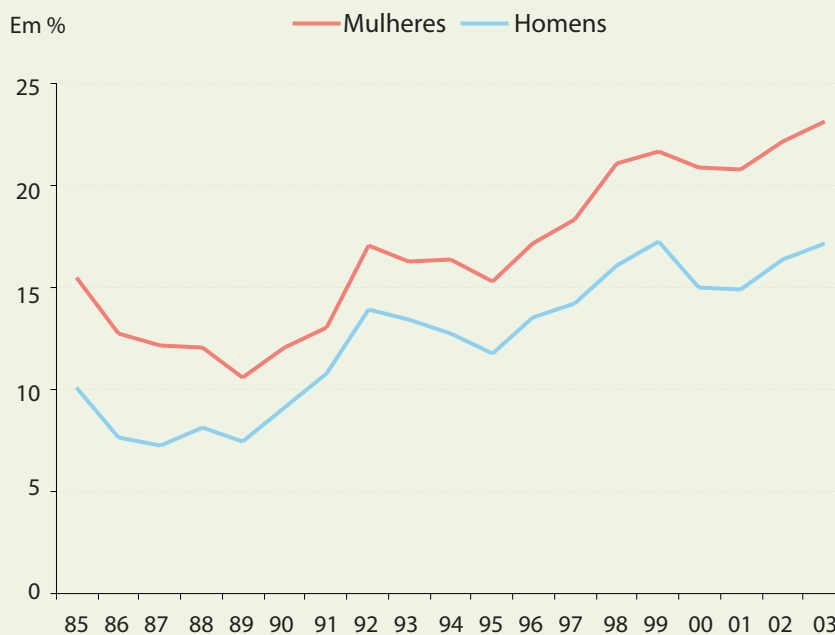
Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados

Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini

des nos serviços administrativos de baixa qualificação continuam tendo maior representatividade para o contingente feminino, como será visto adiante²⁰. Esse tipo de ocupação representa a oportunidade de entrada das mulheres no mercado de trabalho, mas também da permanência em toda a vida economicamente ativa de muitas mulheres, o que torna distante – a esse conjunto substantivo de mulheres, pelo menos – a idéia da busca de realização e de ascensão profissional.

Além da questão da qualidade das ocupações femininas, outro aspecto que deve ser analisado como uma restrição ao aumento de sua participação no mercado de trabalho é o desemprego: as mulheres já representam mais da metade do total de desempregados na RMSP (53,1%).

Gráfico 3. Taxas de desemprego, por sexo - Região Metropolitana de São Paulo - 1985-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

A taxa de desemprego feminino passou de 20,9%, em 2000, para 23,1%, em 2003 (a dos homens aumentou de 15,0% para 17,2%). O diferencial das taxas de homens e mulheres explica-se, segundo suas componentes, pela taxa de desemprego aberto (10,1% e 16,0%, respectivamente, no ano em análise), uma vez

²⁰ Ver também: FUNDAÇÃO SEADE, *Mulher & Trabalho*. São Paulo, n. 9 e 12, 2002 e 2004.

que a taxa de desemprego oculto costuma ser muito próxima ou até igual para os dois contingentes, como ocorreu em 2003 (7,1%).

É interessante notar, no entanto, que, ao longo da série da pesquisa, a taxa de desemprego tem se elevado para os dois contingentes, mas especialmente para o masculino: em 1985, a taxa feminina era 53,5% superior à masculina, passando para 39,3% em 2000 e para 34,3% em 2003.

Tabela 1. Taxas de desemprego, por tipo e sexo - Região Metropolitana de São Paulo - 1985-2003.

Em porcentagem

Anos	Total		Aberto		Oculto		Total M/H
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	
1985	15,5	10,1	9,9	6,1	5,6	4,0	53,5
1989	10,6	7,5	8,2	5,4	2,5	2,1	41,3
2000	20,9	15,0	14,3	8,4	6,6	6,5	39,3
2001	20,8	14,9	14,5	8,6	6,3	6,3	39,6
2002	22,2	16,4	15,2	9,6	7,0	6,9	35,4
2003	23,1	17,2	16,0	10,1	7,1	7,1	34,3

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

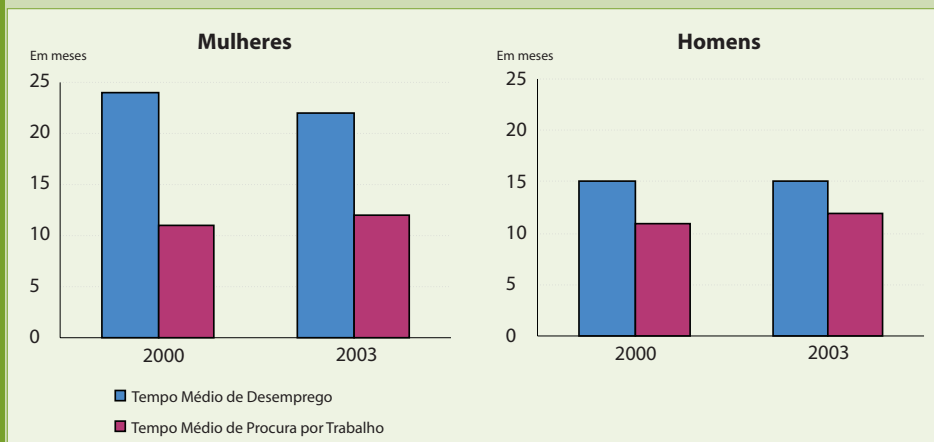
O alto patamar da taxa de desemprego das mulheres está associado a uma característica típica desse contingente, que é o longo tempo em desemprego. Seja pela necessidade de encontrar uma ocupação mais próxima de casa ou da escola dos filhos ou em tempo parcial, seja por outros tipos de dificuldades, o tempo em desemprego²¹ equivalia a 22 meses para as mulheres e a 15 meses para os homens, em 2003 – essa média para o contingente masculino era a mesma de 2000 e, para o feminino, dois meses menor.

A procura por trabalho parece ser bastante descontínua entre as mulheres: embora, assim como os homens, elas dediquem-se em média 12 meses na busca por uma ocupação, o tempo em que elas permanecem desempregadas sem procurar efetivamente trabalho (diferença entre o tempo de desemprego e o de procura) é bem maior para elas (cerca de dez meses) do que para os homens (aproximadamente três meses). Esse grande diferencial pode estar refletindo a dificuldade das mulheres em conciliar a procura com o cuidado dos filhos, ou mesmo a precariedade de sua possível

²¹ Ver: FUNDAÇÃO SEADE, *Mulher & Trabalho*. São Paulo, nº 5, 2001.

inserção, de forma que a procura oscile conforme a situação mais ou menos desfavorável do mercado de trabalho ou à condição de inserção dos outros membros da família ou do domicílio.

Gráfico 4. Tempo médio de desemprego dos desempregados com experiência anterior de trabalho e tempo médio de procura de trabalho dos desempregados, por sexo – Região Metropolitana de São Paulo – 2000-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

Diminui a diferença entre os rendimentos de mulheres e homens

Como já apontado em outros estudos²², as mulheres têm se beneficiado mais do que os homens, em termos quantitativos, das oportunidades de trabalho. Para se ter uma idéia, se compararmos o nível de ocupação dos dois sexos, entre 1989 e 2003, houve um aumento de 36,9% para o contingente feminino e de 9,0% para o masculino. Do total de novos postos de trabalho, cerca de 70% foram ocupados por mulheres. Esta tendência se manteve nos primeiros anos do século XXI: entre 2000 e 2003, o nível de ocupação aumentou 6,7% para as mulheres e 0,4% para os homens.

Com isso, a proporção de mulheres ocupadas no total da população ocupada passou de 38,4%, em 1989, para 42,4%, em 2000, e para 43,9%, em 2003. Se mantida essa tendência, provavelmente as mulheres serão a metade da mão-de-obra ocupada da RMSP nos próximos anos.

²² Fundação SEADE. *Boletim Mulher e Trabalho*. Disponível em: www.seade.gov.br.

Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho

Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados

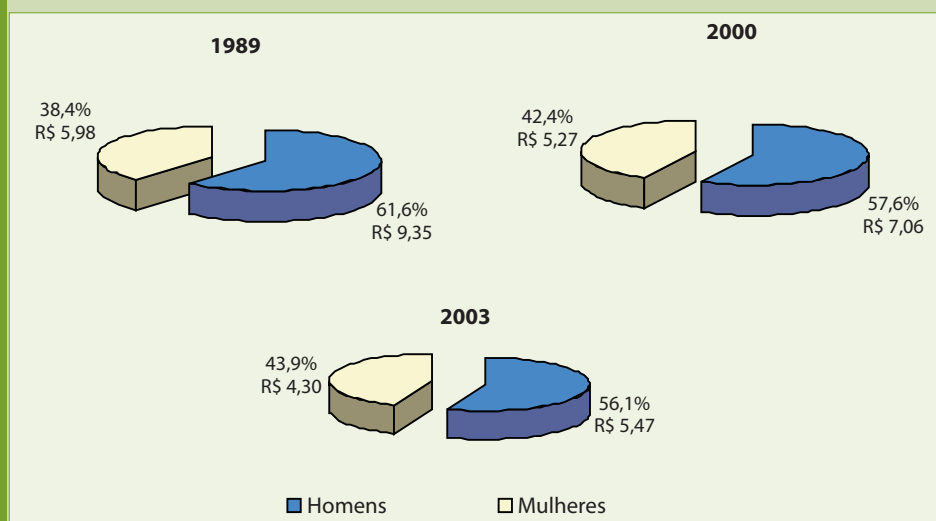
Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini

Em termos de remuneração média por hora²³ dos ocupados, as mulheres também perderam menos do que os homens (28,1% e 41,5%, entre 1989 e 2003, respectivamente), diminuindo a diferença entre os dois rendimentos. Em 1989 elas recebiam o equivalente a 63,9% do rendimento/hora masculino e, em 2003, passaram para 78,6% e a distância diminuiu 14,7 pontos percentuais. Essa média inclui todos os tipos de ocupação, ou seja, trabalhadores(as) assalariados(as), autônomos(as), empregadores(as) e empregados(as) domésticos(as).

No entanto, se a comparação não considerasse a jornada de trabalho, a tendência seria a mesma, porém, em patamares distintos. Em 1989, o rendimento médio das mulheres equivalia a 54,4% do que recebiam os homens e, em 2003, essa proporção passou para 65,2%.

No balanço dos primeiros anos deste século, a situação se manteve. Em 2000 e 2003, as mulheres recebiam por hora 74,6% e 78,6%, respectivamente, do valor recebido pelos homens.

Gráfico 5. Participação da população ocupada e rendimento médio (1) por hora, segundo sexo - Região Metropolitana de São Paulo - 1989-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Em reais de outubro de 2003. Inflator utilizado: ICV do DIEESE.

A baixa dinâmica da economia alterou a composição geral do emprego na RMSp. Do ponto de vista setorial, destacam-se a diminuição na capacidade da indústria na geração de emprego e o achatamento do rendimento pago aos trabalhadores.

²³ Nesse trabalho, a análise de rendimento será focada por hora, devido à diferença da jornada de trabalho entre mulheres e homens. Como poderá ser visto no decorrer do texto, a distância de remuneração entre os sexos é menor quando essa variável é considerada, uma vez que a jornada de trabalho remunerado das mulheres é inferior à dos homens. Os motivos dessa diferenciação, provavelmente, estão associados ao acúmulo de suas funções com a família e a casa.

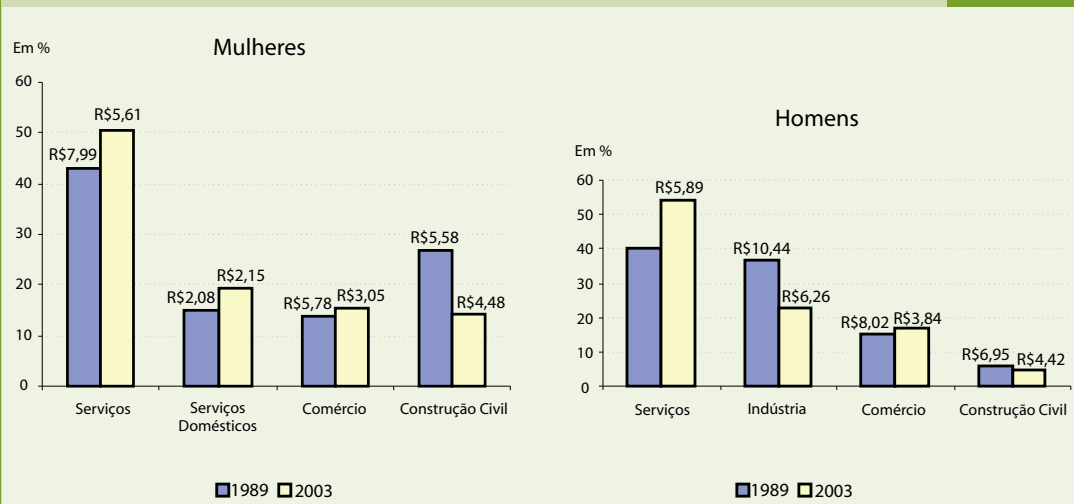
O setor industrial, que historicamente remunerava melhor e era responsável pela contratação de aproximadamente 50% do total de assalariados do setor privado com carteira assinada, formalidade que garante os direitos trabalhistas e o acesso à previdência social, se reestruturou e perdeu a posição para o setor de serviços nos dois quesitos. Em 2003, a indústria empregava 30,9% do total de assalariados com carteira, contra os 50,7% em 1989. O setor de serviços passou a responder, em 2003, por 49,3% do total de assalariados com carteira assinada.

Maior desigualdade entre rendimentos de mulheres e homens na indústria

De que forma essas mudanças afetaram a inserção das mulheres e dos homens? Ainda que a proporção das mulheres trabalhando na indústria (14,4%, em 2003) seja inferior à dos homens (22,9%, em 2003), elas também foram atingidas tanto na perda de postos de trabalho como no decréscimo do rendimento por hora, embora em dimensões distintas dos homens. Existe ainda uma diferenciação em termos de evolução das variáveis ocupação e rendimento médio por hora. O nível de ocupação industrial para os dois sexos, ao longo da década de 1990, apresentou uma trajetória descendente ininterrupta até 1998, quando a economia apresentou algum vigor, invertendo esse movimento, mas em ritmo mais lento que o dos outros setores de atividade.

Nesse setor persiste a maior desigualdade de rendimentos entre os dois sexos: em 1989, as mulheres recebiam o equivalente a 53,4% do rendimento por hora dos homens; em 2000 essa proporção passou para 63,6% e, em 2003, para 65,2%. Esse resultado favoreceu mais as mulheres devido à maior redução dos rendimentos masculinos e não por causa de ganhos na remuneração feminina. Entre 1989 e 2003, os rendimentos médios por hora diminuíram 26,9% para as mulheres e 40,0% para os homens.

Gráfico 6. Participação da população ocupada e rendimento médio (1) por hora, segundo setor de atividade e sexo - Região Metropolitana de São Paulo - 1989-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED

(1) Em reais de outubro de 2003. Inflator utilizado: ICV do DIEESE

A parcela de mulheres ocupadas no setor industrial com carteira assinada diminuiu de 75,1%, em 1989, para 59,4%, em 2000 e para 55,4%, em 2003. A de homens passou de 84,4% para 68,7% e 69,7%, no mesmo período. Essas proporções para os homens estão associadas aos ramos de atividade distintos em que cada contingente está mais presente. Quase um terço das mulheres ocupadas na indústria trabalham no ramo têxtil e vestuário, onde predominam empresas de pequeno porte e de baixa produtividade, com pior remuneração entre os demais, enquanto 45% dos homens exercem suas atividades no ramo da metal-mecânica, que, juntamente com o de química e borracha, são setores de alta complexidade tecnológica e produtividade, com os maiores rendimentos do setor industrial.

Serviços: maior equidade nos rendimentos entre os sexos

O setor de serviços, em que os rendimentos entre mulheres e homens estão mais próximos, vem ampliando a participação no total de ocupados dos dois sexos (a intensidade só não é maior que a dos serviços domésticos). O nível de ocupação das mulheres nos serviços ampliou 49,4% entre 1989 e 2000 e 7,2%, de 2000

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

a 2003. Para os homens, esse movimento foi tão intenso quanto para as mulheres durante a década de 1990, com crescimento de 48,4%, mas, nos primeiros anos do século XXI, o sentido foi contrário, com redução de 1,1%.

Os rendimentos dos trabalhadores desse setor, que até meados de 1998 registraram relativa estabilidade em comparação ao final dos anos 1980, iniciaram um processo de deterioração entre 1999 e 2003, quando atingem o mais baixo patamar (R\$ 5,61 para mulheres e R\$ 5,89 para homens), o correspondente a 70,2% e 62,0% do que recebiam mulheres e homens, respectivamente, em 1989.

Soma-se a isso a diminuição, no setor de serviços, da proporção de assalariados com carteira assinada do setor privado e de assalariados do setor público, passando de 69,8%, em 1989, para 60,0%, em 2003, entre as mulheres e de 59,4% para 48,9% entre os homens no mesmo período.

A menor desigualdade entre os rendimentos de homens e mulheres nos serviços deve-se ao tipo de inserção mais parecido entre os dois contingentes, principalmente no setor público, em que existe também maior equidade dos salários de mulheres e homens que ocupam a mesma função.

Tabela 2. Proporção dos rendimentos médios (1) por hora das mulheres em relação ao dos homens, segundo setor de atividade econômica - Região Metropolitana de São Paulo - 1989-2003.

Em porcentagem

Setor de Atividade	1989	1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total (1)	63,9	67,2	69,3	73,2	74,4	76,3	74,6	75,5	78,9	78,6
Indústria	53,4	54,1	60,2	64,1	64,6	64,3	63,6	61,1	62,5	65,2
Comércio	72,0	75,9	70,9	71,9	73,6	74,5	78,0	82,1	79,7	79,4
Serviços	84,1	88,6	86,0	89,9	94,8	95,4	91,2	92,7	94,4	95,3

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Excluídos os assalariados e empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

Remuneração dos serviços domésticos rebaixa a média dos rendimentos das mulheres

Ainda no contexto da deterioração das condições de trabalho, é importante ressaltar a evolução dos serviços domésticos, uma vez que já representam 19,2% do trabalho feminino. Este foi o setor que cresceu com maior velocidade entre os demais (74,6% entre 1989 e 2003). Note-se que os rendimentos recebidos nesse setor, embora tenham apresentado aumento, continuam sendo os mais baixos e, portanto, os que mais influenciam no rebaixamento dos rendimentos médios das mulheres ocupadas, como poderá ser visto adiante.

Em relação à posição na ocupação, houve aumento do nível ocupacional para todos os segmentos do contingente feminino ao longo da série da pesquisa, destacando-se o ocorrido, entre 2000 e 2003, para as trabalhadoras domésticas diaristas (29,4%), as autônomas que trabalham para empresa (24,9%) e as assalariadas (no setor privado, 7,7% para as que têm carteira assinada, 5,1% para as sem carteira e 4,5% para as que trabalham no setor público). Por outro lado, no mesmo período todos os segmentos analisados registraram decréscimos em seus rendimentos, sendo os mais acentuados os das trabalhadoras autônomas para empresa (32,9%) e para o público (20,0%). As domésticas perderam 15,1% e as assalariadas do setor privado sem carteira assinada foram as que tiveram a menor redução (13,5%) nos primeiros anos desta década.

Gráfico 7. Participação da população ocupada e rendimento médio (1) por hora, segundo posição na ocupação e sexo - Região Metropolitana de São Paulo - 1989-2003.

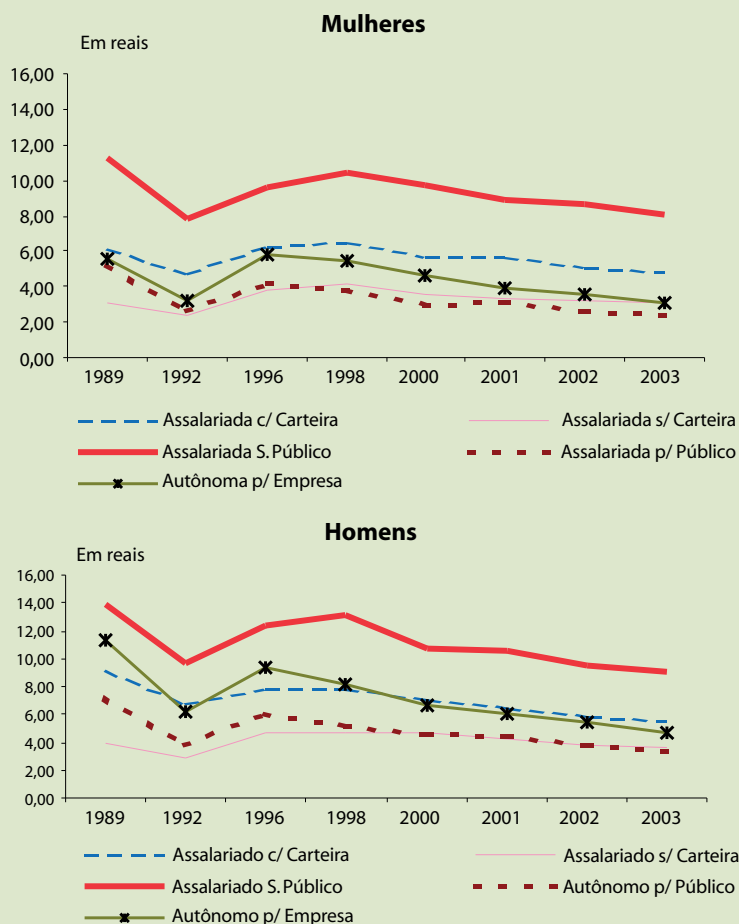


Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED

(1) Em reais de outubro de 2003. Inflator utilizado: ICV do DIEESE. Excluídos os assalariados e empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

Nota: A amostra não comporta a desagregação para rendimentos das mulheres empregadoras.

Gráfico 8. Rendimentos médios (1) por hora da população ocupa-
da, segundo posição na ocupação e sexo - Região Metropolitana de São
Paulo - 1989-2003.



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

(1) Em reais de outubro de 2003. Inflator utilizado: ICV do DIEESE. Excluídos os assalariados e empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

Diferença nos rendimentos entre os sexos diminui ao se considerarem jornada de trabalho e tipo de ocupação

A desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens tem sido sempre enfatizada, sem, no entanto, considerar variáveis importantes para um maior refinamento dessa comparação. Nesse estudo já indicamos, no início do texto, as diferenças quando a jor-

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

*Explorando as
Desigualdades de
Gênero no Mundo do
Trabalho por meio
de Dados*

*Maria Cecília Comegno e
Guiomar de Haro Aquilini*

nada de trabalho não é levada em conta. Como a jornada das mulheres é de 15% a 20% inferior à dos homens, a disparidade entre os rendimentos entre os dois sexos, vista por esse ângulo, diminui. Quando acrescentamos o tipo de ocupação, além da jornada, notamos diferenças de outras magnitudes, sendo a mais sensível a que mostra que a média de rendimentos por hora entre os assalariados do setor público e do privado estão se aproximando, ainda que as mulheres nessa condição recebiam, em 2003, 95% do rendimento dos homens, proporção que era de 74%, em 1989, e de 90%, em 2000. Nesse sentido, os rendimentos entre os trabalhadores assalariados estão convergindo entre os sexos, sendo a diferença maior nas outras formas de inserção. Note-se ainda que o assalariamento na RMSP continua sendo a forma de inserção predominante entre as demais (56,7% para mulheres e 66,3% para homens, em 2003).

No entanto, não se deve perder de vista que a diminuição da desigualdade dos salários entre mulheres e homens deriva, principalmente, da perda mais intensa dos salários dos homens (41,5%) do que das mulheres (28,1%), entre 1989 e 2003.

Tabela 3. Proporção dos rendimentos médios (1) por hora das mulheres em relação aos dos homens, segundo posição na ocupação - Região Metropolitana de São Paulo - 1989-2003.

Posição na Ocupação	Em porcentagem									
	1989	1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ocupadas (1)	63,9	67,2	69,3	73,2	74,4	76,3	74,6	75,5	78,9	78,6
Assalariadas Total (2)	74,0	77,6	85,2	87,4	90,8	90,2	89,8	89,1	95,0	95,4
Assalariadas do Setor Privado	66,2	72,8	80,2	80,5	85,4	83,0	82,0	85,1	86,9	86,1
Com Carteira Assinada	65,8	70,7	80,2	80,0	83,2	85,1	81,5	87,1	85,6	87,4
Sem Carteira Assinada	77,9	80,7	80,4	88,8	88,3	83,5	76,6	79,4	84,6	84,8
Assalariadas do Setor Público	81,0	81,5	76,9	78,1	79,5	87,2	90,4	84,0	90,8	89,2
Autônomas Total	63,4	62,0	67,6	69,8	71,8	74,4	65,8	67,7	66,4	69,1
Autônomas que Trabalham p/ Empresa	49,5	52,2	62,1	64,8	66,2	76,1	69,4	65,8	65,9	67,5
Autônomas que Trabalham p/ o Público	72,5	70,6	69,7	72,5	73,4	70,0	63,9	70,9	68,2	70,0

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED

(1) Exclui os assalariados e empregados domésticos assalariados que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

(2) Inclusive os assalariados que não sabem o tipo de empresa em que trabalham.

Tabela 4. Diferença da jornada semanal das mulheres em relação à dos homens, segundo posição na ocupação – Região Metropolitana de São Paulo – 1989-2003.

Posição na Ocupação	Em porcentagem									
	1989	1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total	-14,9	-17,4	-15,2	-17,0	-15,2	-15,2	-17,0	-15,2	-17,0	-17,0
Assalariados Total	-10,9	-11,4	-13,3	-13,3	-13,3	-11,1	-13,0	-11,1	-13,0	-13,0
Assalariados do Setor Privado	-8,7	-11,1	-11,1	-8,9	-11,1	-8,9	-10,9	-10,9	-10,9	-8,7
Com Carteira Assinada	-8,7	-8,9	-10,9	-8,9	-8,9	-10,9	-8,7	-10,9	-8,7	-8,7
Sem Carteira Assinada	-13,0	-13,3	-13,3	-13,3	-15,2	-11,1	-13,0	-13,0	-10,9	-13,0
Assalariados do Setor Público	-12,2	-15,0	-14,6	-14,6	-12,5	-12,5	-12,5	-10,3	-12,5	-12,5
Autônomos Total	-32,0	-27,1	-25,0	-28,6	-25,0	-22,9	-22,9	-21,3	-21,3	-21,3
Autônomos que Trabalham p/ Empresa	-23,9	-20,9	-18,6	-24,4	-20,9	-16,3	-18,2	-16,3	-18,2	-16,3
Autônomos que Trabalham p/ o Público	-34,6	-30,0	-26,0	-29,4	-24,0	-25,5	-25,5	-26,0	-24,0	-24,0
Empregadores	-14,3	-12,7	-12,7	-14,3	-14,5	-12,5	-12,3	-10,7	-8,8	-8,9

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

O Desafio da Continuidade

Berlindes Astrid Küchemann²⁴

O texto da Fundação SEADE, intitulado *Explorando as Desigualdades de Gênero no Mundo do Trabalho através dos Dados*, representa, segundo as autoras, um balanço dos resultados e das reflexões obtidos ao longo de quase quatro anos de execução do projeto *Mulheres no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de São Paulo*, desenvolvido em parceria com o Conselho Estadual da Condição Feminina, a Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho e o DIEESE, com apoio do Fundo para a Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA).

As autoras refletem tanto sobre os avanços metodológicos resultantes do projeto na produção e na divulgação de indicadores, como sobre os dados estatísticos obtidos, os quais refletem a participação e a inserção no mercado de trabalho, o desemprego e os rendimentos auferidos por homens e mulheres na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP).

Meus comentários atêm-se a aspectos relacionados com as questões metodológicas do projeto, ou seja: a) às metodologias de construção e de divulgação de indicadores e aos procedimentos de coleta de dados; b) à estratégia de divulgação dos dados; c) à prontidão em atender às demandas por dados específicos; e d) às estratégias para além do projeto.

Avanço na construção de indicadores e na coleta de dados

Desde os anos 1980 observa-se avanço nas metodologias predominantes de levantamento de dados, no sentido de melhor caracterizar a contribuição das mulheres brasileiras no mundo do

²⁴ Professora e pesquisadora do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB).

COMENTÁRIOS**O Desafio da
Continuidade***Berlindes Astrid
Küchemann*

trabalho. Hoje, as pesquisas regularmente produzidas pelo IBGE – sobretudo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME)²⁵ – e as elaboradas pela Fundação SEADE contam com metodologia de produção e de levantamento de dados já bem mais refinada. A PED, por exemplo, opera com questionário pormenorizado que permite caracterizar a situação ocupacional (trabalho principal e trabalho adicional e/ou ocasional) e a desocupação dos membros maiores de 10 anos do domicílio investigado, levantando informações sobre a frequência do trabalho realizado, local onde é realizado e horas efetivamente trabalhadas. Assim, possibilita apreender atividades econômicas que não costumam ser identificadas em levantamentos oficiais.

Como revelam as autoras, “para cada tema teve de ser elaborado um plano tabular, levando em conta a desagregação por sexo dos dados disponíveis nas várias fontes, com informações sobre participação, desemprego e ocupação das mulheres, priorizando características que permitem qualificar e diferenciar as situações observadas por atributos pessoais (sexo, faixa etária, nível de instrução, raça/cor), por atributos econômicos (setor de atividade, posição na ocupação, ocupação e rendimento) e pelos diferentes espaços regionais que constituem o Estado de São Paulo” (p.5).

Esse avanço, deu-se graças às críticas feitas às estatísticas oficiais, sobretudo, pelas pesquisadoras acadêmicas, pelas feministas e pelos movimentos organizados em prol dos direitos das mulheres ao longo das três últimas décadas²⁶, argumentando que estas mascaravam importantes elementos de caracterização da realidade das mulheres brasileiras.

Embora nos dias de hoje ainda nos deparemos com dificuldades quando queremos caracterizar a situação das trabalhadoras brasileiras, não resta dúvida de que houve avanços metodológicos, tais como: a inclusão de novas variáveis, a introdução de outras modalidades de captação e de tabulação dos dados, novos indicadores e uma re-leitura de dados já existentes.

Entre os avanços metodológicos mais recentes, gostaria de ressaltar dois aspectos: (a) a análise do rendimento de homens e de mulheres focada por hora, levando-se em conta que diferenças

²⁵ O questionário censitário de 1980 já apresentou reformulação de quesitos e reformulação na ordem das alternativas, o que permitiu, por exemplo, melhor identificação das mulheres que se declararam trabalhadoras ou chefes de família, naquela ocasião.

²⁶ Lembro-me que em 1988 o Departamento de Sociologia da UnB foi procurado por técnicos do IBGE para discutir como considerar as agricultoras familiares de Rio Grande do Sul e Santa Catarina, já que as mesmas, na época, com o intuito de saírem da invisibilidade, haviam anunciado boicotar o censo de 90, caso o questionário não incluísse uma caracterização adequada a sua categoria. É que, até então, as agricultoras familiares vinham sendo caracterizadas como “donas de casa” e não como trabalhadoras rurais, fato que tornava seu trabalho invisível, excluindo-as de uma serie de benefícios já assegurados aos maridos.

COMENTÁRIOS**O Desafio da
Continuidade***Berlindes Astrid
Küchemann*

na jornada de trabalho entre mulheres e homens; e (b) a interseção da variável sexo, salários, ocupação e a dinâmica da economia por setores (industrial e serviços).

Quanto ao primeiro avanço, observa-se que esse procedimento oferece elementos para uma explicação plausível da diminuição da diferença entre os rendimentos de mulheres e de homens. É que tal desigualdade tem sido sempre enfatizada, sem, no entanto, considerar variáveis importantes para maior refinamento dessa comparação. Costumava-se comparar o rendimento médio total sem levar em conta condições diferenciadas entre homens e mulheres. A inclusão de maior número de variáveis – tais como tipo de inserção, escolaridade, tempo de experiência e jornada de trabalho – gerou dados bem mais abrangentes e precisos sobre a realidade das mulheres no mundo de trabalho, oferecendo subsídios para os usuários de dados estatísticos. Sem considerar a jornada de trabalho e os distintos tipos de inserção entre os contingentes masculino e feminino, em 2003 as mulheres recebiam, em média, 65,2% do que os homens ganhavam. No entanto, ao levarmos em consideração que a jornada de trabalho das mulheres da RMSP é de 15% a 20% inferior à dos homens (tabela 4, p. 25), o cálculo por horas trabalhadas mostra que essa proporção aumenta para 78,6%. E, ainda, se compararmos os rendimentos só dos assalariados de ambos os sexos por hora trabalhada, aquela relação aumenta para 95,5%, o que indica maior proximidade de remuneração". (p. 7).

Quanto ao segundo avanço, observa-se que a interseção das variáveis sexo, salário, ocupação e dinâmica da economia por setores (industrial e serviços), possibilita compreender melhor o porquê da desigualdade entre os rendimentos de mulheres e homens é maior no setor industrial e mais eqüitativo no setor de serviços.

Quanto à estratégia de divulgação do material produzido

A estratégia de estabelecer parceria com o DIEESE e com o Conselho Estadual da Condição Feminina na produção e na divulgação do boletim me pareceu muito feliz, porque desde o início o SEADE conseguiu atender a diferentes públicos interessados na situação das mulheres no mercado de trabalho, sejam os localizados

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

COMENTÁRIOS

**O Desafio da
Continuidade**

*Berlinda Astrid
Küchemann*

na RMSP, sejam os do interior do estado. Pelo fato de atenderem a públicos diferenciados, a parceria com esses atores foi estabelecida, segundo o SEADE, visando subsidiar a construção de políticas públicas mais eficazes na redução das desigualdades de gênero, bem como para criar espaço de diálogo entre produtores de dados e agentes intervenientes e ampliar a reflexão sobre o tema. Pela forma de divulgação adotada é de se esperar que esses indicadores contribuam para formar a opinião pública em torno das questões específicas da mulher trabalhadora, subsidiando a elaboração de políticas públicas e alimentando de forma multiplicadora iniciativas de fortalecimento das questões de gênero.

Prontidão em atender às demandas por dados específicos

Como mencionamos anteriormente, foi sobretudo devido às críticas feitas pelos(as) usuários(as) das estatísticas oficiais que os órgãos de produção de dados mudaram sua metodologia, contribuindo para tirar as mulheres da invisibilidade no mundo do trabalho brasileiro e para mostrar com maior fidelidade onde se situam as maiores desigualdades entre os sexos. Chama atenção a flexibilidade do SEADE em atender às demandas vindas dos parceiros do projeto e de grupos feministas. Por ocasião da III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, promovida pela Organização das Nações Unidas, por exemplo, a demanda do GELEDÉS ao SEADE requeria a inclusão simultânea de sexo e cor na análise das formas de inserção das mulheres negras no mundo do trabalho. Isso possibilitou dar visibilidade às diferenças de inserção no mercado de trabalho de homens e mulheres negras e de homens e mulheres brancas, oferecendo subsídios valiosos para a formulação de propostas de inclusão social e de igualdade racial. Além disso, essa sua flexibilidade em atender às demandas das mulheres negras contribuiu para fortalecer tanto o movimento das mulheres negras como o movimento feminista como tal.

Para além do projeto: uma questão de responsabilidade social

O projeto, conforme assinalado anteriormente, teve como objetivo básico preencher as carências de informações sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho por meio da produção de dados, com atualização mensal²⁷, e da disseminação junto às entidades e aos agentes sociais envolvidos na construção de programas e de intervenções voltados à eliminação dos diferenciais de gênero no mercado de trabalho (SEADE, 2000, p.190).

Assim, o projeto atingiu aos objetivos propostos. Mas projeto é projeto e não programa, ou seja, tem vida passageira, acaba. Nesse sentido, a minha inquietude é com as medidas que o SEADE tomou, ou pretende tomar, em termos de continuidade desse trabalho tão bem desenvolvido. Quais as possibilidades desse projeto se transformar num programa da Fundação SEADE? Essa pergunta é tanto mais pertinente se levarmos em conta que tais estatísticas – mesmo que restritas à RMSP e a outras regiões do estado – constituem poderoso instrumento de análise. Os indicadores e as análises resultantes contribuíram para ampliar a reflexão metodológica no sentido de maior refinamento dos conceitos e dos indicadores produzidos para captar e entender, sobretudo, aspectos mais recentes da inserção das mulheres no mundo do trabalho (por exemplo, o aumento da escolaridade das mulheres e seus impactos sobre a conquista de emprego) e abriram várias perspectivas de adensamento do conhecimento e de possibilidades de ação para a eliminação das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Por fim, é imprescindível que haja uma continuidade e um progresso na produção desses dados, ano após ano. Sem a contínua atualização dos dados já existentes e sem investimento num ainda maior refinamento das técnicas de produção de dados novos, tanto pesquisadores(as), ONGs feministas, sindicatos quanto os demais agentes sociais envolvidos na construção de programas e de intervenções voltados à eliminação dos diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro, ficarão bastante prejudicados. Considero essa uma questão de responsabilidade social da qual a Fundação SEADE não deveria se esquivar.

²⁷ A execução do projeto teve como base os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), levantamento realizado mensalmente nos 38 municípios da região metropolitana de São Paulo. Essa pesquisa existe desde 1985, resultado de uma parceria entre a Fundação SEADE e DIEESE. A PED entrevista cerca de onze mil pessoas em 3.000 domicílios, coletando dados que caracterizam os indivíduos e sua relação com o mercado de trabalho (SEADE, 2000, 190).

Mulher Negra: Dupla Discriminação nos Mercados de Trabalho Metropolitanos

Patrícia Lino Costa e Vera Gebrin²⁸

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) vem acompanhando com maior intensidade a questão da mulher no mercado de trabalho desde 1996. Nesse ano, foram firmados convênios com o Fundo para Igualdade de Gênero, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA), que possibilitaram o desenvolvimento de trabalhos de acompanhamento, ao longo dos anos seguintes, das características da inserção feminina no mercado de trabalho.

O primeiro projeto, denominado Acordos e Convenções Coletivas: Resultados e Negociações de Cláusulas Relativas ao Trabalho da Mulher, foi desenvolvido a partir de demanda realizada pelas sindicalistas das principais centrais sindicais que se dedicavam às questões femininas dentro de suas entidades: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical e Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT). O objetivo desse projeto era o de revelar os principais avanços sobre o tema de equidade de gênero no que se refere às negociações dos acordos e das convenções estabelecidos entre 1993 e 1995. Resultou desse projeto a publicação *Eqüidade de Gênero nas Negociações Coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*.

Essa primeira experiência permitiu que no período de 1997 e 1998 fosse desenvolvido um segundo projeto, este firmado entre o FIG, o DIEESE e as centrais sindicais, que consistiu na realização de seminários para capacitação para sessenta dirigentes sindicais sobre cláusulas relativas ao trabalho da mulher, e que recebeu o nome de *Eqüidade de Gênero nas Negociações Coletivas*. Esses seminários

²⁴ Pesquisadoras do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE). Texto elaborado em conjunto com as equipes da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) das regiões metropolitanas de São Paulo, Distrito Federal, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre.

permitiram, principalmente, ampliar a capacidade de argumentação dos(as) participantes das negociações para tratar das cláusulas com essa temática.

O terceiro projeto, de 1999, contou também com a parceria das centrais sindicais e do FIG e foi denominado *Mapa das Questões de Gênero: Perspectivas para a Ação Sindical diante das Transformações no Mundo do Trabalho*. Seu principal objetivo foi indicar caminhos para a ação sindical dentro do tema e ampliar a compreensão de problemas e desafios colocados pelas formas diferenciadas existentes quanto ao trabalho feminino e o masculino. Do projeto resultou uma publicação com o mesmo nome do projeto, distribuída amplamente não só para o movimento sindical, mas também para a sociedade como um todo. Em 2000, ainda como parte do projeto Mapa das Questões de Gênero, o DIEESE acompanhou e analisou as pautas de reivindicação levadas à mesa entre os anos de 1997 e 1999 por categorias que participaram dos seminários.

O quarto projeto entre o DIEESE e o FIG foi realizado entre os anos de 2001 e 2003 e contou com a parceria da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE). Sua proposta foi avaliar qual a forma pela qual as mulheres se inserem nos vários mercados metropolitanos. Para tanto, foram definidos a construção e o acompanhamento de indicadores da inserção feminina no mercado de trabalho. Como resultado desse projeto foram elaborados dois boletins analíticos sobre a mulher nos mercados de trabalhos metropolitanos e foi criado o Banco de Dados sobre Mercado de Trabalho, que é disponibilizado no sítio do DIEESE e atualizado mensalmente, e que apresenta os principais indicadores de emprego e desemprego, desagregados por sexo. A base de dados para esse banco encontra-se na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), pesquisa domiciliar realizada pelo convênio DIEESE/SEADE/MTE-FAT e entidades regionais nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal. Desde outubro de 2002, tabulações desse banco de dados já estão disponíveis no sítio do DIEESE na Internet: www.dieese.org.br.

Um bom exemplo da parceria no estudo das questões de gênero é o texto a seguir, uma síntese do último boletim desse projeto, divulgado em novembro de 2003, enfocando as desigualdades e discriminações enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho.

Introdução

A inserção da mulher negra no mercado de trabalho sintetiza a dupla discriminação de sexo e cor. Para essa mulher há uma situação de maior precariedade frente aos demais trabalhadores brasileiros que se traduz na maior taxa de desemprego, inserção mais vulnerável e menores rendimentos. Essa condição desfavorável se propaga para toda a sua família, principalmente quando esta é chefe de domicílio, afetando a qualidade de vida de todos os membros da família e reproduzindo a situação de maior pobreza e vulnerabilidade.

Os dados reproduzidos no Boletim DIEESE – Edição Especial *A Mulher Negra: Dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos* refletem, por meio de um conjunto de indicadores extraídos da PED para o biênio 2002-2003, os efeitos combinados da discriminação racial e de gênero sobre a inserção das mulheres negras em mercados de trabalho metropolitanos. Os indicadores permitem ainda identificar os pesos específicos de cada atributo sobre os demais segmentos de trabalhadores. Dessa forma, torna-se mais clara a força discriminatória destes atributos também sobre a mulher não negra e o homem negro.

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho é nitidamente desvantajosa. Segundo o estudo: “a presença da discriminação racial se acumula à ausência de equidade entre os sexos, o que coloca as afrodescendentes na pior situação relativa aos demais grupos populacionais, homens negros e não negros e mulheres não-negras” (DIEESE, 2003).

A presença do negro é desigual nas diferentes regiões. Essa diferença está associada às raízes da formação econômica e social do País, expressa pela concentração do trabalho escravo na região Nordeste e pela canalização do trabalhador imigrante europeu para as regiões Sudeste e Sul.

Apesar da presença regional diferenciada, a inserção dos negros, e em particular das mulheres negras, no mercado de trabalho apresenta-se sempre mais vulnerável que a dos trabalhadores não negros, indicativo de que a discriminação relacionada a cor e raça não tem ligação com o tamanho da população.

As regiões metropolitanas com maior (Salvador) e menores proporções de população negra (São Paulo e Porto Alegre) registram maior desigualdade entre os segmentos populacionais segundo a cor. Essas desigualdades podem estar relacionadas à herança histórica de exploração econômica e de exclusão social a que os negros foram submetidos e às formas da organização das atividades produtivas nacionais e constituição de seu mercado de trabalho.

Em todas as regiões, a população negra tem maior engajamento relativo na força de trabalho, se comparado à parcela não negra. Ou seja, as taxas de participação²⁸ dos negros são sempre mais elevadas (Tabela 1).

A participação da população negra caracteriza-se, em primeiro lugar, pela entrada precoce no mercado de trabalho. Ou seja, uma proporção maior de negros entra no mercado de trabalho com menos idade que a população não negra. Segundo, por uma saída tardia dos negros e das negras do mercado de trabalho, que nele permanecem por mais tempo, apesar da desigualdade de oportunidades.

Tabela 1. Taxas de participação da população negra e não-negra, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal. Biênio 2002-2003.

(em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não negra		
		Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Participação Total							
Belo Horizonte	59,6	60,0	52,8	67,9	59,0	50,7	68,5
Distrito Federal	64,4	65,4	59,1	72,6	62,7	56,1	70,9
Porto Alegre	57,7	57,6	52,5	63,5	57,7	48,8	67,8
Recife	52,9	53,3	44,4	63,5	52,0	43,3	63,2
Salvador	62,5	62,9	56,5	70,2	59,6	52,1	68,6
São Paulo	63,5	64,7	57,0	73,1	62,8	53,5	73,3

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE

Obs: Negros: inclui pretos e pardos. Não negros: inclui brancos e amarelos

²⁹ Entende-se por taxa de participação a relação entre a população economicamente ativa – PEA, expressa pelos ocupados e desempregados e a população em idade ativa – PIA, ou seja, os maiores de dez anos. Para a taxa de participação específica, como por exemplo, a população negra, calcula-se a proporção de negros ocupados e desempregados dividido pela população negra com mais de dez anos.

A maior participação relativa dos negros no mercado de trabalho reflete maior necessidade e disponibilidade para trabalhar, possivelmente em decorrência de condições socioeconômicas familiares mais desfavoráveis.

Apesar de mais disponíveis para o trabalho, os negros, em especial as mulheres, têm maior dificuldade para obter um emprego e, “quando obtêm trabalho, lhe são reservadas ocupações de menor qualidade, status e remuneração” (DIEESE, 2003).

Sob a ótica de gênero observa-se que, ainda hoje, a taxa de participação feminina em todas as regiões analisadas é inferior à masculina, apesar do crescente ingresso da mulher no mercado de trabalho ao longo dos anos 1980 e 1990. A participação masculina, por sua vez, é estável ou, em alguns casos, decrescente.

Desemprego

Ao longo da década de 1990, o desemprego alcançou patamares inusitados, elevando as dificuldades de inserção em todos os segmentos de trabalhadores, e tornando-se um dos principais mecanismos de exclusão social.

Além das diferenças dos mercados de trabalho regionais, as taxas de desemprego calculadas por gênero e cor revelam maior dificuldade para trabalhadores negros e mulheres devido à discriminação originada nesses atributos pessoais. “Invariavelmente a sobreposição discriminatória – de gênero e raça – em um ambiente de crise econômica, atinge preponderantemente as mulheres negras, que mostram os mais elevados níveis de desemprego em todos os grupos” (DIEESE, 2003), conforme observado na Tabela 2.

Tabela 2. Taxas de desemprego da população negra e não negra, segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal. Biênio 2002-2003.

(em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não negra		
		Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Desemprego Total							
Belo Horizonte	19,0	20,7	23,7	18,1	16,2	19,3	13,5
Distrito Federal	21,8	23,9	26,5	21,5	17,8	21,2	14,5
Porto Alegre	16,0	23,3	25,6	21,1	15,1	18,1	12,6
Recife	21,8	22,9	26,5	20,1	19,1	22,8	15,9
Salvador	27,7	28,9	31,2	26,7	20,0	22,6	17,6
São Paulo	19,5	24,0	27,2	21,2	16,9	20,0	14,4

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Obs: Negros: inclui pretos e pardos. Não-negros: inclui brancos e amarelos

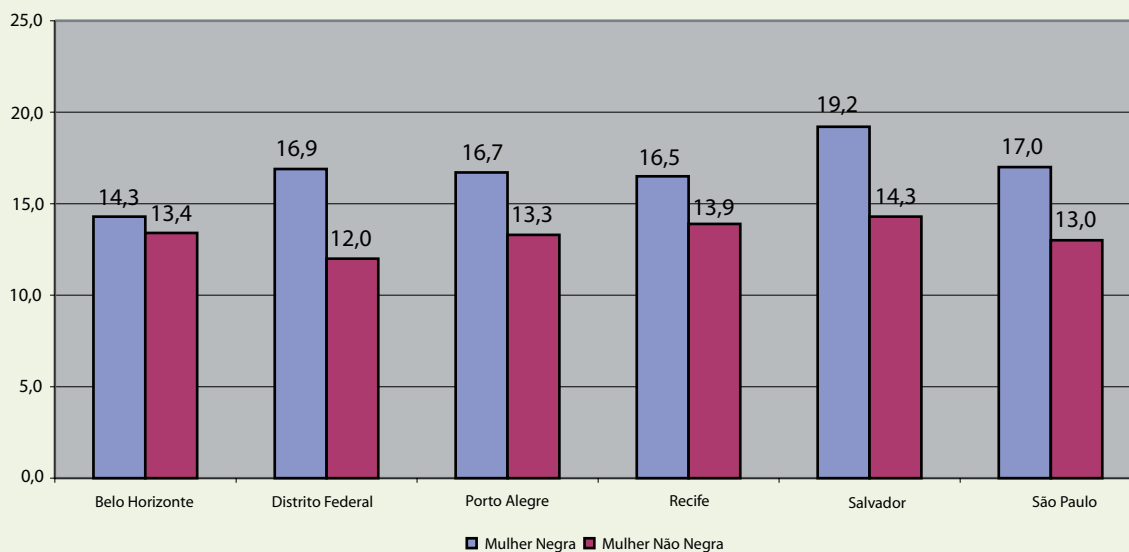
Em todas as regiões metropolitanas, o desemprego para a mulher negra é superior ao apurado para as não-negras, ao mesmo tempo em que as taxas de desemprego feminino são mais elevadas que as dos homens, independentemente da cor. Salvador (8,6 pontos percentuais), Porto Alegre (7,5 pontos percentuais) e São Paulo (7,2 pontos percentuais) apresentam as mais intensas desigualdades da desocupação, na comparação entre mulheres negras e não-negras. As diferenças são menos acentuadas nas demais regiões. Já em Recife, Belo Horizonte e Distrito Federal essas diferenças são menos acentuadas: de 3,7; 4,4 e 5,3 pontos percentuais (pp), respectivamente.

Quando se considera a sobreposição de ambos os efeitos discriminatórios – sexo e cor – as diferenças acentuam-se. Em Porto Alegre, mesmo com uma das menores taxas de desemprego total do país, o diferencial entre o desemprego para os homens não negros frente ao de mulheres negras chega a 13 pp. Em São Paulo, a taxa de desemprego da mulher negra foi, no mesmo período, 12,8 pontos percentuais superior a dos homens não negros. Em Salvador, onde a maioria dos trabalhadores é negra, foi encontrada a expressiva diferença de 13,6 pp; no Distrito Federal, de 12,0 pp; no Recife, de 10,6 pp e, em Belo Horizonte, de 10,2 pp.

As taxas de desemprego para chefes de domicílio, segundo gênero e cor, mostram a difícil sobrevivência das mulheres negras e de suas famílias. Mesmo que as taxas de desemprego sejam, em geral, menores para os chefes de domicílio, as desigualdades de gênero e raça persistem e a mulher negra permanece em situação bastante desfavorável em relação à não negra (Gráfico 1).

Gráfico 1. Taxas de desemprego total da população feminina chefe de domicílio, segundo cor - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Bênio 2002-2003.

(em %)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE
Obs: Negros: inclui pretos e pardos. Não-negros: inclui brancos e amarelos

As taxas de desemprego que combinam os atributos cor, sexo e nível de escolaridade enfraquecem os argumentos de que a maior incidência do desemprego entre as descendentes afro-brasileiras, assim como entre as mulheres em geral, decorre do menor nível educacional.

Ainda que o desemprego tenda a ser menor para a população com níveis educacionais mais elevados, independentemente de cor e sexo, e que os negros tenham nível de escolaridade inferior ao da população não negra, a ação discriminatória dos atributos cor e gênero aparece quando se compara cada segmento populacional com os mesmos níveis de escolaridade.

Tabela 3. Taxas de desemprego total das populações negra e não negra, segundo sexo e escolaridade - Regiões metropolitanas e Distrito Federal. Biênio 2002-2003.
(em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal e Instrução	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não negra		
		Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Belo Horizonte	19,0	20,7	23,7	18,1	16,2	19,3	13,5
Analfabeto	19,8	21,3	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
Ensino Fundamental incompleto (1)	21,6	23,0	25,4	21,2	18,2	20,3	16,8
Ensino Fundamental completo	22,2	23,0	28,0	19,7	20,6	26,8	16,8
Ensino Médio incompleto	29,5	30,6	37,5	24,8	27,3	33,7	22,3
Ensino Médio completo	17,2	17,7	21,9	13,1	16,3	20,9	11,7
Ensino Superior (2)	8,7	9,2	10,2	8,1	8,3	10,3	6,2
Distrito Federal	21,8	23,9	26,5	21,5	17,8	21,2	14,5
Analfabeto	21,1	22,4	18,6	25,2	16,7	17,8	16,0
Ensino Fundamental incompleto (1)	26,2	27,4	26,9	27,7	22,2	24,6	20,1
Ensino Fundamental completo	26,0	27,0	30,9	23,9	23,3	28,4	19,4
Ensino Médio incompleto	36,4	37,1	42,6	31,7	34,7	42,2	27,5
Ensino Médio completo	20,5	21,5	26,8	15,7	18,9	23,6	13,8
Ensino Superior (2)	9,3	9,9	12,4	7,3	8,7	10,7	6,5
Porto Alegre	16,0	23,3	25,6	21,1	15,1	18,1	12,6
Analfabeto	16,0	(3)	(3)	(3)	16,0	(3)	(3)
Ensino Fundamental incompleto (1)	18,1	25,1	25,8	24,5	16,8	19,6	14,9
Ensino Fundamental completo	17,9	21,6	25,2	18,8	17,3	22,5	13,8
Ensino Médio incompleto	25,9	34,2	40,4	27,6	24,5	31,1	19,0
Ensino Médio completo	14,9	19,5	23,4	15,0	14,4	18,4	10,9
Ensino Superior (2)	8,3	(3)	(3)	(3)	8,2	9,7	6,6
Recife	21,8	22,9	26,5	20,1	19,1	22,8	15,9
Analfabeto	15,1	16,1	15,9	16,2	(3)	(3)	(3)
Ensino Fundamental incompleto (1)	21,9	22,6	25,4	20,8	19,5	23,8	16,7
Ensino Fundamental completo	25,2	26,0	32,7	21,6	23,1	28,9	19,1
Ensino Médio incompleto	33,6	34,1	40,5	28,8	32,5	40,2	26,1
Ensino Médio completo	23,1	23,9	28,7	18,7	21,7	26,4	16,7

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

**Mulher Negra: Dupla
Discriminação nos
Mercados de Trabalho
Metropolitanos**

Patrícia Lino Costa e
Vera Gebrin

Ensino Superior (2)	10,0	10,6	11,2	9,8	9,6	10,9	8,0
Salvador	27,7	28,9	31,2	26,7	20,0	22,6	17,6
Analfabeto	22,7	22,9	20,0	25,9	(3)	(3)	(3)
Ensino Fundamental incompleto (1)	32,0	32,4	32,8	32,2	25,7	28,1	24,0
Ensino Fundamental completo	32,7	33,1	40,0	28,3	27,8	(3)	(3)
Ensino Médio incompleto	39,7	40,1	46,0	34,6	35,1	(3)	(3)
Ensino Médio completo	24,8	25,3	29,6	20,2	22,0	26,0	17,9
Ensino Superior (2)	13,2	14,0	15,0	12,8	11,9	13,3	10,5
São Paulo	19,5	24,0	27,2	21,2	16,9	20,0	14,4
Analfabeto	18,3	19,5	17,8	20,7	16,6	(3)	17,1
Ensino Fundamental incompleto (1)	20,7	23,5	25,9	21,6	18,2	20,8	16,4
Ensino Fundamental completo	22,3	25,3	29,4	22,1	20,3	25,3	16,9
Ensino Médio incompleto	32,9	36,4	42,8	30,9	30,4	37,3	24,8
Ensino Médio completo	18,9	23,1	27,8	18,0	17,1	21,2	13,1
Ensino Superior (2)	9,1	9,9	10,8	(3)	9,0	10,6	7,5

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui alfabetizados sem escolaridade.

(2) Inclui ensino superior incompleto e ensino superior completo

(3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Como bem enfatiza o estudo, é nítido que as mulheres negras apresentam taxas de desemprego maiores do que as verificadas para os homens não negros com igual escolaridade. Embora essa desigualdade seja amenizada com o avanço dos anos de estudo, persiste em todos os níveis de escolarização. Da mesma forma, a comparação das taxas de desemprego feminino demonstra a “predominância de situações mais desfavoráveis na obtenção de trabalho para as mulheres negras, mesmo quando apresentam grau de escolaridade idêntico ao das não-negras” e que “as diferenças entre as taxas de desemprego de negras e de não-negras se reduzem de modo substancial apenas no segmento de trabalhadoras que galgou o ensino superior completo” (DIEESE, 2003).

A relevância do fator sexo para a discriminação no mercado de trabalho evidencia-se quando se percebe que as taxas de desemprego dos homens negros passam a ser inferiores às das mulheres não-negras com o mesmo nível de escolaridade a partir do acesso ao ensino médio. Ou seja, um maior nível de escolaridade constitui,

para os homens negros, um fator mais forte para atenuar os efeitos da discriminação racial, ao mesmo tempo em que fica claro que a de gênero supera a de raça, quando rompida a barreira da educação.

No que se refere aos meios de sobrevivência utilizados para enfrentar o desemprego, observa-se a coexistência de um elevado grau de solidariedade e restrito alcance das políticas públicas no cotidiano dos/as trabalhadores/as desocupados/as nas áreas metropolitanas. Isso faz com que o próprio núcleo familiar e a ajuda de parentes ou conhecidos, respondam preponderantemente pela subsistência dos trabalhadores em situação de desemprego. Além de contar com relacionamentos pessoais e laços familiares, o desempregado se apóia, com frequência, na execução de trabalhos irregulares para garantir sua manutenção. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), e o seguro-desemprego, principais políticas públicas de proteção social ao desempregado em nosso país, não se situam entre os meios mais usados para a sobrevivência. Apenas 5% dos desempregados das seis regiões onde a PED é realizada admitem a utilização do FGTS e do seguro-desemprego como forma de sobrevivência enquanto não obtêm outro emprego.

Nesse contexto, os homens, em especial os negros, recorrem com maior frequência aos trabalhos irregulares, enquanto as mulheres contam mais com relações pessoais e apoio do grupo familiar. No caso específico das mulheres, as informações coletadas pela PED sugerem que as negras apresentam maior inclinação para buscar ajuda junto a parentes e familiares (Tabela 4).

Tabela 4. Proporção de respostas afirmativas das populações negra e não-negra, desempregada por meio mais utilizado para sobrevivência segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2002-2003.

(em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal e Instrução	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não-negra		
		Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Belo Horizonte							
Trabalhos irregulares ou bicos	22,5	23,8	14,7	34,0	19,6	12,3	28,5
Ajuda de parentes e conhecidos	39,8	41,0	42,6	39,1	37,1	37,0	37,2
Outras pessoas da família têm trabalho	69,7	69,7	74,8	63,9	69,8	73,8	64,9
Dinheiro do FGTS	1,7	1,6	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Dinheiro do Seguro-desemprego	3,4	3,2	(1)	4,8	3,6	(1)	(1)
Pensão ou aposentadoria	1,6	1,4	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Outros meios	3,5	3,1	2,9	3,4	4,2	(1)	(1)
Distrito Federal							
Trabalhos irregulares ou bicos	19,8	22,3	13,1	33,0	13,2	8,6	19,8
Ajuda de parentes e conhecidos	55,2	56,6	58,1	54,8	51,7	51,3	52,2
Outras pessoas da família têm trabalho	69,0	69,7	75,4	63,2	67,1	71,3	61,1
Dinheiro do FGTS	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Dinheiro do Seguro-desemprego	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Pensão ou aposentadoria	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Outros meios	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Porto Alegre							
Trabalhos irregulares ou bicos	21,8	24,2	84,6	65,5	21,4	13,3	30,8
Ajuda de parentes e conhecidos	26,2	28,9	30,6	27,0	25,7	26,0	25,4
Outras pessoas da família têm trabalho	66,2	66,4	69,0	63,4	66,1	71,9	59,4
Dinheiro do FGTS	2,6	(1)	(1)	(1)	2,7	1,6	4,0
Dinheiro do Seguro-desemprego	5,1	(1)	(1)	(1)	5,2	3,3	7,4
Pensão ou aposentadoria	2,8	(1)	(1)	(1)	2,9	3,1	2,6
Outros meios	8,7	6,4	(1)	(1)	9,2	8,2	10,4

Tabela 4 (cont.). Proporção de respostas afirmativas das populações negra e não-negra, desempregada por meio mais utilizado para sobrevivência segundo sexo. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal. Biênio 2002-2003.

(em %) (cont.)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal e Instrução	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não-negra		
		Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Recife							
Trabalhos irregulares ou bicos	20,6	21,6	9,6	34,1	18,0	9,4	29,1
Ajuda de parentes e conhecidos	50,2	51,0	51,9	50,2	47,7	47,9	47,4
Outras pessoas da família têm trabalho	65,2	65,1	71,4	58,6	65,3	70,3	58,8
Dinheiro do FGTS	0,9	0,9	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Dinheiro do Seguro-desemprego	2,1	2,2	(1)	3,3	(1)	(1)	(1)
Pensão ou aposentadoria	1,5	1,4	1,7	(1)	(1)	(1)	(1)
Outros meios	3,6	3,2	3,2	3,2	4,5	4,6	(1)
Salvador							
Trabalhos irregulares ou bicos	27,7	28,4	19,9	37,6	20,9	17,4	24,9
Ajuda de parentes e conhecidos	49,7	49,8	50,4	49,1	48,9	46,5	51,8
Outras pessoas da família têm trabalho	62,1	61,9	67,7	55,7	63,9	71,0	55,6
Dinheiro do FGTS	1,0	0,9	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Dinheiro do Seguro-desemprego	2,1	2,1	(1)	3,2	(1)	(1)	(1)
Pensão ou aposentadoria	1,6	1,4	1,6	(1)	(1)	(1)	(1)
Outros meios	4,6	4,3	3,0	5,7	6,9	(1)	(1)
São Paulo							
Trabalhos irregulares ou bicos	24,0	26,0	17,4	35,4	22,5	15,1	30,9
Ajuda de parentes e conhecidos	20,2	20,6	21,2	20,0	19,8	19,3	20,4
Outras pessoas da família têm trabalho	71,8	71,9	76,0	67,4	71,7	77,4	65,2
Dinheiro do FGTS	1,5	1,1	(1)	(1)	1,8	(1)	2,7
Dinheiro do Seguro-desemprego	3,3	3,0	2,1	4,0	3,6	2,5	4,8
Pensão ou aposentadoria	2,6	2,1	2,4	(1)	3,1	2,5	3,8
Outros meios	10,4	9,7	8,9	10,7	11,0	9,1	13,0

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE

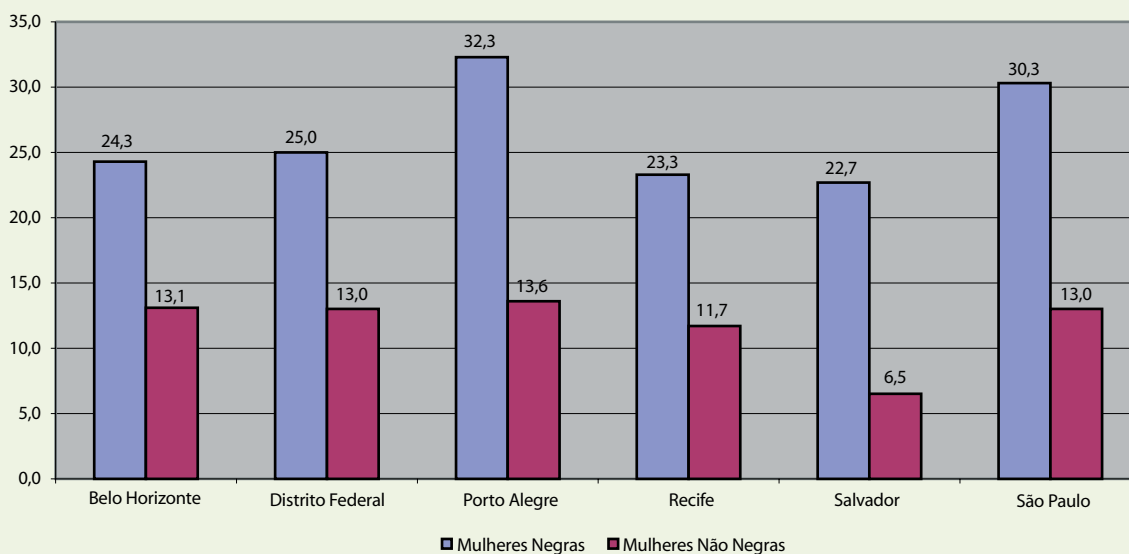
Nota: (1) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria

Ocupação

A inserção das mulheres negras e não-negras no mercado de trabalho das áreas metropolitanas ocorre, predominantemente, como assalariadas e atuando no setor de serviços, da mesma forma que para o conjunto dos ocupados. Frequentemente, seus postos de trabalho têm “menor qualidade” e localizam-se no emprego doméstico ou no trabalho familiar, além de exercerem funções menos qualificadas em atividades consideradas femininas, de áreas como saúde, educação, assistência social, serviços pessoais etc.

Quando se considera a cor como diferencial, verifica-se que as mulheres negras encontram-se em situação desfavorável em relação às não-negras. Há, por exemplo, maior concentração relativa de trabalhadoras negras no emprego doméstico. Em todas as regiões metropolitanas, o emprego doméstico é a alternativa de trabalho para mais de 20% das mulheres negras. Em Porto Alegre e São Paulo, essa função absorve mais de 30% das afrodescendentes. Já entre as mulheres não-negras, a proporção de trabalhadoras domésticas se reduz sensivelmente, não ultrapassando os 14,0%, e chega a cair para 6,5%, em Salvador.

Gráfico 2. Proporção da população feminina negra e não-negra ocupada no emprego doméstico. Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2002/2003.



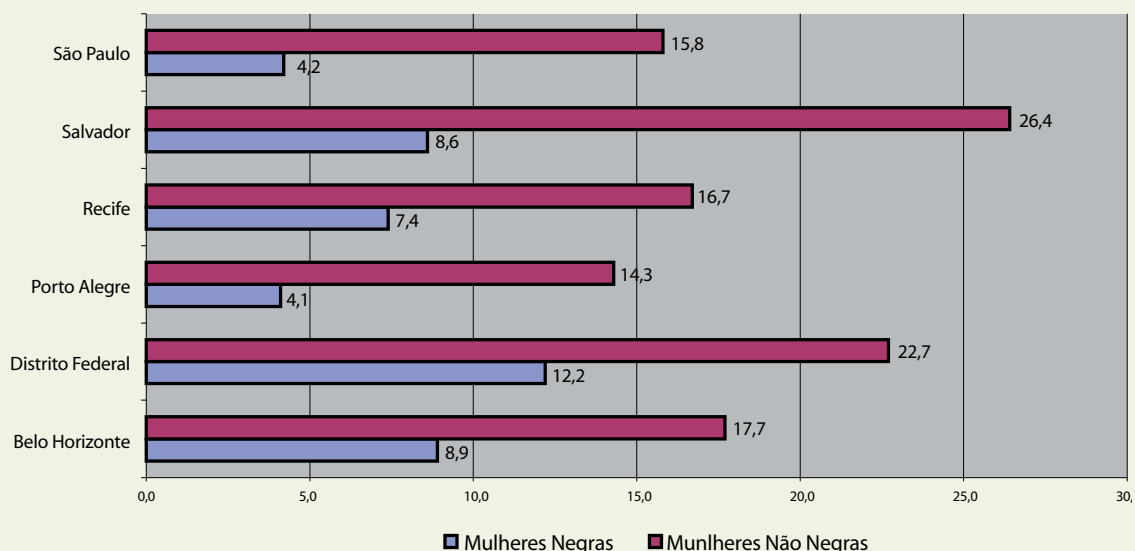
Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE
Obs: Negros: inclui pretos e pardos. Não negros: inclui brancos e amarelos

Em todas as regiões analisadas, o estudo encontrou um traço comum: a maior dificuldade para ascensão profissional das mulheres negras, em comparação às não-negras. O gráfico 3 permite verificar essas diferenças, quando considera a proporção dessas mulheres nas ocupações de direção e planejamento nas empresas ou negócios onde trabalham. Ou seja, a proporção de mulheres não-negras que atingem o topo da hierarquia profissional chega a ser mais de três vezes maior que a de negras.

Vale considerar que sob a ótica de gênero, as mulheres encontram mais dificuldades para alcançar cargos de direção e exercem mais atividades de planejamento, pertencendo aos homens o mando final.

Gráfico 3. Proporção da população feminina negra e não negra em ocupações de direção e planejamento ⁽¹⁾ - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2002-2003.

(em %)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui empresários, direção e gerência, e planejamento e organização

Obs: Negros: inclui pretos e pardos. Não negros: inclui brancos e amarelos

Rendimentos do trabalho

Em consequência de sua inserção vulnerável no mercado de trabalho, as negras auferem os menores rendimentos entre todos os trabalhadores. Engajadas em ocupações mais precárias e enfrentando dificuldades para ascensão profissional, as afrodescendentes

ganham substancialmente menos que os demais segmentos da população.

Tabela 5. Rendimento médio real mensal da população negra e não negra, segundo sexo - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2002-2003 (em R\$, janeiro de 2004).

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não-negra		
		Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem
Belo Horizonte	742	632	489	757	925	737	1.093
Distrito Federal	1.268	1.059	838	1.260	1.646	1.349	1.931
Porto Alegre	858	569	475	656	893	736	1.015
Recife	590	491	380	574	811	653	940
Salvador	669	573	451	685	1.231	991	1.449
São Paulo	980	629	489	745	1.179	913	1.389

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE

Obs: Negros: inclui pretos e pardos. Não-negros: inclui brancos e amarelos

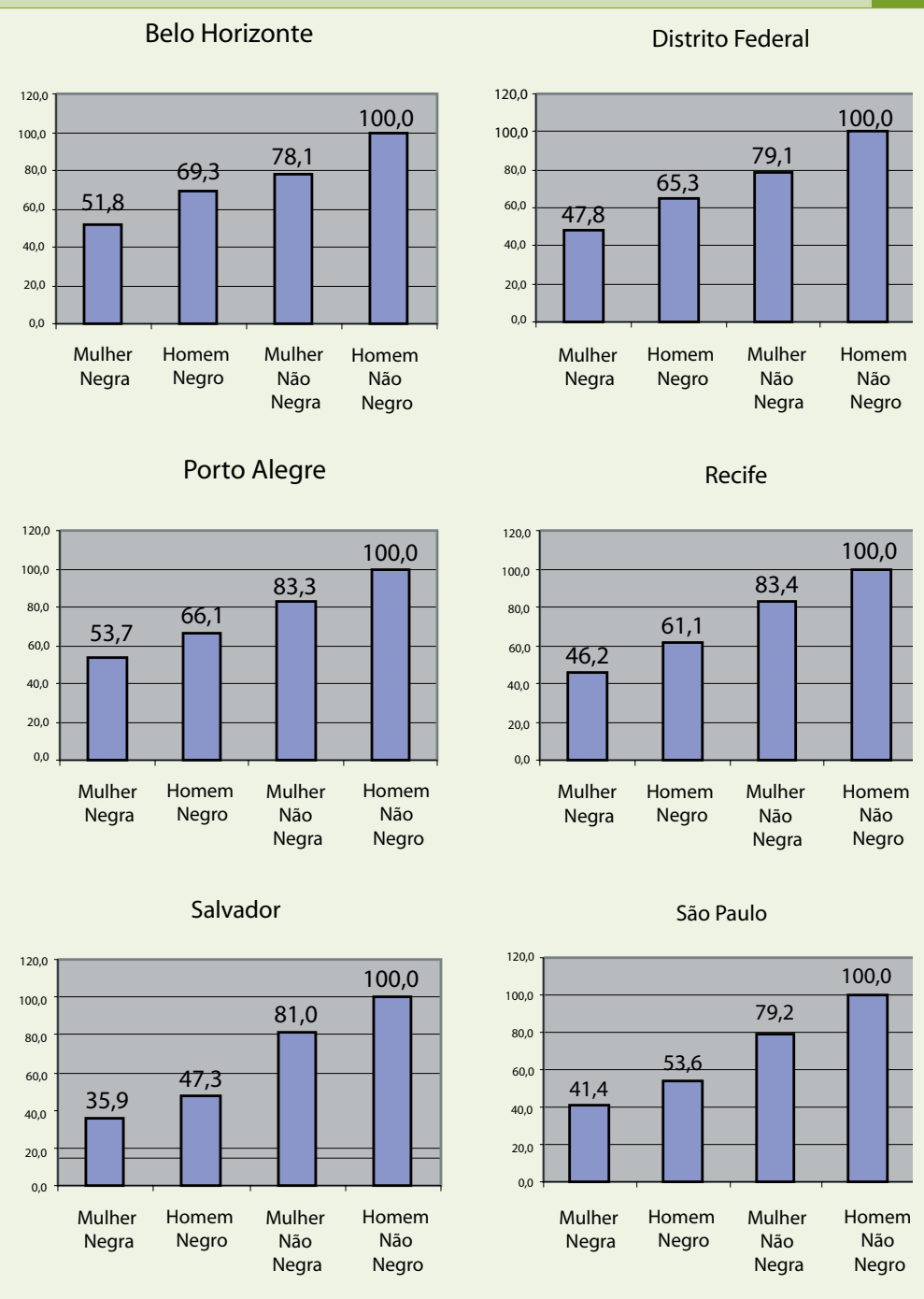
Em nenhuma das regiões analisadas, o rendimento das negras ultrapassa 54% dos ganhos auferidos pelos homens brancos. Em Salvador e São Paulo foram verificados os menores valores: 35,9% e 41,4%, respectivamente. Em Porto Alegre e Belo Horizonte, os maiores: 53,7% e 51,8%, respectivamente.

Em relação às mulheres não-negras, a maior diferença de rendimentos ocorre em Salvador, cidade na qual o rendimento das negras equivale a 44,3% do das não-negras. Em Belo Horizonte (66,4%) e em Porto Alegre (64,4%) observou-se maior proximidade entre os dois rendimentos.

No gráfico 4 é possível ver as diferenças entre os rendimentos/hora dos segmentos de trabalhadores sujeitos a alguma discriminação associada ao seu atributo de cor e/ou de sexo (mulheres e homens negros e mulheres não-negras) com relação aos homens não negros, que ocupam melhor posição relativa no mercado de trabalho e não sofrem discriminações associadas a cor e a sexo.

Gráfico 4. Índice do rendimento-hora médio mensal dos ocupados, por sexo e cor - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2002/2003

(rendimento homens não-negros = 100)



Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego - Elaboração: DIEESE

Conclusões

Os dados da realidade brasileira demonstram que as mulheres ainda sofrem uma grande discriminação no mercado de trabalho. São elas que ganham menos e que mais perdem seus postos de trabalho. Essa situação reflete-se sobre o conjunto da classe trabalhadora, dado que as mulheres representam metade do mercado de trabalho nacional.

Isto vem tornando obrigatória para o movimento sindical a necessidade de buscar um patamar de igualdade entre homens e mulheres, bem como a incorporação desse tema à pauta de negociação dos(as) trabalhadores(as), uma vez que se trata de uma conquista importante para a melhoria das condições de vida e de trabalho.

O DIEESE vem abrindo mais espaço para as questões de gênero, ampliando o quadro de técnicos que atuam nessa área. Assim, passou a ser um centro de referência sobre o trabalho da mulher e a questão de gênero. Para esse aprimoramento, foi fundamental a parceria, iniciada em 1996, com o FIG, que possibilitou o desenvolvimento dos projetos citados.

O conhecimento adquirido pela equipe técnica tem sido repassado ao movimento sindical e à sociedade em geral por meio da participação do DIEESE em palestras e seminários para as entidades sindicais, em debates e em outros eventos sobre a questão de gênero e a desigualdade promovidos por diversas entidades. O tema vem sendo discutido de forma mais intensa por vários segmentos sociais, inclusive dentro do movimento sindical, para o qual a discussão vem se ampliando significativamente.

Acredita-se que o trabalho desenvolvido tenha ampliado o interesse pela questão de gênero para além das instâncias acadêmicas e de alguns núcleos envolvidos com o tema. O êxito alcançado pelo DIEESE seja com as publicações que abordam a temática, seja em seminários de negociação e no seminário Mapa das Questões de Gênero está atingindo fronteiras que antes não pareciam de fácil transposição.

Bibliografia consultada

ABRAMO, L.; ABREU, A. R. (Org.). *Gênero e trabalho na sociologia latino-Americana*. São Paulo, Alast, 1998. Série II Congresso Latino-Americano de Sociologia do Trabalho.

BALTAR, P. E. A. et al. *Mercado de trabalho no Brasil: o aumento da informalidade nos anos 90*. Campinas: IPEA: FECAMP-IE-UNICAMP, 1997. 118 p. (Relatório de 3 Pesquisas).

_____. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Scritta, 1996. 87-108 p.

CGT; CUT; Força Sindical (Brasil). *Mapa das questões de gênero: perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho*. São Paulo: [s.n.], 1999. 90 p. Execução Técnica do DIEESE.

DIEESE (Brasil). Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil. *Pesquisa DIEESE, 13*. São Paulo: DIEESE, 1997.

_____. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2002.

_____. *A situação das mulheres em mercados de trabalho metropolitanos*. São Paulo: DIEESE, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). *Pesquisa nacional por amostra de domicílio: 2001*. Rio de Janeiro, 2002.

MATOSO, J. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1995.

FUNDAÇÃO SEADE. Mercado de Trabalho Feminino em São Paulo no Quadriênio 1994-1998. *Mulher & Trabalho* nº 1, São Paulo: SEADE, jul. 2000.

_____. O desemprego feminino na região metropolitana de São Paulo. *Mulher & Trabalho* nº 5. São Paulo: SEADE, set. 2001.

_____. O mercado de trabalho feminino na região metropolitana de São Paulo em 2001. *Mulher & Trabalho*, nº 7. São Paulo: SEADE, mar. 2002.

Pensar no Plural

Berlindes Astrid Küchemann

Entendo que o trabalho aqui apresentado pelo Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Sócio-Econômicas (DIEESE) sobre a dupla discriminação das mulheres negras nos mercados de trabalho metropolitanos representa um desdobramento das reflexões que o mesmo vem fazendo desde 1996 sobre a questão da mulher no mundo do trabalho. É que, desde 1996, o DIEESE tem realizado com sindicalistas das principais centrais sindicais, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical e a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) quatro projetos, todos patrocinados pelo Fundo para a Igualdade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA)³⁰.

De maneira bastante resumida podemos dizer que os três primeiros projetos trataram de levantar os avanços até então logrados e de capacitar sindicalistas e assessores para a negociação coletiva. O quarto projeto, realizado entre 2001 e 2003, contou com a parceria da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) e seu objetivo foi avaliar de que forma as mulheres se inserem nos vários mercados metropolitanos, em base à construção de indicadores de inserção feminina no mercado de trabalho. A partir deste projeto surgiram vários produtos, entre os quais dois boletins analíticos sobre a mulher nos mercados de trabalho metropolitanos; a criação de um banco de dados sobre mercado de trabalho, disponibilizado no sítio do DIEESE, contendo os principais indicadores de emprego e desemprego desagregados por sexo e que, desde então, é atualizado mensalmente.

O texto: aspectos relevantes analisados e conclusões

O texto ora em discussão representa a síntese do último boletim deste projeto, divulgado em novembro de 2003, e tem por

³⁰ Projeto 1 - Acordos e Convenções Coletivas : resultados e negociação de cláusulas relativas ao trabalho da mulher; Projeto 2- Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas; Projeto 3 - Mapa das Questões de Gênero; Projeto 4 - Construção de Indicadores de Gênero.

suporte um conjunto de indicadores extraídos da PED para o biênio 2002/2003 em seis regiões metropolitanas: Salvador, Porto Alegre, Recife, São Paulo, Belo Horizonte e Distrito Federal.

O texto enfoca os seguintes aspectos:

- taxa de participação nos mercados de trabalho, cruzando os atributos, sexo, cor e escolaridade;
- taxa de desemprego, cruzando os atributos sexo, cor e escolaridade e, em especial, a taxa de desemprego relacionada aos chefes de família;
- meios de sobrevivência utilizados para enfrentar o desemprego;
- inserção no mercado de trabalho;
- ascensão profissional; e
- rendimentos do trabalho.

e observa:

1. quanto à participação no mercado de trabalho: em todas as regiões analisadas, a participação feminina é inferior à masculina, mas a taxa de participação das mulheres negras é superior à das mulheres brancas. Segundo o DIEESE, essa alta taxa se deve à permanência mais prolongada de homens e mulheres negras no mercado de trabalho, devido à entrada precoce e à saída tardia;
2. sobre taxa de desemprego: quando combinada com sexo e cor, esta taxa revela que a feminina é sempre mais elevada que a masculina (entre 3,7 pp. em Belo Horizonte até 8,6 pp. em Salvador) e que o desemprego das mulheres negras é mais elevado que o das não-negras, variando entre 10,2 pp em Belo Horizonte e 13,6 pp em Porto Alegre;
3. em relação ao melhor nível de escolaridade: o acesso ao ensino médio constitui para homens fator relevante e para mulheres fator pouco relevante para os efeitos da discriminação racial, demonstrando que a discriminação de gênero supera à de raça, quando vencida a barreira da educação;
4. quanto aos meios de sobrevivência acionados para enfrentar o desemprego, há alto grau de solidariedade (núcleo familiar, parentes e conhecidos) e restrito alcance das políticas públicas no cotidiano dos(as) trabalhadores(as) desempregados;

5. quanto à forma de inserção no mercado: para todos os grupos populacionais a inserção ocorre predominantemente como assalariados. Há, no entanto, diferenças significativas entre homens e mulheres e entre mulheres e mulheres quanto ao tipo de trabalho exercido. Empregos tidos como de menor qualidade (doméstico e nas áreas de saúde, educação, assistência social e serviços pessoais) são predominantemente exercidos por mulheres, tanto negras quanto não-negras, mas observa-se que as negras estão em desvantagem. Mais de 20% das negras concentram-se no emprego doméstico, chegando-se a 30% em Porto Alegre e em São Paulo;
6. em relação às taxas de desemprego: combinando-se os atributos sexo e raça para as chefes de domicílio revelam, em todas as regiões metropolitanas analisadas, que as mulheres negras se encontram em situação bastante desfavorável com relação as não-negras em relação às taxas de desemprego;
7. quanto à ascensão profissional feita a partir de cargos de direção e planejamento, que a proporção de mulheres não-negras a atingir o topo da hierarquia chega a ser três vezes maior do que as de negras;
8. quanto ao nível de rendimento: as mulheres continuam em posição inferior aos homens. Devido à inserção vulnerável (ocupações precárias), as negras ganham substancialmente menos que os demais segmentos. Comparando negras e não-negras constata-se que a maior diferença de rendimentos ocorre em Salvador, havendo maior proximidade em Porto Alegre (64,4%) e em Belo Horizonte (66,4%).

Da análise feita, o DIEESE conclui que "a inserção da mulher negra no mercado de trabalho sintetiza a dupla discriminação de sexo e cor. Para essa mulher há uma situação de maior precariedade frente aos demais trabalhadores brasileiros, que se traduz em maior taxa de desemprego, inserção mais vulnerável e menores rendimentos. Essa condição desfavorável se propaga para toda a família, principalmente quando esta é chefe de domicílio, afetando a qualidade de vida de todos os membros da família e reproduzindo a situação de maior pobreza e vulnerabilidade".

Pontos de destaque

Os dados apresentados pelo DIEESE, embora relativos tão-somente a seis regiões metropolitanas e, em parte esperados, oferecem subsídios valiosos para aprofundar a discussão em torno da discriminação de gênero e da discriminação racial, bem como para construir ações afirmativas em prol da igualdade de oportunidades. Esses dados e indicadores, que atestam para a dupla discriminação das mulheres negras, indicam o quanto o DIEESE tem investido na produção de informações que ajudem a sistematizar o conhecimento das fontes e dos mecanismos internos de desigualdades, além de tornar possível evidenciar sob quais modalidades específicas e sob quais estratégias a discriminação de gênero e de raça se reproduzem entre os trabalhadores.

Dentre os aspectos analisados pelo DIEESE chamou-me especial atenção:

O pouco uso do Fundo de Garantia e do Seguro-desemprego por parte dos(as) desempregados(as)

Ao referir-se aos meios de sobrevivência utilizados para enfrentar o desemprego, o texto menciona a baixa utilização do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do Seguro-desemprego, principais políticas públicas de proteção social ao desempregado em nosso país. Diz o texto: “apenas 5% dos desempregados das seis regiões onde a PED é realizada admitem a utilização do FGTS e do seguro desemprego como forma de sobrevivência enquanto não têm outro emprego”, sem, contudo, tecer maiores considerações a respeito. Não seria o caso de o DIEESE averiguar o porquê dos desempregados não fazerem maior uso desses dois recursos legais? Se a maioria dos(as) trabalhadores(as) se insere no mercado de trabalho como assalariados, supõe-se que tenham direito a esses dois benefícios. Por que então esse pouco uso? Ademais, não haveria aqui uma contradição com a afirmação anterior do DIEESE de que “há um restrito alcance das políticas públicas no cotidiano dos trabalhadores em desemprego”?

Caberia maior reflexão sobre essa questão e um olhar mais refinado sobre o que as estatísticas poderiam revelar a esse respei-

to, pois isso também diz respeito às mulheres negras, foco central deste texto. Dada a precariedade de sua inserção ao mercado de trabalho (até 30% trabalham como empregadas domésticas), as mulheres negras provavelmente têm chances bastante reduzidas de usufruir esses benefícios. Ademais, o maior esclarecimento sobre essa questão poderia ser de grande interesse para os sindicatos.

O emprego genérico de “mulher”

Gostaria de chamar a atenção para um aspecto da linguagem que me parece de suma importância, caso não queiramos cair no obscurantismo das diferenças ou reforçar estereótipos. Expressões tais como: “a mulher negra”, “o trabalho de mulher”, “ingresso da mulher”, “a trabalhadora”, entre outras, são expressões correntes muitas vezes mal-empregadas, porque induzem a idéia de que o genérico de fato existe. Esse cuidado passou a ser tomado depois que as feministas não-européias e não-brancas começaram a chamar a atenção para o fato de que, quando se falava da mulher ou do homem, a referência era sempre a mulher branca ou o homem branco. Hoje, já é lugar comum entre as feministas o cuidado em evitar os termos genéricos, pois, no respeito às diferenças entre homens e mulheres, é preciso também se ater às diferenças entre mulheres e mulheres. Assim, como revela Cappellin (2000, p. 97), não é suficiente levar em conta a diferença dos papéis atribuídos aos homens e às mulheres, mas também o fato de esses papéis serem afetados por características como idade, classe, raça, elementos étnicos, religiosos e mais amplamente ideológicos. Da mesma forma, não podemos falar da mulher ou da trabalhadora no singular.

Da mesma forma, também não podemos falar de “demandas da mulher” pois “a verdadeira institucionalização da igualdade de oportunidades passa (...) pela percepção de que as demandas das pessoas são diferentes, porque partem de lugares de enunciação também diferentes e pelo reconhecimento subsequente da necessidade de politizar não apenas a diferença entre as mulheres e os homens, mas também as que existem entre os homens e as mulheres. A variedade de situações de desvantagem deveria levar a desenhar programas que saibam dialogar com alguns grupos específicos: as trabalhadoras sem qualificação, trabalhadoras em idade madura, trabalhadoras mães e chefes de família etc.” (Suárez, 200, p. 97).

COMENTÁRIOS**Pensar no Plural**

*Berlindes
Astrid Küchemann*

Expressão como “trabalho da mulher” também pode suscitar a naturalização de uma questão que é ideológica e política. Sugere a idéia de que existe um trabalho de mulher diferentemente do trabalho do homem e de uma atividade mais apropriada à natureza das mulheres. Se bem que em nossas sociedades tudo se fez e se faz para reproduzir estereótipos dessa natureza com o objetivo de perpetuar o atrelamento das mulheres à natureza, não convém a uma instituição como DIEESE nem aos sindicatos embarcar nessa confusão conceitual. Melhor, pois, é falar de “negociações de cláusulas relativas ao trabalho das mulheres”, em vez de “negociações de cláusulas relativas ao trabalho da mulher”.

Pensar no plural é, portanto, possibilitar a visibilidade das diferenças existentes entre os diversos segmentos humanos. Mulheres brancas e mulheres negras, como vimos no texto de DIEESE, são discriminadas de maneira diferenciada. O DIEESE teve o cuidado de destacar essas diferenças, mas, algumas vezes usou do genérico impropriamente, a começar pelo título do trabalho. Por isso, sugiro que o seja alterado para “Mulheres negras: dupla discriminação nos mercados de trabalho metropolitanos”.

Quem acompanha de perto o desempenho de DIEESE há de concordar que as informações estatísticas levantadas sobre a discriminação de gênero e a dupla discriminação das mulheres negras são absolutamente necessárias para que se possa debater com mais segurança a inserção discriminatória das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, para que se possa despertar a consciência dessa discriminação e para ações sindicais concretas nos lugares de trabalho nos quais essa discriminação se verifica.

Mas, ao que tudo indica, ainda há longo caminho para que os sindicatos, de fato, se vejam como lugar privilegiado para discutir questões relacionadas à discriminação de gênero e racial. Questões de gênero ainda são confundidas como sendo “questões de mulher”, atribuindo-se, muitas vezes, unicamente às mulheres sindicalizadas a tarefa de encontrar espaço adequado de discussão. E quando conseguem encontrar espaço na pauta de discussão ou de negociação do seu sindicato é bem no fim dessa pauta.

Informação como Estratégia de Transformação

Márcia Lima³¹

As análises sobre a situação das mulheres negras no mercado de trabalho têm sido um dos principais focos de atenção dos estudos que articulam gênero e raça e apontam para uma série de obstáculos que vão desde a dificuldade de inserção no mercado de trabalho a profundas diferenças em termos de rendimento (Carneiro e Santos, 1985; Bento, 1995; Carneiro, 1995; Silva e Lima, 1992; Lima, 1995; Lovell, 1992). Tais estudos têm como uma das suas principais contribuições fornecer um mapeamento sobre o peso dessas variáveis na produção e na manutenção das desigualdades na sociedade brasileira e servem de base para as ações e as reivindicações dos movimentos sociais.

Os estudos sobre desigualdades raciais analisam o processo de produção e de reprodução das desigualdades e não representam uma constatação. Seria desnecessário apresentar mais dados que apenas ratifiquem que as mulheres negras estão em desvantagens socioeconômicas em relação aos demais grupos de sexo e cor. Nesse sentido, a produção de diagnósticos deve localizar e evidenciar determinados aspectos da produção da desigualdade que podem ser úteis na sua diminuição ou superação, como por exemplo, na elaboração de políticas públicas.

O intuito deste texto é apresentar a proposta de atuação do GELEDÉS³², bem como delinear alguns campos das desigualdades no mercado de trabalho que terão prioridade no seu desenvolvimento. O projeto do GELEDÉS tem como objetivo produzir informações sobre a situação das mulheres negras no mercado de trabalho com o intuito de instrumentalizar as organizações de mulheres negras (e demais instituições interessadas) sobre os mecanismos das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho. Para isso, o projeto se desdobrará em duas grandes atividades:

³¹ Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo (USP).

³² GELEDÉS é uma ONG feminista que atua sobre a questão racial.

1. Sistematização e análise de um conjunto de indicadores sobre a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, que servirão para ampliar e aprofundar o debate sobre as iniciativas pós-Durban³³ em nosso país a partir de uma perspectiva das organizações não-governamentais – em especial, das organizações de mulheres negras – e de outras instituições da sociedade civil, considerando-se que as vozes das comunidades são essenciais ao debate político atual sobre políticas públicas de trabalho no Brasil. Tal objetivo será viabilizado por meio da publicação do boletim técnico Mulheres Negras e Trabalho, de difusão ampla em todo o território nacional. Este boletim conterá dados atualizados e periódicos sobre o mercado de trabalho, desagregados por sexo e raça/cor para as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife e Distrito Federal, possibilitando, assim, fornecer bases para a formulação de políticas públicas de trabalho sensíveis a raça e gênero.
2. Seminários para divulgação e discussão sobre o uso eficaz das informações produzidas e para discussão da importância dos temas abordados nas estratégias de combate às desigualdades. Esses eventos terão a participação das Ongs de mulheres negras das várias regiões do país e de organizações interessadas nas questões de raça e gênero. Os dados serão apresentados e debatidos a partir da experiência e da atuação dessas entidades. Essas ONGs caracterizam-se por sua inserção nos debates sobre políticas públicas de trabalho direcionadas às mulheres negras, garantindo que o planejamento da ação governamental brasileira seja sensível à composição racial do Brasil, com ênfase nas mulheres negras. Espera-se, a partir dos seminários, capacitar e informar as ONGs de mulheres negras por meio do acesso e dos conhecimentos de dados atualizados sobre o mercado de trabalho, desagregados por sexo e cor. Da mesma forma, os dados e as análises sobre a situação de mulheres e dos homens negros no mercado de trabalho serão disponibilizados, periodicamente, via Internet através do sítio do GELEDÉS.

³³ III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, promovida pela Organização das Nações Unidas e ocorrida em Durban, na África do Sul.

Mulher negra e trabalho

O quadro típico de participação da mulher negra no mercado de trabalho é composto por altas taxas de participação, maiores taxas de desemprego, maior tempo médio de busca de emprego, saída tardia do mercado de trabalho e menor cobertura previdenciária. Esse quadro se altera de forma significativa dependendo da região em que se manifesta, sendo a Região Metropolitana de Salvador a que apresenta as piores condições de inserção e as taxas mais elevadas de desemprego (DIEESE, 2003).

Em termos de anos de estudo, a população ocupada (PO) brasileira tem como principal característica ser pouco qualificada, tendo a população feminina mais escolaridade que a masculina. No ano de 2001, a PO era composta por 60,3% de homens e 39,7% de mulheres e a distribuição percentual de mulheres ocupadas com mais de onze anos de estudo era de 36,6% enquanto a dos homens era de 24,8%. Essa maior escolaridade feminina se mantém em todos os grupos de cor.

Quanto às diferenças de inserção no mercado de trabalho, nota-se que, em relação ao setor agrícola, os homens apresentam um percentual bastante superior ao das mulheres, mantendo uma tendência já constatada de menor participação feminina no campo. Em relação às ocupações urbanas, os homens ainda mantêm uma forte concentração nos setores de indústria. No setor terciário, destaca-se o comércio de mercadorias como uma área que concentra o mesmo percentual masculino e feminino (cerca de 15%). As mulheres estão presentes maciçamente no setor terciário, principalmente no ramo da prestação de serviços, que inclui alojamento e alimentação, reparos e conservação, pessoais, domiciliares e diversões, e no social, que inclui, entre outros, os serviços médicos, odontológicos e de ensino.

No que tange à posição na ocupação, os homens apresentam percentuais mais elevados entre os empregados com carteira assinada, os empregadores e os autônomos. Embora haja grande concentração de mulheres no funcionalismo público, nos empregos domésticos, não-remunerados e sem carteira assinada seus percentuais são mais elevados que os masculinos. Há, portanto, uma bipolarização do trabalho feminino, com um crescimento tanto

dos empregos menos qualificados – como os do serviço doméstico – quanto das ocupações de maior qualificação – como a dos profissionais liberais.

Analisando especificamente a situação das mulheres negras no mercado de trabalho, nota-se, em primeiro lugar, que o perfil de concentração ocupacional das mulheres se diferencia por cor. Tomando os três principais absorvedores da mão-de-obra feminina – prestação de serviços (32,7%), social (18,7%) e comércio de mercadorias (15,4%) – nota-se que as mulheres brancas têm seus maiores percentuais em comércio de mercadorias e social e as mulheres pretas e pardas na prestação de serviços, com fortes diferenças de percentuais. Outra diferença significativa entre os grupos de cor se dá em serviços auxiliares da atividade econômica, que empregam 5,2% das mulheres brancas e 2,6% e 2,4% das mulheres pretas e pardas.

Tabela 1. Distribuição das mulheres, acima de dez anos, ocupadas por ramos de atividade segundo a cor. Brasil, 2001. (em %)

	Branças	Pretas	Pardas	Total
Agrícola	9,1	9,8	15,7	11,6
Indústria de transformação	10,7	7,8	8,0	9,5
Indústria da construção	0,4	0,4	0,4	0,4
Outras atividades industriais	0,4	0,5	0,5	0,5
Comércio de mercadorias	16,6	10,1	14,4	15,4
Prestação de serviços	28,1	47,7	37,5	32,7
Serv. aux. ativ. econômica	5,2	2,6	2,4	4,0
Transporte e comunicação	1,2	1,0	0,7	1,0
Social	21,0	15,4	15,7	18,7
Administração pública	4,8	3,5	3,9	4,4
Outras atividades	2,4	1,1	0,9	1,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Há um outro dado que chama atenção: apesar do perfil urbano da força de trabalho feminina, o percentual de pardas em atividades agrícolas é alto (15,7%), dada a forte concentração do grupo pardo nas áreas rurais.

A tabela a seguir apresenta informações sobre a posição na ocupação, o que nos permite avaliar o grau de formalização. Ob-

serva-se, em primeiro lugar, o peso do serviço doméstico na composição da força de trabalho feminina. Este corresponde a um total de 19,1%, chegando a representar um terço da força de trabalho das mulheres pretas e um quarto das mulheres pardas. A presença feminina branca é bastante inferior (14,8%). Outras diferenças interraciais significativas estão nas posições de empregadores e empregados com carteira. Tal quadro tem reflexo imediato na contribuição previdenciária, que apesar de ser baixa para todas as mulheres ocupadas, apresenta diferenças significativas entre elas.

Tabela 2. Distribuição das mulheres ocupadas, segundo posição na ocupação e cor

Mulheres	Branças	Pretas	Pardas	Total
Empregadas com carteira	30,9	22,8	19,4	26,2
Funcionárias públicas	10,1	7,6	7,4	9,0
Empregadas sem carteira	13,4	11,9	15,5	14,1
Domésticas com carteira	4,1	10,0	5,0	4,7
Domésticas sem carteira	10,7	23,9	18,8	14,4
Conta-própria	16,6	15,4	18,2	17,1
Empregadoras	3,5	0,8	1,2	2,5
Não remuneradas	10,8	7,6	4,5	11,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

O cruzamento dos três principais ramos de atividade – comércio de mercadorias, prestação de serviços e social – com a posição na ocupação torna visíveis outras diferenças de inserção.

Tabela 3. Distribuição das mulheres ocupadas nos principais ramos de atividade segundo a posição na ocupação e a cor.

	Empregadas com carteira	Funcionárias públicas	Empregadas sem carteira	Domésticas com carteira	Domésticas sem carteira	Conta-própria	Empregadoras	Não remuneradas
BRANCAS								
Comércio de mercadorias	39,6	0,1	14,2			28,7	7,9	9,5
Prestação de serviços	11,9	0,1	7,1	14,4	38,0	22,3	2,6	3,6
Social	38,2	33,5	17,8			6,1	2,1	2,3

PRETAS								
Comércio de mercadorias	36,7		15,7			44,7	1,4	5,7
Prestação de serviços	8,8	0,1	5,0	21,0	50,2	13,2	0,5	1,2
Social	39,1	34,5	19,6			4,2	0,7	1,9
PARDAS								
Comércio de mercadorias	28,1		15,7			41,9	2,5	11,8
Prestação de serviços	7,1		6,7	13,3	50,2	18,9	0,9	2,9
Social	32	33,7	28,5			3,2	1,0	1,5

Em relação ao comércio de mercadorias, as mulheres brancas estão mais formalizadas, além de representarem um percentual muito mais significativo como empregadoras. Na prestação de serviços, 71% das mulheres pretas e 63,5% das mulheres pardas estão no serviço doméstico, sendo que a maioria sem carteira. Para as mulheres brancas, esse percentual é de 52,4%. Isso significa que a inserção das mulheres brancas na prestação de serviços não se dá majoritariamente no serviço doméstico, como no caso das pretas e das pardas. Em relação ao setor social, um terço delas, independentemente do grupo de cor, são funcionárias públicas.

Serviço doméstico

A questão do serviço doméstico torna-se relevante por duas questões: em primeiro lugar, além de ser uma ocupação maciçamente feminina e majoritariamente negra, apresenta características muito específicas em termos socioeconômicos. Normalmente utilizamos o serviço doméstico para exemplificar sua subordinação e estigmatização, sendo este o principal meio de sustento e manutenção de muitas famílias, principalmente aquelas chefiadas por mulheres. Entender de forma aprofundada as condições dessa ocu-

pação é uma forma de mapear possíveis melhorias para esse grupo. Em segundo lugar, o serviço doméstico não só marca um lugar na estrutura ocupacional como marca uma diferença pela relação que se estabelece no trabalho: diferença de cor, situação econômica, escolarização e muitas das vezes, de origem regional.

Os processos de industrialização e urbanização constituem um dos principais fenômenos que contribuíram para que a história da participação feminina no mercado de trabalho fosse modificada. A significativa entrada de mulheres na força de trabalho brasileira, ocorrida mais fortemente a partir dos anos 1960, ocasionou uma substantiva alteração de seu perfil. Entre 1960 e 1980, a estrutura setorial de emprego no Brasil apresentou uma forte tendência de deslocamento da força de trabalho para fora do setor primário, graças à fase de expansão econômica acelerada que se iniciou em 1968 e foi até 1974, liderada pelo setor industrial, que gerou novos empregos principalmente na indústria da construção. Entretanto, foi no setor terciário que a mão-de-obra feminina encontrou sua principal fonte de absorção, apresentando aumento significativo nos serviços de produção (comércio de mercadorias), nos serviços de consumo coletivo (saúde e educação) e na prestação de serviços, por meio principalmente do emprego doméstico (Hasenbalg e Silva, 1988).

O perfil da força de trabalho feminina no mercado de trabalho revela uma distinção, fruto das diferenças de origem social. As mulheres oriundas das classes populares se dirigiram maciçamente para a prestação de serviços e para os empregos ligados à produção na indústria. As mulheres de classe média, por outro lado, dirigiram-se para os serviços de produção e de consumo coletivo, devido aos seus níveis de instrução mais elevados.

Nesse projeto procuraremos avaliar essa ocupação levando em conta:

- sua importância em famílias chefiadas por mulheres. Sabe-se da importância da chefia feminina na composição atual da família brasileira e quanto essa variável está associada à pobreza. Há um número significativo de mulheres negras chefes de família inseridas no serviço doméstico, prevalecendo nesses lares condições extremamente precárias;
- idade: o serviço doméstico infantil é um outro fator que precisa ser analisado em profundidade. O ingresso precoce no

mercado de trabalho, uma característica marcante da população negra, atinge de forma brutal esse segmento, comprometendo toda a trajetória ocupacional das meninas negras.

Contribuição previdenciária e informalidade

A contribuição previdenciária garante a remuneração das pessoas empregadas em caso de doença, licença médica e, principalmente, de aposentadoria. Não contribuir para a Previdência significa não só uma vida de trabalho precária, mas uma impossibilidade de saída ou afastamento assegurado do mercado de trabalho. Segundo os dados da PNAD-2001, 54% das mulheres brancas, 44,9% das pretas e 36,7% das pardas contribuem para a Previdência.

Telles (1990) analisa a importância de determinados atributos sociais, como educação, gênero, idade, raça e situação de migrante para a integração do/a trabalhador/a num ou noutro setor de trabalho nas áreas metropolitanas no Brasil. Com a análise de dados obtidos pelo censo de 1980 sobre composição do mercado de informal ele observa que "...o gênero parece explicar a maior parte da variação de participação no emprego do setor formal ou informal" (Telles, 1990, p.67).

Ao cruzar a variável educação, gênero tem um efeito mais determinante: às mulheres é preciso uma vantagem de cinco anos de escolaridade para que alcancem a mesma probabilidade que os homens de obter emprego no setor formal. Telles aponta também que a variável cor atinge de forma mais marcante as mulheres negras do que os homens do seu grupo de cor, no que se refere a menor probabilidade de se obter emprego no setor formal da economia. Segundo ele, o hiato branco/não-branco atua mais fortemente para as mulheres do que para os homens. Isso faz com que o nível de escolaridade das mulheres negras se torne um pré-requisito fundamental para o seu ingresso nesse setor de trabalho.

Nesse sentido, nosso destaque à contribuição previdenciária prevê:

- mapear as ocupações de maior e de menor regulamentação. O emprego doméstico, como já foi destacado, é uma das ocupações mais precárias nesse sentido. Mas é importante mapear em que medida esse dado afeta outras ocupações;

- analisar o grau de contribuição previdenciária das trabalhadoras por conta-própria. Essa posição na ocupação cresceu muito durante a década de 1990 e é importante avaliar de forma mais aprofundada suas características.

Ascensão social, educação e realização ocupacional

Os trabalhos que procuram abordar o tema da estratificação e da mobilidade social no Brasil têm como consenso a importância do papel desempenhado pela educação para um melhor status ocupacional e, conseqüentemente, melhores rendimentos.

Até a década de 1950, o sistema escolar brasileiro era bastante limitado. A partir dessa década houve uma expansão educacional que procurou absorver as demandas da população, possibilitando, principalmente, uma diminuição nas taxas de analfabetismo. Apesar das reformas e do aumento nas oportunidades educacionais, o sistema de ensino brasileiro ainda apresenta sérios problemas ligados à qualidade de ensino, que geram grandes índices de evasão e repetência.

O problema da educação no Brasil não se relaciona mais com o acesso (exceto no Nordeste) e sim com a permanência e o desempenho das pessoas no sistema escolar. A necessidade de ingressar no mercado de trabalho precocemente para contribuir com o orçamento familiar tem contribuído para o ingresso tardio das crianças pobres no sistema de ensino, bem como dificultado a sua permanência nos bancos escolares.

Barros e Mendonça (1995), analisando a educação como um dos fatores determinantes nas desigualdades, apontam que em poucos países do mundo há uma desigualdade educacional como a encontrada no Brasil. Por isso, o seu impacto na desigualdade salarial também é muito significativo. Segundo os autores, cada ano de escolaridade no Brasil tende a elevar o nível salarial de um trabalhador em aproximadamente 15% e esse valor permaneceu estável ao longo do período de 1976 a 1989. Para um trabalhador com apenas os quatro primeiros anos do Ensino Fundamental, um ano adicional de estudo tende a elevar o salário em menos de 15%, enquanto que para um trabalhador com nível médio e superior, um

ano adicional de estudo leva a aumentos de salários maiores do que 15% (Barros e Mendonça, 1995:52).

A tabela a seguir traz informações a respeito das diferenças educacionais entre as mulheres ocupadas.

Tabela 4. Distribuição das mulheres ocupadas por anos de estudos segundo a cor. Brasil, 2001.

Mulheres	Branças	Pretas	Pardas	Total
Sem instrução e com menos de 1 ano	4,7	13,9	13,7	8,5
1 a 3 anos	8,3	14,5	15,5	11,3
4 a 7 anos	24,8	30,8	29,2	26,7
8 a 10 anos	16,8	16,8	15,6	16,4
11 a 14 anos	31,6	20,5	21,7	27,3
15 e mais	13,4	3,2	3,7	9,3
Sem declaração	0,4	0,4	0,6	0,4
	100	100	100	100

Sabe-se que as desvantagens educacionais das mulheres negras em relação às brancas são bastante significativas. Olhando para as situações extremas da tabela – maior e menor escolaridade – percebe-se que 13,9% das mulheres pretas e 13,7% das mulheres pardas têm até no máximo um ano de escolaridade; para as mulheres brancas esse percentual é de 4,7%. Além disso, as mulheres brancas têm um percentual muito mais significativo de seu contingente que concluiu ou pelo menos ingressou no ensino superior.

Mas uma vez superada essa dificuldade, qual a relação entre investimento educacional e realização ocupacional? Ela ocorre de forma diferenciada para os grupos de cor se levamos em consideração as limitações nas possibilidades de ascensão? Que quadro pode ser construído a respeito da situação da mulher negra no mercado de trabalho levando em conta seus ganhos educacionais?

Analisando a mobilidade social e geracional de negros e brancos no Brasil por meio dos dados das PNADs 1976 e 1988, Caillaux (1994) afirma que nos dois períodos estudados é possível detectar que os grupos sociais se beneficiam de formas diferentes das oportunidades de ascensão social, num quadro que favorece mais aos brancos. Em relação aos dados de 1988 quanto à mobilidade total, a autora afirma:

“... verifica-se que a mobilidade ascendente, embora predomine em todos os grupos, é mais significativa para homens e mulheres brancos (54% e 51%, respectivamente) seguidos das mulheres e homens pretos e pardos (48% e 47%, respectivamente). Em contrapartida, a mobilidade descendente apresenta uma hierarquia distinta entre homens e mulheres, na qual as pretas e as pardas constituem as maiores proporções (35,4%), seguidas das mulheres brancas (32,7%), dos homens pretos e pardos (20,4%) e dos homens brancos (17,9%)” (Caillaux, 1994, p. 56).

A autora destaca também a mobilidade rural/urbana para os grupos sociais e afirma que os padrões de mobilidade ocupacional foram afetados pelo intenso processo de urbanização e que, num quadro mais geral, é possível afirmar que os filhos dos trabalhadores rurais estão empregados, em sua maioria, em ocupações urbanas.

Analisando essa transição e levando em conta a cor, ela destaca que, tanto em 1976 quanto em 1988, são os brancos os primeiros a abandonarem as atividades rurais em direção às ocupações urbanas. Em 1988, os homens brancos, filhos de trabalhadores rurais, concentram-se nas indústrias tradicionais, atividades de rotina e atividades técnico-administrativas. Os homens pretos e pardos apresentam um comportamento semelhante aos homens brancos, diferindo apenas em termos proporcionais, pois apresentaram percentuais de participação inferiores aos do grupo branco. As mulheres dirigem-se maciçamente para o serviço doméstico, principalmente as pretas e pardas, o que significa, em termos de prestígio, uma trajetória muito mais curta do que a dos homens. Ou seja, as diferenças de sexo são mais decisivas na distribuição dos filhos de trabalhadores rurais no trabalho manual urbano do que as diferenças raciais.

Mas o mesmo não ocorre quando se trata das ocupações de maior prestígio. Segundo a autora, “considerando-se, por outro lado, a probabilidade de filhos/as de trabalhadores percorrerem caminhos mais longos em direção aos grupos ocupacionais de maior prestígio, verifica-se que não só é baixa essa probabilidade, como a cor passa a ser um interveniente mais forte do que o sexo. A proporção de brancos que atingem as ocupações liberais e de alta administração é significativamente maior que a de pretos e pardos” (Caillaux, 1994, p.59).

As duas tabelas seguintes apresentam a inserção de mulheres com altos níveis de escolaridade no mercado de trabalho e suas diferenças por cor.

Em primeiro lugar, observa-se o que já havia sido apontado sobre o peso educacional na melhoria das condições de inserção para todos os grupos de cor. A queda na prestação de serviços e nas atividades agrícolas, o crescimento na administração pública e nos serviços auxiliares da atividade econômica – principalmente para 15 anos ou mais de anos de estudos – demonstram o retorno do investimento em educação.

Quanto às desigualdades inter-raciais, nota-se que as mulheres negras têm na Administração Pública e no social suas principais portas de ascensão, enquanto as mulheres brancas, além de apresentarem percentuais altos nesses ramos de atividade, conseguem ainda uma inserção significativa em serviços auxiliares da atividade econômica.

Tabela 5. Distribuição das mulheres ocupadas, com 11 a 14 anos de estudos, por ramo de atividade, segundo a cor.

11 a 14 anos	Brancas	Pretas	Pardas	Total
Agrícola	1,0	0,6	1,0	1,0
Indústria de transformação	10,6	8,1	8,6	9,9
Indústria da construção	0,6	0,8	0,5	0,6
Outras atividades industriais	0,5	0,2	0,5	0,4
Comércio de mercadorias	22,3	15,6	20,1	21,4
Prestação de serviços	14,8	23,3	18,2	16,2
Serviços aux. atividade econômica	7,9	4,3	5,5	7,0
Transporte e comunicação	2,1	2,4	1,5	1,9
Social	29,9	34,0	34,2	31,3
Administração pública	6,4	8,6	7,9	6,9
Outras atividades	4,0	2,3	2,0	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 6. Distribuição das mulheres ocupadas com mais de 15 anos de estudos por ramo de atividade, segundo a cor.

15 anos ou mais	Branças	Pretas	Pardas	Total
Agrícola	0,3		0,3	0,3
Indústria de transformação	5,5	2,8	2,5	5,0
Indústria da construção	0,8		0,6	0,8
Outras atividades industriais	0,7		0,9	0,7
Comércio de mercadorias	7,9	3,2	7,1	7,7
Prestação de serviços	4,6	3,1	3,3	4,4
Serviços aux. da atividade econômica	11,6	6,7	8,1	11,0
Transporte e comunicação	1,6		1,2	1,5
Social	49,5	69,7	59,1	51,3
Administração pública	12,2	13,2	13,6	12,4
Outras atividades	5,3	1,3	3,4	4,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Seguindo essas pistas iniciais, nosso objetivo é esmiuçar esse tema ao máximo, levando em conta os limites de desagregação das variáveis, e procurar entender quais os caminhos trilhados pelas mulheres negras que conseguem romper as barreiras educacionais. Levando em conta as seguintes questões:

- Diferenciações internas dos grupos de ocupação: mesmo as ocupações que exigem nível superior possuem uma hierarquização entre si. À medida que as mulheres brancas começam a se deslocar para ocupações tipicamente masculinas, as mulheres negras mais escolarizadas vão se instalando nas ocupações tipicamente femininas antes majoritariamente ocupadas pelas brancas. O que se pode observar é que além de critérios objetivos, como os de escolaridade e renda, o status ocupacional tem, na sua avaliação, características como, poder decisório, autonomia no trabalho, chefia, além da divisão manual/não manual, que caracteriza o tipo de atividade exercida.
- Diferenças de inserção entre mulheres pretas e pardas: a mudança no cenário produtivo, com a forte expansão do setor de serviços, fez crescer o número de empregos que se caracterizam por algum tipo de interação entre produtor e consumidor. Nesse cenário, o próprio trabalhador é parte do produto que está sendo vendido. Conseqüentemente, atributos como aparência, idade, educação, sexo e raça se transformam em potencial produtivo, pautando uma estrati-

ficação do mercado de trabalho. É importante observar se a interação desses fatores cria chances diferenciadas no mercado de trabalho para esses grupos.

- Relação entre estudo e trabalho: segundo os dados de 2001, somente cerca de 20% das pessoas ocupadas ainda freqüentava a escola. Portanto, há no Brasil uma forte tendência de estagnação do investimento educacional com a entrada no mercado de trabalho. Seria importante avaliar qual o perfil das pessoas ocupadas que conciliam estudo e trabalho.

Pobreza e chefia feminina

A diminuição no número de integrantes e o crescimento da chefia feminina são as duas principais tendências em curso nos lares brasileiros. Entretanto, o significado da chefia feminina pode variar segundo diferentes contextos socioeconômicos. Em geral, o arranjo familiar está associado à condição de pobreza, em que as mulheres chefes de família são menos educadas e possuem menos recursos.

No Brasil, o aumento da proporção de domicílios chefiados por mulheres foi significativo. Segundo os dados da PNAD-2002, um quarto dos domicílios era chefiado por mulheres. Esse fenômeno concentra-se mais fortemente nas áreas metropolitanas, cujo percentual chega a 31,2%. Há que se considerar uma questão cultural nesse dado. Em geral, quando o domicílio é chefiado pela mulher não há presença do cônjuge. Somente em 12,7% dos casos de chefia feminina há cônjuge. Para os homens, o quadro é oposto: em 88,9% dos domicílios chefiados por homens há cônjuge. Isso significa que a mulher só é considerada chefe do domicílio na ausência da figura masculina.

Segundo os dados do DIEESE, as mulheres assumem a chefia em idade avançada (separação e viuvez), com baixos níveis de escolaridade e reduzida participação no mercado de trabalho. Nesse sentido, é importante compreender de que forma esse quadro se configura para as mulheres negras nas principais regiões metropolitanas do País.

Construção de indicadores e estratégia de disseminação

O projeto busca contribuir para a construção e o fortalecimento de novas estratégias de combate ao racismo e ao sexismo, assim como para a promoção da igualdade racial e de gênero no Brasil, tendo em vista a necessidade de se intensificar as ações da sociedade civil e dos governos para a erradicação da extrema pobreza e da exclusão social e econômica em que vivem afrodescendentes, em especial mulheres negras.

O aperfeiçoamento e a ampla disseminação das informações disponíveis sobre afrodescendentes têm sido uma preocupação permanente do movimento negro brasileiro junto às principais instituições envolvidas na produção, na análise e na disseminação de dados e informações sociodemográficas no Brasil. Reafirma-se a necessidade de estatísticas confiáveis e de seu aperfeiçoamento para que a diversidade da população brasileira seja considerada e para que se torne possível o monitoramento sistemático das condições de vida da população afro-descendente.

A construção e a seleção de um conjunto mínimo de indicadores sobre a inserção dos afrodescendentes, em especial das mulheres negras, no mercado de trabalho deverá ter por base o direito humano ao trabalho e os direitos humanos dos trabalhadores e trabalhadoras. Direitos humanos fundamentais que necessitam ser garantidos, protegidos e monitorados, a fim de que sejam promovidas a justiça social e econômica, a democracia e a paz em nosso País.

Os temas aqui propostos foram pensados segundo sua relevância e aplicabilidade para a formulação, gestão, avaliação e monitoramento de políticas específicas de trabalho e de seus impactos sobre as populações negras, em especial as mulheres negras.

Bibliografia consultada

- ABREU, A. et al. Desigualdade de gênero e raça: o informal no Brasil em 1990. *Estudos Feministas*. nº 5, 1994.
- ANDREWS, G. R. Desigualdade racial no Brasil e nos Estados Unidos: uma comparação estatística. *Estudos Afro-Asiáticos*, nº 22. Rio de Janeiro: 1992, 47-83 p.
- BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes. In: SAFFIOTI, H. ; VARGAS (Orgs.) *Mulher brasileira é assim*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; Brasília: NIPAS/UNICEF. 1994.
- CAILLAUX, E. Cor e mobilidade social. In: *Estudos Afro-Asiáticos* v. 26. Rio de Janeiro, 1994. 53-66 p.
- CARNEIRO, S.; SANTOS, T. *Mulher negra*. São Paulo: Nobel, 1985.
- CARNEIRO, S. Gênero, raça e ascensão social. *Estudos Feministas*, v.3, nº 2. Rio de Janeiro, 1995.
- HASENBALG, C. A. ; SILVA, N. V. *Estrutura social, mobilidade e raça*. São Paulo/Rio de Janeiro: Vértice/IUPERJ, 1988.
- HASENBALG, C. A. *Perspectivas sobre raça e classe no Brasil*. Rio de Janeiro, 1993. (mimeo)
- LIMA, M.; SILVA, D. Raça, Gênero e mercado de trabalho. *Estudos Afro-Asiáticos*. Rio de Janeiro, 1992. 97-113 p.
- LIMA, M. Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras. *Estudos Feministas*, v. 3, nº 2. Rio de Janeiro, 1995.
- LOVELL, P. Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos* v. 22. Rio de Janeiro, 1992. 85-98 p.
- ROLAND, E. Direitos reprodutivos e racismo no Brasil. Rio de Janeiro: *Estudos Feministas*, v. 3, nº 2. Rio de Janeiro, 1995.
- ROSEMBERG, F. A educação das mulheres jovens e adultas. In: SAFFIOTI, H. ; VARGAS, M. *Mulher brasileira é assim*. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos; Brasília: NIPAS/UNICEF, 1994.
- SILVA, M. A. O rap das meninas. *Estudos Feministas*, v. 3, nº 2. Rio de Janeiro, 1995.
- SIQUEIRA, L. Iyámi, Iyá, Agbás: dinâmica da espiritualidade feminina em templos afro-baianos. *Estudos Feministas*, v. 3, nº 2. Rio de Janeiro, 1995.
- STOLCKE, V. Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade? *Estudos Afro-Asiáticos*. 1991.
- TELLES, E. Características sociais dos trabalhadores informais: o caso das regiões metropolitanas no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos* v. 19, Rio de Janeiro, 1990. p. 61-80.

Provocando a Reflexão e a Ação

Silvia Yannoulas

Minha satisfação ao conhecer o trabalho de Márcia Lima foi dupla, pois sinto-me pessoalmente em falta com relação à articulação das problemáticas de gênero e raça por um lado, e por outro, porque considero o estudo da ascensão social e profissional das mulheres negras uma chave-mestre para a compreensão dos meandros da dupla discriminação racial e de gênero.

Explicitarei nesta apresentação duas questões. Com relação à primeira, devo dizer que no decorrer da pesquisa da FLACSO/Brasil anteriormente mencionada (Yannoulas, 2003), uma de nossas colaboradoras, Jussara Dias, atualmente assessora da Prefeitura de São Paulo em temas de diversidade e mundo do trabalho, tentou permear nossas reflexões sobre gênero e trabalho com aportes vindos dos estudos raciais, e especialmente do movimento negro. Apesar dos esforços de Jussara e de nossa coletiva e explícita aceitação da necessidade de trabalhar, de maneira articulada, as categorias de gênero e raça no mundo do trabalho, o resultado não foi totalmente satisfatório. Acredito que o problema fundamental tenha sido a não consideração das variáveis gênero e raça desde a própria concepção do projeto de pesquisa.

Assim, a satisfação ao saber do projeto do GELEDÉS foi muito grande, pois esse estudo certamente fornecerá ferramentas conceituais e políticas para se estudar e agir sobre o mundo do trabalho com maior propriedade, complementando os resultados atingidos por outros projetos anteriormente apoiados pelo FIG/CIDA na mesma linha, porém com outras nuances. Estou fazendo referência aos trabalhos realizados pelo Centro de Estudos Afro-Orientais (CEAO), da Universidade Federal da Bahia, focado especialmente nas adolescentes trabalhadoras domésticas (FIG/CIDA, 2003 e também a apresentação realizada neste II Encontro), e pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e das Desigualdades (CEERT), voltado à análise do tratamento da diversidade na área de recursos humanos (FIG/CIDA, 2000).

O projeto desenvolvido pelo GELEDÉS tem por objetivo mapear as condições de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho mediante a análise de um conjunto de indicadores, e paralelamente mapear a existência de políticas trabalhistas federais, estaduais e municipais que atuam sobre tais condições de inserção das mulheres negras.

O texto de Márcia Lima, titulado *Indicadores de Gênero e "Raça" no Mercado de Trabalho: Limites e perspectivas*, está organizado em torno de cinco grandes questões:

1. a relação entre mulher e trabalho, destacando a especificidade do grupo feminino negro no contexto das mudanças recentes no mundo do trabalho;
2. o quadro ocupacional brasileiro, descrevendo a inserção diferenciada das mulheres negras nesse contexto;
3. o serviço doméstico, enfatizando a imbricação das categorias de gênero, raça, idade e posição socioeconômica como uma maneira de mapear possíveis melhorias para o grupo de mulheres ocupadas nessa atividade;
4. a contribuição previdenciária, criticando a associação entre obtenção de benefícios e inserção no mercado formal de trabalho, pois uma grande parcela da população negra não consegue obter tais benefícios; e
5. a ascensão social, levantando a problemática da relação entre escolarização, realização ocupacional e mobilidade social para os diferentes grupos populacionais (homens brancos, homens negros, mulheres brancas, mulheres negras).

Apresentarei minhas considerações a partir das seguintes questões: (a) a breve história dos estudos do trabalho desde o duplo enfoque gênero/raça; e (b) a centralidade do debate sobre trabalho produtivo e reprodutivo na elaboração de políticas públicas.

O duplo enfoque gênero/raça nos estudos do trabalho

Conforme destacado pelas colegas do CEERT no Encontro anterior, são raros os estudos sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho que consideram ou focalizam a situação das

COMENTÁRIOSProvocando a Reflexão
e a Ação

Sílvia Yannoulas

mulheres negras, apesar de constituírem 46% da população brasileira (CEERT, In: FIG/CIDA, 2000). Entretanto, o tratamento do tema vem crescendo nos últimos anos, tanto na academia e nas políticas públicas, quanto nas iniciativas dos movimentos sindical, feminista e negro.

Segundo o CEERT, os poucos estudos disponíveis estão marcados por duas características principais:

1. são esporádicos e descontínuos, dependendo dos interesses específicos de instituições financiadoras ou dos pesquisadores;
2. tratam da denominada "questão da negra", sem trabalhar comparativa e relacionalmente negras(os) e brancas(os).

Assim, o projeto desenvolvido pelo GELEDÉS demonstra interesse em quebrar essas duas características, pois estabelece um continuum com relação a estudos já realizados, bem como pretende trabalhar de maneira comparada e relacional os diversos grupos, não somente feminino/masculino, negros/brancos, mas também a diversidade regional, intra-regional, socioeconômica que permeia esses grupos, assumindo a pluralidade como constitutiva da população.

Conforme apontado por Márcia Lima, os estudos que articulam gênero e raça não constituem um foco tradicionalmente privilegiado nas ciências sociais brasileiras, embora esse quadro esteja sendo alterado. Entre outros fatores que contribuíram para mudá-lo, foi determinante a denúncia formal apresentada em 1992 à OIT sobre o descumprimento da Convenção 111, elaborada pelo CEERT com apoio do movimento negro e do sindicato dos bancários de Florianópolis. A década de 1990 foi, em decorrência, marcada por fatos importantes, como a ativa participação brasileira em conferências internacionais pela igualdade racial (Salvador, 1995, e Washington, 1997); a criação do Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR), em 1995, com participação das centrais sindicais; e a criação do Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO), em 1996.

É necessário destacar que esses fatos tiveram desdobramentos na realização de estudos específicos, como por exemplo a elaboração, pelo INSPIR, do *Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho*, com execução técnica do DIEESE (INSPIR/DIEESE, 1999);

COMENTÁRIOSProvocando a Reflexão
e a Ação*Silvia Yannoulas*

ou o retrato da discriminação racial a partir do enfoque de gênero produzido pela Articulação de Mulheres Brasileiras (2001) para subsidiar a III Conferência Mundial contra o Racismo (realizada na África do Sul, em 2001). Também é necessário destacar o trabalho realizado pelo CEERT em parceria com diversas instituições – dentre elas o próprio FIG/CIDA, procurando desvendar a dupla discriminação racial e de gênero no interior das empresas (BENTO, 2000).

Concordo plenamente com a afirmação da professora Márcia, no sentido de ressaltar que os estudos raciais não devem constituir uma constatação, pois seria desnecessário produzir mais dados que ratifiquem que as mulheres negras são as mais desfavorecidas: esses dados já foram levantados pelos mencionados trabalhos. Assim, os novos estudos deveriam, desde o duplo enfoque de gênero e raça, produzir diagnósticos focalizados, evidenciando aspectos da produção da desigualdade que podem ser úteis na sua superação por meio de políticas públicas.

Nesse sentido, destaco especialmente uma das entradas do projeto GELEDÉS na problemática das mulheres negras no mercado de trabalho, constituída pela análise de como foi que algumas mulheres negras conseguiram ascender ocupacional e socialmente, isto é, aumentar suas possibilidades de participação na distribuição de bens e de recursos, materiais e simbólicos. Dito de outra maneira: como essas mulheres negras se empoderaram.

O tema do poder é caro às Ciências Sociais, aos feminismos e aos movimentos sociais no geral. Inicialmente, a relação entre o gênero feminino e as raças não-brancas por um lado, e o sistema político pelo outro, esteve caracterizada pela exclusão: os primeiros teóricos da democracia não consideraram as mulheres, os negros, os índios entre os membros do contrato social, pois entendiam que não cumpriam com o quesito de igualdade natural (não eram “pares”). Assim, e tomando como exemplo o movimento de mulheres desde suas origens no sufragismo do fim do século XIX, as diferentes vozes do feminismo procuraram ampliar os sentidos da democracia contemporânea, visando incluir as mulheres nos sistemas políticos.

Um primeiro objetivo foi o voto, momento inaugural da relação positiva entre o sistema político e as mulheres como coletivo. Esse objetivo tinha uma dupla conotação: ampliava o conceito de cidadania, permitindo a participação das mulheres no sistema político e, paralelamente, questionava a desigualdade natural dos gêneros

COMENTÁRIOSProvocando a Reflexão
e a Ação*Silvia Yannoulas*

como determinante da desigualdade política. Porém, ainda não se colocava em questão o próprio sistema político (as regras da política não foram submetidas a crítica), e a transgressão principal residia na própria reivindicação de participação das mulheres. O direito ao voto fora então compreendido como a chave ou estratégia para o acesso a uma série de transformações: o direito à educação, ao exercício profissional, ao patrimônio. Merecem destaque nesse longo período as sucessivas e paralelas lutas (individuais e coletivas) pela igualdade na educação profissional e científica, nos direitos trabalhistas e na constituição de um contrato marital mais igualitário para os cônjuges.

A etapa seguinte desenvolveu-se nas décadas de 1960 e 1970 e pode ser entendida como momento de antagonismo com o sistema político. A crítica radical do movimento de mulheres às práticas de poder (políticas) masculinas levou à clausura, à rejeição dos espaços da política tradicional e à construção de espaços e estratégias alternativas, caracterizadas pelo isolamento com relação aos circuitos de poder institucionalizados (democracia auto-restringida). Esse isolamento e refluxo permitiram o desenvolvimento de uma forte coesão interna, porém novamente distanciaram as mulheres do exercício do poder institucionalizado, pela auto-restrição ou autodiscriminação.

Essa segunda etapa esteve marcada pela elaboração de teorias sobre o patriarcado e pela palavra de ordem "o pessoal é político". Tal afirmação tentava mostrar que a vida social não deveria ser compreendida em termos da capacidade ou sorte individual, já que as circunstâncias privadas estão estruturadas na base de fatores públicos, e, portanto, só podem ser resolvidas a partir de ações políticas. A afirmação "o pessoal é político" encerra dois significados: por um lado, se rejeita explicitamente a separação liberal entre esferas pública e privada; além disto, se indica que não podem ser estabelecidas distinções entre as ditas esferas. A vida social não deveria ser compreendida em termos pessoais, como uma questão de capacidade ou destino individual, dado que as circunstâncias privadas estão estruturadas sobre a base de fatores públicos, e, portanto, só poderão ser resolvidas a partir de medidas e ações políticas.

Uma terceira etapa ou momento de re-apropriação da cidadania organizou-se nos anos 1980, visando à redefinição das regras da política, a partir da participação efetiva das mulheres no desenho de

COMENTÁRIOSProvocando a Reflexão
e a Ação*Silvia Yannoulas*

políticas públicas e na tomada de decisões. Essa etapa foi marcada pelo desenvolvimento de estratégias de negociação, procurando o equilíbrio na composição de gênero dos poderes democráticos e republicanos (executivos, judiciários e, principalmente, legislativos), e incluiu os primórdios da formulação de medidas de ação afirmativa pelo estabelecimento de cotas. Essa estratégia negociadora tem fortes conotações quantitativas: trata-se de que a maior quantidade de mulheres “chegue lá”.

Na última década do século passado, os resultados atingidos obrigaram a uma nova reflexão sobre a participação das mulheres no poder, só que dessa vez sob um enfoque qualitativo. Percebeu-se paulatinamente que as mulheres, ao participarem dos sistemas políticos republicanos, defrontam-se com inúmeros obstáculos derivados do predomínio masculino, constituindo uma espécie de “elite discriminada”. Segundo Leon, trata-se de um grupo duplamente isolado – tanto da elite masculina como da massa feminina – e dominado, por estar limitado a pequenas porções de poder que a elite masculina cede a partir de pressões persistentes. “Elites discriminadas é a denominação paradoxal em que condensamos a forma peculiar pela qual uma minoria de mulheres chega ao poder e as regras sociais que devem cumprir para exercê-lo” (Leon, 1994, p. 19, tradução livre).

Entretanto, nessa história contada até aqui a questão da múltipla discriminação não foi suficientemente trabalhada, pois se as mulheres no poder constituem uma elite duplamente discriminada (da massa de mulheres e da elite masculina), as mulheres negras acabam tornam-se uma elite triplamente discriminada: da massa de mulheres, da massa dos negros e da elite masculina branca!

O estudo das elites femininas tem uma relevância especial, dado que essas mulheres conformam uma espécie de espelho no qual se reflete o fato estranho que é a existência de mulheres com poder manifesto. “Se o poder é masculino (o que parece uma constante generalizada nas mais diversas sociedades), se é exercido com uma clareza que confere a esse fato social quase a certeza de uma lei física (para mais poder, menos mulheres), seria preciso questionar esse estranho fenômeno que é a existência de minorias de mulheres com poder, indagar sobre a natureza e o quantum desse poder e se realmente o têm e, sobretudo, seria preciso questionar de que modos chegaram a tomar parte do poder, por quais vias

fazem parte da elite” (Leon, 1994, p. 39, tradução livre). Muito mais ainda quando acrescentamos uma outra variável de análise, considerando especialmente as mulheres negras.

Estudar a elite das mulheres negras na academia, na profissão, na política, certamente nos ajudará a pensar sobre o alcance das mudanças sociais registradas nas relações de gênero e de raça, no grau de resistência do monopólio do poder masculino branco, e no polimorfismo da discriminação que articula diversos tipos de estereótipos (de gênero, de raça, etários, socioeconômicos, religiosos, culturais, entre outros). Essas mulheres negras têm traduzido o capital social e cultural que o modelo tradicional lhes negava em espaços de articulação e integração, assim como em formas específicas de exercício do poder. Sem dúvida, isso não tem sido fácil e não significa que, para esse grupo de mulheres negras a discriminação de raça e gênero tenha deixado de existir.

Estudar, analisar em profundidade o caminho trilhado por essa minoria atualmente significativa, conforme proposto pelo Geledés, pode nos iluminar trilhas alternativas na construção de políticas públicas, que contribuam efetivamente para igualar as oportunidades e os resultados de todos os segmentos sociais da sociedade. Isso nos leva à segunda consideração.

Deslocando hierarquias ocupacionais

Confesso que teria gostado de ouvir alguns avanços sobre o mapeamento das políticas públicas, o outro objeto de trabalho do projeto desenvolvido pelo GELEDÉS. Principalmente porque acredito que estão em curso mudanças significativas no Brasil a partir da dupla criação das Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres e de Promoção da Igualdade Racial com status ministerial, que trabalham de maneira coordenada, especialmente no que diz respeito ao mundo do trabalho e em parceria com o escritório brasileiro da OIT. Também no nível municipal observam-se avanços significativos, como o que ocorre na Prefeitura de São Paulo, por exemplo, e junto ao consórcio das prefeituras do ABC paulista, por meio da implementação do Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego e Ocupação (GRPE).

COMENTÁRIOSProvocando a Reflexão
e a Ação*Silvia Yannoulas*

Essa preocupação com o mapeamento está vinculada aos comentários realizados ao texto da professora Paola, no primeiro dia deste II Encontro de Intercâmbio de Experiências promovido pelo FIG/CIDA. Naquele dia ressaltamos e debatemos a diferença entre políticas para as mulheres e políticas de gênero, sendo as primeiras destinadas a melhorar especificamente a vida das mulheres, e as segundas a alterar ou modificar a relação entre homens e mulheres.

Hoje, gostaria de manifestar minhas inquietações novamente, pois entendo que são absolutamente necessárias as políticas focadas no atendimento à precariedade em que vive a grande maioria das mulheres negras, porém acho que não é suficiente se não tentarmos, paralelamente, alterar a maneira como o serviço doméstico, por exemplo, é visualizado e valorado como trabalho. Assim como algumas políticas para as mulheres podem alterar significativamente a vida das donas-de-casa (por exemplo, a aposentadoria para esse grupo), essas políticas não mudariam automaticamente o fato de que a sociedade visualize essa ocupação como uma ocupação de menor hierarquia ou importância para sua própria sobrevivência. Da mesma maneira, as gregas e as italianas residentes na Alemanha deixaram de ser as empregadas domésticas e as trabalhadoras do setor de limpeza por conta da mobilidade social, mas para serem substituídas pelas mulheres turcas, as novas mais discriminadas naquela sociedade. Isto é, os trabalhos de reprodução que toda sociedade precisa não abandonaram o status de menor hierarquia numa escala ocupacional enraizada numa tradição cultural altamente discriminadora.

Assim, pergunto, por exemplo, como convencer aos ministros da educação e da cultura de que é absolutamente imprescindível eliminar imediatamente a veiculação de imagens preconceituosas que aparecem, por exemplo, nos textos escolares e nos programas de TV? E mais: como convencer aos ministros da educação e da cultura de que se deve introduzir nos livros e nos materiais escolares imagens e textos que dignifiquem o trabalho doméstico, o trabalho de limpeza, os cuidados com as crianças e os idosos, entre outros marcados especialmente pelo gênero e a raça, demonstrando que essas ocupações são tão necessárias à vida comunal quanto o trabalho desenvolvido por advogadas(os), médicas(os), políticas(os), engenheiras(os), arquitetas(os). Que é necessário qualificação permanente em todas as esferas para atender aos progressos da so-

**Indicadores de
Gênero e Raça
no Mundo do
Trabalho**

COMENTÁRIOS

Provocando a Reflexão
e a Ação

Silvia Yannoulas

cidade como um todo. Que é necessário respeitar o trabalhador ou trabalhadora de todas as áreas em seus horários, licenças, pagamentos etc.

Será que precisamos apelar à história pessoal dos políticos e políticas, dos dirigentes e lideranças em particular, lembrando-os de que estão onde estão, fazem o que fazem porque quando crianças houve mulheres, muitas delas negras, que cuidaram deles, alimentaram, curaram, educaram, entre outras coisas? Lembrando-os também de que há mulheres, muitas delas negras, que se ocupam de seus próprios filhos e lares enquanto eles e elas debatem no congresso nacional a melhor política pública, ou elaboram e executam políticas públicas desde o poder executivo, ou controlam a execução das políticas públicas desde o poder judiciário?

Pois, concordo plenamente com Paola Cappellin quando diz que o trabalho é uma condição fundamental para o acesso à cidadania e quando afirma a centralidade social do emprego.

Espero não ter desapontado a platéia que esperava respostas e não provocações. Acredito que meus comentários cumpriram mais a função de provocar a reflexão e a ação, e não a finalidade de responder ou resolver dilemas. Acredito que as respostas e soluções somente poderão ser uma construção coletiva, realizada na interseção entre a política, a academia e os movimentos sociais, entre-meando os resultados da reflexão acadêmica nos dilemas práticos apresentados por movimentos e políticos, voltando a refletir sobre os novos problemas que se apresentam, e assim, no caminho da redução das desigualdades e da construção de uma sociedade mais justa, plural e feliz.

Bibliografia consultada

ARTICULAÇÃO DE MULHERES BRASILEIRAS. *Mulheres negras: um retrato da discriminação racial no Brasil*. Brasília: 2001.

BENTO, M. A. (Org.). *Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades*. São Paulo: CEERT/Conselho Regional de Psicologia, 2000.

CASTELLS, C. (Org.). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós, 1996.

I ENCONTRO DE INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS DO FUNDO DE GÊNERO NO BRASIL. *Gênero no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, 2000.

FIG/CIDA. *Sistematizando caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília, 2003.

MAPA da população negra no mercado de trabalho. São Paulo: INSPIR/DIEESE, out. 1999.

LEON, M. A. *Elites discriminadas*. Barcelona/Bogotá: Anthropós, 1994.

YANNOULAS, S. (Org.). *A convidada de pedra*. Brasília: FLACSO/Abaré, 2003.

Direitos da Mulher: Um Caminho de Desafios e de Conquistas

Maria Ednalva Bezerra de Lima e Adriana Dias de Oliveira¹

Violência: obstáculo para a consolidação democrática

A importância de tentar compreender os mecanismos que geram a violência e suas conseqüências para a sociedade se justifica a partir do momento em que esta é vista como um obstáculo à democracia. A violência não é um fato social recente. Também, ao contrário da imagem tradicional, o brasileiro não é um povo cordato, pacífico. Desde a Colônia até a República, a repressão indiscriminada foi utilizada para manter a ordem a qualquer custo, como ocorreu, por exemplo, na Inconfidência Mineira e na Revolta Baiana, bem como em outras reivindicações e lutas populares, seja no campo ou nas cidades.

Alguns autores, entre eles Oliveira Viana e Gilberto Freire, justificaram a violência na história social e política do Brasil como forma de organizar uma sociedade frágil e refratária à ordem, o que levaria a um Estado forte, soberano, com o legítimo uso da força. Dessa forma, o Brasil teve, ao longo de sua história política, a alternância de regimes autoritários e democráticos, sendo alguns desses governados por populistas. Foi o que ocorreu com a Era Vargas, que num primeiro momento ensaiou uma democracia de bases populares, formulando a doutrina da “paz social” e com o reconhecimento dos sindicatos como legítimos órgãos do proletariado, e nos anos de 1937-45 instalou a ditadura do tipo populista, sob a denominação de Estado Novo, com elementos de inspiração corporativa.

Ao tentar entender as ondas democráticas brasileiras dentro do contexto econômico constata-se que a ditadura nas décadas de 1960 e 1970 fortaleceu o capitalismo e aumentou a dependência

¹ Maria Ednalva Bezerra de Lima é Secretária da Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores (SNMT/CUT). Adriana Dias de Oliveira é coordenadora técnica do projeto.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

externa, uma vez que a industrialização, principalmente de bens duráveis, necessitava de tecnologia originária dos países desenvolvidos.

A partir dos anos 1970 e 1980, principalmente depois do Consenso de Washington, houve a retração do Estado de Bem-Estar Social. Segundo Montaño (2002), o Estado de Bem-Estar Social tinha como finalidade dar respostas às seqüelas da “questão social”. Já o que ficou conhecido como Consenso de Washington foi um conjunto de recomendações quanto à estabilização econômica na América Latina, resultado de uma reunião entre os organismos financiadores internacionais, funcionários do governo americano e economistas latino-americanos.

No caso brasileiro, embora nunca tenha havido um Estado de Bem-Estar Social, as reformas implantadas após o Consenso de Washington trouxeram como conseqüências mudanças significativas na modalidade de resposta à questão social, caracterizando-se, particularmente, pela descentralização e pela transferência para o setor privado da responsabilidade pelas políticas sociais.

Junto com o crescimento mundial de políticas liberalizantes, iniciou-se no Brasil uma abertura política lenta e gradual. Essa transição do regime autoritário para o democrático foi negociada, o que fez com que não houvesse uma ruptura radical. As condições para que a consolidação democrática fosse iniciada, a partir das eleições indiretas de 1985, surgiram a partir da instauração do pluralismo social e político, mediante a diversidade de movimentos populares e de partidos políticos. A constatação de interesses divergentes tornou-se legítima, isto é, os conflitos envolvendo os vários atores sociais passaram a ser vistos como aspectos construtivos, algo a ser institucionalizado por meio de canais de mediação e de resolução pública e política.

No entanto, o que se pode observar é um painel inconcluso de uma democracia não consolidada, pois o desenvolvimento econômico mostrou-se insuficiente, incapaz de absorver o contingente de pessoas excluídas dos benefícios da modernidade, o que resultou não somente no aumento da pobreza, como também na persistência das desigualdades sociais, que podem ser explicitadas no Coeficiente GINI (que mede a concentração de renda) e no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira

Outro aspecto a ser considerado no processo de democratização foi a insuficiência dos mecanismos de *accountability*, isto é, de políticas públicas formuladas e implementadas para promover a equidade social. Assim, ao mesmo tempo em que há um fortalecimento da sociedade civil, advindo de movimentos populares que lutaram pelo fim da ditadura e, posteriormente, com a ascensão das organizações não-governamentais, alguns “vícios” do Estado sobreviveram. Entre eles, podemos citar a herança histórica da violência institucional que agora adquire novos padrões de agressividade e que pode então ser demonstrada pela perpetuação do clientelismo e do patrimonialismo, isto é, pelo uso de dinheiro público para fins privados, pelo nepotismo, pela corrupção e pelo corporativismo.

A tradição de colegiado, em que a política gira em torno da pessoa e não do partido, faz com que a sociedade política, que deveria ter interesses públicos, tenha “privilégios” garantidos. O fisiologismo dos partidos políticos que, atualizado no tempo, passa a ter a forma de coronelismo eletrônico e de distribuição de concessão de rádio e televisão, resulta no monopólio da informação. A todos esses aspectos acrescenta-se o acesso restrito à justiça, seja pela falta de capital social e de recursos ou pela arbitrariedade do sistema judiciário e pela impunidade generalizada, bem como a persistência de estruturas hierárquicas tradicionais fundadas na propriedade da terra.

A Constituição de 1988, desenvolvida em um longo processo de luta e de negociação dos “setores democráticos”, resultou em importantes avanços sociais e políticos. Por outro lado, mostrou-se em evidente assincronia entre seus postulados e com a tendência neoliberalizante nos países desenvolvidos, o que tornou sua reforma necessária e urgente.

A globalização pode ser sentida não apenas na economia; tem reflexos em todos os aspectos da vida. Para Giddens (2002:21), “a globalização é política, tecnológica e cultural, tanto quanto econômica”, sendo incorreto pensar que apenas os grandes sistemas financeiros são afetados, pois ela também atinge os indivíduos, influenciando aspectos íntimos e pessoais de suas vidas. Trata-se de um conjunto complexo de processos que operam de forma contraditória e antagonica. Assim, ao mesmo tempo em que a globalização retira poder econômico das nações, transferindo-o para a arena global, esta pressiona o ressurgimento de identidades culturais locais.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas***Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

As mudanças estão sendo guiadas por vários fatores, alguns estruturais e históricos. No entanto, a economia, principalmente o sistema financeiro global, é a força propulsora da globalização. Esses acontecimentos transformaram profundamente a natureza das instituições, que embora permaneçam com os mesmos nomes e aparência anteriores, agora são diferentes. Giddens (2002) denomina de "instituições-casca" família, trabalho, tradição e nação, por serem iguais ao passado por fora, mas que por dentro mudaram. Essas instituições tornaram-se inadequadas para as funções que têm a desempenhar no presente, derivando daí o sentimento de impotência experimentado na atualidade.

Também não podem ser consideradas inteiramente benéficas as conseqüências da globalização em relação ao risco ecológico e à crescente desigualdade social. Esses são problemas com os quais se defronta a sociedade global. Hoje, a violência estampada nos grandes centros não é uma característica só do Brasil, mas comprova que a sociedade brasileira é extremamente violenta, apresentando-a sob diferentes formas de manifestação. Por isto, para Silva (1999), referindo-se a Vera Teles, deve-se falar de violências no plural, ou seja, a violência nas suas várias facetas: urbana, policial, de gênero etc.

Violência plural

A verdade é que não parece possível estabelecer relações diretas entre os vários tipos de violência, pois há particularidades que envolvem cada tema. Embora mantenha relação com a pobreza, o aumento da violência é desencadeado pela desigualdade social e de direitos. Isto é, a distância entre aqueles, poucos, que têm acesso a bens e direitos e os que não têm possibilita a manifestação da violência.

No entanto, para compreender a violência como fato social, deve-se considerar o contexto em que ela ocorre e os valores que lhe são relacionados, sendo que estes podem variar de acordo com o grupo social, além de se modificarem ao longo do tempo e no espaço. Essa multiplicidade de fatores torna a problemática da violência muito difícil de ser debatida, uma vez que, pela sua complexidade, requer definição e implementação de políticas públicas nas áreas básicas, destinadas ao atendimento de todos os cidadãos, homens e mulheres.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho*****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas****Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

O que se tem assistido no Brasil, além da ausência de políticas nessa direção, é a vivência de práticas sistemáticas de violência e de violação de direitos, praticadas pelo próprio Estado, quando, por exemplo, não garante aos cidadãos, homens e mulheres, os direitos que lhes são assegurados constitucionalmente há várias décadas, como é o caso do direito à educação e à saúde, entre outros. Essa profunda disparidade na universalização ao acesso aos direitos de cidadania social nos remete à idéia de exclusão, em que determinados grupos estão privados de direitos básicos. A desigualdade de renda, de oportunidades de trabalho, de acesso à saúde, à justiça, à escola, à cultura, ao lazer, à segurança, à escolha e à cidadania política constitui, cada uma delas, diferentes aspectos de uma única questão.

Para Pochmann (2003), nos últimos anos tem surgido uma nova forma de exclusão social composta por aspectos como o analfabetismo digital, o desemprego recorrente, entre outros. Enfim, um processo novo de exclusão social que se sobrepõe ao antigo e tradicional. Essa nova exclusão surge em anos recentes por meio da combinação entre neoliberalismo e atraso nas reformas sociais e políticas. A abertura ao capital internacional, a venda de estatais, a modernização poupadora de mão-de-obra e, principalmente, o crescimento econômico medíocre dos últimos vinte anos apontaram para taxas de desemprego recordes na história do País. A exclusão, como se viu, passa agora por pessoas que já foram incluídas um dia.

A precariedade das condições de vida não decorre somente do grau de pauperização da população, mas também da quantidade e da qualidade dos serviços públicos postos à sua disposição. A ausência desses serviços públicos constitui um dos agravantes às condições de miserabilidade da população (Sposati, 1998). Uma pessoa pobre, que não possui segurança alimentar ou nutricional, acesso a saneamento, emprego ou habitação, entre outros elementos, não assegurou a sua cidadania plena. Uma estratégia de combate à exclusão social é a mobilização pela garantia do acesso aos serviços públicos essenciais.

As ações afirmativas são instrumentos que visam remediar as situações historicamente desvantajosas em que as mulheres se encontram, assegurando a equidade. Esses mecanismos têm como objetivo criar condições para o estabelecimento de relações de igualdade de oportunidades que corrijam antigas e novas desigualdades

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas*

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

sociais entre excluídos e excluídas e sua implementação pressupõe uma vontade política socialmente compartilhada de realizar inovações, principalmente na área de políticas públicas.

Assim, o problema crescente da pobreza e da desigualdade social são conseqüências da globalização e ameaçam a estabilidade democrática nas esferas nacionais e internacionais. Segundo Pinheiro (1994: 208), "o que falta hoje não são alimentos ou recursos em nível planetário, mas a solidariedade entre todos que conseguiram realizar a liberdade da opressão da necessidade. O *apartheid* entre aqueles que são descartáveis e aqueles que têm sempre tomado as decisões sobre a vida, precisa ser desmantelado dentro das nações e entre elas".

Violência contra as mulheres como violação dos direitos humanos

A origem do Estado Moderno remonta à Revolução Francesa de 1789, da qual nasce a idéia de direitos humanos e de direitos do cidadão. A *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* afirma que "todos os homens são iguais pela natureza e perante a lei" e que a finalidade da sociedade é o bem comum. No entanto, o significado de direito era diferente do que se compreende atualmente; limitava-se aos direitos naturais e imprescindíveis, isto é, à liberdade, à segurança e à propriedade. A razão de ser do governo era conservar os direitos dos que já o possuíam, sem nada fazer pelos que estavam desprovidos de qualquer direito.

No fim do século XX, o conceito de direito ampliou-se e passou a englobar os direitos de grupos humanos. Segundo Bucci (2002), essa segunda geração de direitos humanos denomina-se direitos-meio, isto é, "direitos cuja principal função é assegurar que toda pessoa tenha condições de gozar os direitos individuais de primeira geração". Assim, formulou-se, por exemplo, o direito à educação, para que os analfabetos também possam exercer o livre direito ao pensamento. Um outro grupo de direitos, de terceira geração, mais abrangente e que atinge a sociedade como um todo, foi concebido para garantia mais extensa dos direitos individuais. A criação da ONU, em 1945, ensejou a Declaração dos Direitos Humanos, que traz inovações, como o princípio da não-violência, da ação pacífica

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira

que não causa dano; os direitos positivos, nos quais “todos nascem iguais”; o Direito Internacional e a mudança da noção de cidadania, que deixa de estar atrelada à nação e passa a ser cosmopolita. Assim, “novos direitos vão se agregando aos direitos fundamentais, demandando um aparato de garantias e medidas concretas do Estado que se alarga cada vez mais, em contrapartida à força desagregadora e excludente da economia capitalista para que possam promover o desenvolvimento da pessoa humana” (Bucci, 2002).

Ao compreender os direitos da mulher como parte integrante dos direitos humanos, alerta-se para a histórica discriminação que as mulheres vêm sofrendo, por meio de um discurso que se moderniza, mas se repete, fazendo com que alguns direitos humanos mínimos, como a integridade física e psíquica, a liberdade de ir e vir e o acesso ao direito legal não sejam garantidos.

A abordagem da violência numa perspectiva de gênero demonstra e sintetiza as desigualdades socioculturais existentes entre homens e mulheres, que repercute no espaço público e privado, impondo papéis sociais desiguais, construídos historicamente, nos quais o poder masculino domina, em detrimento dos direitos das mulheres. A categoria gênero faz com que a violência seja mais facilmente percebida como uma situação desigual entre mulheres e homens e que, por não ser natural e sim advinda do processo de socialização, pode ser transformada em igualdade, promovendo relações democráticas entre os sexos.

Essa violência de gênero² demonstra uma relação de poder, de dominação do homem e de submissão da mulher que se consolidou ao longo do tempo, mas que é reforçada pelo patriarcado e sua ideologia, influenciando a educação, os meios de comunicação e os costumes. Joan Scott (1990:5) introduz a temática de gênero como categoria de análise ao conceituá-la como “uma forma primeira de significar as relações de poder, ou melhor, é um campo primeiro no seio do qual ou por meio do qual o poder é articulado”.

Desse modo, a violência de gênero pode ser analisada na sua complexidade, avaliando-se que as desigualdades expressas na representação de papéis sociais foram construídas historicamente. A mulher é atingida por diversas formas de violência e a sua impotência para reagir a esse tipo de atitude é marcada pela sua condição de opressão e exploração.

² O conceito de violência de gênero utilizado no texto baseia-se em Joan Scott em seu livro *Gênero: Uma categoria útil de análise histórica*, em que gênero é abordado a partir de um lugar social e culturalmente construído, estabelecendo hierarquias e relações de poder. Nesse aspecto, as atribuições específicas de homens e mulheres vão além das diferenças de sexos que são determinadas biologicamente; constituem lugares de poder dentro da sociedade e da cultura a qual pertencem.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas***Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

Teles e Melo (2002:23) salientam a gravidade dessa violação uma vez que “a violência é uma das mais graves formas de discriminação em razão de sexo/gênero. Constitui violação dos direitos humanos e das liberdades essenciais, atingindo a cidadania das mulheres, impedindo-as de tomar decisões de maneira autônoma e livre, de ir e vir, de expressar opiniões e desejos, de viver em paz em suas comunidades; direitos inalienáveis do ser humano”.

O termo gênero pode ser utilizado como um instrumento que possibilita a compreensão do fenômeno da discriminação sexual e de suas imbricações relativas às classes sociais, às questões étnicas/raciais, intergeracionais e de orientação sexual, entre outras. A violência é composta por intenção, ação e dano. Especificamente aquela direcionada à mulher é tão arraigada no âmbito das relações sociais que dificulta a denúncia e a implantação de processos preventivos. No entanto, inquietações e percepções da ordem pública levam os governos a alterarem suas agendas e passarem a propor alternativas para essas demandas.

O Brasil é signatário de vários tratados e convenções que asseguram os direitos das mulheres, no entanto, isso não garante que, na prática, essas leis sejam aplicadas. As primeiras políticas públicas adotadas para enfrentar a violência contra a mulher foram criadas na área do direito tradicional. No entanto, as especificações de gênero não foram incorporadas, isto é, a contextualização das relações conflituosas entre homens e mulheres, principalmente no espaço doméstico. Esse mesmo panorama pode ser observado também nas áreas de educação, saúde e assistência social, o que implica em execução insatisfatória dessas ações políticas.

A Constituição Federal de 1988, após grande esforço de mobilização das mulheres e da opinião pública, trouxe conquistas na busca da igualdade de direitos, condições e oportunidades, inclusive reconhecendo a necessidade do Estado intervir no combate à violência ocorrida no meio familiar.

Em 1993, na Convenção Mundial de Direitos Humanos em Viena, há o reconhecimento de que os direitos das mulheres são direitos humanos. Mas foi na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, conhecida como a Convenção de Belém do Pará, que o debate sobre a violência contra a mulher se ampliou, sendo a violência definida como “qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas*

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado”.

Em 2001, o Brasil ratifica a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, possibilitando o encaminhamento de denúncia de discriminação à ONU e mais recentemente, em junho de 2004, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou lei que tipifica a violência doméstica no Código Penal Brasileiro, definindo juridicamente o crime de violência doméstica e a pena para o agressor.

Ao buscar compreender a importância simbólica da violência, o contexto em que ocorre e os valores que lhe correspondem, verifica-se que não se pode considerá-la no singular. Há inúmeras violências de gênero, baseadas em visões preconcebidas que restringem a mulher ao seu papel reprodutivo e que podem ser percebidas tanto no espaço privado como no público.

A violência física caracteriza-se pela ação ou omissão que acarreta danos à integridade física da mulher. Ocorre com mais frequência no espaço doméstico e apresenta-se das mais variadas formas: maus tratos, estupro, espancamento, humilhações, ofensas.

A violência doméstica é a que ocorre dentro de casa, nas relações entre as pessoas da mesma família, independentemente da idade. Embora o termo inclua outros integrantes, as mulheres são o alvo principal, além das crianças. Esse conceito nasce com o movimento feminista que, no Brasil, em décadas passadas começou a denunciar os crimes passionais ocorridos na classe média. Estes eram absolvidos sob alegação de “legítima defesa da honra”. A idéia, construída historicamente, de que os conflitos na vida privada são de propriedade das pessoas e não de rede sociais faz com que ainda hoje impere o livre arbítrio por meio de leis, costumes e tradições que se enraizaram tanto na elite quanto nas classes populares.

Contrariando o senso comum, o lar é denunciado como o lugar menos seguro para as mulheres, pois é na própria casa que a probabilidade de ser agredida, pelo marido, ex-marido ou companheiro aumenta. As mulheres sofrem violências principalmente no espaço privado. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), “... a violência contra a mulher no âmbito doméstico tem sido documentada em todos os países e ambientes socioeconômicos, e as evidências existentes indicam que seu alcance é muito maior do que se supunha” (OMS, 1998).

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira

No caso brasileiro, foi por meio do relato de ocorrências domésticas que a violência de gênero ganhou visibilidade, migrando do espaço privado para o público e passando a ser considerada um problema social a ser combatido. As primeiras políticas públicas adotadas para combater a violência de gênero surgiram, no entanto, sob enfoque criminalístico, no qual as provas cabais são privilegiadas, em detrimento do tratamento da vítima, que é relegada a segundo plano.

O tratamento da questão evoluiu com outras medidas implementadas para enfrentar a violência doméstica, como a criação de delegacias de defesa da mulher, de casas de apoio, casas-abrigo e centros de orientação social, jurídica e psicológica. Tais medidas caracterizam-se por seu caráter compensatório e foram instituídas em resposta ao artigo 226 da Constituição Federal: "O estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações".

Embora a violência de gênero seja antiga e reconhecida por lei, somente recentemente é que, mediante a pesquisa *A Mulher Brasileira nos Espaços Público e Privado*, da Fundação Perseu Abramo, foi traçado um amplo panorama do tema. Informações sobre, por exemplo, o perfil dos agressores e as razões da agressão podem ser obtidos por meio da análise dos boletins de ocorrência nas Delegacias da Mulher.

Em pesquisa sobre violência doméstica na capital paulista, realizada pelo Núcleo de Estudos da Violência, da Universidade de São Paulo (USP), a pesquisadora Wânia Pasinato Izumino aponta as especificações da violência contra as mulheres das classes desfavorecidas. Esse tipo de violência atinge preferencialmente jovens entre 19 e 30 anos, com baixa escolaridade e qualificação profissional, o que as caracteriza como economicamente dependentes. Izumino salienta que as classes altas também passam pelos mesmos problemas. Nesse caso, porém, os conflitos fazem parte da área privada e, portanto, não aparecem nas estatísticas das delegacias das mulheres.

A Fundação Perseu Abramo inova ao analisar, nacionalmente, o universo feminino nos diversos temas aos quais a mulher está envolvida, entre os quais, a violência. Segundo a socióloga e advogada Heleieth Saffiotti, "o papel mais importante do homem na socieda-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

de capitalista é o de provedor. É ele quem define a virilidade. Como o desemprego é muito grande, ele experimenta, quando está sem emprego ou quando a mulher trabalha e ganha mais do que ele, um sentimento com o qual não sabe lidar, que é o sentimento da impotência. A violência ocorre quando aparece este sentimento”.

No entanto, a violência doméstica não se manifesta somente na forma física. Muitas mulheres sofrem psicologicamente com ofensas e ameaças. Assim, embora a Convenção do Pará denomine as violências contra as mulheres como física, sexual e psicológica, há dificuldade em separá-las, pois essas violações estão interligadas. A violência sexual traz conseqüências para a integridade física e psicológica. Do mesmo modo, o espancamento afeta a auto-estima das mulheres.

Ao denunciar a violência de gênero, o movimento feminista trouxe à tona não apenas a violência doméstica, mas também a violência sexual contra crianças e adolescentes, assim como a mutilação genital feminina, prática culturalmente enraizada em alguns países orientais.

Se no espaço privado a violência doméstica predomina, no espaço público, o assédio sexual e, mais recentemente, o assédio moral têm tido maior visibilidade. Não se pode incorrer no erro de que o mundo produtivo exerça apenas o assédio como violência. É de conhecimento geral a existência de outras formas de violência, não exclusivamente focadas nas mulheres, mas que as afetam particularmente, como a revista íntima, as contratações baseadas em padrões discriminatórios de beleza física e ainda as desigualdades salariais, as dificuldades de ascensão profissional, principalmente para cargos de poder, impedimentos de contratação devido à maternidade, entre outros.

No entanto, a luta para o reconhecimento do assédio sexual e mais recentemente do assédio moral como formas de violência se justifica pela assiduidade com que estes ocorrem. Embora a expressão assédio sexual seja relativamente nova, a sua prática baseia-se em valores e em costumes que persistem no tempo e que discriminam as mulheres por meio de atitudes sexistas no ambiente de trabalho.

O assédio sexual no trabalho pressupõe uma insinuação ou proposta sexual, de maneira insistente, por parte do agressor e pode ser expressa de forma verbal, gestual ou física. Caracteriza-se, em geral, pelo comportamento de uma pessoa hierarquicamente su-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas***Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

perior que se utiliza desse poder para adquirir “favor” sexual, sem a concordância da outra pessoa. Entre os danos causados por esse tipo de prática estão ansiedade, stress, insegurança, baixa capacidade de concentração, diminuição da auto-estima, além da perda da produtividade, faltas no trabalho e até perda do emprego.

O impedimento de provar o assédio sexual deriva do medo que a pessoa assediada tem de receber represálias ao fazer a denúncia e, especialmente, da dificuldade de se criarem mecanismos claros em que tal prática seja reconhecida no ambiente de trabalho. Porém, a punição para o assédio sexual está prevista no Código Penal por meio do estabelecimento de pena para a pessoa que, mediante ato constrangedor, venha obter vantagem sexual, aproveitando-se de sua posição hierárquica superior. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também se refere ao assédio sexual, penalizando o agressor com demissão por justa causa.

Segundo Barreto (2002:113), “a internacionalização da economia, integrada à política neoliberal, vem provocando graves consequências ao mundo do trabalho, manifestadas através da transferência de riscos dos países do Norte para os países do Sul, quebra de direitos sociais, terceirização, flexibilização de contratos e direitos, reestruturação produtiva, desemprego, exclusão social e aumento da miséria urbana”. A esse contexto soma-se a violência moral no trabalho, caracterizada por constrangimentos e humilhações repetitivas e prolongadas, à qual se submetem os(as) trabalhadores(as).

A exigência de tarefas com prazos impossíveis, sobrecarga de trabalho, desvio de função, sonegação de informações são formas de deterioração do ambiente de trabalho passíveis de punição. A vítima de assédio moral é inferiorizada, hostilizada e desacreditada diante dos colegas de trabalho. Em consequência dessa violência, a pessoa assediada moralmente se fragiliza e têm seus aspectos mentais abalados, prejudicando o desempenho pessoal e profissional. Outra consequência do assédio moral é a ruptura dos laços afetivos com os colegas, que se dá pela instalação do medo e da vergonha ou pelo aumento da competitividade e do individualismo, instaurando um ambiente de trabalho no qual o silêncio coletivo predomina.

Existem atualmente leis em âmbitos municipal e estadual que reconhecem a violência moral. Em âmbito federal, há o projeto de reforma do Código Penal em tramitação no Congresso Nacional. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao tratar da violência

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas***Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

moral no trabalho, reconhece a sua invisibilidade e por isso “exige enfoques globais, devendo ser enfrentado nas suas diversas faces, com medidas preventivas e específicas segundo a forma de manifestação da violência, levando em consideração que as conseqüências da tortura psicológica também se manifestam em longo prazo” (Barreto, 2002, p.120).

A busca de implementação de ações imediatas como também de intervenções de longo prazo direciona as políticas públicas para uma abordagem não tradicional. Ao longo dos últimos 20 anos houve conquistas significativas na formulação de políticas públicas de combate à violência de gênero. No entanto, essas políticas, firmadas mediante ações afirmativas ou de caráter compensatório, permanecem desarticuladas. Não abrangem a mulher na sua complexidade e por isso têm eficácia relativa. Geralmente, o atendimento de mulheres agredidas tem sido realizado de modo pontual, fragmentado, não havendo um serviço que as acolha e oriente nos diferentes âmbitos: saúde, justiça, educação etc.

Isso ocorre, por exemplo, nas Delegacias de Defesa das Mulheres, onde são realizados serviços de atendimento policial e de orientação jurídica e psicológica. O atendimento é realizado majoritariamente por mulheres, facilitando a ida à delegacia, o relato e o reconhecimento do ato violento. Na verdade, a expectativa das mulheres assistidas nessas delegacias é de que estas funcionem como mediadoras do conflito. A mulher agredida e que denuncia a violação nem sempre está em busca de seus direitos legais, mas sim de alguém que tenha autoridade para intervir em suas relações e romper o círculo da violência.

Para que as Delegacias da Mulher possam compreender os arquivamentos de queixas, é preciso compreender como se forma a identidade feminina. O papel social feminino traz como identidade da mulher a dependência da figura masculina. A necessidade de constituir uma família mais próxima possível do modelo valorizado pela sociedade e, portanto, o sentimento de culpa interiorizado quando os problemas acontecem. Segundo Lima (2003), a introdução de políticas de ações afirmativas como parte estratégica para corrigir as desigualdades de gênero nos espaços de poder e na perspectiva de ampliar a participação das mulheres e sua representação real no dia-a-dia tem que ter como base o conhecimento da complexidade da formação da identidade feminina.

Conseqüências da violência doméstica no mundo produtivo

Dentro de uma perspectiva de denúncia e de combate à violência contra a mulher e da promoção da igualdade de direitos e oportunidades, nos últimos anos têm-se procurado reconhecer o tema como um problema de saúde pública. Saúde é aqui entendida na sua amplitude e definida como promoção do bem-estar e da qualidade de vida. A violência doméstica, responsável por espancamentos, lesões corporais, ameaças e humilhações, provoca danos à integridade física e mental das mulheres, que vão procurar assistência no sistema de saúde.

A importância de reconhecer e diagnosticar a violência contra a mulher como um problema de saúde representa a possibilidade de melhor compreender o fenômeno da violência doméstica e de poder analisar os seus altos custos sociais, sejam diretos, sejam indiretos, com grandes impactos no sistema de saúde. Ana Flávia Lucas de Oliveira, especialista na questão de saúde de gênero, fala em “poliqueixosas”, isto é, mulheres que dão entrada no sistema de saúde com sintomas difíceis de serem localizados e com relutância em expressar seus sofrimentos. A partir dessas declarações, os agentes de saúde, que por não terem capacitação na questão de gênero, passam a dar tratamentos focalizados o que, naturalmente não resolve o problema e resulta no retorno dessas mulheres ao sistema de saúde, sobrecarregando-o.

Estudo do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) aponta para uma das mais visíveis conseqüências que a violência de gênero traz ao mundo produtivo, que é a falta no trabalho. Segundo essa pesquisa, um em cada cinco dias de falta no trabalho decorre da violência doméstica. Portanto, a violência contra a mulher onera a economia do País além de empobrecer a mulher.

No entanto, a violência contra as mulheres, principalmente a doméstica, pode ter reflexos indiretos no mundo produtivo. Partindo-se da compreensão de que a formação da identidade da mulher é complexa e envolve o entrelaçamento de referenciais dos espaços privados e públicos, as conseqüências do que ocorre em um dos lados afeta, particularmente no caso das mulheres, o outro.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

Nancy Cardia (1998, p.140) alerta para o fato de a casa ser uma extensão do estresse vivido fora dela. "A vida familiar não é inócua para a violência urbana". Assim, a violência sofrida no espaço público tem reflexos nas relações privadas, como é o caso da pobreza ou do desemprego que, embora não sejam as causas da violência doméstica, aumentam a possibilidade dela vir a ocorrer. Por outro lado, a violência doméstica acarreta desequilíbrio da saúde física e emocional das mulheres, comprometendo a sua participação na sociedade e as relações que estabelecem no trabalho. Esses aspectos agravam a sua sensação de instabilidade, aumentam a ansiedade e o estresse, diminuem a competência social e afetam o modo como estas resolvem conflitos.

No momento histórico em que a organização do trabalho é marcada pelo ritmo intenso, pela pressão do aumento de produtividade, pelos prazos apertados para a realização de tarefas, pelos salários baixos, entre outros aspectos, as relações afetivas são tensas e baseiam-se na competição e no individualismo, não havendo espaço para o acolhimento do sofrimento do(a) outro(a). Nesse contexto, a mulher que padece da violência doméstica tem a sua produtividade diminuída, o que pode acarretar outras penalidades. Elevada ao extremo, essa situação culmina em demissão, revelando a dupla violência de gênero, que se manifesta na esfera privada e na pública.

Projeto Políticas de Combate à Violência contra a Mulher no Trabalho

A Plataforma de Ação aprovada na VI Conferência Mundial sobre a Mulher, ocorrida em 1995, em Pequim, recomenda que os países elaborem e implementem ações capazes de alcançar o reconhecimento dos direitos da mulher alcançados graças a três décadas de reivindicações e negociações no plano mundial. Compreendendo a igualdade como uma aspiração da sociedade brasileira, os diversos setores da sociedade civil organizada têm muito a contribuir com as estratégias para a conquista da igualdade e para o cumprimento da recomendação de Pequim.

O alcance da cidadania das mulheres está diretamente relacionado com o estabelecimento de programas e com a consolidação

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas***Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

de metas que contemplem um conjunto de políticas públicas e iniciativas da sociedade civil voltadas para a discriminação de gênero. Apesar de haver garantias, na Constituição de 1998, quanto à igualdade de direitos e de deveres entre os sexos, a experiência cotidiana registra evidentes sinais de discriminação.

Graças à universalização gradual do acesso à educação pública, as mulheres já representam 51% das matrículas escolares, do ensino básico à universidade. No entanto, esta melhoria significativa na formação das mulheres não se reflete em paridade no plano da participação política e de acesso aos postos de decisão. A despeito de uma crescente qualificação profissional, as mulheres continuam sendo vítimas de discriminação no mundo produtivo, em particular no que se refere à remuneração. Verifica-se que quanto mais precária a situação econômica da mulher, mais difícil torna-se a igualdade de oportunidades.

Faz-se necessário o mapeamento da pobreza feminina, que vitimiza significativo segmento da população brasileira e é responsável por outro contingente da população, também significativo, que são as crianças. O crescimento da pobreza e da miséria tem gerado mudanças nas relações interpessoais, resultando no elevado número de indigentes, especialmente entre as mulheres, com um índice estimativo de até 38% da população feminina economicamente ativa vivendo nas ruas das cidades.

Sabe-se que a violência contra a mulher advém de razões seculares e se manifesta de diferentes maneiras, vinculadas às diversas culturas existentes. No entanto, essa problemática tem se agravado por meio dos elevados níveis de desemprego, abandono, rejeição familiar, prostituição, falta de moradia e de segurança social.

Ao longo dos últimos 20 anos, algumas administrações públicas brasileiras implantaram serviços visando assegurar às mulheres vítimas de violência o apoio de que necessitam. Paralelamente, intensificou-se o número de delegacias policiais especializadas nesse atendimento. Entretanto, nesse mesmo período, impulsionadas pelo fenômeno da globalização, mudanças significativas na economia têm gerado profundas alterações no comportamento do Estado e do mercado, o que tem acarretado custos sociais difíceis de administrar e que penalizam preferencialmente as mulheres.

O desequilíbrio social, as discriminações contra as mulheres, a desigualdade de oportunidades moveram à elaboração desse pro-

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas*

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

jecto da Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, da Central Única dos Trabalhadores (SNMT/CUT), com apoio do Fundo para Igualdade de Gênero (FIG) no sentido do enfrentamento dessas situações, por meio de uma série de ações em parcerias com entidades da sociedade civil organizada, para assegurar mudanças de *status* das mulheres, responsabilizando ambos os sexos pelo respeito ao corpo, à vida, à proteção contra a violência e riscos pessoais e sociais.

O projeto teve como objetivos:

- promover a reflexão sobre a violência contra a mulher, a partir de uma visão integral, no sentido de subsidiar estratégias mais amplas de ação, envolvendo outros setores e entidades, buscando intervenções mais eficazes nas políticas públicas;
- evidenciar as lutas contra discriminações, com ênfase na adoção de medidas de combate à violência contra a mulher nos processos de negociação coletiva das entidades sindicais;
- sensibilizar e mobilizar o movimento sindical para o combate à violência.

Apesar de apenas duas oficinas regionais terem sido realizadas, no Nordeste e no Centro-Oeste, algumas considerações parciais podem ser feitas. A disposição das participantes em participarem da oficina mostrou o quanto a discussão do tema era esperada e valorizada pelas sindicalistas. A maioria das participantes anseia por informações sobre gênero, seja para aperfeiçoar-se ou para adquirir novos conceitos.

A violência foi definida pelas participantes na sua complexidade, o que se expressa na fala de um dos grupos: "É o ato ou atitude de agressão física, psicológica ou moral, que atenta contra a vida e se apresenta de diferentes formas". Outros aspectos da violência mais gerais como a fome e o desemprego foram mencionados, bem como a correspondência destes com a relação de poder e a violação dos direitos humanos.

A referência à violência doméstica, principalmente sexual, foi apontada como uma das mais freqüentes, lembrando-se a proximidade entre agressor e vítima. A violência no trabalho, expressa no assédio moral, também foi citada como freqüente. Considerando-se esses aspectos, os grupos sociais que mais sofrem com a violação de seus direitos são mulheres, negros(as), homossexuais, idosos(as), crianças e pobres.

Resultados pretendidos

A estratégia escolhida para alcançar as metas propostas pelo projeto foi fundamentalmente a ação educativa, pois esta permite o reconhecimento, a desnaturalização e a reflexão de práticas violentas contra a mulher no seu cotidiano. O processo educativo, por meio da capacitação contínua, proporciona o entendimento de comportamentos de gênero diferenciados, podendo assim interferir na construção e no desenvolvimento de novos papéis sociais nos quais a dignidade e o respeito mútuo sejam as diretrizes principais.

O projeto prevê realização de oficinas regionais como parte da capacitação e da sensibilização de 150 sindicalistas. Paralelamente à execução das oficinas, aproveitando as informações que elas fornecem e as demais pesquisas realizadas sobre o tema, prevê-se a elaboração de materiais de sensibilização e divulgação sobre violência de gênero, veiculados por meio de programas em 200 rádios comunitárias e outros meios de comunicação sindical, cartazes, folderes, adesivos, boletins e cartilhas. Parte desse material será utilizado no seminário e no *workshop* nacional de lançamento da *Campanha Nacional de Combate à Violência contra a Mulher*.

O fortalecimento das relações entre as delegacias regionais do trabalho (DRTs), através de seus núcleos de discriminação, e as estaduais da CUT, confederações e federações nacionais possibilitará uma maior participação, integração e acompanhamento das condições de trabalho, podendo fazer com que a DRT se torne um eficaz canal de denúncia das violações dos direitos das mulheres.

A sensibilização de lideranças sindicais e estaduais da CUT proporcionará a discussão da violência doméstica como elemento importante na interferência do processo produtivo no ambiente de trabalho, possibilitando a inclusão do tema em suas agendas. Os sindicatos também podem fomentar a práticas de combate à violência contra a mulher mediante a organização de seminários, campanhas e divulgação de material informativo.

No entanto, o processo de negociação coletiva é o principal mecanismo pelo qual os sindicatos negociam os termos e as condições de emprego que busquem reduzir ou eliminar as desigualdades. A elaboração e a divulgação junto aos sindicatos cutistas de um documento que traga orientações sobre cláusulas de combate à

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**Direitos da Mulher:
Um Caminho de
Desafios e de
Conquistas**

*Maria Ednalva Bezerra
de Lima
Adriana Dias de Oliveira*

violência contra a mulher, do qual conste até mesmo uma minuta-padrão, certamente terá influência na inclusão dessa temática nos acordos coletivos estabelecidos.

As iniciativas que ocorrem no meio profissional, podem influenciar e beneficiar outros públicos, refletindo na sociedade como um todo e podendo interferir inclusive nas relações privadas e nas relações de poder nelas contidas. Deriva daí a importância que todo movimento sindical cutista amplie o conhecimento das relações de gênero, suas causas e implicações em todos os âmbitos, no sentido da superação das desigualdades e da busca da cidadania para as trabalhadoras.

Com este projeto estão sendo desenvolvidas ações para a mudança de mentalidade em relação aos estereótipos de gênero, que atribuem um papel subalterno às mulheres e que com isso legitimam a violência. A realização de oficina nacional sobre negociação coletiva tem esse caráter e constitui atividade fundamental, no âmbito do projeto, para a mobilização sindical.

A importância das políticas públicas específicas é que estas provocam mudanças concretas nas relações entre homens e mulheres. No entanto, o desafio é fazer como que as conquistas legais sejam incorporadas nas práticas cotidianas. A construção de mentalidades e de comportamentos mais justos não se faz por decreto. As mudanças de valores profundamente incorporados à sociedade, para serem efetivos, exigem persistência. Só um trabalho contínuo traz resultados profundos.

Dentro desta perspectiva, a CUT e suas entidades filiadas, sensibilizadas com a temática de combate à violência contra a mulher, influenciarão o poder público para a implementação de políticas públicas e aprovação de leis voltadas tanto para a prevenção quanto para o combate deste problema social. As ações que o projeto se propõe realizar para o alcance desse fim incluem: (1) o acompanhamento e a divulgação de projetos de leis que tramitam no Congresso Nacional ou que já tenham sido aprovados sobre esse tema; (2) a mobilização da sociedade para que essas conquistas sejam implementadas, a fim de impedir a continuidade da prática de violações dos direitos das mulheres e colaborar para a construção de uma sociedade cidadã.

Considerações finais

Por meio do projeto *Política de Combate à Violência contra a Mulher no Trabalho*, a temática da violência de gênero ganha espaço privilegiado no meio sindical. A intenção é conseguir um “efeito dominó”, ou seja, conscientizar, provocar e catalisar líderes sindicais para essa ação, a fim de aumentar o impacto e a qualidade das políticas públicas de combate à violência contra a mulher.

A análise desse tema, em toda a sua complexidade, exige um trabalho multidisciplinar. É preciso levar em consideração as condições sociais geradoras da violência – políticas, econômicas, culturais – para se alcançar abordagem integral. O conhecimento das especificidades da violência contra a mulher, compreendida como fruto de papéis historicamente construídos, é o melhor caminho para que políticas eficientes possam ser elaboradas.

Pretende-se incorporar a perspectiva de gênero nas discussões sobre as mudanças que a globalização está provocando, principalmente na reestruturação produtiva, evidenciando as conseqüências desse fenômeno na precarização das condições de trabalho e na relativização dos direitos. As violações de direitos situam-se nesse marco e podem ser percebidas no cotidiano das mulheres. O ato violento, não reconhecido como tal ou praticado em meio ao silêncio da cumplicidade e sob o domínio do medo, fragiliza as pessoas agredidas, impedindo-as de romper o ciclo de violência a que estão submetidas, seja nas relações estabelecidas no espaço privado, seja no mundo produtivo e nas instituições públicas.

Nas empresas o assédio sexual e moral são as formas mais evidentes de violações dos direitos das mulheres. Estas manifestações, embora já prescritas juridicamente, devem ser denunciadas para que, comportamentos considerados “naturais” possam ser classificados como violência e então incluídos na lei que passa a ser cumprida. A construção de uma sociedade que tenha como base a ética humanista, que contemple a justiça social e os direitos humanos, sem distinção de sexo e raça, faz-se urgente para a consolidação democrática de nosso país.

Bibliografia consultada

BARRETO, M. Assédio moral no trabalho: um risco invisível. In: LIMA, M. E. (Org.). *Um debate crítico a partir do feminismo: reestruturação produtiva, reprodução e gênero*. São Paulo: CUT, 2002.

BUCCI, M. P. *Buscando um conceito de políticas públicas em direito*. Seminário: *Conceito de Políticas Públicas no Direito*. Santos, 2002.

CARDIA, N. A violência urbana. In: PINHEIRO, P. S. *São Paulo sem medo: um diagnóstico da violência urbana*. Rio de Janeiro: Garamond, 1998.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Editora Graal, 1979.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO: Disponível em <http://www.fpabramo.org.br>

GIDDENS, A. *Mundo em descontrolado*. São Paulo: Record, 2002.

IZUMINO, W. P. *Entrevista com especialista em violência de gênero*. Núcleo de Estudos da Violência. NEV/USP.

LIMA, M. E. As mulheres e o exercício do poder. In: *Sistematizando caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo produtivo*. Brasília: FIG/CIDA, 2003.

MONTAÑO, C. *Terceiro setor e questão social: críticas ao padrão emergente social*. São Paulo: Cortez, 2003.

PINHEIRO, P. S. *Pobreza, violência e direitos humanos*. Novos Rumos. Cebrap, nº 39. 189-208 p.

POCHMANN, M. (Org.) *Outra cidade é possível: alternativas de inclusão social em São Paulo*. São Paulo: Cortez, 2003.

SCOTT, J. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. São Paulo: 1990.

SILVA, A. M. *A violência na escola: percepção dos alunos e professores*. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/educa/rededh/aida2.htm>

SPOSATI, A. Exclusão social abaixo da linha do Equador. *Seminário: A nova exclusão social*. São Paulo: 1998.

TELES, M. A.; MELO, M. *O que é violência contra a mulher?* São Paulo: Brasiliense, 2002.

Reconfigurando a Própria Imagem num Contexto de Degeneração do Tecido Social

Christiane Girard Ferreira Nunes

O texto das companheiras sobre a violência é muito interessante tanto do ponto de vista político quanto científico. Primeiramente, porque situa o problema da violência como um obstáculo à democracia. "A violência mata, adoece física e moralmente, mas ela mata também a democracia". Nesse sentido, percebi uma confluência de preocupações. O nosso envolvimento político e/ou científico é com a problemática da democracia. Como se diz atualmente, devemos "refletir sobre como democratizá-la".

A realidade da violência e da estigmatização aparecem como algo inaceitável para a democracia. Essa forma de governo supõe a igualdade de princípios entre os membros de uma sociedade, e não podemos perder de vista que somente os tiranos governam tendo como princípio fundador o medo. Entretanto, a violência e a estigmatização resultam de processos e de relações sociais construídos cultural e historicamente. O que delas decorre, a subordinação e o medo, são elementos que negam a democracia. Torna-se evidente, portanto, que não basta ter um governo democrático; é preciso construir uma sociedade democrática.

As companheiras retomaram uma interpretação extremamente interessante da violência a partir de alguns autores (Viana, Freire) que é a seguinte: a sociedade brasileira é frágil e refratária à ordem e, por isso, precisa de um Estado forte. Não refletirei sobre a pertinência dessa afirmação do ponto de vista social e histórico, mas sobre o que ela pode contribuir ao lançar pistas para o nosso tema.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

Christiane Girard
Ferreira Nunes

Como diria Durkheim, o Estado é a personalidade moral da nação. Significa que a sua configuração expressa o que está sendo vivido numa nação. O fato de o Estado ter o monopólio da violência não significa que seja sempre legítimo usá-la. Na afirmação citada, legitima-se o uso da violência, porque a sociedade é frágil e refratária à ordem, ou seja, a partir de uma leitura que representa, no mínimo, uma interpretação parcial da sociedade. De fato, poderíamos pensar sobre a necessidade de um amplo consenso para o uso legítimo da violência, em última instância, quando todas as outras possibilidades estivessem esgotadas.

A frase citada no texto das companheiras lança pistas para a reflexão, pois permite entrever uma sociedade que justifica o uso da força tanto no sentido físico quanto simbólico sobre os menos capacitados. Alguns membros da sociedade poderiam indicar aos outros os seus lugares. Uns seriam os tutores e os outros os incapacitados do ponto de vista jurídico. Isso se concretiza, por exemplo, na forma da sociedade patriarcal.

De fato, essas dinâmicas configuram relações sociais violentas. São as condições dadas à maioria da população, que, por consequência, a fragilizam. A resposta para os efeitos dessa situação, tendo em vista um Estado democrático, não é um maior uso legítimo de força, mas o empoderamento da sociedade civil para a constituição de um Estado que represente a personalidade moral da nação.

Nesse sentido, segundo as autoras, a leitura política histórica do Brasil mostrou uma tendência a uma ditadura populista (Vargas) e a um desenvolvimento mediante “ondas democráticas”. Essas, por sua vez, foram prejudicadas pelos elos de dependência dos sistemas capitalistas centrais. As condições para a consolidação democrática se apresentaram a partir de 1985.

Houve um aumento, a partir década de 1970, da pluralidade dos movimentos sociais. Uma maturidade crescente que possibilitou o reconhecimento das diferenças, mas que sofreu os impactos da crise do mundo do trabalho. Essa crise atingiu todos os países ocidentais, ainda que de modo relativamente singular em cada continente.

Desse modo, o conteúdo e a forma da democracia é abalada em todos os países. No Brasil, as autoras denominaram como um painel inconclusivo de uma democracia não-consolidada, evidenciada pelos indícios de concentração de renda, de baixos índices de de-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

Christiane Girard
Ferreira Nunes

envolvimento humano e pelo déficit de políticas públicas capazes de promover a equidade social.

Com isso, podemos perceber um terreno que propicia condições de fragilidade para a maioria da população e que se configura como obstáculo à democracia. As condições políticas e sociais próprias da história do Brasil têm estimulado um nível de violência, que é a violência da desigualdade econômica. Articula-se a esse nível, a violência que decorre da insuficiente capacidade do Estado em assumir seus compromissos democráticos. E como a configuração do Estado representa os diversos interesses da nação, percebe-se uma luta travada no âmbito político-estatal.

Os interesses hegemônicos não permitiram um exercício real da democracia plena, o que se configura na distribuição da riqueza nacional. Houve e ainda há uma má distribuição econômica e cultural. Por isso, a violência econômica resultante de tais desigualdades provoca estigmatizações culturais nacionais, regionais, étnicas e de gênero.

A violência das relações sociais de subordinação é, infelizmente, uma modalidade que organiza a sociedade e coloca em risco a democracia. Por isso, vale descobrir em que níveis ela se exerce prioritariamente, tendo em vista as características nacionais, bem como a forma como se insere em espaços globais. Isso significa fazer, como fizeram as companheiras, uma análise diacrônica e sincrônica, falar da violência no seu aspecto político, separando o que se deve à História do Brasil e o que se deve ao momento atual de globalização.

Ao se falar de violência, deve-se, portanto, conjugar a análise das diversas formas de violência: política, econômica, policial, especificamente urbana, de gênero. São fios que se conjugam e que tecem uma sociedade violenta, a qual tem suas lógicas de discriminação. Entretanto, não há dúvida de que tais manifestações de violência resultam da falta de cidadania social. Cidadania significa pertencer, fazer jus a seus direitos e cumprir com seus deveres. Mas a representação dos direitos e dos deveres depende da forma de inserção, da história cultural e política da região ou do grupo ao qual os cidadãos pertencem.

Existem várias formas de excluir aqueles que têm direitos garantidos pela Constituição. Há censura para se não usufruir o espaço urbano, por exemplo, com um crescente *apartheid* da pobreza. Os

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

estudos culturalistas mostravam que pobreza econômica não necessariamente equivale a pobreza cultural. No entanto, a violência urbana que assola os pobres está impedindo a consolidação das riquezas culturais das comunidades. As atividades culturais, sociais e políticas se fazem desafiando o medo da violência.

O encontro entre diferentes setores progressistas é prejudicado pelo medo da violência. São esses elos entre grupos diferentes que permitem a luta para a aquisição da cidadania social. Isso demanda juntar forças, fazer alianças para atingir normas e leis. A violência, assim, tem um outro efeito; ela diminui a solidariedade, uma vez que exige mais esforços de todos em condições cada vez mais desfavoráveis.

Da mesma forma que a violência doméstica precisa ser desvendada, analisada e divulgada para ser combatida, a violência do extermínio puro e simples que atinge a sociedade brasileira, principalmente os jovens mais pobres, por meio de assaltos e homicídios, deve ser muito mais combatida.

As dinâmicas em cadeia que se criam a partir desse fenômeno são obstáculos ao acesso e, ao mesmo tempo, produtos do não acesso à cidadania social. Políticas de transporte, segurança, saúde, educação são deveres do Estado que permitem a cidadania social. Acrescenta-se a isso o desemprego crônico, que retira qualquer possibilidade de inserção cidadã.

A análise da situação das mulheres e de seus direitos se insere nesse contexto de degradação do tecido social. Elas são cada vez mais chefes de família (Girard-Nunes, 2000) devido à condição de desemprego de seus companheiros e, de um modo geral, ao expansivo crescimento de vulnerabilidade econômica e social. Não há dúvida que esta situação gera violência. As companheiras evidenciam as diferentes formas a partir do uso do conceito de gênero.

Os discursos feitos publicamente mostram uma maturidade da concepção dos direitos das mulheres, mas esses direitos não garantem a suas integridade física, moral e psíquica. Nesse sentido, a categoria gênero, por ser uma categoria relacional, revela a complexidade das relações de subordinação e de poder; mostra o peso das diferenças nas socializações. O conceito ainda permite maior compreensão da realidade, pois possibilita desconstruir o que foi reificado e naturalizado.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

Tanto na esfera do trabalho quanto nas demais esferas do social exige-se muito mais das mulheres que dos homens e a sociedade se organiza a partir dessas diferenciações permanentemente reconstruídas. Mesmo nos movimentos progressistas valoriza-se e naturaliza-se o fato de que as mulheres se encarreguem da produção do social. Nas comunidades menos favorecidas economicamente são em geral as mulheres que, na falta do Estado, tomam para si os problemas sociais. Basta olhar a presença maciça de mulheres em todas as organizações de bairros. Entretanto, elas não são reconhecidas em relação a essa produção e as tarefas que realizam são naturalizadas e carregadas de muitas tensões. Exige-se das mulheres, por exemplo, criatividade em situações de grande penúria e paciência quando as razões para isso já se esgotaram. Essas tensões sociais são formas de violência que adoecem.

Fala-se muito que os homens tornam-se violentos quando não podem mais assumir o papel de provedores. Mas as mães que não dão conta da situação de desamparo social tornam-se depressivas, nervosas. Observamos sobre isso, como exemplo, que na cidade-satélite de Santa Maria, nos arredores de Brasília, as mulheres apresentavam muitas doenças de pele. Depois de investigar, percebemos que não se tratava de doenças contagiosas, mas de efeitos do estresse.

Por isso, penso que as companheiras da CUT pontuaram, com muita pertinência, as questões ligadas à esfera de gênero e dos direitos. Acrescenta-se a isso um aspecto importante, ligado ao fato das mulheres, ao assumirem as questões sociais, sofrerem diversos constrangimentos na relação com seus companheiros. O discurso masculino refere-se ao desalento e argumenta que é um tempo subtraído da família ou ciúme, porque a companheira está em contato com muito mais gente. Esses constrangimentos são conhecidos de todas. Atualmente, devemos estar atentas para o fato de que os encargos com o social não estão sendo cobrados dos homens. Eles são muito menos chamados a se mobilizar para dividir ou mesmo participar das tarefas sociais. A reflexão sobre gênero na esfera do direito deveria contemplar esses aspectos, a saber: quais são os direitos e deveres dos atores sociais a partir dos papéis que exercem?

Em todas as observações sobre Economia Popular ou Economia Solidária percebemos que as mulheres assumem a produção do social. Nas associações de bairro, nas escolas, ao acompanhar

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

um filho em situação de risco social, a presença das mães é absolutamente majoritária. Nesse sentido, podemos pensar que é um direito das mães cobrar as obrigações sociais e os deveres a serem exercidos pelos pais.

A responsabilidade do casal não se resolve somente a partir da esfera econômica, mas de uma presença real na vida dos filhos e da comunidade. Os efeitos de depressão e violência podem ser resultantes dessas situações sociais que exigem lutas na esfera do direito, visando a uma re-socialização na qual a participação social seja mais incentivada ou cobrada. De certa maneira, isso é ainda uma fragilidade nas formulações de políticas que visam promover equidade.

Além disso, as companheiras lembraram que, por mais que se perceba maturidade dos movimentos sociais nessas duas últimas décadas e conquistas que protegem as mulheres de discriminações, o clientelismo e o patrimonialismo estão, ainda, presentes. O culto à pessoa é muito forte e alia-se a uma realidade de distanciamento de acesso à justiça para os menos favorecidos social e economicamente. Nesse quadro, os ajustes numa economia globalizada geram mudanças em todas as esferas. O impacto do desemprego e os novos modos de gestões produzem alterações na esfera da subjetividade.

Nota-se, por exemplo, um individualismo crescente que desconstruiu antigas solidariedades. Entretanto, novas demandas de reconhecimento são feitas, o que permitirá a construção de novas alianças para o fortalecimento do pacto coletivo pela democracia. Cada situação de violência desencadeada por falta de saúde, educação, segurança, trabalho é assumida por interlocutores que pertencem a esses campos específicos. Se uma sinergia das ações é necessária, a sua falta revela um pacto mal configurado, não em virtude da falta de consenso, mas pelas dificuldades de concretização de alianças. Estas podem permitir inovações, principalmente na área de políticas públicas, conjugando conhecimento sobre as diferentes formas de violência e não as tratando de forma estanque.

A partir desse diagnóstico da violência, as companheiras fazem uma leitura do percurso da obtenção dos direitos de 1789 aos nossos dias. A leitura mostra que, embora fundamentais, as conquistas na lei não garantem o gozo desses direitos. Há pouca intervenção na esfera privada por parte do Estado. Culturalmente parece quase uma invasão interferir nessas relações, apesar de todos os avanços

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

Christiane Girard
Ferreira Nunes

já obtidos. Alguns estudos mostraram, por exemplo, a reticência dos juízes em interferir nas relações entre empregadas domésticas e patrões, por estarem localizadas na esfera familiar. Como mostraram as companheiras, na maior parte do tempo é o espaço privado o mais perigoso para a ocorrência da violência. Exatamente porque esse lugar é protegido por valores culturais que reproduzem a lei dos mais fortes.

Denunciar esses lugares íntimos de subordinações foi um grande avanço. Mas sabemos que muito do silêncio das mulheres sobre as violências na esfera familiar se devem ao medo e à dependência econômica. É ainda muito freqüente calar-se por estar sem emprego ou com um emprego que não permite sustentar as crianças. Por isso, a violência está inserida no tecido social por meio de vários fios que se mesclam, mesmo partindo de lugares diferentes e às vezes com lógica própria.

Como bem é evidenciado no texto “as primeiras políticas públicas adotadas para combater a violência de gênero surgiram sob o enfoque criminalístico, onde as provas cabais são privilegiadas em detrimento do tratamento à vítima...”. De fato, sabemos o quanto é necessário ter coragem e determinação para denunciar alguém com quem se tem filhos e se compartilhou intimidade, assim como para ultrapassar a vergonha e a culpa que muitas vezes se juntam às emoções nessas situações extremas. Mesmo com a criação de delegacias de mulheres, de casas-abrigo, de centros de orientações sociais, jurídicas e psicológicas, muito resta a fazer. A pobreza dificulta o acesso ao socorro. Não há telefone perto, o lugar é perigoso, os transportes são inseguros.

Estudos muitos interessantes foram feitos sobre os perfis e as razões das agressões. As autoras lembram as reflexões de H. Saffiotti no que diz respeito ao papel cultural do homem como provedor; quando este papel não pode ser assumido, ele se confronta com um sentimento de impotência. Do contato com esse sentimento surge, muitas vezes, a violência. A impotência é um sentimento com o qual os humanos se vêem confrontados freqüentemente. Surge frente à doença de pessoas queridas, frente às decisões das quais não nos é permitido opinar, frente aos acontecimentos que mudam a vida de repente. Há um nível de impotência com o qual devemos lidar e isso pode ser feito mediante o restabelecimento de dinâmicas possíveis, mesmo ínfimas, em situações de grandes limitações.

COMENTÁRIOS**Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

Entretanto, nos casos dos valores interiorizados culturalmente são impotências criadas e sobre as quais se pode intervir.

As autoras, ao mostrar todos esses níveis em que a violência se revela, evocam a violência física que afeta a auto-estima das mulheres. Diria que são todas essas formas de impotência das mulheres que geram uma violência que talvez, ao contrário do que ocorre com os homens, é ativada sobre si mesmas, a da impossibilidade de construção da auto-estima.

As companheiras compartilharam muito bem os mecanismos observados no assédio moral no trabalho: o silêncio sobre os abusos, a falta de solidariedade e a solidão de todos. Muitas conquistas foram obtidas, mas que ainda precisam ser aprimoradas. Por exemplo, assinalaram o atendimento especializado nas delegacias de mulheres. Concordamos quando elas lembram que as mulheres vêm buscar algo mais do que seus direitos para intervir diretamente no ciclo da violência. Nesse sentido, a interiorização da confiança na lei é fundamental, pois a lei interiorizada dá visibilidade aos limites.

Já evocamos as conseqüências da violência doméstica no mundo produtivo a partir desse texto: o impacto sobre a saúde, sobre a produção. O texto é muito claro e pertinente e não precisa ser acrescentado. Insistiria sobre os elos que se conjugam no espaço privado e público. Demoramos muito, não em aceitar que o que se vivia numa esfera afetava a outra, mas em como pensar ações que consideram essas articulações necessárias. A partir dos efeitos negativos no trabalho, resultantes do que ocorre na esfera privada, devemos pensar ações que tentam considerar as suas situações na organização do trabalho. Ignorar essas realidades traz muito mais prejuízos para todos e temos muitos estudos que evidenciam essa realidade.

Quanto aos elos entre educação e trabalho, os dados mostram que a crescente qualificação não se traduz necessariamente em aumento de remuneração nem em paridade na participação política e no acesso aos postos de decisão. Ao mesmo tempo, vemos que a vulnerabilidade decorrente da crise no mundo do trabalho – e não somente mais do emprego – atinge particularmente as mulheres. Elas estão presentes de forma crescente na população que vive na rua.

Ao analisar e descrever o que está acontecendo nas diversas formas de violência ressalta-se o quanto é importante promover uma

TEXTOS ORIGINAIS

***Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho***

COMENTÁRIOS

***Reconfigurando a
Própria Imagem
num Contexto de
Degeneração do
Tecido Social***

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

reflexão a partir de uma visão integral da questão e que contemple, sobretudo, propostas de ações integradas. Isso significa reconhecer as necessárias interlocuções com diferentes agentes e atores sociais. Significa igualmente agir sobre a esfera privada e pública, reinventando socializações que atinjam as formas de trabalhar e de viver.

Dependendo dos diferentes grupos sociais, as necessidades são diferentes; a realidade na empresa é distinta do setor informal. As estratégias são diferentes, mas o que está em jogo e que deve ser resgatado é comum a todas. Trata-se de uma luta para não sermos despedaçadas e o reconhecimento da nossa imagem reconstruída dará os direitos que essas diferentes versões precisam.

***II Encontro de
Intercâmbio de
Experiências
do Fundo para
Igualdade de
Gênero***

Assédio Moral e Gênero na Categoria Bancária

Suzineide Rodrigues de Medeiros, Luiz Saraiva Neves e Andrea da Hora³

O Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Crédito do Estado de Pernambuco (SEEC/PE), foi criado em 14 de outubro de 1931 e tem uma trajetória rica em resistência, lutas e conquistas. Sobreviveu a muitas perseguições e a tentativas de controle. Durante a ditadura militar (1964 a 1984), por exemplo, teve muitos de seus dirigentes presos e implacavelmente perseguidos. Nesse período, as diretorias eram exercidas por prepostos do governo, gente que se prestava a servir de braço do regime no movimento sindical. Mas em 1988, a partir do Movimento de Oposição Bancária (MOB), o sindicato foi resgatado para as mãos dos(as) trabalhadores(as). Logo depois, filia-se à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Sua base de atuação é estadual, como sua própria razão social indica. Regionalmente, o sindicato é filiado à Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Nordeste (FETEC/NE). Esta, por sua vez, liga-se nacionalmente à Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT), que representa cerca de 90% dos trabalhadores do ramo financeiro no País. A CNB/CUT é a instância que negocia as reivindicações dos bancários junto à Federação Nacional dos Bancos (FENABAN).

Em 1991, o Sindicato dos Bancários de Pernambuco alterou seu estatuto social e criou a Secretaria para Assuntos da Mulher. Pioneiro, torna-se referência no Estado de Pernambuco pela abrangência de sua ação, que sempre extrapolou a categoria. As diretoras responsáveis pelo trabalho com as mulheres iniciaram a organização da Comissão Estadual das Mulheres Trabalhadoras (CEMT), da CUT/PE. Em 1992, o sindicato foi componente fundamental na 1ª Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora Bancária, atualmente, Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual (GROS), da CNB-CUT. Desde então, desenvolve diversas campanhas relacionadas aos direitos, além de realizar debates, palestras, seminários e outras atividades sobre a questão de gênero e raça. Mantém contato e

³ Suzineide Rodrigues de Medeiros é integrante do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco e coordenadora do projeto. Luiz Saraiva Neves é médico do trabalho e assessor do projeto. Andrea da Hora é psicóloga especialista em assédio moral e assessora do projeto.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária***Suzineide Rodrigues de
Medeiros*

articulação com os diversos sindicatos do Brasil, inclusive de outras categorias, e com ONGs nos trabalhos de gênero. As diretoras responsáveis pelo trabalho de gênero, por meio da Comissão de Mulheres Trabalhadoras (CUT/PE), tiveram um papel fundamental na construção da primeira Conferência Municipal da Mulher na Cidade do Recife, em 2002, e na construção do Conselho Municipal dos Direitos da Mulher, em 2003.

O sindicato tem procurado também se inserir nas lutas mais gerais da sociedade. Interage e busca ações comuns com outros sindicatos e associações da sociedade civil. Afinal, a luta por uma sociedade mais justa ultrapassa os limites da corporação. Nas questões da saúde, possui um serviço de apoio às(aos) associadas(os) vítimas de doenças ocupacionais, especialmente no que se refere às Lesões por Esforços Repetitivos (LER), e ao acompanhamento de casos de assédio moral.

Políticas de gênero na categoria bancária

As desigualdades geradas no mundo do trabalho vão além das de classe. A esta se somam as de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, entre outras, chamadas de “desigualdades por marca”, ou “desigualdades artificiais”, que são essencialmente políticas e utilizadas para obter maior lucratividade. A CNB defende a tese de que a melhor forma de combater essas desigualdades é implementando ações que levem à igualdade de oportunidades, um conceito elaborado em torno da equidade e da cidadania, que visa atribuir igual valor social aos diferentes matizes culturais, étnicos, sexuais etc.

O novo modelo de organização do trabalho propiciou um aumento da presença feminina na categoria. De 38% nos anos 1980, as mulheres representam hoje 50% da categoria. Também a participação de negros e negras, que antes não representavam mais que 1%, cresceu e hoje se situa em torno de 12% na categoria. Mas, mesmo sendo tão representativa, a presença feminina na categoria bancária é particularmente marcada pela opressão. Um dos problemas enfrentados é, por exemplo, o assédio sexual, uma fórmula particularmente grave de opressão da trabalhadora bancária e que faz parte das práticas despóticas hierárquicas. O assédio sexual existe

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária**Suzineide Rodrigues de
Medeiros

em praticamente todas as categorias profissionais, mas na categoria bancária é agravado pelo fato de os bancos utilizarem como um dos critérios de contratação a aparência, principalmente nas funções de contato com o público. Essa forma de abuso de poder deve ser combatida tanto pela denúncia e pela criminalização de sua prática, quanto pelo trabalho ideológico contra a sua ocorrência.

No Congresso de fundação da CNB, em 1992, foi criada a Comissão sobre a Trabalhadora Bancária e aprovada a cota de 30% de participação para cada um dos sexos, assim como a realização de pesquisas sobre a situação das trabalhadoras bancárias, promoção de seminários, cursos de formação e a inclusão da problemática de discriminação de gênero nas negociações salariais.

Em 1994, no 1º Congresso da CNB, uma articulação de mulheres sindicalistas de vários estados apresentou o documento *A mulher bancária e o Mercado de Trabalho*, com o objetivo de debater a implementação das resoluções do V CONCURTO sobre o combate ao assédio sexual, a implementação das cotas e a constituição de comissões locais que tratassem da igualdade de oportunidades no emprego e na ocupação. Em junho de 1997, no II Congresso, outro importante passo foi dado com a criação da GROS, que hoje é um dos mais importantes e bem organizados mecanismos de luta da categoria.

Em 1998, a GROS comandou nacionalmente uma campanha de sindicalização das bancárias. Adotando o tema *Nunca desista*, conseguiu que a média nacional de sindicalização das mulheres passasse para 50,2%. Também nesse ano, houve a promoção de cursos de formação e de sensibilização de vários dirigentes que negociam junto aos patrões. Como resultado dessa organização, em 1999 o tema da igualdade de oportunidades tornou-se definitivamente eixo de campanha salarial. Também nesse ano, nossa mobilização nacional contribuiu para defender o benefício da licença-maternidade, que o governo queria reduzir mediante portaria.

E no ano 2000, em parceria com o FIG/CIDA, o Sindicato de São Paulo, Osasco e Região e mais 17 sindicatos multiplicadores, entre os quais o SEEC-PE, a CNB iniciou uma campanha intitulada *A Categoria Bancária Rumo à Construção de Relações Mais Igualitárias no Mundo do Trabalho*, com duração de três anos, com vistas a intensificar nossa organização em torno do tema.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária**

Suzineide Rodrigues de
Medeiros

Por causa da campanha, a categoria obteve a inclusão da cláusula de nº 51 na convenção coletiva, que condicionava o debate da igualdade de oportunidades à apresentação pela CNB de pesquisa demonstrando que os bancos praticam a discriminação de gênero e raça, entre outras. O desafio, embora imenso, foi aceito e, mediante convênio firmado com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), realizou-se a pesquisa *Os Rostos dos Bancários: Mapa de Gênero e Raça do Setor Bancário Brasileiro*. Os resultados, confirmando a discriminação denunciada, foram apresentados à Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) nas negociações de 2001 e ganharam importante espaço na mídia.

Na convenção coletiva de 2001/2002, assinamos a cláusula nº 52, na qual está escrito: “As partes ajustam entre si a constituição da comissão bipartite, que desenvolverá campanhas de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral”. Fomos a primeira categoria a obter essa conquista.

Em julho de 2001, por meio de acordo com a FENABAN, foi criada a Mesa Temática de Igualdade de Oportunidades. Trata-se de uma comissão permanente que, além de debater, deve acompanhar e apresentar propostas sobre questões que envolvam relações de gênero, raça e orientação sexual. Tem ainda como princípio buscar a diversidade, procurando adotar e recomendar ações e programas previamente aprovados.

Há muito que discutir e negociar, porque a estruturação do mercado de trabalho não é um processo homogêneo e nem dispõe de critérios puramente objetivos. Infelizmente, o ingresso, a mobilidade e a permanência no mercado de trabalho não dependem somente do nível de escolaridade, de qualificação e de habilidades específicas.

Assédio moral na categoria bancária

O assédio moral é um tema que não pode ser deixado de lado na discussão da saúde ocupacional da(o) bancária(o). Essa prática vem se tornando cada vez mais freqüente em todos os bancos,

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária**

*Suzineide Rodrigues de
Medeiros*

incentivada pelas direções das empresas e favorecidas pelo desemprego crescente. Isso reforça a importância de permear a categoria bancária com a discussão sobre o tema, gerando o interesse pela prevenção e pelo combate a esse tipo de violência. Diante desse quadro, outra resolução do congresso de 2003 foi iniciar uma campanha nacional de combate ao assédio moral.

Segundo Hirigoyen (2002), assédio moral consiste em toda e qualquer atitude abusiva, sobretudo quando manifestada por atos, palavras e gestos, que venha a atentar contra a dignidade e a integridade física e psíquica das pessoas. A discussão mais ampliada do conceito de assédio moral ainda requer subsídio de mais pesquisas, já que se trata de um fenômeno ainda pouco explorado e estudado.

Como toda violência, o assédio moral gera, sem sombra de dúvida, intenso sofrimento psíquico, fundamentalmente por se tratar de um sofrimento solitário. Nas relações de trabalho da categoria bancária esse processo ocorre com bastante frequência, pois algumas empresas favorecem a atuação dos agressores, tornando-se elas próprias um sistema perverso em nome do lucro, principalmente quando o contexto sociocultural tolera e de certa forma estimula comportamentos perversos, em que sentimentos de competição e individualismo imperam, gerando uma verdadeira guerra pela sobrevivência.

No sistema econômico competitivo, muitos dirigentes utilizam a hostilidade como uma ferramenta de manipulação e de controle, estabelecendo o medo e a submissão. O assédio moral tem que ser observado pelo seu foco de inserção num contexto mais amplo, fruto da política neoliberal, da globalização e da utilização de novas tecnologias. O coletivo de trabalhadores(as) vive sob a sombra do desemprego e da perseguição. Fica fácil para o superior hierárquico iniciar o processo de violência moral com um funcionário e contar com a omissão ou até mesmo o apoio, consciente ou não, dos demais. Existem várias formas do coletivo reagir: pode-se ser omissivo, conivente ou solidário à vítima, o que é raro, e por isso, geralmente o assédio moral gera um sofrimento solitário.

Conceito de assédio moral⁴

O assédio moral no trabalho consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações cotidianas humilhantes, cons-

⁴ Conceito sistematizado em reunião na CNB/GROS, em São Paulo em 10/11/2004.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária***Suzineide Rodrigues de
Medeiros*

trangedoras, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. Esse tipo de assédio caracteriza-se por atitudes e condutas negativas, relações desumanas e sem ética, de um ou mais agressores dirigida a um ou mais subordinados. Tem o objetivo de desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho e com a sua organização, podendo ser iniciada e manifestada por atos, palavras, gestos que venham a atentar contra a dignidade física, psíquica e a auto-estima das pessoas.

A repetição de atitudes hostis é o que, de fato, caracteriza esse tipo de violência. As humilhações constantes e de longa duração ao longo da jornada de trabalho, explicitadas em frases discriminatórias, na violência verbal, na tentativa de isolamento, recusa de comunicação e no atentado contra a dignidade, são os pontos mais evidenciados nesse tipo de violência. Geralmente, trata-se de ações sutis, em que a intencionalidade maldosa dificilmente pode ser identificada e comprovada. O que se pretende com esse tipo de agressão é atingir a moral do outro de forma a desestabilizá-lo, numa clara intenção perversa.

Os tipos de assédio moral podem ser divididos em horizontal, vertical, misto e ascendente. O primeiro refere-se à agressão vinda dos colegas de trabalho de hierarquia semelhante. É freqüente quando existe uma disputa pelo mesmo cargo ou posição na empresa. Em situações de extrema rivalidade e competitividade, a vítima torna-se um incômodo que precisa ser eliminado.

O assédio vertical vem dos superiores hierárquicos e tem conseqüências mais graves sobre a saúde, pois a vítima se intimida mais facilmente, devido às relações de poder estabelecidas. É nesse ponto que a subordinação se associa à noção de desigualdade da qual muitos superiores hierárquicos tiram proveito para alimentar o narcisismo perverso ou para forçar o empregado a pedir demissão, facilitando o processo de dispensa para a empresa.

O assédio misto se caracteriza, por sua vez, pela união dos colegas de trabalho e da chefia, num movimento de cumplicidade grupal, com o objetivo de excluir o funcionário tido como diferente ou que simplesmente não compactue e discorde da ideologia do grupo.

Por fim, o assédio moral ascendente se refere à agressão de um ou vários subordinados a um superior hierárquico. Embora menos identificado, talvez pelo fato de a vítima não ter a quem recorrer,

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária***Suzineide Rodrigues de
Medeiros*

esse tipo de assédio moral apresenta-se na forma de falsas alegações de assédio sexual, na tentativa de desqualificar a pessoa que ocupa o cargo de chefia, atingindo gravemente sua reputação. O aspecto sexual da injúria ganha força pela mídia e pelas leis relativas ao assunto, favorecendo a degradação social da vítima. Outra situação de assédio moral ocorre quando os subordinados não aceitam que determinada pessoa ocupe o cargo de chefia e passam, a partir de então, a desestabilizá-la, agindo em conjunto.

Não existe uma especificidade para a vítima do assédio moral, ou seja, não existe um perfil psicológico específico que caracterize a pessoa que sofre a agressão. Qualquer pessoa pode ser vítima desse tipo de assédio. O que favorece esse fenômeno é, incontestavelmente, o contexto profissional em que a agressão ocorre, como já citamos anteriormente, devido à supervalorização do ego em sociedades competitivas.

As conseqüências do assédio moral revelam-se gradativamente. Quando é recente, segundo Hirigoyen (2002), os sintomas se assemelham ao estresse ou a perturbações funcionais, como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos etc. Trata-se das defesas do organismo a uma hiperestimulação e à tentativa de adaptação para o enfrentamento de uma situação nova. Nessa etapa, a vítima poderá se recuperar, sem maiores conseqüências, se for afastada do conflito. Outros danos bastante freqüentes no assédio moral são os distúrbios psicossomáticos, o medo de sempre ter que retornar às atividades no dia seguinte, a ansiedade pela possível exposição ao ridículo e à humilhação impostos pelos superiores e até mesmo pelos colegas de trabalho.

Na evolução dos procedimentos de assédio, o corpo registra a agressão antes do cérebro e passa a apresentar sintomas físicos característicos, como distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), perda ou ganho de peso rapidamente, vertigens, doenças de pele, dores de cabeça, hipertensão etc. Contudo, à medida que o tempo de exposição ao assédio moral se prolonga, poderá se estabelecer, além da somatização, um processo depressivo intenso. A pessoa, diante das dúvidas, do descrédito e do medo, começa a desenvolver um processo de apatia, tristeza, culpa e desinteresse pelos próprios valores.

Um caso de assédio

Em abril de 2002, o Sindicato dos Bancários de Pernambuco conseguiu caracterizar um caso de assédio moral como acidente de trabalho no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Foi o segundo caso no Brasil e o primeiro na categoria bancária. A vítima, que prefere não se identificar, viveu dois anos de humilhações, desrespeito, assédio moral e sexual. Teve sua intimidade devassada, foi alvo de piadas grosseiras, isolada do resto do grupo, exerceu funções rebaixadas e foi sujeita a todo tipo de humilhação. Era mulher – a única da agência, jovem, em seu primeiro emprego, bonita. Entrou em depressão, abandonou a faculdade e passou a tomar remédios controlados. Depois, foi demitida.

Nessa experiência, o assédio iniciou-se por xingamentos diários, vindos de todos os empregados da agência. No caso, típico de um assédio misto, as comparações ao sistema eram comuns: a bancária “estava fora do sistema”, “fora do ar”, “estava apagada” e “nunca ia ser nada na vida”. Daí, surgiram abordagens associadas à sexualidade, inclusive as insinuações quanto ao aspecto da sua opção sexual. Todas as observações dirigidas a ela diziam respeito a seu aspecto físico, sua intimidade. O assédio sexual ligou-se ao assédio moral – depois que ela passou a recusar receber carona de seu chefe, as humilhações aumentaram.

Outros mecanismos utilizados pelos agressores são os que desprestigiam a vítima. No caso dessa bancária concursada, o gerente obrigou-a a servir cafezinhos aos outros funcionários e aos clientes como uma forma de humilhação. Ou ficar no auto-atendimento por cinco, seis horas sem fazer mais nada. Dessa forma, o trabalho foi se tornando insuportável e ir para o trabalho passou a ser uma tortura diária. As crises de choro tornaram-se constantes, um quadro que evoluiu para depressão e afastamento. O retorno foi à base de remédios controlados, roupas cada vez mais fechadas.

O que chamou a atenção nesse caso foi a total falta de apoio dos colegas de trabalho. O movimento foi inverso, todos se aliaram ao agressor, superior hierárquico. Deve-se chamar a atenção para o aspecto da exclusão: ela era a única mulher do grupo, recatada, jovem, bonita e em seu primeiro emprego em uma agência no interior do estado, onde o império do machismo é ainda mais forte.

A violência sofrida pela bancária só foi descoberta e explicitada a partir da necessidade de se fazer a homologação de sua demissão pelo banco. Demissão que foi fruto de uma análise de desempenho maquinada e manipulada pelo agressor, que se beneficiou da situação de fraqueza e destruição da auto-estima da vítima. Mas, ao chegar ao Sindicato dos Bancários, o resultado da formação anteriormente dada aos dirigentes mostrou resultados. O dirigente que atendeu a demanda da homologação, identifi-

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária*

*Suzineide Rodrigues de
Medeiros*

cou o caso como suspeito de assédio moral no trabalho e desencadeou todo o fluxo de etapas necessárias para garantir os direitos da trabalhadora.

Foram dois anos de muita luta, de 2002 a 2004, para obtermos uma grande vitória, que culminou com a reintegração da bancária – que permanece afastada das atividades, mas com uma excelente recuperação da sua saúde. Como ela mesma disse no dia da reintegração: “Foi um sonho voltar às minhas atividades, à faculdade. Aos poucos, estou tentando chegar lá”. Na realidade, essa bancária está tentando apagar as “cicatrizes psicológicas” deixadas pelo longo período de violência moral sofrida.

Além do impacto para a própria trabalhadora, a conquista da reintegração e da configuração do segundo caso de assédio moral reconhecido pelo INSS como acidente de trabalho significa outras conquistas. Abre as portas, por exemplo, para que o INSS tenha um novo olhar para os casos de assédio moral. A visibilidade que o fato ganhou também ajuda os bancários e o sindicato a romper, aos poucos, a barreira de silêncio que envolve o tema. Quando da configuração do caso como acidente de trabalho, em 2002, o assunto ganhou destaque no jornal do sindicato. Como resposta, embora sem identificação, várias mensagens eletrônicas ou mesmo comentários foram feitos a respeito do caso, insinuando que a situação é muito mais frequente do que se pensa. No mesmo período em que a bancária obteve a reintegração, em julho de 2004, um outro trabalhador procurou o sindicato para denunciar assédio moral. Sinal, talvez, de que os bancários começam a romper o silêncio. Momento propício para se investir em um projeto sobre assédio moral.

Estratégias, riscos e resultados esperados

Nossa ação tem como estratégia contínua a reeducação para o respeito à diversidade, ao compartilhamento das relações, à não-violência sexista e à igualdade de oportunidades nos espaços públicos e privados. Assim, procuramos trabalhar usando métodos que envolvam um processo coletivo, por meio de palestras, apresentações teatrais, debates, materiais visuais etc.

Com base nessa ação estratégica aceitamos mais um desafio junto ao FIG, que é a elaboração e a execução de mais este projeto na categoria bancária, cujo objetivo será tornar claros os aspectos do assédio moral na categoria, contribuindo para prevenir, controlar e diminuir os casos. Nossa intenção é incluir a cláusula sobre assé-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária**

*Suzineide Rodrigues de
Medeiros*

dio moral na convenção coletiva, pois acreditamos que isso contribuirá para o fortalecimento de nossa organização. Pretendemos, mediante articulação com parlamentares, contribuir na elaboração e aprovação de um projeto de lei sobre essa temática no Congresso Nacional. Nesse caso, uma lei do assédio moral para contemplar o setor privado, uma vez que o setor público já está contemplado.

Com esse projeto pretendemos ainda aprofundar o debate sobre o tema, definindo claramente o conceito a ser trabalhado na categoria bancária e formando agentes multiplicadores nas diversas regiões do País, conforme distribuição das federações. As questões de gênero, raça e orientação sexual devem ser consideradas para verificarmos como o assédio moral se apresenta nessas categorias sociais.

Vários entraves podem aparecer no decorrer da campanha, haja vista que o projeto tem duração de dois anos. O grande risco é a omissão dos(as) bancários(as), devido ao medo, na divulgação dos casos de assédio moral. A pessoa que se encontra numa situação de assédio moral nem sempre reconhece o que está vivenciando. Muitas vezes, por medo e culpa, permanece calada. Mas a prática do assédio moral deve ser enfrentada coletivamente. É necessário criar mecanismos para que o(a) bancário(a) possa adquirir confiança nas entidades implementadoras do projeto. A ação para que isso ocorra é a intensificação da campanha, com distribuição de material, visitas e reuniões nas agências e divulgação nos jornais sindicais.

Outro risco provável é a não-aceitação, pelos banqueiros, da cláusula sobre assédio moral. Temos o desafio de mostrar a eles que o assédio moral pode ser um fator de redução da produtividade, pois a pessoa encontra-se em uma situação de auto-estima tão baixa que quem sairá perdendo é o banco. Pensamos que uma das ações para enfrentar esse risco é articular, junto aos dirigentes sindicais multiplicadores e à Comissão Executiva Negociadora, a manutenção da pauta.

Outro desafio a enfrentar é criarmos mecanismos para que possamos verificar: (1) a diferença de gênero, raça, idade e orientação sexual na manifestação do assédio moral; e (2) a reação a este, pela forma engendrada e o tempo requerido para se chegar até a denúncia. As discriminações de gênero são evidentes, principalmente em relação às mulheres. Embora os homens também sejam agredidos, elas continuam sendo a maioria, devido às cono-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Assédio Moral e
Gênero na Categoria
Bancária**

Suzineide Rodrigues de
Medeiros

tações machistas e sexistas presentes nas ações discriminatórias. É nesse momento que o assédio sexual se associa ao assédio moral, pois embora haja distinções entre as duas modalidades de violência, uma serve de ponte para a outra.

As humilhações, sob esse aspecto, tendem a atingir a intimidade, colocando o outro numa posição de objeto à disposição. As mulheres estão sujeitas a essa situação, principalmente quando recusam propostas de ordem sexual de seus superiores na empresa. Passam a ser isoladas e humilhadas, enfrentando ainda a dificuldade de provar o acontecimento, a menos que tenham a sorte de contar com uma testemunha, pois o agressor sempre nega suas investidas, além de classificá-las como naturais e viris.

Quanto à forma como homens e mulheres reagem ao assédio, os estudos mostram que, embora as mulheres sejam as maiores vítimas, as reações físicas e psicológicas alcançam um grau maior entre os homens. Todos esses aspectos serão trabalhados por meio do projeto, que deverá dar visibilidade maior ao tema e ajudar a categoria a armar-se de coragem para enfrentar a situação, reconhecendo-a, sabendo como reagir a ela e, principalmente, percebendo que suas vítimas não estão sós e não são as únicas pessoas a viverem esse drama.

Etapas realizadas e em realização

A primeira etapa do projeto é dedicada à construção de uma rede de multiplicadores em todo o País, formando dirigentes e preparando-os para a proposta que se inicia. Uma oficina nacional reuniu, em Recife, dirigentes sindicais e representantes de todas as comissões de gênero, raça e orientação sexual. O evento ocorreu simultaneamente a um seminário promovido pela prefeitura local sobre assédio moral na América Latina. Ou seja, o tema estava em evidência e ganhou grande repercussão na mídia.

Depois desse encontro nacional, estão ocorrendo em todo o País seminários regionais. A intenção é ampliar a rede de formação e criar multiplicadores dentro das próprias agências bancárias. Paralelamente, os jornais e materiais informativos dos sindicatos já começaram a pôr o tema em foco. Em Pernambuco, por exemplo, o tema foi destaque em duas edições seguidas do jornal quinzenal.

Considerações finais

A CNB-CUT, por meio de suas secretarias de saúde e de políticas sindicais, coordenará os trabalhos desenvolvidos pelas federações e sindicatos na continuidade das ações, pois assédio moral chegou para ficar como tema permanente na categoria. Eis aí o motivo e a necessidade de colocá-lo com cláusula da nossa convenção. O projeto abrange a base territorial das seguintes federações: Nordeste, Minas Gerais, Paraná, Rio de Janeiro e Espírito Santo, São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Bahia e Sergipe.

Para coordenar com sucesso esse projeto, a CNB-CUT tem um imenso desafio, que é o de fazer isto fora do eixo do Sudeste. Esse acontecimento é novo para a Confederação: pela primeira vez, um projeto deste porte é coordenado por um sindicato da região Nordeste.

Na última Conferência da Categoria, realizada em junho de 2004, colocamos em nossa minuta de reivindicações várias cláusulas sobre igualdade de oportunidades, e uma específica sobre o assédio moral, no artigo 60:

“As empresas coibirão situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao bancário.

§ 1º - Caberá ao empregador, SESMT, CIPA, averiguar o assédio moral nas relações de trabalho e tomar as medidas necessárias para coibi-lo.

§ 2º - Caso a vítima ou testemunha do assédio moral venha a ser demitida, tal ato deverá ser imediatamente revertido pelo empregador, que reintegrará o empregado nas atividades que desenvolvia.

§ 3º - As empresas custearão e implementarão programa de prevenção, proteção e informação contra as práticas de assédio moral.”

A inclusão na Minuta é um passo para a consolidação de uma de nossas metas: a inserção dessa cláusula na Convenção Coletiva Nacional dos Bancários.

Uma Contribuição à nossa Humanidade no Trabalho

Christiane Girard Ferreira Nunes

Partindo dos estudos sobre a questão de gênero, pode-se perceber de modo claro que os nossos esforços visam à compreensão dos múltiplos sentidos do trabalho, inclusive daquele preconizado por Marx de que, sob algumas condições, no trabalho realizamos nossa humanidade. Percebe-se que o lugar do trabalho por vezes não é suficiente para buscarmos, ou mesmo atribuímos o “sentido do trabalho”, pois esse sentido ultrapassa o lugar de sua realização.

Defendo sempre que a maneira como o trabalho se realiza, as suas metas, as suas tensões sociais e históricas, diacrônicas e sincrônicas revelam o social. O trabalho não resume todo o social, mas pode nos mostrar – mediante as formas diferenciadas com que se manifesta – que ele é determinante na produção do social e informa os valores em confronto na sociedade. Nesse sentido, pode ser compreendido como uma radiografia do funcionamento da sociedade. Por meio de diferentes níveis de análise, seja mediante as fotos de Sebastião Salgado, em que podemos ver boa parte da realidade dos deslocamentos da população mundial, seja mediante outros estudos, o trabalho permite pensar “o que somos” e perceber os seus efeitos para além da produção ou da reprodução.

Apresento essas reflexões a partir da tese central do texto, a saber, como conseguir igualdade de oportunidade para todos, pensando nas questões de gênero e raça, um desafio para aquelas(es) que lutam por um mundo melhor, uma luta que se ancora na atividade laboral, mas que a ultrapassa. Ao localizar essa reflexão, destaco que as(os) companheiras(as) do Sindicato dos Bancários de Pernambuco são pioneiras(os) na sistematização da luta contra o assédio moral e sexual. Por meio de suas ações conseguiram avanços preciosos na lei que propõe medidas de prevenção e punição ao assédio sexual.

A forma como as companheiras expõem e compreendem o problema é extremamente pertinente. Há três níveis de ações que foram agendadas por elas:

- ficar atentas às dinâmicas do trabalho que podem evidenciar problemas referentes ao tema;
- oferecer formações nas quais os(as) bancários(as) possam encontrar espaços de reflexão sobre os diferentes tipos de assédio; e
- ganhar reconhecimento normativo na proteção e na punição dos fatos referentes ao tema.

Acoplar os assédios morais e sexuais à esfera da saúde da trabalhadora demonstra competência política e social. Essa focalização revela compreensão real do problema. Como já assinalamos no nosso texto para este Encontro, *Trabalhando a Auto-estima*, as tensões nas relações de trabalho, o abuso de poder, o desrespeito, as discriminações, a indiferença adoecem e matam os sujeitos, mas também produzem organizações doentes que, por sua vez, constituem ameaças à democracia. Nesse sentido, a luta por práticas cotidianas respeitadas ultrapassa os limites da corporação. Torna-se uma luta em favor de um novo pacto social, em que a defesa de práticas saudáveis na esfera do trabalho e a análise das relações sociais dentro das organizações representam faróis para nos guiar em direção a uma sociedade mais democrática.

Debruçando-se sobre a origem social do problema

Mediante a análise dessa temática, o que me chamou atenção foi a revelação de um problema já conhecido, mas que ainda assim demorou muito tempo para ser formulado tal como se apresenta atualmente. A partir disso, há dois aspectos a considerar. O primeiro é refletir sobre por que demoramos tanto a dar visibilidade à violência no cotidiano do trabalho e nos colocarmos uma questão a partir dessa constatação: o que estamos recalçando? O segundo refere-se à história da construção do tema da violência moral e sexual. A compreensão dessa trajetória representa um convite para percebermos que este tema se enquadra na reflexão sobre uma ampla perspectiva democrática. Saber esse caminho servirá para dar continuidade

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Uma Contribuição à
Nossa Humanidade
no Trabalho**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

ao desenvolvimento da temática, como por exemplo, situá-la numa cadeia de reflexão sobre o reconhecimento dos direitos do indivíduo numa proposta que não tem nada a ver com o individualismo e, com isso, trabalhar nas reflexões sobre organizações e sociedade.

Investigando o primeiro aspecto, notamos que todas nós tivemos oportunidade de perceber em algum momento o desrespeito, a indiferença ou mesmo a maldade que ocorrem no espaço do trabalho. Apesar dessas atitudes serem devastadoras, as “pequenas guerras” não eram levadas a sério. Isso acontecia no trabalho formal e no informal. Freud uma vez escreveu que a humanidade não tinha como proposta ser feliz. Foi quando ele descobriu a pulsão de morte. Parece que no trabalho internalizamos que tínhamos pouco a fazer contra esses desvios do comportamento. Uns seriam mais nervosos, outros mais temperamentais e deveria se aceitar a situação, já que “não se muda o gênero humano”. Isto é, fora da análise da relação antagonica capital/trabalho, os outros conteúdos das relações sociais foram naturalizados. Não se podia interferir sob pena de se pretender mudar a natureza humana.

Os estudos mostram que o crescente individualismo, as novas modalidades de gestão da força de trabalho favorecem e constroem práticas abusivas e discriminatórias. Não há dúvida de que as gestões atuais vêm favorecendo a competição exacerbada. O desemprego é uma ameaça tão séria que induz a comportamentos que aceitam o inaceitável. Percebe-se esse movimento a partir tanto do recuo dos direitos do trabalho quanto da sua intensificação.

Podemos analisar o avanço dessas práticas e dar visibilidade aos seus efeitos desastrosos sobre a saúde mental, física e moral dos(as) trabalhadores(as), dado que essas práticas atingem a todos individualmente e atingem também o coletivo. Essas dinâmicas podem ser observadas por todas nós. Se alguém é atacado e não tomamos nem posição e nem agimos contra, somos cúmplice. É impossível ignorar o que vemos. O esforço de não querer ver tem um preço alto, se não para o sujeito, sem dúvida para a organização. Trata-se de uma tensão psíquica perigosa.

Podemos dizer que:

- a permissão é dada a alguns para praticar atos de abuso quando não há intervenção, pela cumplicidade do silêncio; e isso adocece a todos;
- são as condições sociais que permitem práticas de abuso ou de indiferença. Isso conduz a uma constatação doloro-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Uma Contribuição à
Nossa Humanidade
no Trabalho**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

sa: devemos ser vigilantes sobre nossas próprias práticas; o mal não está localizado somente nos outros. Não podemos dizer como Sartre, que “o inferno são os outros”. Ignorar o sofrimento alheio faz parte desse processo perverso de relacionamento.

De fato, sabemos que o mal é uma tentação que somente espera a sua hora. A pulsão de morte existe e precisa ser reconhecida para que se possa transformá-la e/ou lidar com ela de forma saudável. As análises de H. Arendt sobre Eichmann em Jerusalém revelam a banalidade do mal. Arendt mostra que no Tribunal de Nuremberg esperavam-se encontrar monstros nazistas. No entanto, esses monstros nazistas eram bons pais. Isso faz com que percebamos, mesmo com muito desconforto, que qualquer um poderia ser um desses monstros, bastando que algumas condições fossem preenchidas.

Não enxergar o que vemos é um mecanismo de defesa, é um meio para não entrarmos em contato e recusarmos a possibilidade de que estejamos sendo indiferentes. Trata-se, a meu ver, de uma das possíveis racionalidades dos processos de recalçamento. Ou ainda, a indiferença pode também se manifestar como um mecanismo para não se desestabilizar. Isto é, ignora-se o que se vê como último recurso para não sofrer demais. Só que negar a realidade conduz a um fechamento sobre si que deixa o sujeito confuso. Os autores (Dejours, Sigaut) assinalam que isso conduz a perturbação depressiva ou a comportamentos excessivamente onipotentes.

Tão ou mais grave que a indiferença é incentivar práticas de desestabilização e de perseguição dos(as) trabalhadores. Infelizmente, a competição e a vulnerabilização que decorre disso conduzem os sujeitos a buscar a proteção que se espera dos mais fortes, daqueles que têm poder e isso conduz freqüentemente a alianças sem ética.

Como bem lembram as companheiras do sindicato, e nesse ponto elas ainda estão felizes, práticas similares em perversidade existem da parte dos subalternos para com as chefias. Essas práticas existem em todos os espaços e não constituem privilégio dos bancos. Existem nas escolas, nas universidades, nas empresas, nos comércios pequenos e nos grandes... e ao lutar contra essa realidade, estamos lutando para preservar a nossa humanidade e a humanidade de um modo geral.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

COMENTÁRIOS

**Uma Contribuição à
Nossa Humanidade
no Trabalho**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

Um dos desconfortos que sentimos ao observar as características daqueles que cometeram crimes contra a humanidade é que eles parecem inofensivos, tendo uma vida aparentemente igual à de muitos outros. Entretanto, acrescentamos que são condições sociais particulares que permitem reacender ou focalizar sobre o que os humanos têm de sombrio e assim desencadear dinâmicas desastrosas para a humanidade. Não enxergar o outro é, sem dúvida, uma dessas condições. Outra é representá-lo como um monstro, um outro radical e absoluto que não pode ser pensado, apreendido em relação. O outro é visto como tão diferente que não pode ser pensado junto, no universo da humanidade, sendo mais fácil excluí-lo. Mas ao se perder o contato com o real, não temos acesso à nossa própria cumplicidade com o mal ou com o pânico de enxergar o lado sombrio da sociedade humana.

Gênero, uma categoria que alarga o conceito de democracia

A análise dessas relações a partir de gênero permite um grande avanço, sobretudo porque se trata de categoria relacional. Qual é a importância de uma categoria relacional? A sua importância reside em permitir que a forma do social seja compreensível a partir dos diferentes lugares que a sustentam. Podemos pensar que há uma natureza democrática dos conceitos. Há conceitos que conduzem a um estreitamento da democracia e há outros que permitem a sua ampliação. É nesse sentido que pensamos que o conceito de gênero tem uma pertinência que vai além da compreensão da dialética opressão/subordinação.

Por isso, o esforço das companheiras do sindicato em mostrar como se dão essas relações, como elas se manifestam, é muito interessante. Algum poeta diz que não existe amor, existem atos concretos de amor. Poderíamos dizer o mesmo da violência, do assédio moral e do assédio sexual. Eles se manifestam concretamente, não são devaneios de perseguições; ao contrário, são dinâmicas que podem ser demonstradas.

Está explícito no texto, por exemplo, que uma das exigências na contratação das bancárias é a aparência. É uma violência que pode parecer sutil, menos para aquela que não corresponde aos

padrões de boa aparência e para aquela que, em virtude disso, se vê desrespeitada sexualmente. Não me lembro aqui de nenhuma categoria profissional masculina em que esse atributo seja exigido.

A construção de uma comissão permanente onde se discute a igualdade de oportunidade no emprego e na ocupação, bem como a criação da Comissão de Gênero Raça e orientação sexual (GROS) são vitórias muito conseqüentes da categoria. Esses espaços permitem criar uma atenção às dinâmicas das relações sociais de trabalho e é indispensável institucionalizá-los. Foi a luta e a institucionalização dessas discussões que permitiram a inclusão da cláusula de nº. 51/2000 na Convenção Coletiva. Essas discussões pautaram o debate da igualdade de oportunidades para apresentação pela CNB de uma pesquisa que demonstrasse que os bancos praticam a discriminação negativa de gênero e raça, entre outras, como o escreveram as companheiras.

Nesse sentido, penso que o que foi feito e o que está sendo feito são os diferentes passos dos quais no meu texto eu lembrava como fundamentais para a construção da auto-estima. A auto-estima não é ficar sentada, se achando bonita; é se dar o direito de agir e de existir no mundo. Trata-se, portanto, de uma construção que passa também pelo coletivo.

O esforço de colocar na convenção coletiva de 2001/2002 a cláusula 52 mostra a competência política do sindicato de refletir sobre a prevenção, no sentido de evitar que se dê oportunidade a práticas distorcidas nas relações sociais de trabalho. Para que essa prevenção se realize é fundamental que, além de debater, a comissão permanente faça propostas. Considero, portanto, que identificar, conscientizar e agir normativamente são os passos para mudanças culturais.

Escrevemos acima sobre as possíveis compreensões do recalcamento da violência sexual e moral. É claro que não é somente em razões das novas modalidades de gestões e do desemprego que o problema existe. Novos arranjos econômicos e sociais permitem novas formas de discriminações e violências. Mas, de fato, o problema sempre existiu.

Por isso escrevi acima que um dos esforços era refletir sobre a história dessa luta. Defender os indivíduos nas suas diferenças, questionar e proibir todas as formas de violência, sem perder de vista tratar-se de um pacto coletivo democrático. E nessa luta as feministas sempre estiveram presentes.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****COMENTÁRIOS****Uma Contribuição à
Nossa Humanidade
no Trabalho**

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

As companheiras assinalam ainda um componente extremamente importante, o de que a vítima não tem um perfil particular. Lembrando o meu texto, é um pouco o que acontece no racismo: a vítima é construída por necessidades perversas, seja do grupo, seja de um outro indivíduo. Nesse sentido, lutar contra imagens e representações que fazem parte do imaginário discriminatório é uma tarefa sem fim. Essa foi exatamente a luta que as feministas travaram quando, por exemplo, se dizia que as mulheres vítimas de violência a provocavam em “alguns aspectos”.

Outro aspecto levantado refere-se ao impacto sobre a saúde que a violência moral engendra. Antes, sabíamos particularmente na sociologia do trabalho que os(as) trabalhadores(as) reagem às tensões nos locais de trabalho ausentando-se. Agora, como não se pode faltar, pelo medo do desemprego, as tensões são suportadas por meio dos mais diferentes sintomas físicos e psicológicos. Desconstruir os mecanismos da violência, do assédio sexual e moral passa por uma luta coletiva que interroga todos os sintomas.

Denunciar exige coragem. Entretanto, lembrarei o que diziam os gregos: “não podemos pagar um preço alto demais para ter justiça”. Os homens não são heróis. Isto é, não se pode esperar que os(as) trabalhadores(as) lutem pela justiça sacrificando suas próprias vidas, ou seja, ultrapassando o medo de perder seus empregos e de não poder sustentar suas famílias. Por isso, antes que aconteçam práticas abusivas de poder de uns sobre os outros, devemos desarmar as possíveis bombas.

Se um dos riscos do projeto é temer que as bancárias não denunciem o que estão sofrendo, a luta do sindicato deve ser no sentido de criar espaços institucionalizados de apoio com os quais as(os) trabalhadoras(es) vão poder contar. Defender esses aspectos com as direções significa convencê-las de que as instituições perdem em produtividade quando não são capazes de sanear as relações de trabalho.

Nesse sentido, o exemplo da luta a partir de um caso relatado no sindicato serve como referência: uma trabalhadora, vítima de violência moral, tinha sido demitida. O caso estaria encerrado, não fosse pela desconfiança daqueles que examinaram o dossiê. Além de restabelecer os direitos da bancária, o caso serviu para mostrar que cada demissão deve ser examinada com cuidado, sobretudo, a partir das condições de saúde dos(as) trabalhadores(as). Trata-se

TEXTOS ORIGINAIS

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

COMENTÁRIOS

Uma Contribuição à Nossa Humanidade no Trabalho

*Christiane Girard
Ferreira Nunes*

de uma via privilegiada de conhecimentos das relações sociais no trabalho e de suas tensões. As formas de adoecer apresentam sintomas reveladores para o conhecimento do real do trabalho, sobre o que Dejours denomina de “enigma da normalidade”.

Por fim gostaria de ressaltar que esta ação do sindicato e a sua continuidade me parecem extremamente pertinentes para o avanço que desejamos, isto é, partir de um entendimento claro da questão, observar, sistematizar os dados e analisá-los, institucionalizar instâncias que permitem aos(às) trabalhadores(as) se sentirem confiantes para expressar o que estão vivendo e para construir formas saudáveis de trabalhar, contribuindo, assim, para que se realize a nossa humanidade no trabalho.

II Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo para Igualdade de Gênero

Um Passo para a Visibilidade da Categoria do Asseio e Conservação com Olhar de Gênero

Rosa Dalva Faustinone Bonciani⁵

“Na verdade, a gente não sabia ao certo o que queria, qual era a nossa demanda. (...) buscávamos algo ou alguém que nos ajudasse a aumentar a nossa auto-estima enquanto trabalhadoras. Como poderíamos avançar na atuação sindical, se a maioria tinha tanta vergonha de trabalhar no setor?”

Leonice Diniz,

diretora do Departamento da Mulher do Sindicato de Osasco
(Carreira, 2004, p. 44)

“Nós, diretoras, sabíamos o que era esse sentimento de inferioridade, de se sentir a pior pessoa do mundo, porque mexíamos com o lixo e com as coisas mais imundas que as pessoas produzem. Sabíamos que se valorizar e exigir respeito não eram fáceis, ainda mais em situações de ameaças de chefias, de assédios sexual e moral, de humilhações, e do desemprego sempre rondando a gente.”

Marlene Cruz de Nascimento,

diretora do Sindicato de Conservação e Asseio de São Paulo
(Carreira, 2004, p. 44-45)

⁵ Consultora da Social Democracia Sindical (SDS) e integrante do projeto *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação*.

Introdução

Foi essa demanda inicial de um grupo de lideranças dos Sindicatos de Asseio e Conservação de Osasco e de São Paulo que configurou o contexto primeiro do que viria a se consolidar no projeto *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação*. Com apoio do Fundo de Igualdade de Gênero (FIG), da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA), a Social Democracia Sindical (SDS) e organizações parceiras⁶ desenvolveram um amplo projeto que contemplou uma série de ações, dentre as quais traçar um quadro real da categoria e definir caminhos para a melhoria das condições de vida e saúde desses(as) trabalhadores(as), com ênfase na demanda pela valorização da categoria.

Estratégia de envolvimento

O projeto teve como objetivo desenvolver um programa de trabalho com ações preventivas e de intervenção junto a trabalhadores(as), sindicatos, empresas contratantes e contratadas, visando à diminuição dos riscos à saúde física e psíquica de mulheres e homens no ambiente de trabalho da categoria de asseio e conservação.

A estratégia de envolver as diversas instâncias (sindical, patronal e governamental) foi muito importante para o alcance dos resultados pretendidos. Numa primeira etapa, a equipe⁷ de profissionais responsáveis pelo projeto, assim como as consultoras contratadas, trabalharam com lideranças sindicais e membros da categoria, que participaram de reuniões e oficinas para a elaboração de todas as etapas do projeto. Utilizando técnicas participativas de formação, nas quais as experiências e as necessidades das pessoas são valorizadas, foram construídos instrumentos para entrevistas, grupos de discussão, oficinas, além do próprio projeto.

⁶ Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo; Sindicatos do Asseio e Conservação de Osasco e Região, de São Paulo, de Santo André, São Bernardo e São Caetano, de Suzano, de Presidente Prudente, do Rio de Janeiro e de Volta Redonda; Associação dos Aposentados do Asseio e Conservação; Federação dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação Ambiental, Urbana e Áreas Verdes no Estado de São Paulo; Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes; Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços em Asseio e Conservação; Ministério do Trabalho; Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro, e Fala Preta.

⁷ Equipe do projeto: Coordenação Geral: Maria Aparecida Medrado. Coordenação Técnica: Maria Dirce Gomes Pinho e Rosa Dalva Faustinode Bonciani.

Com a participação no processo, as lideranças sindicais dos trabalhadores foram se fortalecendo, o que favoreceu o ordenamento das reivindicações e o encaminhamento de suas propostas. Adquiriram, assim, autoconfiança para negociar com o patronato num patamar menos desigual, em processo mediado pela instância governamental.

A categoria em números

Em decorrência da reorganização produtiva que ampliou a terceirização, a categoria de asseio e conservação teve um crescimento significativo nos últimos anos e representa hoje cerca de 6% da população economicamente ativa (PEA) do Brasil (Bonciani, 2002).

Tabela 1. Trabalhadores e trabalhadoras de asseio e conservação no Brasil por sexo

Sexo	Ambiental		Urbana		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Masculino	221.586	48,17	85.987	83,69	307.573	54,65
Feminino	238.454	51,83	16.759	16,31	255.213	45,35
Total	460.040	100,00	102.746	100,00	562.786	100,00

Fonte: RAIS 2002

A categoria subdivide-se em dois grandes grupos: limpeza urbana (atividades de coleta de lixo e de águas residuais, esgoto doméstico e industrial, jardinagem e atividades similares) e limpeza ambiental (atividades de limpeza e higienização de prédios industriais, comerciais, hospitalares e domicílios) com, respectivamente, 18,26% e 81,74% do total de trabalhadores da categoria no País. Este projeto focalizou prioritariamente os(as) trabalhadores(as) da limpeza ambiental por meio de pesquisa exploratória realizada nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, que concentram 45,88% do total desses(as) trabalhadores(as) no País.

Tabela 2. Trabalhadoras(es) do asseio e conservação no Estado do Rio de Janeiro por sexo

Sexo	Ambiental		Urbana		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Masculino	29.051	50,40	17.726	82,38	46.777	59,10
Feminino	28.585	49,60	3.792	17,62	32.377	40,90
Total	57.636	100,00	21.518	100,00	79.154	100,00

Fonte: RAIS 2002

O contingente de trabalhadores(as) do Estado do Rio de Janeiro representa 14,06% do total da categoria no Brasil. Os(as) 57.636 envolvidos(as) na limpeza ambiental representam 12,53% do total no País.

Tabela 3. Trabalhadoras(es) do asseio e conservação no Estado de São Paulo por sexo

Sexo	Ambiental		Urbana		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Masculino	69.671	45,41	24.121	86,12	93.792	51,70
Feminino	83.743	54,59	3.888	13,88	87.631	48,30
Total	153.414	100,00	28.009	100,00	181.423	100,00

Fonte: RAIS 2002

Os(as) 181.423 trabalhadores(as) de São Paulo representam 32,24% dos trabalhadores do asseio e conservação no Brasil. Os 153.414 na limpeza ambiental representam 33,35% do total no País.

Somando-se os(as) trabalhadores(as) do asseio e conservação dos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, estes representam 46,30% da categoria no Brasil, e o montante de 211.050 trabalhadores(as) na limpeza ambiental dos dois estados representa 45,88% do total no País.

Quanto à distribuição por sexo, na limpeza urbana, em ambos os estados, os trabalhadores do sexo masculino são maioria. Na limpeza ambiental, observa-se um equilíbrio entre os sexos no Rio de Janeiro, enquanto em São Paulo o contingente feminino é 20% superior ao masculino.

Um olhar sobre saúde e segurança no trabalho

Além de suprir a lacuna da escassez de estudos na área, o projeto procurou ampliar a visão sobre saúde e segurança no trabalho da categoria, com a inclusão de aspectos até então pouco considerados na formulação de ações mais eficazes, tais como:

- o intenso processo de terceirização dos serviços de limpeza e a conseqüente precarização das condições de trabalho;
- a presença majoritária de mulheres trabalhadoras;
- a importância das questões relacionadas a gênero e raça;
- a inclusão de questões relativas a violência, saúde reprodutiva e condições de vida.

Por meio dessa abordagem ampliada, dentre as questões que sobressaíram no desenvolvimento da experiência e que merecem uma análise mais ampla e profunda, destacam-se:

- a invisibilidade dos trabalhadores e trabalhadoras da limpeza e os riscos à saúde física e psíquica a que estão submetidos no cotidiano do ambiente de trabalho;
- a violência expressa de variadas formas, inclusive a violência moral, a racial e a sexual;
- os riscos à saúde na perspectiva de gênero.

Sob o manto da invisibilidade

Um entendimento dessa questão toma como pano de fundo uma reflexão sobre as conseqüências da terceirização do serviço e a desvalorização social do trabalho de limpeza. Pesquisa realizada com trabalhadores de quarenta empresas de diversos ramos econômicos da região Sudeste demonstrou que 62,5% delas terceirizaram atividades de apoio e produção, 35% terceirizaram somente atividades de apoio e 2,5% somente atividades produtivas. Em relação às atividades de apoio, 62,5% das empresas terceirizaram faxina/limpeza; 47,5% segurança e portaria; 40% transporte; e 40% terceirizaram restaurante. Conforme informações obtidas com os trabalhadores pesquisados, 67,5% apontaram que os níveis salariais nas empresas contratadas eram inferiores aos da empresa contratante. Em 72,5%

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

*Rosa Dalva Faustinone
Bonciani*

dos casos os benefícios sociais dos trabalhadores eram menores nas empresas contratadas do que os vigentes nas contratantes. Em 32% dos casos a terceirização foi associada à ausência de equipamentos de proteção individual, menor segurança e maior insalubridade nos locais de trabalho (DIEESE, 1993). Assim como esse, a maioria dos estudos realizados em vários setores e regiões do Brasil aponta precárias condições de trabalho, provocando desestruturação e desintegração da força de trabalho (Cabral, 2004).

O empresariado aprendeu a terceirizar os serviços de limpeza, buscando reduzir custos e diminuir suas responsabilidades trabalhistas. O profissional de segurança e saúde, por sua vez, passou a não dedicar atenção necessária às condições de trabalho da categoria. E o governo praticamente não tem desenvolvido ações voltadas para essa categoria profissional (Bonciani 2002, p.124).

Para além das razões econômicas apontadas por esses(as) autores(as) e também por Delgado (1994), podemos refletir sobre outro motivo da maciça terceirização dos serviços de limpeza: a própria desvalorização desse trabalho. Desvalorização que parece subjacente à questão da invisibilidade e que tem na sua raiz a identidade atribuída a esse tipo de ocupação. Trata-se do denominado “trabalho sujo” e também “trabalho vazio”, pelo fato de não se produzir nada com o exercício profissional. O coletor e a coletora de lixo apenas recolhem os resíduos das atividades de outras pessoas. A sua produção basicamente está embutida na imagem da cidade limpa que muito pouco é lembrada, a não ser no contraponto com a cidade suja, nas ocasiões em que ocorrem paralisações da categoria (Santos, 2002).

Diante de tal paradoxo, em que trabalhadores tornam-se visíveis na ausência, parece plausível a relação dessa invisibilidade à recusa do enxergar de quem produz o lixo. A remoção do lixo que produzimos nos põe em contato com os aspectos mais primitivos da nossa condição humana e que, via de regra, rejeitamos. Ao nos ocuparmos com as “tarefas mais nobres” repassamos a outros a remoção do lixo por nós produzido, a esse outro que não queremos ver para que não nos lembre os aspectos menos nobres de nossa condição.

Outro aspecto a ser considerado é o sentido da terceirização dessa categoria profissional. A idéia da terceirização está fundamentada em relações de parceria, no enriquecimento nas relações inter-

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustinone
Bonciani

peçoais dentro e fora da empresa, e no intercâmbio entre as duas distintas culturas organizacionais envolvidas, contratantes e contratadas. Em princípio, tais relações deveriam ser estabelecidas de maneira a assegurar boa qualidade do trabalho e benefícios tanto às empresas quanto ao trabalhador, obedecendo aos critérios das leis trabalhistas (Santos, 2002).

Entretanto, não é o que ocorre com os(as) trabalhadores(as) da limpeza ambiental, segundo foi constatado na pesquisa *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação*. Quando do sexo feminino, essa profissional é chamada “a mulher da limpeza”, quando do sexo masculino é “o homem da faxina” e geralmente esses profissionais não são considerados como parte nem da comunidade da empresa tomadora do serviço nem do processo de trabalho da mesma.

Antes da reorganização produtiva que ampliou a terceirização e de constituírem categoria específica, os(as) trabalhadores(as) da limpeza integravam as categorias de funcionários públicos, bancários, industriários, comerciários etc., gozando, portanto, de um **status** do qual foram desenraizados. Além disso, estavam incluídos e representados pelas respectivas organizações sindicais das grandes categorias de que faziam parte.

Ao constituir uma categoria terceirizada, esses trabalhadores encontram-se dispersos nas empresas fornecedoras e em regime de alta rotatividade (a grande maioria permanece em média menos de um ano no emprego). Como consequência, observa-se a fragmentação do conjunto de trabalhadores, com impacto negativo na organização sindical, assim como na manutenção e na ampliação das conquistas trabalhistas e organizativas. Cabral (2004) refere a grande preocupação dos sindicalistas com a perda de poder e com o enfraquecimento das negociações, que deixam de ter caráter coletivo para se tornarem negociações localizadas ou mesmo individualizadas.

Assim como no estudo de Sampaio (2000), também se detecta na categoria do asseio a impossibilidade dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) se identificarem com o que fazem e com os seus colegas de trabalho. Afinal, a intermitência e a rotatividade vigentes resultam em forte obstáculo à sociabilidade entre trabalhadores(as) e destes(as) com sua própria atividade. Segundo a autora, “o impedimento de estabelecimento de laços afetivos e da permanência

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

*Rosa Dalva Faustinone
Bonciani*

desses laços mina a subjetividade do trabalhador, isola-o, empobrece-o no seu sentir, acaba com sua auto-estima e segurança” (Sampaio apud Santos 2002, p. 84). No caso dos(as) trabalhadores(as) da limpeza ambiental, sua baixa auto-estima e insegurança são, ainda, muitíssimo agravadas devido à forte discriminação que sofrem pelo tipo de trabalho que executam.

Costa (2003), em pesquisa com garis, refere-se à existência da “invisibilidade pública” “ou seja, uma percepção humana totalmente prejudicada e condicionada à divisão social do trabalho, onde se enxerga somente a função e não a pessoa”. Alternando voluntariamente sua identidade de pesquisador com a de gari, vivenciando ele próprio a condição de gari, constatou que ao vestir seu uniforme vermelho tornava-se invisível, mesmo quando circulava no entorno de pessoas que o conheciam como pesquisador. Encontrou-se, na condição de gari, inserido entre eles como “ser invisível, sem nome”, aos olhos da maioria.

Também em relação aos coletores de lixo urbano “paura sobre essa categoria profissional a qualidade de invisibilidade, como se apesar de estarem sempre ali presentes, pouco serem vistos. O profissional de limpeza urbana, como o coletor de lixo, exerce sua atividade de trabalho no espaço público da rua. E nesse espaço é também ignorado, tendo em vista uma das características da rua como lugar de passagem, lugar de bandidos, de meliantes” (Santos, 2002, p. 79).

Pode-se considerar até mais compreensível o anonimato no espaço público da rua, “mas e quanto ao trabalhador da limpeza ambiental, aquele que desenvolve suas atividades de trabalho dentro de limites físicos claros e definidos? Por que também se olha para ele, mas não o enxergamos?” (Santos 2002, p. 79).

A constatação da invisibilidade dos(as) trabalhadores(as) da limpeza ambiental foi um dos principais resultados da pesquisa exploratória realizada em São Paulo e no Rio de Janeiro dentro do projeto *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação*. Esses(as) trabalhadores(as), em maior ou menor número, estão em todas as empresas (privadas ou públicas) e em todos os locais de trabalho (desde os mais insalubres ambientes fabris até os mais perfumados gabinetes de autoridades e diretorias). Entram e saem todos os dias, nos mesmos horários, em nossos espaços de trabalho e quase não os percebemos, não

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustinone
Bonciani

sabemos seus nomes, suas vidas: são “invisíveis” (Bonciani 2002, p.122).

Elas e eles estão lá, todos os dias, limpando hospitais, escritórios, estações de trem, escolas, *shoppings centers*, bancos, trens e muitos e muitos cantos e lugares por onde a população circula. Trabalham à noite e de dia, tirando o lixo (inclusive tóxico), varrendo, desinfetando, encerando, escalando janelas de prédios, entrando em tubulações, tornando o ambiente mais agradável e organizado, cuidando da saúde de muita gente (Carreira, 2004, p. 43).

Com ou sem uniformes, a maioria passa despercebida no cotidiano, é como se um manto de indiferença tornasse essas pessoas invisíveis. No máximo, restringem-se a ser a “tia da limpeza”, o “moço da faxina”, a “mulher do cafezinho”, aquelas e aqueles de quem quase ninguém sabe ou chama pelo nome. A mesma sociedade que tenta fechar os olhos à sujeira e ao lixo que produz, é aquela que nega o reconhecimento aos profissionais que tornam a vida e a convivência possíveis (Carreira, 2004, p. 43). No dizer de Costa (2003), “eles são tratados pior do que um animal doméstico, que sempre é chamado pelo nome.”

Uma vida de riscos à saúde e à segurança

Como base para a análise da situação de saúde, vida e trabalho da categoria foi utilizado o modelo *Mapa de Risco*, elaborado pelos trabalhadores italianos na década de 1960, cujo objetivo é identificar e eliminar problemas e situações de perigo no ambiente de trabalho. Por meio do estudo com essa categoria constataram-se os limites de aplicação desse modelo, nos moldes preconizados pela legislação brasileira.

Desde dezembro de 1992 está em vigor portaria do Ministério do Trabalho⁸ que obriga as empresas a realizarem mapas de riscos e afixá-los nos locais de trabalho. No entanto, é fundamental que o levantamento das situações de risco e o acompanhamento das soluções sejam feitos pelos próprios trabalhadores junto com seus órgãos de representação, como, por exemplo, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), a Comissão de Fábrica,

⁸ Portaria nº 5, de 17/8/1992.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero***Rosa Dalva Faustinone
Bonciani*

a Comissão de Saúde e os delegados sindicais. Cabe a todos a responsabilidade de investigar, diagnosticar, analisar e propor mudanças no ambiente de trabalho que propiciem melhores condições de saúde, vida e trabalho.

Atualmente, os riscos são padronizados em oito grupos: riscos físicos, riscos químicos, riscos biológicos, riscos ergonômicos ou por esforços musculares, riscos pela organização do trabalho, riscos de acidentes, riscos pela falta de higiene e conforto, riscos ambientais. Conforme demanda da categoria na presente pesquisa, extrapolou-se esse padrão e ampliou-se a investigação de riscos com a inclusão de três grupos: (1) riscos pela condição de vida, (2) riscos à saúde sexual, à saúde reprodutiva e à proteção da maternidade e, (3) riscos por questões de gênero e raça. Concebeu-se, assim, o mapa como um instrumento dinâmico, em que os riscos podem variar de uma categoria para outra ou nos diferentes setores de um mesmo estabelecimento, em grau de intensidade, na existência ou não de determinados riscos, na eliminação de alguns deles, no aparecimento de outros. Enfim, tomando como base os grupos de riscos existentes, o mapa pode sofrer alterações de acordo com as necessidades específicas de cada segmento de trabalhadores em determinado momento.

O que se concluiu na pesquisa é que a categoria de asseio e conservação está exposta a todo e qualquer tipo de risco. Além dos riscos relacionados aos produtos, equipamentos e organização da sua própria atividade, esses(as) trabalhadores(as) expõem-se também aos riscos existentes nos locais onde exercem suas atividades.

Para essa categoria, o modelo de mapa de risco, que tradicionalmente é feito por setores, mostrou-se inadequado para diagnosticar as situações de risco. Visando superar essa contradição e incorporar a prevenção por meio da aplicação desse modelo de elaboração do mapa, seria necessário que os(as) trabalhadores(as) da limpeza participassem do levantamento de riscos nos locais onde exercem suas atividades, o que não ocorre. Entretanto, a própria legislação prevê o trabalho integrado das CIPAs (Ministério do Trabalho e Emprego, 2001).

Portanto, além de cumprir uma exigência legal, as empresas exerceriam sua responsabilidade social promovendo a integração dos(as) trabalhadores(as) da limpeza por meio das CIPAs, o que seria uma importante forma de inclusão e de aproximação destes(as)

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustinone
Bonciani

com o conjunto de trabalhadores da empresa contratante. Contribuiriam, assim, para aumentar o conhecimento, o *status* e, conseqüentemente a auto-estima dos(as) trabalhadores(as) da limpeza.

Michel Marmot (2004), refere-se ao grau de autonomia e de inclusão social como fator que causa impacto positivo à saúde, para o que também concorrem a auto-realização e o prestígio, segundo o professor Luis Jacinto da Silva, da UNICAMP (Mena, 2004).

Outro limite do modelo de mapa de risco é não considerar a existência de fatores que, embora não restritos ao ambiente físico do trabalho, afetam a saúde física e psíquica dos(as) trabalhadores(as). Alguns desses fatores foram identificados pela pesquisa e estão relacionados com peculiaridades do trabalho da limpeza e do pessoal que o executa e que, pelo fato de não serem considerados, acarretam ainda outros riscos invisíveis.

Essas peculiaridades são:

- as condições de vida, sobretudo as de moradia desses(as) profissionais. Devido ao longo percurso até o local de trabalho, eles(as) acordam e saem muito cedo de casa. Sofrem, assim, o desgaste provocado pelo cansaço e o estresse pela interferência no seu biorritmo, somado aos riscos da violência a que se expõem ao sair de casa antes de amanhecer;
- a necessidade de conciliação do trabalho de limpeza com as atividades de produção, demandando que se inicie muito cedo ou que seja realizado em intervalos de tempo correspondentes às pausas na produção. Isso corresponde a um excesso de tarefas incompatível com a disponibilidade de tempo para a sua execução, gerando insatisfação, desgaste físico e psíquico.

Segundo Michel Marmot, o convívio com ameaças potenciais expõe as pessoas a uma carga de estresse cuja intensidade relaciona-se diretamente com o grau de controle que se têm sobre as mesmas e com a rede de apoio social disponível para enfrentá-las. Isso nos faz refletir sobre a importância de políticas públicas como, por exemplo, as que garantem segurança pública no local de moradia e meios de transporte mais racionais e seguros. E, principalmente, políticas públicas para enfrentar a ameaça maior, a do desemprego. Conforme depoimento do consultor da Organização Mundial da Saúde, Ruy Laurenti, vale lembrar que “quanto mais sujeitas ao estresse, mais propensas as pessoas estão a algumas doenças, como

hipertensão, infarto e até mesmo alguns tipos de câncer” (Mena 2004, p. C1).

A proteção à saúde no trabalho

O Ministério do Trabalho e Emprego, em publicação específica sobre terceirização, preconiza a aplicação da responsabilidade solidária nas questões de saúde e segurança de trabalhadores(as) terceirizados(as) (MTE, 2001). Entretanto, essa não foi a realidade encontrada pela pesquisa, cujos dados apontam para o descumprimento das normas legais de proteção à saúde e à segurança dos(as) trabalhadores(as) da limpeza tanto pela empresa contratante como pela empresa contratada. De seus depoimentos depreende-se não terem recebido orientação suficiente quanto aos riscos existentes, seja no exercício da própria atividade, seja no processo de produção da empresa onde prestam serviço, como o exemplo que segue:

“Deu só a vassoura e o balde, e falou: Sobe lá em cima e esfrega o trem... Ali cada um tem que se cuidar. Não deram orientação, o que tinha de perigo, não falaram nada. Nas outras firmas que eu trabalhei passava filmes, essas coisas. Agora, nessa que tô trabalhando eles só dão o balde e a vassoura mesmo”. (homem)

Quanto à informação sobre proteção existente, observa-se a prevalência da cultura da proteção individual. Ao fornecer simplesmente o equipamento de proteção individual (EPI), sem o treinamento adequado para sua correta utilização, as empresas transferem aos(às) trabalhadores(as) a responsabilidade pela sua própria proteção. Os depoimentos coletados falam por si:

“Era muita coisa que a gente utilizava: luva, capacete, macacão. É o certo de usar, mas às vezes tinha trabalho que a gente tinha que entrar embaixo dumas máquinas, aí atrapalhava um pouco. Às vezes, a gente quer segurar alguma coisa, por exemplo a luva não adere legal na mão, não consegue segurar com tanta firmeza como se fosse a mão”. (homem)

“A maior dificuldade que tem na empresa é devido à tubulação, que a gente passa onde tem graxa. Se não pisar firme, você cai. Tem aquela que você entra deitado de frente; para voltar tem que ser de costas e tem um pó que você raspa, mas tem que ser com máscara, senão sufoca. E, apesar da máscara, incomoda bas-

tante, sua bastante; você não pode respirar, dá dor na coluna também, porque você não pode se virar. É uma área de risco, ataca o pulmão". (homem)

Treinamento ausente ou inadequado

Há situações exemplares em que a demanda por treinamento adequado é uma questão crucial. Uma delas é explicitada por meio do depoimento de uma mulher que trabalha na coleta de lixo hospitalar. Em seu depoimento, ela parece crer que conta com a proteção da luva para manipular agulhas usadas e descartadas:

"A luva é de borracha, não podemos tirar o lixo de jeito nenhum sem elas. E tem umas caixas amarelas que eles colocam tudo ali dentro; a gente tira, mas tudo com luva, nós temos que ter cuidado, porque uma espetada daquela..." (mulher)

Ou seja, ela não foi informada de que deve remover a caixa amarela, contendo material perfuro-cortante, supostamente infectante, sem jamais manipulá-lo, pois nesse caso a luva não oferece proteção. Dispor de um EPI, no caso a luva, cuja utilização está inadequada, predispõe o(a) trabalhador(a) a um risco ainda maior e invisível pela ilusão de uma falsa proteção.

Outra situação emblemática da urgência de treinamento adequado e de que só o uso de EPI não basta diz respeito ao uso indevido de produtos de limpeza, o uso de misturas ou mesmo de produtos em altas concentrações, a exemplo dos depoimentos que seguem:

"Lá no hospital teve uma que quase morreu sufocada com Drastique misturado com cloro. É pior que Veja... Então, as pessoas responsáveis pelo setor têm por obrigação falar para o funcionário usar o EPI corretamente, luva, máscara, bota, e nunca soltar o produto de limpeza puro porque dá alergia, intoxicação". (mulher)

"Tem as luvas, mas você sabe que o EPI não é 100% seguro. Se você está limpando o mictório, está passando a bucha e, de repente, um pingo de soda rasga a luva, automaticamente vai rasgar o dedo". (homem)

Uma categoria sujeita a violência moral

Entre os riscos evidenciados pela amplitude da pesquisa estão:

- a violência comum à categoria em geral (a invisibilidade, a discriminação e a desvalorização, levando à baixa auto-estima, ao assédio moral ou à violência moral no trabalho, a moradia em lugares com maiores índices de violência e distantes dos locais de trabalho, dificuldades para aleitamento e ausência de creche);
- violência pela raça/cor (maior discriminação em relação à população negra, maior desvalorização e baixa auto-estima);
- violência sexual (assédio sexual, estupro).

A discriminação e a desvalorização são espontaneamente referidas logo no início das entrevistas em grupos, quando se pergunta às pessoas sobre suas dificuldades, como se sentem em relação ao trabalho que realizam, como percebem o seu valor e, dentro dele, qual consideram mais importante e menos importante.

Referindo-se às dificuldades:

"Tem muita discriminação com o pessoal da limpeza. Eles discriminam porque você é terceirizado e porque eles acham que faxineiro não é uma pessoa como outra qualquer. Eles têm uma série de restrições até pra fazer amizade". (homem)

Falando sobre como se sentem em relação ao seu trabalho:

"Eu sinto não muito bem, mas o que eu posso fazer? Eu acho que eu tinha que progredir, sair disso". (homem)

"Eu acho que a classe deveria ser muito mais valorizada do que é". (mulher)

"Muita gente tem aquela discriminação porque o funcionário é aquela coisinha pequena, mas mal sabem eles que o pessoal da limpeza se torna uma pessoa grande, porque sem esses funcionários ninguém sobrevive". (mulher)

"Eu acho que começa pelos trabalhadores, porque, pelo fato de serem mal remunerados, se sentem desvalorizados. No setor, as pessoas não dão valor, acham que não são gente. Na realidade são pessoas importantes tanto quanto outras". (mulher)

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

“Tem gente lá que quer ser mais do que a pessoa, é motorista, essas coisas, e quer ser mais do que a pessoa”. (homem)

Sobre a percepção do valor do seu trabalho, o mais e o menos importante:

“Tem uns que dão valor, tem outros... por achar que a gente trabalha na limpeza”. (mulher)

“Tem pessoas educadas, (...) tem outros que não, (...), o lixo, faz questão de jogar no chão e não dentro da lata, né? De dizer que somos obrigados a fazer; estamos ganhando para aquilo. Eu acho que tem que ter um pouquinho mais de educação”. (mulher)

“Apesar que nós somos tudo igual”. (mulher)

“O mais importante é o doutor”. (mulher)

“O ginecologista”. (mulher)

“A clínica médica, o pessoal da esterilização (...) o importante é isso aí”. (mulher)

Ao falarem sobre como se sentem em relação ao seu trabalho, como percebem o seu valor e, dentro dele, qual função consideram mais importante e menos importante, observa-se, por exemplo, na referência implícita à postura de superioridade do motorista, maior indignação do trabalhador da limpeza, com a desvalorização por parte de integrante de uma categoria com *status* próximo ao seu.

No entanto, o sentimento de inferioridade expresso é extremo e parece não haver dúvida de que “o mais importante é o doutor”, quando a comparação se dá em relação a integrante de uma categoria considerada muito superior à sua, como é a dos médicos. A superioridade da corporação médica (o doutor, o ginecologista, a clínica médica) está tão introjetada nas trabalhadoras do asseio, que estas sequer perceberam serem elas, naquele momento, as protagonistas da história, e que, as perguntas dirigidas a elas, sobre o que consideravam mais e menos importante referiam-se ao seu próprio trabalho.

Essa observação parece condizente com o depoimento de Maria Rita Kehl:

“O problema da desigualdade ocorre quando ela afeta nossa dignidade. Por isso, a exclusão ou a inferioridade em relação aos nossos semelhantes – em termos de condição social, cultura, parentesco etc. – é mais sofrida do que a desigualdade em relação a grupos muito distantes do nosso. Pois é na comparação com nossos semelhantes próximos que nos medimos e que medimos nosso valor” (Mena, 2004, p. C1).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

Entre as características presentes na maior parte das atividades profissionais encontra-se o controle que a empresa exerce sobre seus funcionários por meio das chefias imediatas. Esse controle remonta à organização científica do trabalho, que tem como princípio básico a cisão entre a concepção e a execução do trabalho. Assim, segundo as prescrições da empresa, cada trabalhador deveria executar uma atividade segundo um rígido esquema que inclui o ritmo para desenvolver a atividade e que pressupõe o controle do ritmo de seu próprio corpo. Esse aspecto particular é massificante, especialmente no caso da limpeza ambiental. É também conflituoso, porque os(as) trabalhadores(as) executam suas atividades em locais alheios à sua empresa de origem.

Os trabalhadores da limpeza ambiental explicitaram alguns desses conflitos, como: a falta de planejamento, a desorganização na distribuição das tarefas, o excesso de tarefas incompatíveis com a disponibilidade de tempo para sua execução, as atividades múltiplas, a multiplicidade de superiores hierárquicos (...) (Santos, 2002).

A exposição repetitiva e prolongada de trabalhadores(as) a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante a jornada de trabalho, a constante pressão pelo aumento da produção, as jornadas prolongadas, o abuso de poder das chefias caracterizam assédio moral ou violência moral no trabalho (Barreto, 2002).

A pressão da chefia é exercida de várias formas:

Imprimindo um ritmo acelerado de trabalho:

“Existe pressão sim; meninas que tem quatro horas de trabalho, e a supervisora faz um crachá⁹ estipulando o que ela tem que fazer. Muitas não conseguem ir por aquele crachá. Tem encarregada também que pega muito no pé, aí ela se sente muito pressionada, fica nervosa, quer deixar o serviço pronto, então tem muita pressão”. (mulher)

“Não dá nem tempo da gente usar, eu não tenho tempo de entrar no banheiro”. (mulher)

“Sempre eu tô com problema na urina, mas agora eu não estou segurando mais”. (mulher)

“É aquela correria de sempre, porque é o intervalo de doze às treze, os consultórios tem que estar tudo pronto, é correria e lá tem o plantão dois domingos no mês que a gente faz a lavação, dá uma geral”. (mulher)

⁹ O crachá é a relação de tarefas estipuladas pelo(a) supervisor(a).

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

“O horário da manhã nosso geralmente é corre-corre”. (mulher)

“É correria por causa dos banheiros que não pode ficar sujo”. (mulher)

“Aqui também é correria, de sete horas até oito e trinta tem que deixar esse prédio inteiro quase que limpo, preparado pro pessoal do escritório entrar pra trabalhar”. (homem)

Insistindo para que subordinados(as) assumam outras responsabilidades (desvio de função):

“Subir e limpar os vidros, já subi em andaime pra limpar os vidros, porque não tinha nenhum homem no setor na época e ele tava cobrando, vinha não sei quem, não sei da onde e tinha que estar limpo”. (mulher)

“Eu fui contratado para auxiliar de serviços gerais, tiro o almoço da secretária... eu fico no lugar dela, tiro xerox, fico ali atendendo o pessoal que chega fora de hora, serviço de contínuo, quando o rapaz está de férias, telefonista também, às vezes ela vai almoçar, me colocam pra lá também, um pouquinho de cada coisa”. (homem)

“Esse que a gente tá trabalhando na odontologia não faz parte”. (mulher)

“Não faz parte do serviço da gente, praticamente o que a gente faz é serviço de quem trabalha dentro do município, que entenda de dentista mesmo”. (mulher)

A gente lá dentro, tem que ficar de olho nas crianças, enquanto as doutoras estão atendendo, tem que ficar em observação, no que ela vai mexer, pra na hora limpar aquele equipamento, então a gente trabalha muito com a mente, tem que observar, ali a contaminação está em tudo, cada instrumento que ela pega, a gente tem que estar com a mente trabalhando”. (mulher)

A exposição à violência racial e de gênero

Os turnos que se iniciam muito cedo e a moradia em locais distantes e com maiores índices de violência, além de causarem estresse, cansaço e de interferirem no ritmo do sono, expõem esses(as) trabalhadores(as) à violência, conforme os depoimentos que seguem, não por acaso, todos de mulheres:

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

"Hoje mesmo, eu acordo pra ir trabalhar e era quatro e quatorze; aí falei: "Perdi o ônibus, tenho que chegar lá cedo, é responsabilidade". Mas graças a Deus eu cheguei no horário, vim em pé no ônibus, mas vim..." (mulher)

"De manhã eu tenho medo, porque eu saio dez pras cinco; a rua está deserta, eu tenho medo disso". (mulher)

"Eu também, eu ando da minha casa até o ponto é vinte minutos, pra mim chegar na avenida Brasil; aí eu pego um ônibus, chego no correio, pego o 40l e desço na porta do hospital. Mas esses vinte minutos que eu ando, o coração... (mulher)

"Eu saio de casa por volta de cinco horas, as pessoas já estão indo pro trabalho, outras estão chegando, mas eu saio de olho aberto (risos), porque a gente nunca sabe, de repente sai um tiro-teio. O mais preocupante são os tiroteios". (mulher)

A violência pela raça/cor que atinge a categoria é reflexo e se soma àquela vivenciada pelos negros nos demais espaços sociais e que resulta em efeitos deletérios ainda maiores do que para os brancos. No depoimento abaixo, um dos entrevistados chama atenção para a associação que se faz entre a cor do trabalhador e os dejetos, a sujeira, contribuindo para a construção de uma identidade negativa e desvalorizada.

"Ele deu o maior brilho na pia e chegou um cara do setor. Acho que ele estava de ressaca; em vez dele fazer xixi no vaso, fez na pia. Aí o colega falou: "faz no vaso, aqui é pra lavar as mãos". Ele falou: "preto e vômito pra mim é a mesma coisa"". (homem)

As falas abaixo são reveladoras da discriminação que bloqueia o acesso ou impede a permanência de negros(as) no mercado de trabalho, traduzida pela preferência de uma servente branca. Por meio delas é possível observar o contraponto entre limpeza e sujeira presente tanto no imaginário social como no da categoria e que associa a cor da pele com a limpeza e a competência profissional.

"Tem uma secretária que quer que a servente dela seja branca. Se vem uma escurinha, ela pede para mudar, mesmo sabendo que aquela menina é trabalhadeira, limpinha". (mulher)

"Tem um funcionário negro e outro branco e manda limpar o escritório do chefe; ali ele não vai mandar nunca o negro (...) falam que negro é sujo, cheira mal e você não vê um branco falando que o outro cheira mal, só fala, aquele negrinho é fedido". (mulher)

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

No processo de formação realizado pelo projeto, esse tema ocupou um espaço importante de reflexão com os(as) participantes, para constatarem, “inclusive em suas experiências, que ser negro(a) na sociedade brasileira implica discriminação, em especial no mercado de trabalho e na forma como a sociedade atribui valores negativos. Eles(as) reconheceram a preferência que as grandes empresas têm pelas pessoas “mais claras”” (Pinho, 2002, p.98).

De acordo com o que ocorre em nossa realidade social, também nessa pesquisa os dados mostraram que, tanto no trajeto como dentro do ambiente de trabalho, as mulheres da categoria representam a maioria das vítimas dos casos de violência sexual, que vão desde o assédio até o estupro. Em todos os casos relatados, o fato de as vítimas terem sido mulheres não é casual e sim corresponde a uma realidade mais ampla, que reflete as desigualdades de gênero vigentes em nossa sociedade.

Refletindo sobre o assédio sexual como forma exacerbada do assédio moral:

“Bom, era uma menina muito bonita e o chefe do setor, assim que ela chegou, ele começou a assediá-la. Ele começou a tirá-la da vassoura e colocou ela pra atender telefone pra ele; começou a chamar pra sair, discretamente, e como ela começou a recusar, ele começou a colocá-la novamente na vassoura e os serviços pesados pra ela fazer. Depois de um tempo, ele mandou transferir ela”. (mulher)

“Nós temos o problema do assédio do chefe imediato, do encarregado, do supervisor em cima das meninas ou em cima das senhoras. Nós temos também o assédio sexual do próprio contratante (...) Você fica comigo hoje e eu te encaixo como encarregada”. (homem)

“Aí ele (encarregado) chegou pra ela e falou: “Você tá na experiência e se não sair comigo eu vou te mandar embora”. Ele começou a insistir e acabou agarrando ela no elevador”. (mulher)

O perfil de gênero dos riscos à saúde

O conceito de divisão do trabalho em termos de relação social pressupõe a idéia de uma relação antagônica entre os sexos e considera a dimensão opressão/dominação. Esse entendimento permite

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

a inclusão de uma dimensão sexuada na categoria trabalho e sua extensão ao trabalho doméstico. Essa proposição considera trabalho profissional e trabalho doméstico, produção e reprodução, assalariamento e família, classe social e sexo social (ou gênero) como categorias indissociáveis. Tal postura teórica permite, na análise do trabalho masculino, bem como do feminino, melhor apreender as várias modalidades de relações de trabalho, entre elas “os círculos concêntricos de firmas terceirizadas e empresas clientes” (Hirata, 2000, p. 40).

A decisão das pesquisadoras de mostrar uma visão ampliada do universo de trabalho da categoria do asseio permitiu que, uma vez investigadas, as questões relacionadas a gênero fossem identificadas. Além daquelas já tratadas nos tópicos anteriores, nesse se destaca a divisão de tarefas e a violência sexual.

Trabalho de maior risco para os homens:

“Risco é limpar essa janela da frente; por dentro é fácil, bota a escada, mas por fora... Tem que se curvar um pouco assim pro lado de fora, tem que ter o máximo de cuidado, não tem nada segurando”. (homem)

“Risco me lembra... limpar uma vidraça. Eu vou correr risco; do lado de fora eu tenho que estar bem seguro, eu vou correr risco, subir em escada também, trabalhar em altura é trabalho de risco, risco pra mim é isso, é trabalhar em lugar arriscado”. (homem)

Os papéis de gênero estão presente nessa categoria ao se atribuírem aos homens atividades com maior risco de acidentes, como a limpeza externa de vidraças. Como consequência, os homens expõem-se a acidentes mais graves em troca de adicional de periculosidade.

Trabalho pesado, segundo o depoimento das mulheres:

“Quando trabalhava no hospital à noite, eu pegava saco de lixo pesado, sentia muita dor na coluna, nas pernas. (...) É um serviço pesado, não tem diferença em quem trabalha em hospital, na estação; o serviço da limpeza é um serviço pesado”. (mulher)

“No hospital tem aquela lavação: piso, parede, cozinha, azulejo (...). Pesado são as máquinas grandes que a gente usa para lavar os pisos; 350 é aquela maior e 250 é aquela menor, que é aquela com o piso mais pesado, o chão mais sujo”. (mulher)

“Teve uma colega minha que perdeu o controle da máquina e, pra não bater nos vidros do banco, ela puxou a máquina pra cima dela e veio em cima do pé e quebrou”. (mulher)

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

Trabalho pesado, segundo os homens:

“Porque o trabalho da mulher é diferente do homem, o homem pega mais no pesado, o da mulher é mais light”. (homem)

“O pessoal fala o seguinte: as mulheres vão trabalhar em escritório, fazer limpeza de sala, de mesa. A pessoa limpa o carpete uma hora e já tá com a coluna arrasada; então não existe trabalho leve e pesado, todos têm esforço físico”. (homem)

Observa-se o não-reconhecimento de que todo o trabalho da limpeza é pesado, fazendo parecer que às mulheres são designadas as tarefas mais leves. Essa contradição pode ser identificada no confronto entre as falas das próprias mulheres e entre os dois trabalhadores homens. A consequência decorrente dessa falsa crença é a negligência com o desgaste e os danos ao corpo feminino.

Conforme dados apresentados por Fontes (2002), as trabalhadoras da limpeza são as mais atingidas pelas lesões por esforços repetitivos (LER/DORT): tendinite, tenossinovite, sinovite, cisto tendíneo, síndrome do túnel do carpo, epicondilite e entorse). As LER/DORT representaram 32% dos casos levantados, dos quais 65% envolviam pessoas do sexo feminino.

Outro ponto a ser considerado diz respeito à dupla jornada de trabalho das mulheres. Para elas, essa sobrecarga tem ainda como característica o fato de o trabalho fora ser uma extensão do trabalho doméstico:

“É um pouco pesado, porque você trabalha o dia todo, pega ônibus, anda um bom pedaço para chegar em casa, chega em casa, você tem que arrumar, lavar, limpar banheiro, cozinhar... O marido não quer saber se você trabalha ou não, se você está cansada ou não. Ele quer chegar e encontrar pronto. Então é uma extensão, é uma continuidade do trabalho com a tua casa”. (mulher)

Entretanto, apesar da suposta maior habilidade das mulheres decorrente de sua familiaridade com as atividades de limpeza, causa estranheza que isso não seja usado como argumento para justificar uma melhoria salarial e de cargos para elas. Mesmo sendo a categoria constituída majoritariamente por mulheres, segundo os dados obtidos, elas não detêm a maioria dos cargos de chefia nem os melhores salários, como se observa na Tabela 4.

“(…) quando tem uma vaga pra supervisor e tem um homem e uma mulher, aí eles dão preferência pra homem”. (mulher)

Tabela 4. Diferença de salários entre trabalhadores e trabalhadoras

Faixa Salarial	Limpeza ambiental	
	Homens	Mulheres
Acima de 2 salários mínimos	%	%
Rio de Janeiro	19,5	8,6
São Paulo	45,6	13,1

Fonte: RAIS 2002 (adaptada)

Na limpeza ambiental, os trabalhadores que ganham mais de dois salários mínimos representam, em proporção, mais que o dobro das trabalhadoras do Rio de Janeiro e mais que o triplo em São Paulo.

Principais conquistas

Nas palavras do presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes (FENASCOM), Roberto Santiago, “o projeto é sem dúvida um avanço para a categoria, pois além do levantamento de informações importantes para a saúde, está focado na valorização e no reconhecimento desse trabalhador e dessa trabalhadora sofridos e que quase sempre, em função do trabalho que realizam, passam despercebidos(as) não só no exercício de sua função, mas também na vida social. Levando em conta esse aspecto, o projeto se faz ainda mais urgente pois, buscando a valorização e o reconhecimento da categoria, contribui também com o processo de resgate da cidadania e de inclusão social tão almejado por todos” (Santiago, 2002, p. VII).

O diferencial desse projeto, segundo a assessora de formação sindical da FENASCOM, Fabiane Cabral, foi a construção coletiva que envolveu as profissionais responsáveis, as consultoras, as lideranças sindicais e os(as) integrantes da categoria. Por meio dessa criativa combinação de diferentes grupos e pessoas foi possível enxergar e dar forma a questões tão delicadas e sutis, como a invisibilidade, a violência e as diferenças entre homens e mulheres. Algo tão latente, porém absolutamente ignorado no ambiente de trabalho. Esses temas são importantes não apenas para a categoria e para os pesquisadores, mas principalmente para a sociedade, pois o resgate

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

da auto-estima dessas pessoas contribui para a construção de uma sociedade mais igualitária, em que todos sejam respeitados pelo simples fato de serem cidadãos, e onde a diversidade não seja justificativa para a desigualdade (Cabral, 2004).

Para mim, a principal conquista é a capacidade de transformação pessoal que a experiência desse processo com os(as) trabalhadores(as) da categoria proporcionou. Ao olhar para esses(as) trabalhadores(as) também passamos a enxergá-los(as) e a seus colegas onde quer que se encontrem. Eles(as) foram como estrelas, luzes que se acenderam no palco escuro de nossa inconsciência. Cada um deles lançou um foco de luz em outros, seus iguais, ampliando nossa consciência, transformando todos nós, que, como pessoas alienadas, não conseguimos vê-los. Sentimos que essa capacidade de transformação pessoal se multiplica sempre que narramos essa experiência. Construimos juntos, e cada dia um pouco mais de sua visibilidade.

“Imagine a nossa emoção, quando pegamos aquela publicação na mão e depois vimos aquele auditório cheio. Era incrível saber que todas aquelas pessoas estavam ali para conhecer a nossa categoria. A gente sentiu que deu um passo fundamental para sair da invisibilidade social”, diz Leonice Diniz, dirigente sindical, referindo-se ao lançamento da publicação sobre o projeto.

Desdobramentos para além do projeto

Além de ampliar a visão sobre a categoria, o grande avanço do projeto, segundo avaliação dos(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) e dos(as) empregadores(as), foi conseguir agregar trabalhadores(as), empresariado e entidades governamentais em torno de um objetivo comum: oferecer a oportunidade de discutirem o assunto “sentados do mesmo lado da mesa” e de estabelecerem parcerias em busca de melhores condições de trabalho e de vida para a categoria.

Dessa experiência e como desdobramento do projeto, SDS, FENASCOM, Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços em Asseio e Conservação (FEBRAC) e Ministério do Trabalho assinaram um termo de compromisso com o objetivo de implementar um *Plano de Ação de Valorização e Regulamentação da*

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero*

Rosa Dalva Faustínone
Bonciani

Categoria Profissional de Asseio e Conservação e um *Programa de Saúde do Trabalhador de Asseio e Conservação*, visando promover a melhoria das condições de trabalho e a diminuição de riscos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria. Com o termo, foi criado o Grupo Executivo de Trabalho (GTE)¹⁰, com a finalidade de definir estratégias, prioridades e cronograma de implementação do plano.

A *Campanha Nacional de Valorização dos Trabalhadores do Asseio e Conservação*, primeiro fruto dos impactos do projeto, foi lançada em 12 de março de 2003 e lotou o Salão Nobre da Câmara Municipal de São Paulo. O evento reuniu trabalhadores(as) de base, lideranças sindicais, representantes do patronato, pesquisadores, feministas, chefias e direções do Ministério do Trabalho. Como resultado do projeto, foi lançado também o material da campanha, constituído por mil exemplares de um dossiê sobre o projeto, 5.000 cartazes e 50.000 folhetos de sensibilização.

Segundo Cabral (2004), a FENASCOM assumiu a continuidade da campanha com a distribuição dos dossiês para sindicatos, federações, confederações laborais e patronais (tanto do segmento de asseio e conservação como de outros), empresas do setor de asseio e conservação, Ongs e outras instituições que tratam das questões de gênero, delegacias do trabalho em todo país e parlamentares.

As campanhas municipais, em São Paulo, são uma continuação do projeto e visam disseminar as informações agregadas pelo projeto e reunidas no dossiê, conteúdos motivacionais e outras informações mais ligadas à realização do trabalho, buscando dessa forma a valorização desses(as) trabalhadores(as). Lançada em 22 cidades do Estado de São Paulo, está também programada para outros estados, em parceria com os sindicatos de asseio e conservação e com a FEBRAC. A meta da FENASCOM para 2004 era atingir aproximadamente cinco mil trabalhadores.

Em cumprimento ao termo de compromisso, a FEBRAC e a FENASCOM têm se empenhado na elaboração e na aprovação de projeto de lei que regulamenta a categoria. Embasada nos riscos apontados pelo dossiê e nas novas leis e normas que regem a área de saúde e segurança no trabalho, a FENASCOM está orientando os sindicatos sobre a relação com as empresas e principalmente no repasse das informações ao(à) trabalhador(a), objetivando o cumprimento da lei e a melhoria das condições de trabalho.

¹⁰ Leonice e Marlene integram o GTE como representantes das(os) trabalhadoras(es).

Lições aprendidas

Uma das principais lições aprendidas foi o alcance da construção coletiva do processo que possibilitou analisar a saúde e a segurança no trabalho numa perspectiva abrangente e inovadora, levando em conta as questões de gênero e raça e também os riscos a saúde psíquica de homens e mulheres no ambiente de trabalho. Trouxe uma perspectiva diferente e muito mais abrangente no âmbito da ação sindical (Cabral, 2004), já que o assédio sexual, a discriminação e a violência, tão presentes no cotidiano dessas pessoas, eram até então ignorados pelas empresas, pelos representantes da categoria e pelos(as) profissionais.

No entanto, o processo de envolver trabalhadores, empresários e entidades governamentais em torno do objetivo comum de alcançar melhores condições de trabalho e de vida para a categoria não foi tarefa fácil. A longa e árdua caminhada representou um gratificante processo de construção coletiva de conhecimento e empoderamento. Diante dos obstáculos e dos vários caminhos possíveis, a forma de escolher o caminho mais adequado foi construir confiança entre os atores envolvidos por meio do diálogo franco. Essa é uma das principais lições aprendidas, a ser compartilhada com experiências futuras (Medrado, 2002).

Leonice agora sabe o que quer e, para Marlene, o sentimento de inferioridade é coisa do passado. Como representantes das(os) trabalhadoras(es), elas integram o GTE e sentam-se à mesa com representantes dos empregadores e do governo para, em conjunto, definirem estratégias, prioridades e cronograma de implementação do *Plano de Ação de Valorização e Regulamentação da Categoria Profissional do Asseio e Conservação* e do *Programa de Saúde do Trabalhador do Asseio e Conservação*, para promover a melhoria das condições de trabalho e diminuição de riscos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria.

A experiência com o projeto *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação* teve como desdobramento a elaboração de um novo projeto que irá aprofundar o olhar de gênero sobre os riscos à saúde física e psíquica de homens e mulheres no ambiente de trabalho, voltado para as CIPAs.

***Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho***

***Um Passo para
a Visibilidade da
Categoria do Asseio
e Conservação com
Olhar de Gênero***

*Rosa Dalva Faustínone
Bonciani*

Na pesquisa para o diagnóstico das condições de trabalho e dos riscos à saúde física e psíquica dos(as) trabalhadores(as) de asseio e conservação, a questão do assédio e da violência sexual, como fonte de tensão, estresse, adoecimento físico e psíquico entre as trabalhadoras aflorou espontaneamente já no primeiro momento. A abordagem direcionada na perspectiva de gênero permitiu, ainda, observar riscos diferenciados, como a atribuição, aos homens, de atividades mais arriscadas, como é a limpeza externa de vidraças, expondo-os a acidentes mais graves em troca de adicional de periculosidade, e a negligência com o desgaste e os danos ao corpo feminino, decorrente da falsa crença de que tarefas mais leves eram designadas às mulheres. Assim, riscos existentes naquele universo de trabalho puderam ser discriminados e identificados de uma forma que a noção clássica de risco não contempla.

Da sensibilização e da compreensão da importância desse diferencial qualitativo por parte dos(as) profissionais da categoria, consultores(as) e demais parceiros participantes no referido projeto originou-se a proposta de implementar ações para a incorporação da categoria gênero nos mecanismos normatizadores em saúde no trabalho, visando à promoção da igualdade. Essas ações serão voltadas prioritariamente para o âmbito das CIPAs, que no espaço interno das empresas constituem fórum privilegiado para a promoção da melhoria das condições de saúde no trabalho.

Bibliografia consultada

BARRETO, M. A invisibilidade dos riscos e os riscos invisíveis do mundo do trabalho. In: MEDRADO, M. A.; PINHO, M. D.; BONCIANI, R. D. (Orgs.). *Trabalhadores e trabalhadoras do asseio e conservação: condições de trabalho e saúde*. São Paulo: SDS, 2002.

CABRAL, F. *Projeto saúde e violência no ambiente de trabalho da categoria do asseio e conservação*: Contexto e alcance dos resultados. São Paulo: 2004. (mimeo).

CARREIRA, D. (Org.). O brilho de quem limpa o mundo. In: *Igualdade de gênero no mundo do trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença*. São Paulo: Cortez, 2004. Brasília: FIG, p. 41-55.

COSTA, F. B. *Fingi ser garí por 8 anos e vivi como um ser invisível*. São Paulo; 2003. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social – Faculdade de Psicologia da USP].

DIEESE. Pesquisa sobre terceirização. *Pesquisa DIEESE* nº 7, mai. 1993. São Paulo.

HIRATA, H. S. Divisão sexual do trabalho: novas tendências e problemas atuais. In: *Gênero no Mundo do Trabalho: I Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo de Gênero no Brasil*. Brasília: FIG, 2000. p. 38-52.

MEDRADO, M. A. Prefácio e Painel de Compromisso: desenhando novos rumos da categoria do asseio e conservação. In: MEDRADO, M. A.; PINHO, M. D.; BONCIANI, R. D.; (Org.) *Trabalhadores e trabalhadoras do asseio e conservação: condições de trabalho e saúde*. São Paulo: SDS, 2002. IX-X e 115-116 p.

MENA, F. Ter *status* é bom e ainda prolonga a vida. *Folha de São Paulo*, 4 jul. 2004; cad. C-1.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Trabalho temporário, terceirização: orientação ao tomador de serviços*. Brasília: MTE, 2001.

PINHO, M.D. Gênero, raça e saúde. In: MEDRADO, M. A.; PINHO, M. D.; BONCIANI, R. D. (Orgs.) *Trabalhadores e trabalhadoras do asseio e conservação: condições de trabalho e saúde*. São Paulo: SDS, 2002. p. 94-100.

SANTIAGO, R. Apresentação. In: MEDRADO, M. A.; PINHO, M. D.; BONCIANI, R. D. (Orgs.) *Trabalhadores e trabalhadoras do asseio e conservação: condições de trabalho e saúde*. São Paulo: SDS, 2002. VII p.

SANTOS, T. L. Asseio e conservação: uma identidade em construção. In: MEDRADO, M. A.; PINHO, M. D.; BONCIANI, R. D. (Orgs.) *Trabalhadores e trabalhadoras do asseio e conservação: condições de trabalho e saúde*. São Paulo: SDS, 2002. 79-88 p.

Em Busca de Novas Referências para o Debate

Paola Cappellin

A nossa preocupação, como esses comentários, é oferecer subsídios a fim de que o artigo apresentado possa ser lido por um público amplo interessado em identificar os resultados e os desdobramentos dessa rede de instituições. Lembramos também que a nossa contribuição vincula-se exclusivamente ao nosso enfoque da sociologia do trabalho e de gênero.

A originalidade dessa iniciativa é evidente, por sua capacidade de visualizar a intervenção, que sem dúvida é bastante variada e abrangente. Por exemplo, a realização de um amplo leque de objetivos, a divulgação dos resultados, e mais ainda, o fato de ter ativado uma rede de contatos e de ações para subsidiar o diálogo entre instituições de naturezas distintas: representação das(os) trabalhadoras(es); organismos federais do Estado, entidades de representação das empresas empregadoras. Há, sem dúvida, um entendimento contemporâneo de que estudar o mercado de trabalho é intervir nas sinergias que demandam a transformação das relações de emprego e trabalho.

Essa abrangência dá qualidade do texto, mas também se transforma em desafio para o entendimento dos(as) leitores(as). É com essa preocupação que evidenciamos alguns limites na redação do texto sobre o relato da experiência. O ponto de partida da nossa reflexão recupera a bibliografia atual que foi apresentada no nosso texto *Gênero, Trabalho e Cidadania em Tempo de Crise do Emprego*. Nele está contida a reflexão proporcionada pela literatura de sociologia do trabalho/sociologia do emprego.

Pensando nesse tripé, podemos perceber que é necessário fazer referências aos constrangimentos estruturais que acompanham as relações contratuais, ou melhor falando a perda dessa força contratual. Com efeito, hoje é importante pensar o mundo do trabalho

COMENTÁRIOS**Em Busca de
Novas Referências
para o Debate***Paola Cappellin*

e as assim chamadas “relações industriais” como uma configuração que se estende além da relação individual entre as pessoas contratadas e o empregador.

Precisa-se, assim, ampliar por duas frentes de relações. A primeira faz referência à prática de trabalho como parte das formas de sociabilidade e das interações institucionais. Isto é, a condição de trabalho não pode mais ser considerada uma contingência isolada, mas deve estar inserida num cenário bastante complexo. Complexo porque se deve identificar e evidenciar as conexões dos atores sociais envolvidos, as dimensões não estritamente econômicas que estão em jogo, a natureza diferenciada das condições de trabalho, de forma que se possa perceber que do trabalho e de sua explicitação como relação social depende a inserção das pessoas no mercado de trabalho, mas também da integração dessas pessoas à sociedade, sua possível visibilidade como cidadãs, seu reconhecimento como atores sociais, além de agentes das relações econômicas.

A segunda frente de relações diz respeito a como as instituições participam para tornar visíveis ou invisíveis as práticas produtivas das pessoas, seu reconhecimento, a aplicação das regras e garantias de direitos. Nesse sentido, não depende só da sensibilização da opinião pública se há invisibilidade do trabalho, de uma categoria de trabalhadores, se as condições são precárias, se há uma terceirização que camufla e desprotege os(as) trabalhadores(as). Assim, nessa frente é fundamental identificar a interferência e a mediação das instituições, por sua capacidade de modificar as condições, as regras, as garantias dos contratos de trabalho. Isso é mais urgente quando está em curso a desestruturação do mercado de trabalho (J. Cardoso, 2001) que tem alterado, nesse caso específico, a área de asseio e conservação.

Pensar a terceirização é, sem dúvida, trabalhar com o quadro de referência correto. Mas essa modalidade de contrato faz parte de um complexo jogo de relações que vai além dos(as) trabalhadores(as) e de suas condições de trabalho. Depende de relações que encontram como primeiros atores os empresários, as regras de contratação e os custos do trabalho. A recuperação dessa moldura sugere que sejam identificadas quais foram as estratégias empresariais que afastaram, separaram, desconectaram, isolaram algumas atividades de suporte.

Esse amplo leque de relações tem proporcionado a invisibilidade social de alguns campos ocupacionais, na medida em que algumas áreas perderam a possibilidade de chamar atenção no que diz respeito aos percursos e às estratégias e, mais ainda, de exigir a modernização social que incluía: a atualização dos saberes profissionais, a renovação das competências. Isso repercute na preocupação de desenhar as proteções que fomentem manter qualquer trabalho como uma fonte de emprego digno, prática portadora de garantias e de reconhecimento jurídico/legal e social para homens e mulheres.

Pensando no tripé “gênero, trabalho e cidadania”, a área de asseio e conservação exemplifica, sem dúvida, a chamada “adequação produtiva”, se consideramos os lemas divulgados pelo movimento empresarial Custo Brasil que, sob a argumentação de perda de competitividade, solicitou e realizou a redução dos custos do trabalho. O ganhos de competitividade se apoiaram na assim chamada formação das “empresas enxutas”¹¹.

Por outro lado, a condição dessa categoria de trabalhadores expressa de forma emblemática as conseqüências dessa lógica empresarial, sobretudo se são recuperados os elementos que acompanham o perfil das competências técnicas efetivamente manuseadas: inexistente preparo profissional, baixos investimentos tecnológicos, nenhuma preocupação de treinamento, nenhuma difusão de dispositivos de segurança... que assim, conjuntamente, alimentam as diferentes faces da instabilidade e da invisibilidade dessas ocupações.

Dois movimentos se combinam na reorganização das empresas, para expulsar de suas estruturas os serviços de asseio e conservação: a desestruturação do mercado de trabalho e a desregulamentação dos contratos de emprego, mas não necessariamente das práticas de trabalho. Essa reflexão sobre o desenho da instabilidade, da desestruturação e da desregulamentação nos ajuda a identificar quem deveria ser chamado a ser o interlocutor para recuperar os patamares “perdidos”, no que concerne aos direitos e às garantias de estabilidade, assim como às condições de trabalho dignas.

No contexto das escolhas institucionais das parcerias do grupo de pesquisa, é interessante interpretar o encaminhamento proposto pela equipe. Os resultados alcançados incluem importantes media-

¹¹ É possível terceirizar as atividades-meio da empresa, como contabilidade, segurança, limpeza, alimentação, manutenção. É importante enfatizar, entretanto, que a dinâmica da economia, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento tecnológico e à modernização industrial, diante das inovações trazidas pela implementação da qualidade total nas empresas, levou à abertura de novas indústrias especializadas na fabricação de determinadas matérias-primas e no fornecimento de determinado serviço, que eram, anteriormente, totalmente produzidos ou fornecidos pela própria empresa.

dores e ações abrangentes que perpassam do nível nacional até o local. Como por exemplo:

- SDS, Fenascon, Febrac e Ministério do Trabalho assinaram um Termo de Compromisso com o objetivo de implementar um *Plano de Ação de Valorização e Regulamentação da Categoria Profissional do Asseio e Conservação*, e um *Programa de Saúde do Trabalhador do Asseio e Conservação*, visando a promover a melhoria das condições de trabalho e a diminuição de riscos à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria;
- foi realizada a *Campanha Nacional de Valorização dos Trabalhadores do Asseio e Conservação* em São Paulo com farto material de sensibilização, constituído por mil exemplares da publicação de um dossiê, cinco mil cartazes e 50 mil folhetos de sensibilização;
- as campanhas municipais, lançadas em 22 cidades do Estado do São Paulo, são uma continuação do processo e visam disseminar as informações agregadas pelo projeto e reunidas no dossiê, além dos conteúdos motivacionais e de outras informações mais ligadas à realização do trabalho, buscando valorizar as(os) trabalhadoras(es);
- a FEBRAC e a FENASCOM têm se empenhado na elaboração e na aprovação de projeto de Lei que regulamenta a categoria, embasando-se, para isso, nos riscos apontados pelo dossiê e nas novas leis e normas que regem a área de Saúde e Segurança no Trabalho;
- essas ações voltam-se prioritariamente para o âmbito das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), que no espaço interno das empresas representam um fórum privilegiado para a promoção da melhoria das condições de saúde no trabalho.

Evidenciamos aqui uma outra observação sobre a abrangência das ações realizadas, que obviamente decorre das referências teóricas já apontadas anteriormente, sobre a origem dessa realidade desprotegida, instável, desvalorizada e insegura, e sugerida pelo relatório da equipe. A teoria sobre as transformações estruturais e políticas do mercado de trabalho sugere observar os limites das ações propostas com relação às empresas envolvidas, visto que estas podem ter regimes jurídicos distintos: público e privado.

A situação no setor privado decorre da proliferação das empresas prestadoras de serviços subsidiários (de limpeza, conservação e manutenção)¹² que nem sempre estão rigorosamente inscritas e legalizadas. A precariedade das condições de trabalho e de segurança por elas promovidas deve-se à ausência de organizações mediadoras do Estado com capacidade para cobrar a implementação de regras legais de proteção ao trabalho.

É preciso que o(a) leitor(a) seja alertado(a) para o fato de que há fontes diferentes que contribuem para a informalidade, o que dificulta o controle e promove a invisibilidade. Da informalidade das empresas decorre a capacidade destas em informalizar os contratos de trabalho. Se assim é, houve uma escolha no conjunto das interpelações às instituições e nas ações encaminhadas pela equipe. Caberia alertar os(as) leitores(as) do artigo sobre como se chegou a essa escolha, visto que a teoria sobre a terceirização chamaria a atenção para que fosse incluído e atingido também um outro alvo, que é parte integrante da configuração da precariedade das condições de trabalho e de saúde: a empresas informais e não registradas, as empresas fantasmas.

Caberia pensar que papel tem o setor público, que abre licitações e assina contratos de prestação de serviços de Limpeza Urbana, neste contexto do mercado de trabalho de asseio e conservação. Qual é a responsabilidade das prefeituras e qual o percurso para que fizeram para que a precariedade das condições de trabalho e de saúde emergissem como decorrência da terceirização? Como essas empresas atuam? Quais os mecanismos que promovem a informalidade e a invisibilidade dos trabalhadores? São, enfim, os mesmos processos que alimentam a invisibilidade? A situação dos baixos investimentos tem a mesma origem que para as empresas privadas que atuam na Limpeza Ambiental: inadequação tecnológica, de insalubridade, de não-qualificação da mão-de-obra contratada, além das condições de contratação?

No caso da Limpeza Urbana há de se pensar em estratégias junto a um outro ator social que poderia ser mobilizado para fortalecer o reconhecimento e a valorização dessa categoria de trabalhadores(as): a opinião pública nos vários municípios, ou seja, os contribuintes que pagam os impostos municipais. Ao contrário do setor privado, a limpeza pública é fundamentalmente diurna e coti-

¹² Limpeza Urbana (atividades de coleta de lixo e águas residuais, esgoto doméstico e industrial, jardinagem e atividades similares), e Limpeza Ambiental (atividades de limpeza e higienização de prédios industriais, comerciais, hospitalares e domicílios).

dianamente presente na vida da cidade, dos bairros. Lembro, como exemplo, como a opinião pública da cidade do Rio de Janeiro foi sensibilizada, em 2003, a partir dos procedimentos de contratação dos garis pela Companhia Municipal de Limpeza Urbana (COMLURB), que a nosso ver, adotou procedimentos nos quais estava embutida a discriminação de gênero (*ver anexo 1*). A população pode se sensibilizar para a necessidade de monitorar as modalidades das empresas contratadas pelas prefeituras.

Todas estas observações ajudariam a fazer do artigo um texto bem mais claro e útil em registrar os processos muitos distintos de construir os sinais de invisibilidade das categorias dos trabalhadores de asseios e conservação. Que, repito, deveriam ser mais amplas do que foi registrado no artigo, especialmente quando se fala de trabalhadoras, de valores de feminilidade nesta qualificação profissional.

A baixa institucionalização das relações de trabalho

Caberia pensar melhor a complexidade dos processos que contribuem para originar esse espaço profissional no mercado de trabalho e conseqüentemente estudar, mapear, e atingir, com encaminhamentos específicos, diferentes instâncias que têm a responsabilidade pela contratação da mão-de-obra. O artigo e a pesquisa escolheram alguns. Seria possível explicar aos leitores o porquê? Por exemplo, hoje há visibilidade social das campanhas de fiscalização dos locais de trabalho, o que tem proporcionado denúncias e favorece as resoluções das queixas de insalubridade, perigo, violência das condições de trabalho etc. Os casos de trabalho infantil e de trabalho escravo têm sido fonte de investigação e permitem tornar visível, proteger, valorizar, reconhecer as contribuições dos(as) trabalhadores(as).

O exemplo de como hoje o Ministério Público do Trabalho e as DRT estão interpelando os empresários e encaminhando a luta contra o trabalho forçado/escravo oferece um bom mapeamento para se entender os diferentes processos que originam esse fenômeno e a natureza das ações disponíveis para superar as infrações. Está havendo uma reorganização das instâncias do Ministério do Trabalho e Emprego nesta área específica de fiscalização na qual as categorias

TEXTOS ORIGINAIS

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

COMENTÁRIOS

**Em Busca de
Novas Referências
para o Debate**

Paola Cappellin

dos trabalhadores poderiam estar capacitadas a interferir. A escolha do grupo de pesquisa em realizar alguns encaminhamentos não foi explicitada e menos ainda argumentada em suas relações com a origem do fenômeno da terceirização.

Para lançar novas possibilidades de se pensar a questão, que não foram consideradas pelos autores do texto, mas que são elementos atuais de como pode ser intepelado o mercado de trabalho e seus atores políticos, anexo algumas notícias recuperadas no jornal O GLOBO:

Rio, 07 de março de 2004, Trabalho mais arriscado, Cássia Almeida

"A segurança do trabalhador brasileiro está em risco. O Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho (DSST), órgão do Ministério do Trabalho que fiscaliza o cumprimento das leis de segurança, está sendo desmontado, denunciam ex-dirigentes do órgão, auditores fiscais, sindicalistas e o Ministério Público Federal do Trabalho. A carreira de auditor fiscal especializado em saúde e segurança foi extinta em outubro do ano passado, e, dos 150 fiscais admitidos no último concurso, nenhum foi destinado à área, até porque não se exigiu a especialização necessária: medicina do trabalho ou engenharia de segurança".

Ministério Público do trabalho: Os terceirizados estão mais expostos e desprotegidos. Rio, 10 de agosto de 2003, Cássia Almeida e Danilo Fernandes Costa

"O coordenador de Saúde e Segurança do Ministério do Trabalho: "Vamos integrar a ação da fiscalização do ministério com o nosso trabalho, para tentar combater essa precariedade. Estamos adotando políticas setoriais nas áreas mais críticas, como as de petróleo, elétrica, metalúrgica e na indústria plástica. A ação na Justiça deve incluir tanto o empregador quanto a empresa que contratou a terceirizada. Segundo o coordenador de saúde e segurança do MTE as prestadoras de serviço muitas vezes não têm como garantir o pagamento e fecham, e, por isso, é importante processar também a empresa que contratou os serviços."

Violência no trabalho: ampliando a precarização dos contratos de emprego

Seguindo o relatório, há um louvável esforço de delimitar e contabilizar a categoria dos(as) trabalhadores(as) pela fonte RAIS. Mas, como enfatizamos anteriormente, há que levar em conta a alta informalidade das empresas. Por outro lado, essa fonte é capacitada a oferecer índices de rotatividade se é considerado o movimento de contratação e despedida anual de parte das empresas. Valeria a pena estimular a contabilização para oferecer um parâmetro estatístico coerente e efetivo tendo esta fonte como referência e... contabilizá-los por sexo.

Seria importante ampliar a reflexão sobre as discriminações salariais que envolvem as trabalhadoras e os trabalhadores detalhando e cruzando as faixas salariais com o sexo de tal forma a poder averiguar a lógica empresarial em discriminar as trabalhadoras. Sabemos que este indicador pode ser transformado num útil subsídio para o debate sindical junto à categoria e mais ainda repercutir nas demandas sindicais junto aos empregadores (CUT, 2003).

A última contribuição de nossa leitura do artigo diz respeito à importante perspectiva que os autores têm sobre a violência no trabalho. Essa perspectiva é, sem dúvida, parte da recente reflexão que tem ampliado a percepção da centralidade do trabalho em suas dimensões sociais e médicas. Hoje está claro que as práticas de trabalho mantêm elos com outras esferas devido ao fato que representam exercícios corporais, psíquicos e emocionais, além de proporcionar a capacidade de transformar a natureza. Pensar que a terceirização amplia os perigos de segurança ocupacional provém justamente da alerta de que nela está ausente o entendimento de que deve haver distribuição de responsabilidades ao longo da cadeia das atribuições contratuais.

Lembro que os leitores deste artigo deveriam ser informados das especificidades da relação entre acidentes e trabalho. Essa hipótese foi levantada e suscitou reflexão também para outras categorias de trabalhadores que têm apontado quanto a terceirização se alia aos acidentes de trabalho. Isso pode ser um importante ponto para aumentar a rede de interação sindical, além de ajudar a repensar os

processos e os mecanismos que liberam as práticas empresariais das responsabilidades de salubridade e proteção. Citamos como exemplo os artigos e as estatísticas divulgadas para os setores elétrico, petrolífero, telefônico, entre outros (ver anexo 2).

A proposta do relatório da categoria de asseio e conservação parte de um tripé para aproximar-se ao debate da saúde no trabalho:

- a **invisibilidade** de trabalhadores e trabalhadoras da limpeza e os riscos à saúde física e psíquica a que estão submetidos no cotidiano de suas vidas no ambiente de trabalho;
- a **violência** expressa de variadas formas, inclusive as violências morais, raciais e sexuais;
- os **riscos à saúde** na perspectiva de gênero.

Para argumentar e convencer os(as) leitores(as) do artigo vale a pena consultar a bibliografia sobre esses temas. Há, por exemplo, redes de interação nessa perspectiva, que poderiam ser consultados para amadurecer as escolhas feitas pelo grupo. A referência do programa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pode ser importante: *Safety and Health at Work and the Environment* dispõe amplos subsídios de conceitos, metodologia e ferramentas para a análise comparativa e para ação sindical em âmbito mundial. Ver www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/index.htm

Nessa rede há publicações que apontam a preocupação de enfrentar a violência, considerando o seu aumento generalizado na sociedade. Os espaços do trabalho são locais específicos nos quais a violência é combatida com meios apropriados. Nesses espaços empregados e empregadores freqüentemente defrontam-se com problemas de relações trabalhistas e geralmente o diálogo supera a confrontação, constituindo, pois, local privilegiado para que o combate à violência torne-se efetivo.

Reconhecidamente, a violência tem um custo, que pode ser dimensionado pela perda de eficiência e de sucesso das organizações. “Nada é pior para uma organização do que ser classificada como violenta. Uma organização livre da violência mostra os benefícios das políticas, das ações predispostas contra a violência no trabalho e isto pavimenta o caminho em direção a novas iniciativas nesta área”.

A identificação da violência nos locais de trabalho está vinculada aos comportamentos, às percepções, à cultura, de tal forma que há, às vezes, superposições que tornam complexa a sua

definição. A violência não é sempre exclusivamente física. As violências não-físicas, psicológicas, incluem a prepotência (*bullying*) e o molestar (*mobbing*). (Ver o documento: *Violence at the workplace: the global challenge*, Vittorio Di Martino, *OIT Infocus programme on safety and health at work*, p. 3-4). No primeiro caso está incluído o comportamento ofensivo sistemático mediante ações vingativas, cruéis, que denigram, desvalorizam e humilham o(a) empregado(a), individualmente ou em grupo, e que torna a vida difícil para quem tem potencialidades que não são reconhecidas e que são colocadas em situações de desprestígio constante. No segundo caso, é o assédio psicológico, que inclui constantes negativas críticas, isolando a pessoa dos contatos sociais, criando focos ou divulgando falsas informações. As diferentes classificações, a jurisprudência e a legislação internacional¹³ estão disponíveis em: http://www.mobbingopinio.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml.

Para todos esses casos, deve-se considerar que a violência inclui dar ênfase seja aos fatos físicos, seja aos elementos psicológicos das ações. Assim, não é mais o assédio sexual, mas é também a prepotência uma dimensão integrante das manifestações de violência nos locais de trabalho. Uma pesquisa européia, realizada em 1996 com 15,8 milhões de pessoas em 15 países, constatou que 4%, isto é, seis milhões de pessoas/trabalhadoras foram atingidas por violências físicas, 2%, ou três milhões, sofreram assédio sexual e 8% (doze milhões) de pessoas foram agredidas por intimidações e ações de prepotência. O mais importante é que ficou evidenciada uma conexão muito estreita entre a ocorrência de violência com os trabalhos precários, o sexo e a juventude das vítimas e os setores econômicos aos quais pertenciam.

Seria interessante que os(as) leitores(as) fossem informados sobre qual foi a referência deste grupo para debater a violência nos locais de trabalho. Quais as características desta específica categoria de trabalhadores frente às outras? Parece-me que o artigo sobre categoria de asseio e conservação propõe um olhar de gênero. Caberiam nesta direção repensar quais são os elos que podem ser evidenciados para conectar as diferentes condicionantes que se estendem bem além do local de trabalho, mas que encontram neste cenário um ambiente fértil de ausência de respeito às capacidades

¹³ *Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos* Por: Cristobal Molina Navarrete—Catedrático del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén, 20.06.2003. Ver Fonte: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_610.shtml

de trabalho e à trabalhadora. Que concepções de feminilidade tomam como referência?

A aproximação deve ser de uma análise interativa que saiba identificar os riscos, seja individuais, seja sociais, sobretudo quando se deve supor que o ambiente de trabalho é um ambiente específico, que envolve as condições de trabalho, as formas como as trabalhadoras interagem, como as gerências interagem com as trabalhadoras e, finalmente como os consumidores ou os clientes interagem com as trabalhadoras. Tendo isso claro, os(as) leitores(as) desse artigo ganhariam em perceber que entre muitas referências para problematizar a feminilidade nos locais de trabalho os(as) autores(as) foram orientados(as) por algumas imagens, algumas relações de poder entre os sexos, da análise de algumas normas e códigos sociais que separam e subordinam as imagens de feminilidade frente a imagens de masculinidade.

ANEXO 1

O GLOBO - Rio, 29 de Junho de 2003

A juíza e o gari

Dorrit Harazim é jornalista

Uma quarta-feira recente. Horário de almoço. Trânsito acachapante na Rua das Laranjeiras, Zona Sul do Rio. Pedestres e motoristas embrutecidos por um calor fora de época e pelo ronco natural da cidade. Na altura da Rua Alice, um caos mais específico. Espremido entre as fileiras de carros estacionados absurdamente nos dois lados da ladeira, um caminhão da COMLURB bloqueava qualquer esperança de respiro. Parecia ainda maior do que era. Quando avançava um metro, arrancava aos urros. À sua volta, cinco garis faziam malabarismos mais complexos do que os dos meninos de rua em cruzamentos com sinal fechado. Suavam o uniforme cor de laranja à frente da fila de motoristas imobilizados em seus carros.

Um deles, com a paciência em combustão, não agüentou. Abriu a janela, levou um bafo de ar não condicionado e gritou: "Tira esse caminhão daí, cara, tem uma juíza aqui dentro". A resposta veio da calçada, de trás de uma pilha de sacos de lixo: "E aqui fora tem um gari, cara, e eu tô trabalhando".

Hoje, supondo-se que gari, motorista e juíza tenham assistido pela televisão ao desfile de desempregados no Sambódromo,

o diálogo talvez fosse diferente. O gari, do alto de seus R\$ 610 de salário (incluindo-se adicionais e complementação de piso), mais benefícios, adicional de férias e 13º, deixou de ser percebido como o lixo do mercado de trabalho. Motoristas e diplomados em direito enfrentam a tropa de choque da PM pela chance de vestir as grossas luvas, tapar o nariz e catar o meu, o seu, o nosso lixo.

A partir da peregrinação ao Sambódromo, sociólogos, antropólogos urbanos, estatísticos, economistas, jornalistas — tribos que também já freqüentam filas para a ventura de conseguir qualquer trabalho remunerado — analisam a extensão do desemprego neste sexto mês de governo Lula.

Mas além do retrato escancarado da estagnação social, alguma coisa a mais emergiu: uma saudável barafunda na hierarquização do trabalho no Brasil. Ela chega a fórceps num país de “doutores”, onde o trabalhador braçal, sobretudo quando executa sua tarefa com esmero, ainda acrescenta um “desculpe qualquer coisa”. O país dos 500 anos de “desculpe qualquer coisa” começa a se olhar de frente nas filas da COMLURB.

As chances de o gari da Rua Alice se tornar juiz continuam nulas. Já as de mais motoristas ou diplomados em direito se tornarem garis rondam este primeiro ano de reinado do PT. Cabe a ele, como a todos os governos anteriores e futuros, desafogar o desemprego e corrigir a favelização das profissões.

Mas cabe a cada um de nós aprender a olhar para um gari. Aplaudi-lo nos intervalos dos desfiles de escolas de samba não basta. Elegê-lo categoria profissional mais popular, junto com os bombeiros, também não. Por enquanto, no Brasil, já é possível ter um gari e um juiz dividindo a mesma penitenciária. Difícil mesmo é que dividam a mesma mesa, quando em liberdade.

Rio, 29 de Junho de 2003

Na fila, a cara de um país sem emprego

Túlio Brandão

O Brasil estará estendido no chão frio da Marquês de Sapucaí até sexta-feira, último dia de inscrições para o concurso de gari da COMLURB. De longe, a extensa fila que serpenteia pelo Sambódromo nas madrugadas é formada por uma massa sem identidade.

Mas ali, na fila, entre colchões, cadeiras de praia, dominós e baralhos para passar o tempo, surgem todas as cores e os contornos de um país sem emprego. Tem a fé do estivador desempregado José Wellington Jesus da Silva, da Favela Vila Aliança, em Bangu, há seis anos sem carteira assinada e com o dinheiro certo para a passagem de volta. Ou a coragem da pedagoga Elaine Passos, que não encontrou emprego na profissão e agora tenta ser gari para sustentar o filho Allan e a casa de vila no Maracanã. E ainda a vontade do enfermeiro Jorge Luiz Feu, o primeiro da fila, que passou dois dias no Sambódromo para trocar a renda de seus dois empregos por um salário melhor de gari na COMLURB.

O drama da falta de emprego faz com que grande parte dos candidatos chegue no dia anterior. O enfermeiro Jorge Luiz inaugurou a fila dos candidatos no quarto dia de inscrição na esperança de encontrar uma solução para a vida. Ele trabalha das 8h às 17h numa clínica e das 19h às 7h num hospital.

— Na clínica, trabalho dia sim, dia não. Durmo durante essas folgas para manter minha família — diz Jorge, de Japeri, lembrando dos tempos de bancário, profissão que exerceu por 12 anos.

— Um dia, anunciaram corte de pessoal no banco e, desde então, a vida só muda para pior. Hoje ganho R\$ 520 nos dois empregos somados, enquanto o salário da COMLURB, com benefícios, é de R\$ 610. E o melhor: ainda poderei ver a família — afirma.

Jorge já tinha voltado a dormir no colchonete número um da fila quando o estivador José Wellington entrou na fila com dois pães com queijo e um papelão para esticar o corpo. Ele tem orgulho de sua casa simples na Pavuna, dos dois filhos, mas desde que foi demitido do estaleiro Mauá, há seis anos, sofre para se manter na linha. Depois de arrumar um canto para deitar entre pernas, braços e corpos concorrentes, ele sonhou com um futuro melhor:

— Ser gari é um desejo. Imagina ter um emprego garantido, com salário decente? Eu tenho fé em Deus, vou conseguir — disse José, antes de dar um de seus dois pães para o colega ao lado, que não tinha lanche:

— Aqui, nesse nosso mundo, a única saída é dividir.

José Gomes, de 37 anos, salvou a barriga da miséria graças ao novo amigo. Morador de Guadalupe, sonha não ter mais que fazer bico como segurança. Com um lugar garantido na fila por onde até a tarde do dia seguinte passariam 12 mil pessoas, ele encontra o palco para se indignar com o desemprego:

— Não tem como ficar quieto nessa situação. São cem mil pessoas (previsão da Comlurb até o fim da inscrição) tentando se inscrever numa prova para gari que sequer garantirá emprego, e sim vagas numa lista de reserva. Enquanto isso, o Supremo Tribunal Federal exige que a ALERJ encha os bolsos dos marajás. Aqui, na fila, se entende por que tem tanta gente no crime.

Vinda de uma outra realidade, a pedagoga Elaine, de 43 anos, deixou o conforto de classe média de sua casa no Maracanã para sobreviver sem grandes arranhões à fila do segundo dia. Ela diz não ter por que ter vergonha, já que precisa do emprego para sobreviver:

— Sustento casa e filho. Não está pintando emprego na minha área, não vou ficar parada. Allan está orgulhoso do meu esforço, acha legal a mãe ser gari.

Apesar das dificuldades, eles se divertem. Lá pelas duas da manhã de sexta-feira, o corredor formado entre dois pedaços da fila transformou-se num palco de brincadeiras. Quem passava, ganhava apelido ou era ovacionado. Um candidato explicou a catarse:

— Vai ver que é porque a alegria espanta a nossa dor.

Rio, 29 de Junho de 2003

O GLOBO

Gari precisa correr mais do que policial federal

Um rigoroso teste físico — com exigências mais pesadas do que as do Corpo de Fuzileiros Navais, da Polícia Federal e do Corpo de Bombeiros — está reservado às dezenas de milhares de pessoas que estão se inscrevendo no Sambódromo para o concurso da COMLURB que formará uma lista de espera para preencher vagas de gari. Um candidato de 20 a 29 anos que queira tirar a nota máxima, por exemplo, precisa correr, em 12 minutos, 2.500 metros, cem a mais do que o necessário para ser aprovado pela Polícia Federal e pelos bombeiros. Ontem, cerca de 12 mil pessoas se inscreveram, o que aumenta o número de candidatos para 55.500.

Na mesma faixa de idade, o candidato precisa fazer 44 abdominais em um minuto para ter a nota máxima. No concurso para fuzileiros navais, um dos mais rigorosos, o índice para aprovação é de 38 abdominais no mesmo tempo.

— Até 1999, tínhamos problemas com candidatos aprovados que iam para a coleta e não agüentavam. Por isso, criamos os testes físicos e tivemos bons resultados — alega o diretor de Gestão de Pessoal da Empresa, Rafael Lerner.

O índice de massa corporal eliminou 11 mil dos 44 mil candidatos em 2001.

— A prova deveria ser escrita. Um gari não precisa correr tanto — reclamou a candidata Edilza da Silva.

Jayme Netto, técnico de atletas como André Domingos e Eronildes Araújo, acha a avaliação seria melhor se usasse critérios médicos:

— O que os concursos precisam avaliar é a saúde física dos candidatos.

No meio da confusão na fila para gari, não é só a paciência que as pessoas perdem: algumas deixam também documentos, chaves e até cadeiras de praia. Todos esses objetos vão para um depósito no próprio Sambódromo e ficarão lá até 21 de julho, quando os candidatos voltam para a confirmação da inscrição.

O GLOBO 5 de julho

Procura por vaga de gari bate recorde

Flávio Pessoa

A procura pelo cadastro no banco de vagas da Companhia Municipal de Limpeza Urbana (COMLURB), superou as expectativas da prefeitura. Ontem, último dia de inscrição, foram contabilizados mais 11 mil nomes. Ao todo, estão inscritas 131 mil pessoas, superando a estimativa da prefeitura que era de que 80 mil.

O número de inscritos corresponde a pouco mais de 27% do total de desempregados da Região Metropolitana do Rio de Janeiro — estimados em 478 mil pessoas, segundo estatística do IBGE divulgada em abril deste ano.

Em 11 dias de inscrições, os candidatos enfrentaram frio, fome, chuva, calor e muito empurra-empurra. Tudo em busca de um cadastro no banco de vagas para gari, que recebe um salário inicial de R\$ 280,15 mensais, para uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, acrescidos de R\$ 108,39 por insalubridade, R\$ 41,46 de

complementação do piso elementar. Além disso, tem direito a plano de saúde, tíquete alimentação ou refeição no valor mensal de R\$ 180, mais vale-transporte.

A prefeitura informou que as vagas oferecidas são para formação do banco de reservas da COMLURB e que a contratação de novos funcionários se dará de acordo com as necessidades da municipalidade.

Confusões marcaram dias de inscrição para concurso

As inscrições para gari chamaram a atenção pelo grande número de candidatos e pelas cenas de confusão que chegaram a contar com a intervenção, algumas vezes violenta, da Polícia Militar. Vários candidatos se feriram e muitos perderam documentos. A Comlurb encaminhou a documentação encontrada no local ao setor de achados e perdidos do Sambódromo.

O próximo passo, agora, é passar por três etapas de avaliação. A primeira está prevista para o período de 21 de julho até o final de agosto. A data e o horário desta fase estão indicados nas fichas de inscrição dos candidatos. A COMLURB espera avaliar aproximadamente cinco mil pessoas por dia. No último concurso, realizado pelo Município em 2001, para preenchimento de vagas na COMLURB, se inscreveram 44.476 pessoas.

Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB

Rua Major Ávila, 358 - Tijuca

CEP. 20511-900 - Rio de Janeiro - RJ - Brasil

www.rio.rj.gov.br/comlurb / Teleatendimento: (21) 2204-9999



De: Gerência de Com. Empresarial **Para:** Dep. de Jornalismo

Fax: 2574-2282

Páginas: 01

Fone: 2574-2285 / 2574-2286

Data: 15/07/2003

**Começa dia 21 de julho a primeira etapa de avaliação
dos candidatos do concurso para gari**

COMENTÁRIOS**Em Busca de
Novas Referências
para o Debate***Paola Cappellin*

A Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, através da COMLURB, inicia nesta segunda-feira, dia 21 de julho, a primeira etapa de avaliação do concurso para formação de banco de reposição para o cargo de Profissional de Operações de Limpeza e Vetores, nível 1, na função de gari A. Os 131 mil inscritos deverão comparecer ao Sambódromo até o dia 26 de agosto de acordo com o dia e a hora marcados na ficha de inscrição, no período de 08 às 16h.

Os candidatos serão avaliados através do Índice de Massa Corporal (IMC) – exame antropométrico, que tem caráter eliminatório e classificatório. Este exame calcula o equilíbrio entre peso e altura do candidato.

Os exames serão feitos nos camarotes do Setor 2 da Passarela Prof. Darcy Ribeiro (Sambódromo), com entrada pelo portão lateral do Setor 3, situado à Rua Benedito Hipólito, s/nº, Cidade Nova. Os candidatos deverão comparecer ao local portando a ficha de inscrição; carteira de identidade (original e cópia legível); certificado de escolaridade (original e cópia legível) e comprovante de residência (original e cópia legível).

Os candidatos que comparecerem ao local sem os documentos exigidos serão eliminados do concurso. A COMLURB atenderá os candidatos no horário marcado na ficha de inscrição. Além disso, a Empresa pede que os candidatos não cheguem com mais de uma hora de antecedência para evitar a formação de filas desnecessárias.

Uma equipe do Departamento de Educação Física da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro fará a medida do IMC com balanças digitais, com capacidade de atendimento a 625 candidatos por hora, perfazendo um total de 5 mil exames por dia. Os primeiros 6 mil candidatos classificados serão convocados através do Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro – D.O. RIO para prestarem prova de capacitação física. Em caso de empate, será dada preferência na classificação ao candidato que tiver menor idade.

O que é o IMC?

O cálculo do IMC será feito a partir da seguinte fórmula:

E sua pontuação baseia-se na tabela abaixo:

COMENTÁRIOS

**Em Busca de
Novas Referências
para o Debate**

Paola Cappellin

MASCULINO		FEMININO	
IMC < 18	Magérrimo	IMC < 17	Magérrimo
18 IMC < 22	Normal magro	17 IMC < 21	Normal magro
22 IMC < 25	Normal	21 IMC < 24	Normal
25 IMC < 30	Normal pesado	24 IMC < 29	Normal pesado
30 IMC 40	Obeso	29 IMC 39	Obeso
IMC > 40	Obeso mórbido	IMC > 39	Obeso mórbido

Para aprovação o candidato deverá obter:

Sexo masculino: 22 IMC 25

Sexo feminino: 21 IMC 24

Os candidatos que não obtiverem o padrão acima referido serão eliminados do concurso. Os demais candidatos que apresentarem os resultados acima citados serão classificados de acordo com a seguinte tabela:

PONTUAÇÃO	SEXO MASCULINO	SEXO FEMININO
20	22 IMC <23	21 IMC <22
30	23 IMC <24	22 IMC <23
10	24 IMC 25	23 IMC 24

A classificação final do IMC - exame antropométrico estará disponível para consulta dos candidatos a partir do dia 04 de setembro através do Diário Oficial do Rio de Janeiro – D.O. RIO; pela Internet, no site da Comlurb: www.rio.rj.gov.br/comlurb; em jornais de concurso e jornais de grande circulação.

Anexo 2

Os exemplos das reportagens do GLOBO 2003

Rio, 03 de agosto de 2003

217 mortos na rede em 4 anos

Cássia Almeida, Ramona Ordoñez e Walter Huamany

"A terceirização indiscriminada no setor, com as privatizações iniciadas em 1995, fez o nível de acidentes fatais retroceder aos patamares de 25 anos atrás, época crítica para a segurança do trabalhador, quando morreram 60 eletricitistas. Segundo Joaquim Pereira, auditor do Ministério do Trabalho, o setor elétrico tem cinco vezes mais acidentes fatais do que qualquer outra atividade formal... No Rio, a Delegacia Regional do Trabalho lavrou, de março a dezembro de 2002, 39 autos de infração. Os fiscais encontraram trabalhadores sem capacete e cinto de segurança; serviços de segurança inoperantes; baixa qualificação dos trabalhadores; falta de avaliação médica periódica; Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) de fachada; e subnotificação de acidentes".

Jornal O GLOBO - 27/07/2003

Entre os cabos telefônicos, a morte

"Entre 1998 e 2003, acidentes vitimaram 49 trabalhadores terceirizados em redes de telefonia fixa no país. Os dados são da Federação Interestadual dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (FITTEL). No Rio, a Delegacia Regional de Trabalho (DRT) lavrou 143 autos de infração na área de segurança e saúde nas terceirizadas que prestam serviço para Embratel, Intelig, Telemar e Vésper. A secretária de Inspeção do Ministério do Trabalho, Ruth Vilela, disse que os impactos da terceirização nas condições de trabalho cada vez mais precárias aparecem em todos os setores dominados por ex-estatais. O Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Rio (SINTTEL) detectou, em um ano e meio, 156 casos de doenças ocupacionais (derivadas do trabalho) nas centrais de atendimento das telefônicas – setor largamente terceirizado depois da privatização. Do total, 104 casos foram apurados em 2002 e exatamente a metade disso (52) nos seis primeiros meses deste ano. A grande maioria dos casos deste ano e meio (104) refere-se a lesões por esforço repetitivo (LERs)."

Rio, 28 de julho de 2003

Doenças ocupacionais em “call centers” de telefônicas preocupam sindicato

Cássia Almeida

“80% são mulheres na faixa de 18 a 24 anos de idade. Essa massa de trabalhadores, que reúne mais de 40 mil pessoas só nas operadoras, é formada por 60% de pessoal com ensino médio completo e 30% com superior. São 80% mulheres, solteiras, de 18 a 24 anos. Média salarial: R\$ 400.”

Rio, 10 de agosto de 2003, versão impressa

Nos altos-fornos, 50 mortos

Cássia Almeida, Erica Ribeiro e Luciene Araújo - Rio e Vitória

“Numa das atividades mais insalubres e perigosas da economia, a fabricação de aço, os empregados das empresas terceirizadas também são as maiores vítimas. A morte chega por choque elétrico, queda, esmagamento, gases tóxicos e explosões. Somente em seis siderúrgicas no Brasil – Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST), Açominas, Belgo Mineira, Acesita e Cosipa – morreram pelo menos 83 pessoas de 1993 até agora, a maioria, 50 trabalhadores de terceirizadas, de acordo com os sindicatos de metalúrgicos. Isto apesar de o nível de terceirização ser menor do que em outras áreas: cerca de 24% do pessoal, contra 70% em setores como petrolífero, telefônico e elétrico.”

CIPA: Um Olhar de Gênero na Identificação e na Prevenção de Riscos nos Processos de Trabalho

Maria Aparecida Medrado¹⁴

Teresinha Yamada¹⁵

O enfoque de gênero¹⁶ deve ser considerado como um dos fatores determinantes no planejamento das questões referentes à política de saúde dos trabalhadores(as), considerando-se que as desigualdades históricas decorrentes da divisão sexual do trabalho implicam direitos diferenciados das trabalhadoras e dos trabalhadores. Afinal, as funções desempenhadas pelos homens e pelas mulheres são distintas, com exigências e riscos mais ou menos demonstráveis e mensuráveis, gerando um forte impacto nas condições de saúde das mulheres.

Da mesma forma que diferentes populações estão expostas a variados tipos e graus de riscos, as mulheres e os homens, em função da organização social das relações de gênero, evidenciando-se a divisão sexual, também estão expostos a padrões distintos de adoecimento e sofrimento.

A articulação entre produção e reprodução e a extensibilidade das relações de classe e de sexo têm sido objeto de debate na sociologia (Kergoat, 1984; Combes&Haicault, 1984; Hirata, 1994; Souza-Lobo, 1991). Os autores chamam a atenção para a assimetria das experiências femininas e masculinas. Como podemos ver, o viés de gênero/raça tem introduzido questões importantes para a apreensão do processo saúde-doença e nos estudos da relação trabalho e saúde. Para Breilh (1993), a epidemiologia de gênero não se

¹⁴ Coordenadora do projeto CIPA – *Um Olhar de Gênero na Identificação e Prevenção de Riscos nos Processos de Trabalho* e integrante do Instituto Latino-Americano de Educação e Formação Integral (ILEI).

¹⁵ Consultora em saúde no trabalho do ILEI.

¹⁶ Gênero se refere ao conjunto de relações, atributos, papéis, crenças, atitudes que definem o que significa o que é ser homem ou ser mulher. Na maioria das organizações sociais as relações de gênero são desiguais.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho**

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

reduz à investigação da morbidade e da mortalidade que afetam as mulheres, nem aos contrastes estatísticos entre sexos, nem à busca de nexos entre patologias femininas e fatores sociais específicos, por mais importantes que sejam essas análises. As investigações nesse campo, para o autor, devem explicar como as condições e as relações de gênero intervêm no processo de determinação de saúde-doença, levando em conta que essas relações modificam-se historicamente e têm expressões distintas nos diversos grupos humanos. A pesquisadora Mergler (1995), pensando gênero como determinante das condições de trabalho – e não como uma simples forma de classificar os trabalhadores – critica, por sua vez, o modelo estatístico epidemiológico por tratar sexo como uma variável independente, ou seja, por não considerar que na articulação gênero/raça estão embutidas as construções sociais que levam às definições das situações de trabalho e dos modos de vida.

Diante dessas questões, pode-se afirmar que a vigilância em saúde do(a) trabalhador(a) deve estar centrada na atenção a todas as formas de desigualdade que são engendradas pela divisão do trabalho, desconstruindo aquilo que parece ser natural. Intervindo nos processos de trabalho com um olhar que contemple as diferenças de gênero/raça, isto é, com uma visão mais completa do mundo do trabalho, é provável que se evidenciem problemas ainda mais graves.

Nesse sentido, cabe discutir os conceitos que orientam essas práticas. A noção clássica de risco, amplamente utilizada como referência na observação dos processos de trabalho, configura uma armadilha, pois não privilegia fatores vinculados às relações de gênero/raça. Portanto, é fundamental rever essa noção, incorporando categorias de risco indicativas das experiências das mulheres trabalhadoras e evidenciando os fenômenos coletivos aos quais está sujeito especificamente esse grupo.

As queixas, os sintomas e as doenças relacionadas ao trabalho têm crescido muito nos últimos anos, havendo tendência a se menosprezar as queixas femininas e não relacioná-las com o trabalho que realizam. Isso demonstra que os(as) profissionais atuantes na área da saúde e da segurança desconhecem os fatores relacionados às condições diferenciadas de trabalho de homens e mulheres.

A invisibilidade dos problemas relacionados às condições de trabalho e saúde das mulheres levou à redação, no I Congresso

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho

Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada

Internacional Mulher, Trabalho e Saúde, realizado em 1996, de um documento consensual enfatizando a necessidade de se introduzir a perspectiva de gênero (e também de raça) na investigação e na docência, com o objetivo de promover a saúde e a assistência sanitária com esse viés (CAPS, 1996).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) iniciou em 2000 um programa chamado *Trabalho Decente* para responder ao desafio apresentado pela globalização e promover oportunidades para que mulheres e homens consigam um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade humana. A iniciativa do programa coloca a equidade de gênero no coração da OIT (ILO, *Bureau For Gender Equality*, 2000).

A Comunidade Européia elaborou uma estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho para o período de 2002 a 2006, tendo como um dos objetivos a integração da dimensão de gênero nas atividades de segurança e saúde no trabalho. Para apoiar esses objetivos, a Agência Européia para a Segurança e Saúde no Trabalho elaborou um relatório de análise das diferenças em função de gênero das ocorrências de ferimentos e da prevalência de doenças de origem profissional e da falta de conhecimentos das respectivas implicações para a melhoria da prevenção dos riscos. (*Questões de Gênero na Segurança e Saúde no Trabalho*, da *European Agency for Safety and Health at Work*, 2002).

A partir desse relatório podemos considerar os pontos a seguir:

- ocorre segregação de gênero no mercado de trabalho; as mulheres geralmente desempenham atividades que envolvem cuidado e serviço com pessoas, enquanto os homens encarregam-se do gerenciamento técnico e manual associado com a operação de máquinas (Fagan & Burchell, 2002);
- nos locais de trabalho há também uma forte segregação vertical, tendo os homens maior possibilidade de ocupar posições de chefia;
- ocorre segregação de gênero dentro de um mesmo setor, como, por exemplo, no manufatureiro, no qual as mulheres concentram-se na indústria têxtil e de alimentos;
- as mulheres são mais numerosas que os homens em atividades mal remuneradas e em empregos precários, o que

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho**

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

tem reflexos nas condições de trabalho e no tipo de riscos a que estão expostas;

- pelo fato de terem a tendência de manter a mesma atividade por um tempo maior que os homens, as mulheres expõem-se por um período maior aos riscos presentes;
- a concepção do trabalho e sua organização, bem como os equipamentos de trabalho baseiam-se geralmente no modelo do homem médio;
- o uso de equipamentos de proteção, de máquinas e de instrumentos desenhados para os homens podem contribuir para a incidência de acidente de trabalho das mulheres. Messing (1998) cita um exemplo de poda de árvores, em que as mulheres não puderam ser destinadas para a tarefa, porque o cinto do equipamento, que eleva o podador ao ar, era muito grande para a maioria das mulheres e elas poderiam escapar do cinto;
- são ainda majoritariamente as mulheres que desempenham as tarefas domésticas, não remuneradas, e que cuidam das crianças e dos familiares, mesmo quando trabalham em tempo integral. Essas obrigações sobrecarregam o trabalho cotidiano das mulheres e representam uma pressão suplementar, sobretudo quando existe incompatibilidade entre o horário de trabalho e a vida privada;
- as diferenças de gênero levam a diferenças nas condições de trabalho, na exposição a riscos e nas conseqüências sobre a saúde;
- a investigação e as intervenções devem ter em conta o trabalho efetivamente executado pelas mulheres e pelos homens, bem como as diferenças na exposição a riscos e nas condições de trabalho.

E para finalizar, o relatório ainda destaca que a abordagem neutra, em termos de gênero, na avaliação dos riscos e na prevenção pode fazer com que os riscos incorridos pelas mulheres sejam subestimados ou mesmo ignorados.

Tabela 1. Exemplos de diferenças de gênero nos riscos e nas repercussões para a saúde

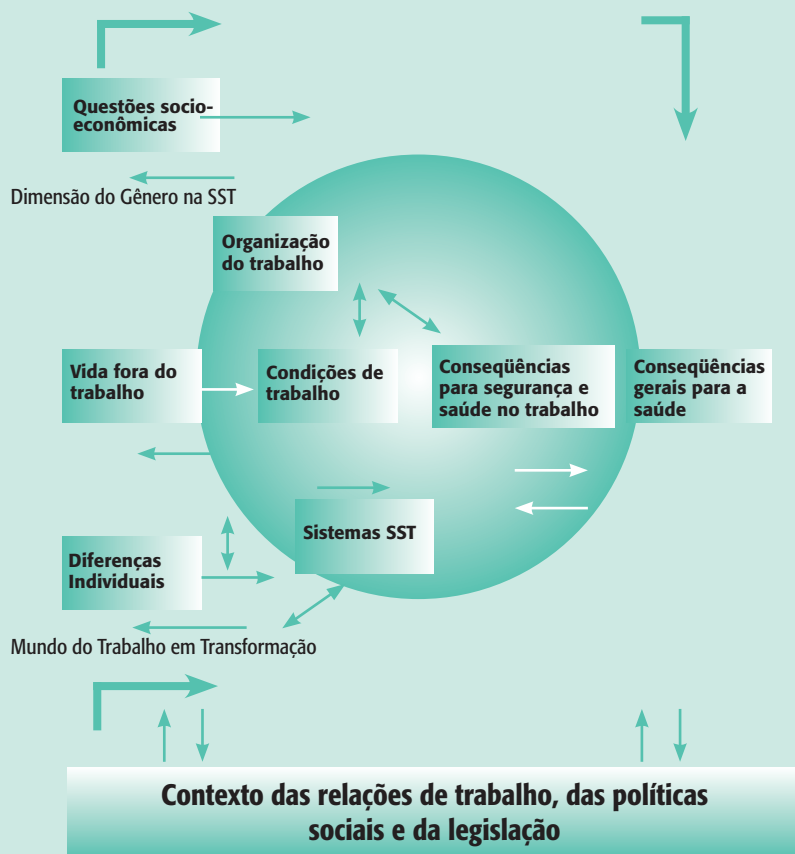
Risco / Conseqüência para saúde	Maior exposição / Maior incidência
Acidentes	Homens
Distúrbios dos membros superiores	Mulheres
Elevação de cargas pesadas	Homens
Estresse	Mulheres
Violência do público	Mulheres
Ruído / Perda de audição	Homens
Asma e alergias	Mulheres
Doenças de pele	Mulheres
Doenças infecciosas	Mulheres
Equipamento de trabalho e EPI inadequados	Mulheres
Saúde reprodutiva	Ambos
Horas de trabalho inadequadas	Ambos

Tabela 2. Exemplos de riscos no trabalho feminino (Stellman e Lucas, 2000)

Atividade	Riscos Biológicos	Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Psicológicos
Área da saúde	Doenças infecciosas (transmitidas pelo sangue, respiratórias etc.)	Movimentação manual, posturas penosas/radiação ionizante	Produtos de limpeza, esterilização, desinfecção / medicamentos / gases anestésicos	Trabalho exigente / turnos e noturno / violência do público
Atividade	Riscos Biológicos	Riscos Físicos	Riscos Químicos	Riscos Psicológicos
Cuidado Infantil	Doenças infecciosas (respiratórias)	Movimentação manual, posturas penosas.		Trabalho emotivo
Limpeza	Doenças infecciosas, dermatites	Movimentação manual, posturas penosas/deslizes e quedas, mãos úmidas	Produtos de limpeza	Horários fora do normal (trabalho isolado ou em horas tardias)
Alimentar	Doenças infecciosas (transmitidas por animais e por bolores, esporos, poeiras orgânicas)	Movimentos repetitivos (empacotamento, matadouros), ferimentos com facas, baixas temperaturas, ruído	Resíduos de pesticidas, produtos de esterilização, sensibilidade a especiarias e aditivos	Estresse associado ao trabalho repetitivo em linhas de montagem

Têxteis e Vestuário	Poeiras orgânicas	Ruído, movimentos repetitivos, posturas incorretas, ferimentos com agulhas	Tinturas e outros produtos químicos (formaldeído, solventes para limpeza de nódoas) poeiras	Estresse associado ao trabalho repetitivo em linhas de montagem
Transformação leve		Movimentos repetitivos (linha de montagem), posturas incorretas, movimentação manual	Produtos químicos na microeletrônica	Estresse associado ao trabalho repetitivo em linhas de montagem
Centros de chamadas		Problemas vocais, posturas incorretas, tempo prolongado na posição sentada	Má qualidade do ar interior	Estresse associado ao contato com clientes, cadência de trabalho e trabalho repetitivo
Educação	Doenças infecciosas (respiratórias, sarampo)	Posição em pé prolongada, problemas vocais	Má qualidade do ar interior	Trabalho exigente do ponto de vista emocional, violência
Trabalho de escritório		Movimentos repetitivos, posturas incorretas, posição sentada prolongada	Má qualidade do ar interior, emanções das fotocopiadoras	Estresse (falta de controle do trab.), interrupções frequentes, trabalho monótono

Dimensão de gênero na Segurança e Saúde no Trabalho (SST)



O olhar e a intervenção do projeto

É necessário pensar em estratégias para intervir nos processos que afetam particularmente a saúde da mulher trabalhadora, com seus riscos invisíveis. Por isso, o principal objetivo do projeto *CIPA Um Olhar de Gênero na Identificação e na Prevenção de Riscos nos Processos de Trabalho* é criar uma metodologia que incorpore as questões de gênero na identificação de fatores que atuam na relação saúde-doença no ambiente de trabalho.

Segundo a doutora Margarida Barreto, médica ginecologista e do trabalho e coordenadora de atividades teóricas do curso de especialização em medicina do trabalho da Faculdade Ciências Médicas, da Santa Casa de São Paulo, "a incorporação de um olhar sexuado nas ações de saúde e segurança no trabalho representa uma possibilidade para se romper com o círculo vicioso em que nos encontramos e que nos leva à aceitação das formas de opressão dirigidas às(aos) trabalhadoras(es). Esse olhar nos remete a uma crítica profunda das formas de organização do trabalho e de exploração do feminino e do masculino, impondo-nos uma redefinição da prática de vigilância em saúde do trabalhador".

Espera-se também que a visão de gênero/raça possa contribuir com o aprimoramento da elaboração de mapas de riscos. Concebido como instrumento de análise da situação de risco existente no ambiente de trabalho, uma das limitações mais corrente do mapa de risco é a abstração das características dos indivíduos que desempenham as atividades. Dessa maneira, os mapas de riscos não mostram como ocorre a divisão sexual do trabalho – assim como outras modalidades de divisão do trabalho entre grupos diferentes – e, conseqüentemente, não colocam em foco as distribuições das exposições segundo gênero/raça.

O Mapa de Risco, elaborado pelos trabalhadores italianos na década de 1960, tem por objetivo identificar e eliminar problemas e situações de perigo no ambiente de trabalho. Trata-se do principal instrumento de investigação de acidentes utilizado nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), previsto legalmente na Norma Regulamentadora nº 5, que dispõe sobre a CIPA e que obriga as empresas a afixá-los nos locais de trabalho.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho**

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

O projeto *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação* (SDS/FIG), que deu origem ao projeto *CIPA – Um Olhar de Gênero*, ampliou a visão incluindo as categorias de gênero/raça nessa metodologia, bem como os riscos pelas condições de vida que extrapolam o ambiente de trabalho. A proposta implica utilização do mapa de risco nessa visão ampliada, estendendo-se às categorias cujas CIPAs/empresas serão estrategicamente escolhidas com o objetivo de investigar o trabalho efetivamente executado pelas mulheres e pelos homens, caracterizando diferentes formas de exposição a riscos para a saúde e a segurança do trabalho.

Na pesquisa para o diagnóstico das condições de trabalho e de riscos à saúde física e psíquica dos(as) trabalhadores(as) do asseio e da conservação ambiental, a questão do assédio e da violência sexual e moral aflorou espontaneamente como fonte de tensão, estresse, adoecimento físico e psíquico entre as trabalhadoras, já num primeiro momento. A abordagem direcionada na perspectiva de gênero/raça permitiu, ainda, observar riscos diferenciados, como a atribuição, aos homens, de atividades mais arriscadas, como é a limpeza externa de vidraças, expondo-os a acidentes mais graves em troca de adicional de periculosidade. Por outro lado, detectou-se a negligência com o desgaste e os danos ao corpo feminino decorrente da falsa crença de que tarefas mais leves não seriam nocivas às mulheres. Assim, riscos existentes naquele universo de trabalho puderam ser discriminados e identificados de uma forma que foge à noção clássica de risco.

A partir da sensibilização dos(as) trabalhadores(as) e do aumento da sua compreensão sobre a importância desse diferencial qualitativo, a coordenação¹⁷ do projeto, juntamente com os demais consultores e parceiros, propôs implementar ações para a incorporação da categoria gênero/raça nos mecanismos normatizadores em saúde no trabalho, visando à promoção da igualdade, o que se traduziu no atual projeto. As ações previstas voltam-se prioritariamente para o âmbito das CIPAs, consideradas um fórum privilegiado para a promoção da melhoria das condições de saúde no trabalho.

A incorporação da categoria gênero/raça nos mecanismos normatizadores em saúde no trabalho requer a ampliação do envolvimento de instâncias sindicais, patronais e governamentais sensibi-

¹⁷ Maria Aparecida Medrado, Maria Dirce Gomes Pinho, Rosa Bonciani, Mário Bonciani, Margarida Barreto, Fabiane Cabral.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho*

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

lizadas à influência das relações de gênero/raça como fatores que afetam a saúde, e que inclui, entre outras questões, a do assédio moral e sexual.

As relações de gênero se ligam a outros tipos de relações sociais, que, nas sociedades de classes, como no Brasil, são desiguais. Assim, as preocupações e as necessidades de homens e mulheres diferenciam-se conforme as suas condições e posições sociais. Embora possam vivenciar as mesmas experiências, a forma como as decodificam possuem distinções.

Assim, a apreensão do processo saúde-doença e os estudos da relação entre trabalho e saúde têm evoluído com a incorporação das questões de gênero, inclusive nos mecanismos normatizadores da saúde e da segurança no trabalho. No entanto, faz-se necessário maior envolvimento das instâncias sindicais, patronais e governamentais com essas questões, bem como uma metodologia de trabalho que facilite a identificação dos riscos pelos membros das CIPAs, evitando e prevenindo maiores danos à saúde física e psicológica de trabalhadores e trabalhadoras.

Dessa forma, esse projeto visa criar uma ampla rede de parceiros(as) – profissionais, lideranças empresariais, governamentais e trabalhadores(as) – da área de saúde e segurança no trabalho, especialmente as CIPAs, que atentem para as questões de gênero em suas definições, normatizações e ações. Essa rede atuará como formadora de opinião, divulgando a importância da adequação das normas em saúde e segurança no trabalho à perspectiva de gênero, estendendo-se aos diversos programas existentes sobre o tema. Espera-se, ainda, uma mudança cultural que possibilite a análise e inserção da abordagem de gênero, assédio moral e sexual nas políticas que têm impacto sobre a saúde e, em especial, a saúde no trabalho.

Metodologia proposta

A proposta metodológica envolve três momentos seqüenciais. No primeiro momento houve a apresentação da proposta para os atores que estarão direta ou indiretamente envolvidos e a sensibilização dos técnicos de saúde e segurança no trabalho, médicos do trabalho e engenheiros de segurança, visando articular apoios,

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

**CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho**

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

alianças e parcerias, assim como clarificar critérios para escolha das CIPAs diretamente comprometidas com o projeto.

Envolver lideranças e instituições responsáveis pelas áreas de saúde e segurança no trabalho, instituições responsáveis por políticas públicas referentes às questões femininas no âmbito das políticas gerais, na área de saúde, assim como representantes da área empresarial que têm ações voltadas para a inclusão da perspectiva de gênero é de fundamental importância, quer para reforçar nossas crenças e ações na promoção da equidade, quer para nos indicar caminhos e estratégias capazes de intervir nos processos que afetam a saúde da mulher e do homem no trabalho numa atuação em rede.

Dessa forma, o seminário de lançamento do projeto para o público acima superou as expectativas da coordenação e da equipe organizadora. Além da presença de diversos sindicatos e de representantes dos(as) trabalhadores(as) e do empresariado, o evento contou também com a presença de representantes do Instituto Ethos e do Instituto Avon, de órgãos estaduais, como a Coordenadoria Estadual de Saúde da Mulher, da Secretaria Estadual de Saúde do Estado de São Paulo, o Conselho Estadual da Condição Feminina/SP e a Coordenadoria de Saúde da Mulher, representando o município, da presidência da Fundacentro e da Secretaria Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, ambas instâncias máximas responsáveis pela Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Emprego e Trabalho. A representatividade na participação e o apoio recebido demonstram a oportunidade da proposta e a emergência da ação. Houve consenso na aprovação da proposta do projeto e recebemos diversas formas de apoio, inclusive institucional, como o da Fundacentro e dos sindicatos das categorias na área de segurança e saúde.

Representando o Ministério do Trabalho, o doutor Márcio Bonciani, em exposição no lançamento do projeto, frisou que “este tema, o olhar de gênero, me pegou profundamente, não só no sentido da sensibilidade visual, mas olhar na perspectiva de se reativar os sentimentos e a sensibilidade para poder ter a capacidade de reaprender na área de saúde e segurança”.

As presenças do Instituto Ethos e do Instituto Avon apontaram a necessidade de que o empresariado compreenda que ser socialmente responsável significa comprometer-se com o aperfei-

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho*

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

çoamento contínuo das condições existentes no local de trabalho. Relaciona-se também com a quebra de preconceitos e com busca de igualdade de oportunidades e de valorização da diversidade no ambiente de trabalho, quesitos indispensáveis para qualquer empresa que queira se certificar com a SA8000¹⁸.

A segunda atividade desse primeiro momento teve como objetivo apresentar e discutir o conceito de gênero com os responsáveis pela área de saúde e segurança no trabalho e desenvolver estratégias para sensibilização das empresas para indicação dos membros das CIPAs. Como chegar às CIPAs? Quais são os critérios para a escolha? Quantos membros terá cada CIPA e quem a corporará? Essas e outras questões foram objeto de reflexões conjuntas dos(as) participantes.

Nesse encontro surgiu a idéia de se criar um Grupo Gestor. Ou seja, um grupo que pudesse pensar sobre os rumos do projeto, trocar experiências, participar da construção coletiva das ações, algo que foi muito bem recebido, refletindo o comprometimento dos envolvidos. O Grupo Gestor é composto por profissionais ligados à área de saúde e segurança do Sindicato dos Médicos do Trabalho do Estado de S. Paulo, do Sindicato dos Auditores Fiscais, do Sindicato dos Enfermeiros do Trabalho, do Conselho Regional de Enfermagem, do Sindicato dos Engenheiros do Estado de São Paulo, dos pesquisadores da FUNCENTRO (órgão do Ministério do Trabalho, para a área da saúde e segurança), do Sindicato dos Técnicos em Saúde e Segurança do Trabalho do Estado de S. Paulo, da Associação das Empresas de Segurança, entre outros.

A criação do Grupo Gestor partiu da necessidade de uma gestão participativa que leve à horizontalidade nas relações entre organização e participantes e propicie troca de experiências, contemplando a construção coletiva das ações. Era o primeiro grupo a ser sensibilizado para a questão, por serem profissionais da área.

O segundo momento da proposta metodológica do projeto é o desenvolvimento de quatro oficinas com representantes de CIPAs e de empresas criteriosamente escolhidas de diversas categorias de trabalhadores(as), com participação expressiva de mulheres. Pretende-se com isso identificar as situações de risco nos processos e nos ambientes de trabalho, assim como as doenças ocupacionais e

¹⁸ A SA8000 é uma norma internacional criada com o objetivo de assegurar a implementação dos princípios do *Global Compact* (ONU).

***Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho***

***CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho***

*Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada*

as medidas de proteção utilizadas. Essas informações comporão um Plano de Trabalho que possibilite a adoção de medidas preventivas nas quais esteja incorporada a perspectiva de gênero.

O terceiro momento é o de elaboração de propostas de alteração dos dispositivos normativos e encaminhamento às Comissões Tripartites, especialmente à Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), responsável pelas mudanças das Normas Regulamentadoras.

Optou-se pela metodologia de oficinas de reflexão porque essas vêm se revelando importante instrumento de pesquisa-ação e espaço para interação e troca de experiências, e tendo o grupo como referência, produzindo confiança e conhecimentos que favoreçam a mudança de visão, atitude e comportamento.

O desenvolvimento das oficinas compreenderá a fundamentação teórica dos conceitos e a troca de experiências. Haverá um encadeamento entre os conteúdos temáticos e as atividades de campo monitoradas, tanto para o levantamento das situações de risco de acidentes e de doenças ocupacionais como para o planejamento das ações preventivas do ponto de vista de gênero.

A incorporação das questões de gênero nas ações de promoção da igualdade, nos mecanismos normatizadores em saúde no trabalho e nas políticas sindicais é um dos resultados pretendidos com este trabalho. O projeto busca ainda o apoio fundamental de parceiros editores de literatura especializada na área de saúde e segurança no trabalho para ampla divulgação da metodologia e da proposta de atuação.

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

CIPA: Um Olhar
de Gênero na
Identificação e na
Preservação de
Riscos nos Processos
de Trabalho

Maria Aparecida Medrado
Terezinha Yamada

Bibliografia consultada

BARRETO, M. *Lesões por esforços repetitivos: que danos causam no cotidiano das mulheres*. Trabalho apresentado no International Congress Women Work Health, Barcelona, abr./1996.

_____. Mulher, trabalho e saúde: desafios e doenças. In: *Presença mulher*, nº 29, São Paulo, 1997.

CODO, W. Entre a urgência e o pasmo. In: *LER: diagnóstico, tratamento e prevenção*. São Paulo: Vozes, 1995.

ENCICLOPÉDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Oficina Internacional Del Trabajo. Madrid, 3 v. 1994.

MATURAMA, H. *Da biologia à psicologia*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

MARTINS, M. Lesões por esforços repetitivos: realidade e ficção no trabalho da mulher. In: *Revista da CGT*, 1998.

SELIGMANN-SILVA, E. *O desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez, 1994.

RIBEIRO, H. P. Estado atual das lesões por esforços repetitivos (LER) no Banco do Estado de São Paulo S.A. (BANESPA). In: *Caderno de Saúde*, v.1, (1):9-5, São Paulo: AFUBESP, 1997.

FAGAN, C. & BURCHELL, B. *Gender, jobs and working conditions in the european union*. European Foundation for the Improvement of Living and Work Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.

MESSING, K. *One-eyed science: occupational health and women workers*. Philadelphia: Temple University Press, 1998.

_____. *Gender issues in safety and health at work: a review*. European Agency for Safety and Health at Work, 2003.

O BRILHO de quem limpa o mundo. In: *Igualdade de Gênero no Mundo do Trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença*. São Paulo: Cortez Editora; Brasília: CIDA/FIG. 2004. p. 41-55.

STELLMAN, J.M.; LUCAS, A. Women's occupational health: international perspectives. In: GOLDMAN, M. HATCH, M. (EDS), *Women and health*. San Diego, San Francisco, New York, Boston, London, Sydney, Tokyo: Academic Press, 2000.

É Fundamental Institucionalizar Novas Práticas

Christiane Girard Ferreira Nunes

Agradeço a possibilidade de ler e comentar o texto das companheiras e pela oportunidade de aprendermos juntas. O texto apresenta uma proposta que se apoiou num projeto anterior, intitulado *Saúde e Violência no Ambiente de Trabalho da Categoria do Asseio e Conservação*. O resultado do primeiro projeto foi bastante significativo e o atual tem como objetivo criar uma metodologia que incorpore as questões de gênero na identificação de fatores que atuam no processo de saúde-doença no ambiente de trabalho.

O contexto e a problemática foram colocados de maneira justa. O que está essencialmente sublinhado é a necessidade de diferenciar as formas de adoecer não somente entre homens e mulheres, mas, sobretudo de analisar esses padrões de adoecimento a partir da realidade de gênero.

Vários níveis de análise sustentam essa opção. Um deles é o reconhecimento da carga superior de trabalho das mulheres que assumem tanto atividades domésticas quanto profissionais e, nesse caso, a fadiga acumulada remete às relações de gênero. Essa questão do campo produtivo e reprodutivo foi amplamente discutida e o texto faz referências pertinentes às(aos) autoras(es) da área.

Além desses argumentos, as companheiras chamam atenção sobre outros dois: o primeiro refere-se ao fato de que a epidemiologia de gênero não se reduz à investigação da morbidade e da mortalidade que afetam a mulheres, nem aos contrastes entre os sexos. Sobre isso concordamos perfeitamente. O segundo argumento é que não se trataria, a partir dessa opção, de buscar nexos entre patologias femininas e fatores sociais específicos, por mais importantes que sejam essas análises. Parece-me que nesse aspecto podemos refletir juntas.

Além de físicas, as patologias femininas são, com frequência, simbolicamente significativas e referem-se ao que a mulher está

COMENTÁRIOS**É Fundamental
Institucionalizar
Novas Práticas**

Christiane Girard Ferreira
Nunes

vivenciando. Muitas vezes, nos efeitos encontramos as causas, ou seja, relações sociais de gênero opressoras fazem adoecer os sujeitos de formas específicas. Por isso, parece-me importante que se estude as patologias femininas relacionadas a um amplo leque de fatores sociais que estão ligados às relações de gênero.

Considero importante as companheiras se deterem um pouco mais sobre o conceito de risco. A meu ver, não ficou claro se a proposta é alargar a noção ou fazer uma crítica de como este tem sido utilizado atualmente. O texto diz que atualmente o mapa de risco é uma armadilha, já que não contempla as abordagens de gênero e raça. Concordamos com essa leitura, mas seria importante que pudéssemos discutir as formas diferentes de relações de gênero que significam riscos e que até então não foram percebidas. Isso significaria ampliar a noção de risco.

Lembro-me de ter orientado uma tese sobre a CIPA enfocando os problemas dos portadores de HIV positivo. A autora mostrava como o silêncio imposto aos trabalhadores aumentava seu estresse e, conseqüentemente, fazia piorar a sua condição de saúde. No caso da violência doméstica, vimos que se trata de um grande fator de precarização do trabalho das mulheres. Ao faltarem por razões como essas, elas perdem mais facilmente o emprego. Mas a precarização e a vulnerabilidade que a violência engendra provoca ainda mais estresse e novas doenças.

Ler as atitudes e os comportamentos no trabalho significar debruçar-se sobre uma cadeia de significações. É claro que a noção de risco ainda precisa ser rediscutida – e muito! – quando se trata de refletir sobre a prevenção a partir das questões de gênero e raça.

Os riscos aos quais estão expostas as trabalhadoras aparecem como incompreensíveis ou paradoxais para aqueles que não estão atentos a essas questões. Faltar ao trabalho e correr o risco de perdê-lo significa, por exemplo, maior dependência do cônjuge agressor. Entretanto, os estudos sobre subjetividade no trabalho mostraram que todos(as) nós temos comportamentos racionais (a menos que surtemos, o que pode acontecer).

Não querer mostrar suas feridas ou falar delas é uma estratégia de defesa que pode proteger o sujeito. Mas sabemos que o mecanismo de defesa, quando dura por muito tempo, pode não funcionar mais. Na sua origem, porém, esse mecanismo sempre foi racional para permitir que o sujeito suporte sua dor. Nesse sentido,

pode ser racional esperar um clima de confiança no trabalho para pedir ajuda e superar a situação com meios mais protetores.

No caso evocado de uma mulher que se arrisca a perder seu trabalho e assim se fragilizar mais, não adianta a persuasão, o convencimento do risco. Deve existir uma atmosfera de confiança na qual soluções possam ser pensadas. Adoecer, paradoxalmente, é tentar curar outras feridas, ainda que de modo impróprio. É como se retirar da guerra que não se consegue afrontar. Por isso, prevenção dos riscos é agir sobre as condições de trabalho e acompanhar os sujeitos na sua capacidade de lidar com o real.

Outro aspecto ligado à questão de gênero refere-se ao reconhecimento pelo trabalho realizado. O fato de não ser reconhecida traz perturbações psíquicas e físicas. Não se trata de vaidade, mas de necessidade de construção identitária. As competências das mulheres são naturalizadas, mas nas situações atuais elas têm que competir. O preço pago pela competição é alto em adoecimento. A meu ver, o que se precisa trabalhar são as condições de competição (diga-se, a propósito, que reconhecer não significa comparar). Quero com isso apontar somente alguns exemplos para mostrar como a prevenção de riscos não é um problema que possa ser resolvido apenas tecnicamente.

Os riscos fazem parte do real e, na maior parte dos casos, não podem ser eliminados. A nossa obrigação, no entanto, é compreender a racionalidade de quem os vive. A partir das relações de gênero vemos que há muitos níveis a serem pensados e analisados no que diz respeito a prevenção, riscos e saúde, tais como o do reconhecimento, da competição, da naturalização das competências, da violência doméstica, da sobrecarga do trabalho reprodutivo e de sua conciliação com o trabalho produtivo, da violência sexual e moral. Constitui também fator de risco o fato de assumir sozinha muitos problemas que poderiam ser compartilhados, numa evidente demonstração de que esferas do privado e a do trabalho se mesclam.

Gostaria também de voltar à noção de trabalho decente, que foi uma iniciativa da OIT. Trata-se de um grande avanço defender que o acesso ao trabalho deve se realizar em condições de liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade humana. Mas não podemos negar que se um trabalho decente é remunerado com um ou dois salários mínimos, ele não permite sobreviver em condições de segurança.

Penso que o esforço para se fazer tabelas que mostram os diferentes riscos que ocorrem na vida de homens e mulheres é um ponto de partida muito importante para a investigação e tem a ver com o que desenvolvemos acima nesses comentários. Vemos uma incidência maior de doenças de pele, doenças infecciosas e de estresse para as mulheres. Já existem pistas, tanto na área médica quanto na social, que interpretam essas doenças. E o olhar de gênero ajuda a construir essa leitura.

As doenças referentes aos lugares ocupados profissionalmente representam possibilidades para compreendermos os mecanismos de socialização. A compreensão da história das profissões, as representações que a sociedade têm sobre elas, os valores relacionados ao fato de se ter uma profissão reconhecida como útil ou considerada como vocação é muito importante para a análise. Isso fica evidente, por exemplo, com as professoras ou as enfermeiras. As primeiras podem até reclamar de muito trabalho e de estresse, mas isso não se traduz necessariamente em pedidos de afastamento. Não quer dizer que o desgaste físico e mental, quando aparece, se traduz de maneira extremamente destrutiva. A vocação adia, muitas vezes, o pedido de atendimento.

Por isso, considero que o projeto, ao contemplar no diagrama apresentado as questões socioeconômicas, a organização do trabalho, a vida fora do trabalho e as diferenças individuais, pode representar um passo importante na compreensão dessas questões para a segurança e a saúde no trabalho, bem como pensar as suas conseqüências gerais para a saúde. Isso significa rever, ampliar e mapear o risco, mostrando como ele se apresenta na divisão sexual do trabalho.

Estão previstas ações voltadas para o âmbito das CIPAs. Tal como pontuamos em outros comentários, a institucionalização de novas práticas é fundamental. Para isso, torna-se indispensável a interlocução com diferentes atores envolvidos na área. Construir uma rede com os programas já existentes e envolvendo as comissões tripartites, as áreas de segurança e saúde das instituições públicas, as entidades de classe de médicos, de técnicos em segurança do trabalho e muitos outros se revela essencial nessa estratégia. Mas seria interessante mostrar como isso será realizado, pois essa articulação entre apoios, alianças e parcerias é uma tarefa difícil. Estabelecer redes exige atenções políticas, institucionais, de princípios

TEXTOS ORIGINAIS

***Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho***

COMENTÁRIOS

***É Fundamental
Institucionalizar
Novas Práticas***

*Christiane Girard Ferreira
Nunes*

e merece reflexões que o projeto não ignora ao escolher a opção de mudar mentalidades. Quanto às oficinas no lugar de trabalho é extremamente pertinente para que se crie a confiança sobre a qual dissertava acima, envolvendo todos os atores sociais das empresas.

***II Encontro de
Intercâmbio de
Experiências
do Fundo para
Igualdade de
Gênero***

Uma Leitura das Relações entre Gênero, Saúde e Trabalho nas Escolas Públicas

Mary Yale Neves

Jussara Brito

Milton Athayde

Edil Ferreira da Silva

Hélder Muniz

Joana D'Arc da Costa¹⁹

O contexto social do Brasil é atualmente marcado pela implementação de um novo processo de exclusão e de precarização do trabalho sob o discurso neoliberal de modernização e de inserção do país no mundo globalizado. No campo educacional, isso se torna evidente na rede pública de ensino. O aumento no número de alunos matriculados (histórica reivindicação popular) não é seguido por uma ampliação na quantidade de escolas e na contratação de professores(as) e demais trabalhadores(as) da educação. Estes, por outro lado, continuam trabalhando sem equipamentos e materiais adequados às atividades direta ou indiretamente necessárias ao processo de ensino-aprendizagem, que se degrada ou não avança de acordo com as necessidades do mundo contemporâneo.

Às turmas superlotadas e à deficiência dos meios de trabalho somam-se a depreciação e a desqualificação social dos(as) trabalhadores(as) por meio do rebaixamento salarial e da desvalorização de suas atividades (ditas femininas), implicando jornadas extensas, seja ou não na própria escola. Observa-se, assim, a ausência de um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento e que torne visíveis (apesar de tudo) os investimentos efetuados para dar conta do serviço educacional dirigido às classes populares, assim como ao reconhecimento dos resultados alcançados median-

¹⁹ Integrantes do projeto *Relações de Gênero, Precarização do Trabalho e Saúde*.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas**

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

te as competências mobilizadas. Esse quadro contribui para que esses(as) trabalhadores(as) vivenciem um conjunto de mal-estares capaz, em muitos casos, de desestabilizar a sua economia psicossomática, gerando doenças diversas.

Trabalhadores e trabalhadoras, entretanto, têm levantado a voz nos fóruns sindicais, demandando compreender o que estaria ocorrendo com a sua saúde. No caso do Estado do Rio de Janeiro, por exemplo, esse cenário incidiu na dinâmica do movimento sindical, na medida em que os elementos relativos à problemática trabalho-saúde foram sendo, ao longo do tempo, percebidos, discutidos e explicitados de várias formas entre os sindicalistas do Sindicato Estadual de Profissionais de Educação (SEPE/RJ), os quais se sentiam pressionados a buscar respostas para o que estava ocorrendo com a base de trabalhadores(as).

Assumindo, mesmo que parcialmente, a luta pela saúde, o SEPE procurou a Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ), com a demanda de que se realizasse uma pesquisa sobre essa problemática. Alguns pesquisadores da Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP/FIOCRUZ), mobilizaram-se e articularam-se para a estruturação de uma pesquisa – que depois evoluiu para um Programa Interinstitucional de Pesquisas – com o objetivo de compreender a relação entre o trabalho nas escolas públicas e os processos de saúde/doença e de subjetivação na vida dos(as) trabalhadores(as) das escolas, na perspectiva de transformar as situações consideradas nocivas.

Assim, o Programa Interinstitucional de Pesquisas constituiu-se inicialmente a partir da parceria entre a direção do SEPE e pesquisadores da FIOCRUZ (por meio do *Grupo de Pesquisa e Intervenção em Atividade de Trabalho, Saúde e Relações de Gênero/CNPq*) e, posteriormente, da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). Essa equipe, já pluridisciplinar e interinstitucional, tornou-se mais tarde também interestadual. Paralelamente, em João Pessoa, no Estado da Paraíba, o Grupo de Pesquisas Subjetividade e Trabalho (GPST), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), tinha entre seus eixos de pesquisa uma linha de investigação sobre as relações entre subjetividade e trabalho nas escolas públicas e estava também realizando uma pesquisa sobre trabalho e saúde mental com professoras da primeira fase do ensino fundamental (Neves, 1999).

As pesquisas elaboradas por essa equipe pluridisciplinar, interinstitucional e interestadual tinham por base dois pressupostos: que

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas***Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa*

o trabalho é um elemento central na produção da saúde/doença e, como decorrência, que a transformação do trabalho é fundamental para a conquista da saúde. Além disso, o desenvolvimento dessas pesquisas apresentava alguns desafios: (1) integrar as relações de gênero nas análises sobre a saúde do trabalhador (o que não é algo trivial, dada a cultura predominante); e (2) colocar em foco um trabalho não valorizado socialmente – o que entendemos ser um efeito das relações de gênero e de classe – e relativamente pouco abordado, no caso dos(as) professores(as), ou não abordado (no caso dos outros trabalhadores de escola) sob o ponto de vista da saúde.

Apesar da crença de que esse é um espaço naturalmente saudável e que não apresenta nocividades como as que ocorrem nos ambientes industriais, as pesquisas indicaram que a saúde desses(as) trabalhadores(as) vem sendo negativamente afetada pelas condições de trabalho nas escolas (Brito, Athayde & Neves, 1998; Brito et al., 2001). Nas entrevistas que realizamos com merendeiras e serventes foram constantes as referências a problemas de coluna, varizes, perda de força/dormência/edema nas mãos, rigidez matinal, dor no peito, problemas dermatológicos, respiratórios, pulmonares e intestinais, irritabilidade, hipertensão, estresse.

Ao buscar compreender essas queixas do ponto de vista de sinais e sintomas de patologias específicas, foi possível associá-las, entre outras, a LER/DORT (lesão por esforço repetitivo/distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho) e a problemas do aparelho cardiovascular (Brito et al., 1998). Por meio de oficinas de saúde, identificamos também um outro problema: o uso de medicamentos para dormir, sem acompanhamento médico, certamente associado às queixas de estresse (Souza, 2000).

Além disso, observamos que o dispositivo administrativo da “readaptação profissional” por problemas de saúde entre merendeiras e serventes, cuja incidência mostrava-se crescente, sinalizava danos gerados pelas atividades de trabalho. Em situação de “readaptação”, a elas se prescreve genericamente realizar atividades mais leves. Isso, porém, não se efetiva na prática, pois os órgãos administrativos responsáveis por essa medida não conhecem o trabalho realizado, não acompanham o processo de readaptação e não analisam os efeitos das recomendações sugeridas (além de não haver qualquer garantia de tratamento). Diante disso, procuramos

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho*****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas****Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa*

investigar qual o sentido do trabalho para as trabalhadoras que apresentam limitações no desenvolvimento de suas atividades e que estão em situação de readaptação (Nunes, 2000).

Um dos aspectos que contribuem positivamente para a construção do sentido na profissão de “merendeira” é o prazer que advém da arte presente no ofício de cozinhar: poder exercitá-la com competência, poder manipular os ingredientes e toda a alquimia que disso resulta, bem como experimentar a dinâmica do reconhecimento/julgamento envolvendo colegas, crianças (e suas famílias), professores e direção quanto a esse fazer. Assim, em situação de “readaptação”, há tendência para uma perda de sentido, pois essas trabalhadoras deixam de exercer plenamente o seu ofício e passam a ser vistas de forma diferente pelas próprias colegas.

Em pesquisa com professoras de ensino fundamental da rede municipal de João Pessoa, constatamos (Neves, 1999) a recorrência de queixas relativas ao cotidiano escolar indicando sofrimento psíquico (no sentido atribuído por Dejours, 1993). Esse sofrimento estaria ligado a um extenso conjunto de fatores: formação deficiente, dificuldade para operar regras de ofício (como a do controle de turma), inexistência de espaços de intercâmbio profissional e de planejamento das atividades docentes, relações hierárquicas, falta de pessoal e de material nas escolas, insuficiência de pausas e de momentos de lazer e descanso, tripla jornada de trabalho, contaminação das relações familiares pela invasão das atividades escolares no espaço domiciliar e, sobretudo, desqualificação, baixos salários e o não reconhecimento social de seu trabalho.

Por outro lado, em estudo desenvolvido no Rio de Janeiro verificamos que, na realização da atividade docente, surgem determinados tipos de problemas de saúde que são potencializados no fim do ano letivo. Expressam-se como: mal-estar geral, falta de ar, pressão baixa, tonturas, cansaço, labirintite, esgotamento físico e mental, problemas nas cordas vocais, problemas respiratórios, alergias, rinite, perturbações do sono (insônia e sono não reparador), perturbações de caráter digestivo, formas de alimentação inadequadas (podendo resultar em deficiências nutricionais em médio e longo prazos), estresse, aumento nos níveis de ansiedade, frustração, angústia, depressão e irritabilidade (Gomes, 2002).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

Uma Leitura das Relações entre Gênero, Saúde e Trabalho nas Escolas Públicas

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

Diante dessas descobertas e no contexto do intercâmbio contínuo entre os grupos de pesquisa dos dois estados²⁰, viabiliza-se, em 2000, a idéia – compartilhada por pesquisadores e sindicalistas²¹ – de procurar intervir na problemática da precarização das situações de trabalho das escolas públicas de ensino fundamental nos estados do Rio de Janeiro e da Paraíba (município de João Pessoa), no que diz respeito à relação saúde/doença dos(as) trabalhadores(as) sob a ótica das relações de gênero.

Nesse sentido, partimos para a constituição de um novo dispositivo no interior do Programa de Pesquisas, o qual propiciasse a experimentação de um outro regime de produção de saberes e de intervenção nos locais de trabalho. Denominado *Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho nas Escolas*²², esse programa foi pensado como um processo de formação continuada de “multiplicadores(as)” para uma leitura das relações entre trabalho e saúde nas escolas sob o ponto de vista da atividade e dos(as) que lá trabalham (merendeiras, auxiliares de serviço, diretores(as), professores(as), técnicos), atentos às relações de classe e gênero²³.

O *Programa de Formação* foi concebido como um meio de desenvolver a capacidade de compreender e de transformar as relações entre o trabalho e a saúde/doença nas escolas, baseado no diálogo e na confrontação entre o conhecimento científico e a experiência prática dos(das) trabalhadores(as) acerca das questões em foco. A perspectiva foi também a de se construir um dispositivo permanente de monitoramento das condições de trabalho e de saúde nas escolas, incorporando as relações de gênero, a ser operado por grupos de trabalhadores(as) e acompanhado por profissionais dos organismos de pesquisa (Silva, 2003). Trata-se, portanto, de um dispositivo de formação e de pesquisa-intervenção em rede: um programa de formação articulado a um programa de pesquisas; uma formação voltada para a ação, tendo como meta lutar pela saúde e afirmar a vida, na perspectiva das relações sociais de gênero. Espe-

²⁰ Esses mantiveram intercâmbio durante vários anos com grupos de profissionais da saúde de Betim/MG e mantêm uma interlocução mais sistemática com pesquisadores de Vitória-ES, que há vários anos desenvolvem trabalhos sobre a problemática da escola.

²¹ A partir daí, também em João Pessoa tem-se desenvolvido uma parceria com o Sindicato de Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (SINTEM).

²² Com duração prevista de três anos, o *Programa de Formação* contou com o financiamento do Fundo para Igualdade de Gênero, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA), tendo como proponente a Associação Brasileira de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (ABRASCO) e sendo operacionalizado por pesquisadores dos diversos organismos científicos (FIOCRUZ, UERJ, UFPb) e militantes sindicais (SEPE-RJ e SINTEM-JP).

²³ Questões relativas a etnia/raça começaram a ser estudadas em 2004 pelo grupo interinstitucional de pesquisas para subsidiar uma futura intervenção.

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

rávamos que a participação neste programa colaborasse para aguçar o olhar e a escuta dos(as) trabalhadores(as) para os problemas e as possíveis saídas da escola em sua relação com a saúde.

Este texto pretende tratar especificamente dessa experimentação, considerando que em outras publicações buscamos apresentar detalhadamente os resultados das diferentes pesquisas realizadas. Conforme veremos, o impacto positivo do *Programa de Formação* pode ser apreendido a partir do interesse demonstrado pelas(os) participantes e de suas valiosas descobertas acerca das relações que se estabelecem entre escola, saúde e relações de gênero.

Um método de formação e pesquisa- intervenção em rede

O *Programa de Formação* foi estruturado com o intuito de dar mais um passo na luta pela saúde, baseando-se na formação continuada de trabalhadores(as) sobre a temática saúde, gênero e trabalho. A perspectiva era a de que, nesse processo de formação, os(as) trabalhadores(as), acompanhados(as) por profissionais de pesquisa, tivessem possibilidades de compreender o que está em curso e de gerar mudanças nas condições e na organização do trabalho nas escolas públicas, tornando-se agentes multiplicadores em seu meio (Brito, Athayde & Neves, 2003a). O programa foi organizado em ciclos, iniciando-se com a formação de multiplicadores(as) que, por sua vez, dariam continuidade a uma ampla formação de "multiplicadores(as) de base". Ou seja, em seqüência, cada novo grupo de multiplicadores de base estaria preparado para formar sucessivamente outros colegas, buscando reproduzir as duas fases que compõem cada ciclo:

- 1ª fase: curso de formação de multiplicadores(as) em saúde, gênero e trabalho nas escolas;
- 2ª fase: retorno dos(as) multiplicadores(as) às escolas para a realização de exercícios e "estudo de campo"; seguido de encontro mensal com a Comunidade Ampliada de Pesquisa para discussão dos dados referentes a esses exercícios (fase que convencionamos chamar de "alternâncias").

Durante os três anos de realização do projeto propusemo-nos a realizar esse processo com a formação dos primeiros

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho*****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas****Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa*

“multiplicadores(as)” (no estado do Rio de Janeiro e em João Pessoa) e, em seguida, dos primeiros “multiplicadores(as) de base”. Pretendíamos dar início à constituição de uma rede de formação e de pesquisa-intervenção em gênero, saúde e trabalho nas escolas, com provável expansão ao longo do tempo. Mas, à diferença do que prevíamos, a equipe continuou atuando diretamente na formação desse segundo grupo, junto com os(as) multiplicadores(as), porém com um papel diferente. Seu papel passou a ser mais de acompanhamento do processo, assessorando tecnicamente nas capacitações e aprendendo/avaliando/reformulando o conhecimento produzido.

No decorrer desse processo percebemos que foram reforçadas as alianças com os(as) trabalhadores(as) de escolas, possibilitando a socialização do conhecimento entre estes(as) e os(as) pesquisadores(as), na perspectiva do que foi experimentado no Modelo Operário Italiano (MOI), de luta pela saúde. Segundo Oddone e colaboradores (1981; 1986), a aliança entre esses segmentos não envolve a socialização apenas do conhecimento científico, mas também da experiência do trabalho (a forma como é vivida pelos(as) trabalhadores(as) e as suas implicações no processo saúde/doença), contribuindo para a produção de um novo conhecimento, permitindo que sejam construídas novas formas de diálogo (crítico) sobre as questões ligadas à saúde no trabalho.

O MOI – parte de nossa herança teórico-metodológica – é um modelo autônomo de pesquisa-intervenção sobre as situações de trabalho que emergiu nas lutas operárias da década de 1960 na Itália, com influência nas políticas e nas práticas de saúde no trabalho em diversos países, inclusive no Brasil. Baseia-se no princípio básico de que deve ser o(a) protagonista do trabalho – e não o(a) especialista ou o(a) perito – a identificar e a avaliar os fatores e os efeitos nocivos da sua situação de trabalho concreta e que os riscos no trabalho não podem ser objeto de reparação, devendo-se privilegiar a proteção coletiva e a eliminação de suas causas ou origens. Os(as) trabalhadores(as), na medida em que são os(as) mais interessados(as) na proteção da sua saúde, podem ser também os(as) mais competentes para decidir sobre as suas próprias condições de trabalho, não delegando a defesa da própria saúde a ninguém.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas**

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

A esse novo tipo de relação entre pesquisadores-especialistas e protagonistas do trabalho, marcado pelo diálogo crítico entre o pólo dos saberes presentes nas disciplinas científicas e o pólo dos saberes colocados na prática, preferimos denominar Comunidade Ampliada de Pesquisa (CAP), considerando que no MOI denominavam Comunidades Científicas Ampliadas. Trata-se de um dispositivo de constituição de um espaço especial; ele exige o reconhecimento ético-epistemológico de que cada pólo de saber possui uma falta de cultura específica, presente no outro pólo de saber. Para reconhecer e admitir sua própria incultura em relação ao saber e à competência que vem do outro pólo é preciso humildade, tolerância e paciência histórica, o que permite não só exercer a colaboração na diferença, como desenvolver a capacidade de dar respostas concretas por meio de mudanças na realidade.

É o que nos alerta Schwartz (2000), ao desenvolver a abordagem ergológica, também com forte influência do MOI, cuja principal ferramenta metodológica é o chamado “dispositivo dinâmico de três pólos”. Esse autor, à frente de uma importante experimentação que vem se desenvolvendo na França desde meados dos anos 1980, agrega que além dos pólos que envolvem os saberes das disciplinas científicas e os saberes investidos na atividade de trabalho, é importante criar também um terceiro pólo que regule a colaboração e o confronto entre esses dois pólos: o pólo ético-epistemológico. Essa colaboração exige uma postura de humildade epistemológica, de disposição para retrabalhar tanto os conceitos quanto os saberes da experiência.

As experimentações têm mostrado que no espaço da CAP é possível contribuir para avançar os saberes dos diferentes pólos, cada um à sua maneira, mas em interação, em sinergia. Quanto à ciência, trata-se de um tipo particular de conhecimento, ou seja, uma das formas de procurar conhecer, inventada pelos seres humanos a partir de um dado momento de sua história. Nada tem de natural, embora em nossa sociedade seja corrente pensar no conhecimento científico como único e verdadeiro, como algo indiscutível. Mas a ciência, na especificidade e na riqueza de sua busca permanente de compreensão da realidade, produz verdades sempre provisórias, pois a realidade é viva, dinâmica e complexa.

A proposta contida no dispositivo CAP é, portanto, a de pôr em ação uma forma de investigação em parceria. Uma co-elaboração

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

Uma Leitura das Relações entre Gênero, Saúde e Trabalho nas Escolas Públicas

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

em um espaço no qual cada pólo de saber tem a oportunidade de ampliar seus horizontes, pois o diálogo crítico entre os pólos capacita-os a reformular suas próprias questões, fortalecendo-os para colocar novas questões. Nesse sentido, além de ajudar os(as) trabalhadores(as) a reformularem suas questões, a CAP constituída ao longo do *Programa de Formação*, também proporcionou a emergência de novos objetos de estudo sobre a temática, os quais foram tratados pelos diversos projetos de pesquisa desenvolvidos no Programa de Pesquisas, de forma paralela, em cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado (para citar algumas das pesquisas de pós-graduação *strictu sensu*: Hyppolito, 2003; Mariano, 2003; Ribeiro, 2004; Silva, 2003; Silva, 2004, Vasconcelos, 2003).

Entendemos que o método adotado no *Programa de Formação* pode contribuir não só com a compreensão das relações entre o trabalho e a saúde, como também pode contribuir com a transformação dessas relações. Entretanto, são os movimentos da vida que geram as mudanças: o movimento dos(as) trabalhadores(as) em suas diversas formas (como a sindical), de cada trabalhador(a) em seu coletivo de trabalho. Na verdade, no dia-a-dia da escola já existem muitas tentativas (vitoriosas ou não) de mudança, em geral micro, infinitesimais tentativas. É desta capacidade já mobilizada que se deve partir. Em uma posição de afirmação da vida, na linhagem filosófica de Espinoza, de George Canguilhem, temos que partir da potência, das paixões alegres e da vontade das pessoas e do que elas já estão tentando gerar (conseguindo ou não). O dispositivo CAP – como uma zona de desenvolvimento – pode ajudar a detectar e a interpretar este movimento em curso, colaborando para descobrir e propor outras formas a serem experimentadas, visando à promoção da saúde a partir do local de trabalho, incorporando a perspectiva das relações de gênero (Brito, Athayde & Neves, 2003b; Brito & Athayde, 2003).

Efeitos e desdobramentos do Programa de Formação

A trama do dispositivo CAP teceu um tipo de sociabilidade que reuniu horizontalmente os(as) diversos(as) profissionais, sem excluir as diferenças entre homens e mulheres e entre cada seg-

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

mento. Ao longo do tempo, as pessoas começaram a explorar as possibilidades de aprender umas com as outras no compartilhar seus mundos, diferenças, sofrimentos, defesas, enfim no compartilhar a vida. Professores(as), merendeiras, auxiliares de serviço, técnicos(as), diretores(as) convivendo no mesmo espaço, tendo acesso às mesmas informações, realizando os exercícios de estudo de campo juntos(as), enfim dialogando e confrontando suas experiências. Essa forma de parceria colaborou para a emergência sistemática de um debate de valores, para a diversidade de olhares e de concepções de homens e mulheres sobre os problemas do mundo do trabalho escolar, das questões de saúde e de gênero, possibilitando sua objetivação e desnaturalização (Silva, 2003). Embora as diferenças continuassem a existir, entendemos que a Comunidade Ampliada de Pesquisa abriu um espaço de experimentação para a igualdade na diferença, na prática, na busca da compreensão e da transformação da realidade do trabalho.

Assim, os debates sobre o conceito de saúde e sobre a relação saúde-trabalho empreendidos no processo de formação dos(as) trabalhadores(as) e multiplicadores(as) parecem ter permitido repensar o trabalho e suas implicações sobre a saúde e a doença, abrindo-se o leque de possibilidades para a transformação da realidade. Pudemos observar que uma das mudanças mais importantes ocorridas no percurso da formação relaciona-se à superação da naturalização da doença, na medida em que os(as) trabalhadores(as)-multiplicadores(as) sinalizaram que a participação no *Programa de Formação* despertou-os(as) para as implicações que o trabalho tem sobre a sua saúde.

"(...) A gente nunca tinha percebido como o trabalho pode contribuir para a questão da saúde e da doença" (professora).

"A gente pensa que sabe das coisas, mas nem sabe. Quando a gente entrou no Programa, a gente tinha uma visão assim de que os sintomas de doença que a gente tinha não tinham ligação com os trabalhos que a gente exercia, com o ritmo de vida que a gente levava" (orientadora educacional).

"Mudou a minha concepção, porque a compreensão que a gente tinha era da ação curativa. Ainda tinha aquela visão: "Ah, a gente quer ter um plano de saúde". A gente tem que ter isso também, mas essa coisa de começar a refletir sobre o que provoca a doença, isso eu não tinha" (professora/sindicalista).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

“Antes do Programa, a gente só fazia se queixar disso ou daquilo. Hoje já se tem noção de como melhorar” (merendeira).

Esses comentários nos levam a postular que o *Programa de Formação* parece ter favorecido a desconstrução de formas cristalizadas de pensar, produzindo outras configurações subjetivas acerca da saúde no trabalho (Costa, 2004). Nesse sentido, acreditamos que, nos processos de ação educativa em saúde do trabalhador, as relações presenciais em grupo são fundamentalmente formativas, promovendo aprendizagens no coletivo e possibilitando a modificação dos próprios sujeitos envolvidos.

Assim, pudemos observar que os(as) trabalhadores(as), incorporando o princípio da “não delegação” preconizado pelo MOI, assumiram-se como protagonistas de ações que visam tornar o ambiente mais saudável. Não obstante os bloqueios e as forças contrárias, eles(as) desenvolveram coletivamente estratégias em defesa da saúde no ambiente escolar. Na verdade, começaram a perceber que a saúde no trabalho não constitui uma benesse, uma doação do Estado, mas é, antes de tudo, fruto do envolvimento e da luta dos(as) próprios(as) trabalhadores(as), sendo necessário, portanto, que se tornem sujeitos ativos no processo de construção de novas formas de trabalhar, de se relacionar e de gerir o ambiente escolar.

Além das mudanças no plano pessoal, percebemos o surgimento, mesmo que frágil, de pequenos focos de reação ao processo de trabalho instituído nas escolas, e a criação de estratégias (individuais e coletivas) em prol da saúde e da afirmação da vida. Mas como o quadro de participantes do Programa tinha como marca a diversidade, percebemos formas diferenciadas de colocar em prática os encaminhamentos destinados a favorecer a saúde nos ambientes de trabalho. Tal fato parece-nos perfeitamente compreensível se considerarmos que o nível de envolvimento e de compreensão do processo não se efetivou de forma homogênea. Isso significa que a atuação desses(as) trabalhadores(as), na condição de multiplicadores(as), vem se realizando em níveis diferenciados e de forma diversificada.

Durante a formação, algumas mudanças de naturezas diversas, englobando modificações concretas no ambiente de trabalho, nas formas de luta pela saúde ou mesmo no modo de olhar o trabalho e a vida, já ocorreram em escolas do Rio de Janeiro e do município de João Pessoa. Por exemplo: a divisão de horários do recreio por

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas**

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

faixa etária dos alunos; a colocação de quadros brancos nas salas de aulas de algumas escolas; a construção de um portão lateral para a entrada e saída dos alunos (já que a entrada principal fica numa rua muito movimentada, o que corresponde a um risco para os alunos); a modificação da parede de uma secretaria (que antes era vazada, molhando todo o espaço interno quando chovia); a substituição dos filtros pela central de água; a colocação de rodinhas no fogão de uma escola para evitar que as merendeiras levantem painéis pesados; a diminuição das “pernas” dos fogões de outras escolas para tornar sua altura mais adequada e menos prejudicial à saúde das merendeiras.

Quanto ao debate dessas questões nos sindicatos, podemos dizer que houve aumento significativo de exposições sobre a relação saúde/trabalho nos eventos dos(as) trabalhadores(as) em escola do Rio de Janeiro e de João Pessoa. Assim, em março de 2003, durante o II Congresso de Trabalhadores da Educação do Município de João Pessoa, foi aprovada a criação do Coletivo de Gênero, Saúde e Etnia, que passou a fazer parte da estrutura do sindicato, proposta apresentada e defendida pelas sindicalistas que participaram do *Programa de Formação*.

O Programa teve ainda efeitos sobre políticas públicas dos governos municipais do Rio de Janeiro e de João Pessoa. Um dos últimos concursos realizados para manipuladora de alimentos (merendeira) na Prefeitura do Rio de Janeiro parece ter sido fruto da pressão política realizada pelo SEPE com a campanha de valorização profissional expressa em *out-bus* e nas escolas. A campanha denunciava, em grandes cartazes colocados nas traseiras dos ônibus, a carência de profissionais nas escolas e as doenças mais comuns que as(os) acometem por excesso de trabalho. A campanha estendeu-se também às escolas, onde foram distribuídos adesivos com os seguintes dizeres: “se não é minha função, não faço” (aos funcionários e funcionárias administrativos) e “em salas superlotadas não dou aula” (às professoras e aos professores). Percebemos, por meio desses exemplos, que houve uma ampliação nas formas de luta pela saúde. Por um lado, o trajeto da escola para casa ou para outra escola passou a ser incorporado efetivamente como espaço de comunicação com os(as) colegas sobre os riscos ocupacionais. Por outro lado, o próprio corpo, com os adesivos colados sobre as roupas, tornou-se instrumento ético-estético para que essas questões fossem colocadas em debate dentro das escolas.

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

Em João Pessoa, uma decisão importante da Secretaria de Educação foi a de substituir os quadros negros por quadros brancos, eliminando a nocividade do pó de giz, entre outros ganhos. A princípio seriam os(as) professores(as) os responsáveis pela compra dos pincéis e apagadores para usar no quadro branco, mas após negociações do sindicato com o governo municipal a Secretaria assumiu o compromisso de fornecer e repor esses materiais. Outra medida importante refere-se à licença por motivo de doença. Ao se licenciarem por motivo de adoecimento, os(as) trabalhadores(as) perdiam os 25% de “adicional de produtividade” a que tinham direito. Atualmente o governo municipal decidiu conceder a licença para determinados tipos de doenças (asma, problemas neurológicos, cardiológicos, cânceres etc.), sem perda da gratificação. Só perde esse percentual de produtividade o(a) trabalhador(a) que terminar a licença médica e não voltar para a sala de aula.

Acompanhando os(as) trabalhadores(as) nessa travessia, percebemos que as mudanças ético-estéticas ocorreram também na aparência física, na forma de se expressar, de cuidar da sua saúde e da saúde de sua família (Costa, 2004). Algumas trabalhadoras começaram a vir para os encontros do Programa com um “visual” diferente (novos cortes de cabelos, novas roupas etc.), fato que suscitava comentários de outras trabalhadoras. Uma delas relatou que, a partir de sua participação na Comunidade Ampliada de Pesquisa, conseguiu superar o medo de falar em público, que lhe acompanhava desde a época de estudante. Outra comentou que tem se interessado por livros e eventos que abordem temas sobre a saúde do trabalhador e as relações de gênero, objetivando aprofundar seus conhecimentos nessa área. Já uma das merendeiras afirmou com veemência:

“Hoje eu sou outra pessoa. Às vezes eu lembro que quando eu cheguei no Programa, eu nem falava. Eu era uma pessoa, assim, muito fechada, e eu me sinto muito feliz porque eu conheci um aspecto de minha pessoa, que eu não sabia que existia, uma pessoa que é capaz de participar de um grupo desse.”

Assim, podemos afirmar que as mudanças não ocorreram somente na parte física das escolas, mas também nos(as) participantes do *Programa de Formação*. Pudemos registrar resultados dessa ordem em todos os ciclos e fases do Programa, o que configura o caráter de pesquisa-intervenção dessa experimentação. Os exercí-

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

Uma Leitura das Relações entre Gênero, Saúde e Trabalho nas Escolas Públicas

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

cios de campo realizados nas escolas produziram um conjunto de dados, de achados, mas provocaram também mudanças em pessoas e no meio escolar. À medida que os(as) trabalhadores(as) de escola começaram a se apropriar das informações sobre seu trabalho e das repercussões deste em termos de saúde/doença, produziram, sempre que possível, mudanças em sua atividade.

Além disso, ao se introduzir as relações sociais de gênero como um dos eixos transversais, o *Programa de Formação* tinha como objetivo buscar construir, junto com os(as) trabalhadores(as) de escola, processos de conhecimento não mais “sexualmente cegos”, mas produzir novas formas de pensar, sentir e agir em relação às questões de gênero, saúde e trabalho na escola.

A ampla participação de mulheres no *Programa de Formação*, tanto no Rio de Janeiro como no município de João Pessoa, é coerente com o que já foi sinalizado por outras pesquisadoras acerca da grande presença feminina no trabalho em escolas (Lopes, 1996; Assunção 1996; Louro, 1998; Neves, 1999; Nunes, Brito & Athayde, 2001). A escola é, portanto, um espaço onde se reúnem várias das atividades concebidas como “trabalho de mulher”. Recorrendo à história para analisar a inserção das mulheres no âmbito do trabalho na escola, mais especificamente no magistério, Neves (1999) assinala que os postos de ensino, até o fim do século XIX, eram ocupados pelos homens, que abandonaram essa atividade no início do século XX devido a grandes alterações no processo de trabalho docente. Essa mudança decorreu da combinação das relações de gênero (aumento do nível de escolaridade feminina, possibilitando a entrada das mulheres) e de pressões econômicas sobre o magistério. Em outras palavras, com a formalização do ensino e as novas exigências de credenciamento – o fim do trabalho em tempo parcial, o aumento dos dias letivos, a perda da autonomia, além do surgimento de melhores oportunidades de emprego masculino –, o magistério torna-se cada vez menos atraente para os homens e passa a constituir trabalho de mulher (Apple, 1995). Nas palavras de uma participante do Programa:

“Eu cheguei à conclusão que a educação é estressante, é muito exigente e pouco reconhecida, tem tudo a ver com tarefas das mulheres. O que é que uma mulher faz em casa? Tem que ser compreensiva, tem que saber educar os filhos rebeldes. Eu acho que é uma profissão que exige muita compreensão, muita submis-

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

são; são adjetivos próprios de mulher, infelizmente” (orientadora educacional).

O trabalho na escola parece estar sujeito aos mesmos padrões normativos do trabalho doméstico, na medida em que as atividades exercidas no âmbito escolar demandam o uso de algumas “qualidades” supostamente femininas, como paciência, obediência, submissão, responsabilidade, cuidado e afeto (Hirata, 1986; Kergoat, 1986; Neves, 1999). É cabível ressaltar, no entanto, que essas qualidades tidas como inerentes às mulheres vão sendo construídas desde a primeira infância na esfera privada. É importante lembrar também que a construção do papel de “mãe”, como responsável pela manutenção de crianças saudáveis e preparadas para a escola, e do papel de “pai”, como provedor e a quem é dado um espaço restrito na família, ocorre no fim do século XIX nos países industrializados (Tahon, 2004).

Com essa construção se produz um modelo que designa ao homem as atividades desenvolvidas no campo da produção (esfera pública) e às mulheres a reprodução (esfera privada). Assim, com a ocupação do espaço público pelo homem para a realização do trabalho produtivo, remunerado e externo ao lar, cabe à mulher o espaço privado, com o trabalho sem remuneração, estabelecendo-se a diferenciação de papéis sexuais e a naturalização da divisão sexual do trabalho. Ou seja, a atribuição de tarefas a serem realizadas é feita de acordo com o pressuposto de que essas tarefas são inerentes à biologia dos sexos (Saffioti, 1976). Mesmo com a ampliação da presença das mulheres no espaço público, por meio do trabalho profissional, elas se vêem pressionadas a ter que dar conta das obrigações referentes aos papéis de dona-de-casa, mãe e esposa. A atividade profissional é seguida, portanto, de uma grande intensificação do trabalho doméstico.

O debate sobre as questões referentes à dimensão de gênero no processo de formação dos(es) trabalhadores(as) de escola foi marcado por algumas dificuldades e percalços, tendo em vista que a categoria gênero constituiu um campo de conhecimento totalmente novo para grande parte das(os) trabalhadoras(as) inseridas(os) no *Programa de Formação*. Na vida cotidiana e no mundo do trabalho, as discussões relativas à diferenciação entre homens e mulheres estão alicerçadas por uma perspectiva biologizante, como se tudo fosse intrínseco ao sujeito e não se tratasse de produções datadas

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

historicamente. Nesse sentido, muitas barreiras se impõem ao se propor a (des)construção desses processos de subjetivação que, de tão solidificados, teimam em permanecer no campo da invisibilidade (Brito, 1999; Neves, 1999).

Durante as atividades do Programa, a equipe de formação preocupava-se em acionar um dispositivo de debate que colocasse em cena questões diretamente ligadas à categoria gênero. Mas as discussões muitas vezes não eram aprofundadas e, além disso, percebia-se que os(as) próprios(as) trabalhadores(as) centralizavam o debate sobre as questões ligadas ao processo saúde/doença. Como forma de superar esse problema, a equipe procurou dar mais visibilidade a essa categoria no âmbito do Programa, procurando sempre que possível incorporar a dimensão de gênero nas discussões da Comunidade Ampliada de Pesquisa.

No entanto, constatamos que, dos(as) trabalhadores(as) que participaram do *Programa de Formação*, uma grande parcela revelou dificuldades na apreensão dos conteúdos referentes às relações sociais de gênero, especialmente quando buscávamos articulá-las à questão da divisão sexual do trabalho. Esse dado nos leva a postular que a divisão dos territórios masculinos e femininos continuou sendo efetuado por esses(as) trabalhadores(as) de forma naturalizada e essencialista (Costa, 2004). Para outra parcela, principalmente os(as) que estão envolvidos(as) em movimentos sociais, o Programa pareceu abrir espaços para a problematização e experimentação dos conhecimentos, produzindo uma nova visão das relações sociais de gênero.

De acordo com os seus comentários, embora não fosse uma temática totalmente desconhecida, as relações de gênero não constituíam uma categoria importante. Para esses(as) trabalhadores(as), entretanto, o *Programa de Formação*, ao trazer para o debate essa categoria como tema transversal, permitiu que novos conhecimentos fossem produzidos:

“Essa questão de gênero não é uma questão nova, porque já existia; agora não era tão destacada. Era um tema que a gente não percebia. Eu mesmo só tomei conhecimento nesse curso, não é? Depois do curso, de falarem sobre essa questão de gênero, eu lembrei até de um texto, que eu trabalhei em sala de aula, em que o menino estava brincando. Aí ai ele machuca o dedo com o martelo e não chora, por essa questão de que homem não chora,

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

não é? Essa questão de que homem não chora foi um mito que criaram e botaram nas nossas cabeças. Um mito construído, essa questão de que o homem não faz isso, porque é tarefa de mulher” (professora).

“A questão de gênero, por incrível que pareça, eu não me envergonho de dizer não. Eu particularmente lia muito, mas assim, você começar isso na prática, no seu cotidiano de trabalho, é impressionante como essa questão passava despercebida. A partir do Programa e de outros eventos que eu tenho participado, de outras leituras, a gente vem percebendo a questão da divisão do trabalho dentro da escola, a questão dos papéis: por que é que na escola só a merendeira tem que ser mulher e inspetor de aluno tem que ser homem? (...) Eu entendo que esses papéis são socialmente construídos” (diretora adjunta).

Nesse último comentário, observamos que a trabalhadora acredita que a participação em vários eventos, incluindo o Programa e as leituras realizadas, possibilitou o surgimento de uma nova percepção relativa às relações de gênero, mais vinculada à divisão sexual do trabalho. Na verdade, esse relato fornece pistas para que possamos entender porque algumas pessoas iniciaram um processo de (des)construção dos conhecimentos e conceitos relacionados a gênero no decorrer do *Programa de Formação*, enquanto que para outras houve dificuldades na compreensão dessa temática.

Assim, no decorrer das atividades desenvolvidas na Comunidade Ampliada de Pesquisa, tornou-se evidente que certos(as) trabalhadores(as) foram, num processo dinâmico e sutil, desconstruindo e construindo outras formas de perceber as relações de gênero, a partir da desnaturalização dos papéis socialmente atribuídos ao homem e à mulher. Na verdade, as mudanças podem ser observadas até mesmo na linguagem (Costa, 2004):

“Eu acho que a Secretaria de Educação é uma instância que deveria ter um compromisso maior com os trabalhadores e trabalhadoras de escolas. Tá vendo a linguagem de gênero aqui? Agora eu falo trabalhadores e trabalhadoras, foi o Programa” (professora/dirigente sindical).

“A questão do trabalhador e da trabalhadora, olha a linguagem! Antes do Programa, eu ficava assim achando estranho um professor na primeira série, na quarta série. Mas essa visão vem mudando, está mais aberta para aceitar. (...) Não deve existir trabalho só de homem, só de mulher” (professora).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

Outras pequenas – mas significativas – mudanças revelaram-se no decorrer das atividades do Programa. Podemos citar o fato de algumas trabalhadoras questionarem a frase: *“menino não chora”*, enunciada por uma trabalhadora em uma discussão da CAP. Várias trabalhadoras presentes questionaram essa frase, falando ao mesmo tempo: *“Olha a questão de gênero! Por que menino não pode chorar?”*.

Em outro momento, outra trabalhadora, fazendo uso do seu potencial criativo, propôs à equipe de formação que, antes da exposição do tema relações sociais de gênero, fosse feita a apresentação de uma mini-peça abordando os papéis socialmente definidos como de homem e mulher, com ênfase na desvalorização do trabalho exercido pelas mulheres na sociedade. Segundo ela, essa encenação facilitaria a compreensão dos(as) trabalhadores(as).

Em alguns(mas) trabalhadores(as) foi possível identificar movimentos contraditórios, de avanços e recuos (a que denominamos de movimentos de vai-vem) ao longo do processo de formação (Costa, 2004). Isso porque, em algumas discussões acerca dessa temática os(as) trabalhadores(as) questionavam a escola como espaço de trabalho feminino; a inserção diferenciada de homens e mulheres no mercado de trabalho; a escola como uma extensão do trabalho doméstico; os salários diferenciados entre homens e mulheres, entre outras questões. Já em outros momentos, os(as) mesmos(as) trabalhadores(as) assumiam uma outra postura dentro de uma visão naturalizante, como podemos ver no comentário abaixo:

“A questão da escola ter mais mulheres, eu atribuo a questão ao fato de... pela própria mulher, assim já há uma tendência dela às vezes de querer ser professora, trabalhar numa coisa que ela já faz em casa” (professora).

Em outro momento, durante uma atividade do Programa, presenciemos a seguinte fala da mesma trabalhadora:

“Em uma escola, por que o vigilante não pode ser mulher? Desde que tenha qualificação, ela pode assumir essa função. Assim como o homem pode fazer merenda. São papéis culturalmente construídos. (...) Enquanto nós não mudarmos nossa forma de pensar, de perceber, de agir sobre essas questões nada vai mudar. Tem de haver uma mudança de mentalidade” (professora).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

A contradição latente nesses dois depoimentos traz as marcas de um contexto cultural e político que estabelece territórios, delimita fronteiras e institui papéis considerados masculinos e femininos. A fala da trabalhadora, portanto, leva-nos a acreditar que, embora ela traga marcas de uma subjetividade serializada (Guattari, 1981), em alguns momentos seus movimentos caminham na direção de uma nova compreensão das relações sociais de gênero.

Os depoimentos de outra trabalhadora também explicitam ambigüidades com relação à ótica de gênero. Ao acompanhar a participação dessa trabalhadora nas atividades do *Programa de Formação*, observamos que muitos fluxos atravessavam a sua prática, seus discursos e sua vivência na CAP, de forma que apresentava movimentos e posturas contraditórios com relação às questões de gênero ao longo do processo de formação. Assim, podemos dizer que a trabalhadora ora se enquadrava dentro de uma visão naturalizante, ora agenciava movimentos de ruptura dos códigos culturalmente dominantes. Temos, como outro exemplo para ilustrar esse movimento de vai-vem, os textos poéticos que ela trazia para serem lidos nos encontros da CAP. Alguns textos/poemas traduziam uma visão naturalizada da divisão sexual do trabalho, expressando a separação de funções sociais com base na distinção de sexo. Outros textos tinham um caráter mais crítico, sugerindo a subversão dos códigos e do comportamento social e cultural, abrindo possibilidades para a construção de novos modos de existência (Benevides de Barros, 1994).

Essa trabalhadora assinala que as discussões acerca das relações de gênero, no âmbito do Programa, contribuíram para mudar a organização do trabalho no seu universo doméstico:

"Com relação à questão de gênero, mudou também, vou te dizer como. Porque eu sou uma profissional que passo manhã, tarde e noite fora de casa. Eu sou mãe de três homens, né? E tenho cobrado mais deles, por conta da questão da sobrecarga, eu não tenho condições de tá cozinhando, e meu marido tem sido muito atencioso com essa questão. Porque eu digo, se eu estou contribuindo com o orçamento, eu quero que cooperem comigo também para que as questões domésticas sejam resolvidas, e cobro que arrumem cama, que cozinhem, lavem louça e eu estou me alimentando muito bem. E eu tenho tido a ajuda deles sim, e eu acho que nesse aspecto, contribui muito a ajuda do Programa para a minha vida pessoal" (orientadora educacional).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

Parece-nos que a trabalhadora imprime um novo “olhar” acerca das relações de gênero, instituindo uma nova forma de organização do trabalho doméstico, que se configura a partir da divisão de tarefas com o esposo e os filhos. Ao utilizar a expressão “e estou me alimentando muito bem”, a trabalhadora evidencia que a presença e a participação masculina no universo doméstico acontece com êxito, desnaturalizando, assim, os papéis que, social e culturalmente, são estabelecidos para homens e mulheres.

De fato, acreditamos que a problemática da saúde do trabalhador e da trabalhadora tem relação, simultaneamente, com exigências do trabalho doméstico e do trabalho profissional. A conquista da saúde depende, portanto, de mudanças conjugadas nesses dois âmbitos. Além disso, essas mudanças também são atravessadas pelas transformações gerais da vida social. Nesse sentido, outra descoberta importante dos(as) trabalhadores(as) que participaram do Programa refere-se aos efeitos da maior presença dos pais, no lugar das mães, nas reuniões com as professoras, vários deles com mais tempo livre em função de desemprego. A intensificação da presença dos homens foi identificada por algumas professoras como um novo foco de tensão, na medida em que a autoridade das docentes passou a ser confrontada com a dominação masculina que alguns desses pais buscam exercer. Com esse fato podemos afirmar que a conexão entre os saberes, propiciada pela CAP, tornou visíveis e passíveis de debate problemas ainda não muito conhecidos e que se encontram emaranhados na trama das relações de gênero e na divisão sexual do trabalho presentes no interior das escolas.

Lições aprendidas

Tivemos a satisfação de observar a demanda crescente em relação ao tipo de formação proposto pelo *Programa de Formação em Saúde, Gênero e Trabalho em Escolas Públicas*, tanto no Rio de Janeiro quanto em João Pessoa. O impacto positivo dessa formação pode ser apreendido também pelo interesse demonstrado pelos(as) participantes e suas descobertas valiosas acerca das relações que se estabelecem entre os processos de trabalho que se desenvolvem na escola, a saúde e as relações de gênero. Por outro lado, avaliamos que a dinâmica prevista no Programa – envolvendo

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho*****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas****Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa*

sistematicamente estudos efetuados por duplas no local de trabalho e retornos para discussão na CAP – foi bastante fecunda, pois possibilitou maior compreensão dos problemas gerados no trabalho, viabilizando ações de mudança. Entretanto, foram constatadas algumas dificuldades, que nos remetem, por um lado a aprendizagens sobre o método adotado e, por outro, às estratégias usadas para enfrentar algumas dessas dificuldades.

No Rio de Janeiro, uma das dificuldades deve-se à abrangência desse Programa, que envolveu inicialmente núcleos sindicais de quatro municípios e de quatro diferentes regiões da capital. O cumprimento regular das atividades programadas, particularmente das “alternâncias” implicou o desenvolvimento de ações simultâneas em diversos lugares, incluindo o acompanhamento dos exercícios, o agendamento e a organização desses encontros em locais distantes uns dos outros. Houve também a necessidade de trocas nas datas dos encontros da CAP devido ao envolvimento dos(as) trabalhadores(as) na dinâmica das lutas sindicais e de cidadania em geral. Contudo, avaliamos que a abrangência do Programa no Rio apresentou como aspecto positivo o fato de que houve uma divulgação ampla das questões tratadas em diversas regiões do estado.

Segundo relatos de vários(as) participantes, muitos(as) tiveram dificuldade em desenvolver o trabalho nas escolas, por motivo de recesso escolar, festividades, problemas de saúde, além de sobrecarga de trabalho. Esses relatos apontam a necessidade de criação de mecanismos que possam ajudar no desenvolvimento dessa etapa do trabalho, como a cooperação entre os(as) próprios(as) participantes, maior envolvimento dos(as) multiplicadores(as) e um acompanhamento mais intenso da elaboração desses estudos pelas equipes de formação. Isso indica que a execução desse Programa exige, sem dúvida, equipes bem maiores. A possibilidade de obter afastamento oficial das atividades regulares para o desenvolvimento da formação seria desejável. Mesmo estando o Programa sob responsabilidade de organismos considerados de excelência científica, nenhum órgão de governo ou quaisquer partidos políticos foram capazes de facilitar esse tipo de ação. Pode-se dizer que esse trabalho foi desenvolvido apesar dos diferentes governos e partidos políticos.

Observou-se também que alguns(mas) trabalhadores(as) tiveram dificuldade para elaborar os relatórios previstos na segunda

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

fase da formação. Acreditamos que isso se deve principalmente ao predomínio da cultura oral na realidade brasileira e, em certos casos, à reduzida escolaridade de alguns(mas) trabalhadores(as) não docentes (merendeiras, serventes etc.). O surpreendente, porém, foi verificar que essas dificuldades puderam ser superadas algumas vezes, tanto a partir de um *plus* de atenção nas atividades do curso e das alternâncias, quanto do estabelecimento de alianças com colegas da escola (não participantes formais do Programa, ampliando internamente a CAP) com mais facilidade para registrar e relatar os procedimentos adotados, os dados coletados e as descobertas feitas. Com isso apreendemos a importância dos laços construídos dentro de cada escola, no interior deste projeto e do trabalho coletivo assim engendrado.

Diferentemente do que imaginávamos, os(as) participantes do Programa não se sentiram em condições de assumir de imediato, nem sozinhos(as), nem em duplas, a fase de multiplicação. Entenderam que essa fase ainda exigia caminhar com a ajuda da equipe executora até acumularem mais experiência e autonomia. Trata-se de ajustamentos, de formas de gestão do que – na linha do que Vygotski (1935/1998) denominou zona de desenvolvimento proximal (ZDP) – seria pertinente a parceria entre atores de diferentes níveis ou tipos de desenvolvimento. Isso significou um ajuste do plano elaborado, pois a etapa de multiplicação foi assumida pelo coletivo que participou dos primeiros grupos, no Rio de Janeiro e em João Pessoa, incluindo a equipe de pesquisadores. Esse fato nos alerta para uma característica de desenvolvimento do Programa, que só poderia ser potencializado com a ampliação da equipe.

Com essa experimentação, vemos claramente que a intervenção nos processos de trabalho, considerando as relações de gênero e visando a transformação das situações nocivas à saúde, exige persistência e tempo. Se várias mudanças foram registradas, pensamos que muitas ainda poderão ocorrer a partir da consolidação dessa proposta de formação e do amadurecimento de idéias que foram esboçadas ao longo do processo. Por outro lado, percebemos que as mudanças possibilitadas por esse Programa são de diversas naturezas, englobando modificações concretas no ambiente de trabalho, mudanças nas formas de luta pela saúde e transformações no modo de olhar/experimentar o trabalho e a vida.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas**Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa**Considerações finais**

Nos vários momentos de avaliação da experimentação, os(as) trabalhadores(as) do Rio de Janeiro e de João Pessoa apontaram a importância do Programa em suas vidas e no seu trabalho, enfatizando a riqueza de informações e o conhecimento que adquiriram. Por meio desse projeto puderam refletir e discutir melhor sobre o ambiente de trabalho, a importância política e a capacidade de mudança a partir de uma visão mais crítica da realidade em que se inserem.

Os grupos de multiplicadores(as) formados(as) até o presente momento têm implementado uma prática de aprendizagem-discussão-ação, operando e desenvolvendo de algum modo a perspectiva de monitoramento da organização e das condições de trabalho propostas pela equipe. Os(as) participantes de cada grupo investigaram em seus locais de trabalho as relações entre trabalho e saúde sob a ótica de gênero, experimentando as proposições de mudanças, incorporando aquelas que se mostraram consistentes nas negociações em cada local e nas pautas de negociação coletiva do sindicato.

Em nossa análise, o espaço de debate gerado entre os pólos da ciência e da experiência colocou em movimento um regime cooperativo de produção de saberes, uma nova sinergia entre sujeitos sociais distintos. Nessa perspectiva, abrem-se possibilidades para a consolidação de uma outra prática em saúde coletiva que impulsiona os(as) trabalhadores(as) para lutas e projetos políticos mais amplos em defesa da saúde no trabalho, sob a perspectiva de gênero.

O dispositivo de formação acionado no âmbito do Programa, por seu caráter processual, parece provocar uma infinidade de movimentos, que, de certa forma, fogem, escapam ao nosso controle, escorregam de nosso ângulo de apreensão objetiva.

Como vimos, o processo de construção da Comunidade Ampliada de Pesquisa parece ter provocado movimentos de mudanças (alguns mais sutis, outros mais explícitos) nos modos de viver, pensar, sentir e agir com relação às situações de trabalho e ao quadro de saúde/doença dos(as) trabalhadores(as) de escolas. A experimentação deflagrada no *Programa de Formação* contribuiu para que os(as) trabalhadores(as)-multiplicadores(as) que participaram desde o primeiro ciclo ensaiassem movimentos de desnaturalização de determinadas situações de trabalho na escola.

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho****Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas**

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

Por outro lado, observamos que a naturalização das relações de gênero não aparece de forma harmoniosa e isonômica ao longo do processo de formação. Como ficou evidente no decorrer deste trabalho, mesmo em depoimentos de uma mesma trabalhadora os conflitos se expõem. Os seus movimentos são contraditórios e oscilam entre a naturalização e a desnaturalização dessas relações (Costa, 2004). Além disso, percebemos que a reflexão sobre as relações de gênero, com ênfase na divisão sexual do trabalho, era nova para a maioria dos(as) participantes, mesmo que alguns(mas) mostrassem um acúmulo de discussão sobre o papel dos(as) educadores(as) na socialização diferenciada de meninas e meninos. Para nós, tudo isso sugere que a escola pública brasileira permanece um espaço fortemente conservador no que tange às relações sociais existentes entre os sexos, não apenas pela reprodução de um sistema diferenciado de socialização, mas principalmente porque em seu interior não são observados movimentos claros em direção a uma ruptura com as formas tradicionais de divisão sexual do trabalho.

Por fim, ousamos dizer que os processos de subjetivação agenciados no Programa parecem soprar novos ventos que, em determinados momentos, provocam movimentos de ressingularização da experiência desses(as) trabalhadores(as), abrindo possibilidades para a construção de outros “modos de andar a vida” (Tambellini, 1976).

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

*Uma Leitura das
Relações entre
Gênero, Saúde e
Trabalho nas
Escolas Públicas*

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

Bibliografia consultada

APPLE, M. W. *Trabalho docente e textos: economia política das relações de classe e de gênero em educação*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

ATHAYDE, M. R.; NEVES, M. Y. Saúde, gênero e trabalho na escola. In: BRITO, J.; ATHAYDE, M.; NEVES, M. Y. (Orgs.). *Saúde e trabalho na escola*. Rio de Janeiro: CESTEH/ENSP/FIOCRUZ, 1998, p. 23-35.

BENEVIDES DE BARROS, R. D. *Grupo: a afirmação de um simulacro*. Tese de Doutorado. São Paulo: PUC, 1994.

BRITO, J. C. *Saúde, trabalho e modos sexuais de viver*. Rio de Janeiro: Ed. FIOCRUZ, 1999.

BRITO, J.; ATHAYDE, M.; NEVES, M. Y. (Orgs.). *Saúde e trabalho na escola*. Rio de Janeiro: CESTEH/ENSP/FIOCRUZ, 1998.

_____. *Caderno de método e procedimentos: programa de formação em saúde, gênero e trabalho nas escolas*. João Pessoa: Ed. UFPB, 2003.

_____. *Caderno de textos: programa de formação em saúde, gênero e trabalho nas escolas*. João Pessoa: Ed. UFPB, 2003.

BRITO, J. et al. (Orgs.). *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001.

COSTA, J. *O programa de formação em saúde, gênero e trabalho em escolas públicas e a produção de subjetividades*. Dissertação de Mestrado. João Pessoa: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social/UFPB, 2004.

DEJOURS, C. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, nº 33, p. 98-104. 1993.

GOMES, L. *Trabalho multifacetado de professores(as): a saúde entre limites*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2002.

GUATTARI, F. *Revolução molecular: pulsações políticas do desejo*. São Paulo: Brasiliense, 1981.

HIRATA, H. Trabalho, família e relações homem/mulher: reflexões a partir do caso japonês. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, nº 2, v. I, out. 1986.

HYPOLITO, A. O. *Experiência de monitoramento em saúde do trabalhador em uma escola pública do estado do Rio de Janeiro: uma perspectiva de promoção da saúde a partir dos locais de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2003.

KERGOAT, D. Em defesa de uma sociologia das relações sociais: da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceitualização. In: KONTSCHEVSKY, A. et. al. (Orgs.). *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

LOURO, G. L. Gênero e magistério: identidade e representação. In: CATANI, B.; SOUSA, S. (Orgs.). *Docência, memória e gênero*. São Paulo: Escrituras, 1998.

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

Uma Leitura das Relações entre Gênero, Saúde e Trabalho nas Escolas Públicas

Mary Yale Neves
Jussara Brito
Milton Athayde
Edil Ferreira da Silva
Hélder Muniz
Joana D'Arc da Costa

MARIANO, M. S. *O Trabalho e a saúde de professores(as) da segunda fase do ensino fundamental do município de João Pessoa-PB*. Dissertação de Mestrado. João Pessoa: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social/UFPB, 2003.

NEVES, M. Y. *Trabalho docente e saúde mental: a dor e delícia de ser (tornar-se) professora*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: IPUB/UFRJ, 1999.

NUNES, B. *O sentido do trabalho para merendeiras e serventes em situação de readaptação nas escolas públicas do Rio de Janeiro*. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2000.

NUNES, B.; BRITO, J.; ATHAYDE, M. Experiência, desenvolvimento profissional e saúde das mulheres merendeiras - serventes. In: ATHAYDE, M. R.; BRITO, J.; BARROS, M. E.; NEVES, M. (Orgs.). *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Ed. IPUB-CUCA, 2001.

ODDONE, I. et al. *Ambientes de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: Hucitec, 1986.

_____. *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* Paris: Messidor/Eds. Sociales, 1981.

RIBEIRO, W. R. *A situação de trabalho e a saúde mental das merendeiras e serventes de escolas públicas municipais de João Pessoa-PB*. Dissertação de Mestrado. João Pessoa: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social/UFPB, 2004.

SAFFIOTI, H. I. *A mulher na sociedade de classes*. Petrópolis: Vozes, 1976.

SCHWARTZ, Y. *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Toulouse: Octarès, 2000.

SILVA, E. *Trabalhadores(as) de escolas e construção de uma comunidade ampliada de pesquisa: a busca da promoção da saúde a partir dos locais de trabalho*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2003.

SILVA, D. P. *O trabalho "oculto" na escola: estratégias de regulação da atividade de merendeiras e auxiliares de serviços de escolas públicas do município de João Pessoa/PB*. Dissertação em desenvolvimento. João Pessoa: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social/UFPB, 2004.

SOUZA, K. B. *Saúde do trabalhador e práxis educativa. Dissertação de Mestrado*. Rio de Janeiro: NUTES/UFRJ, 2000.

TAHON, M. B. *Sociologie des rapports de sexes*. Rennes/Ottawa: Presses Universitaires de Rennes e Presses de l'Université d'Ottawa, 2004.

TAMBELLINI, A. T. *Contribuição à análise epidemiológica dos acidentes de trânsito*. Tese de Doutorado, Campinas: UNICAMP, 1976.

VASCONCELOS, T. S. *O sentido do trabalho para professoras da primeira fase do ensino fundamental do município de João Pessoa-PB*. Dissertação de Mestrado. João Pessoa: Programa de pós-graduação em Psicologia Social/UFPB, 2003.

VIGOTSKI, L. S. *A formação social da mente*. 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

Um Tempo e um Espaço para Aprofundar a Reflexão

Paola Cappellin

Os nossos comentários sobre o texto visam tão somente enriquecer o repensar os percursos e os resultados deste projeto, oferecendo indicações para o seu amadurecimento. Trata-se de indicações para fortalecer o diálogo com os leitores quando se aproximam dos objetivos expressos na introdução. Mais ainda, buscam problematizá-los assumindo os desafios das conclusões. Prosseguiremos com algumas interrogações formuladas pelos(as) autores(as) sobre os vínculos entre gênero, trabalho e saúde. Na minha leitura, esse tripé poderá ser mais rico se souber manter vivo o seu diálogo interno, sem excluir a centralidade do trabalho em seus sentidos objetivos e subjetivos.

Inicialmente, deveríamos perguntar se vale a pena evidenciar a precarização específica no espaço das escolas públicas, relacionando-a com o movimento geral da precarização das condições de trabalho e das relações de emprego da realidade brasileira. O contexto das instituições educacionais e o contexto da rede pública de ensino são citados, porém o texto não proporciona nenhuma linha própria de raciocínio que justifique as conclusões dos(as) autores(as). Essa ausência deixa sem respostas a identificação das estratégias de intervenção do programa, que poderia oferecer válidos subsídios para quem queira interagir na sensibilização das(os) trabalhadoras(es), nas mudanças das organizações escolares, assim como favorecer o envolvimento das direções das escolas e dos poderes públicos municipais junto às(aos) trabalhadoras(es) das escolas públicas. Esse estudo da ABRASCO parece pretender desenvolver uma reflexão mais ampla, que se estenda para além das escolas selecionadas em João Pessoa e no Rio de Janeiro. Isso poderia oferecer subsídios para a compreensão da realidade escolar no Brasil.

TEXTOS ORIGINAIS

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

COMENTÁRIOS

**Um Tempo e
um Espaço para
Aprofundar
a Reflexão**

Paola Cappellin

Caberia assim aprofundar as diferentes manifestações que ligam, conectam ou, mais ainda, articulam:

1. No contexto educacional, o quadro de precarização do trabalho na rede pública de ensino é evidenciado de diversas formas: quantidade insuficiente de escolas, de professores(as) e demais trabalhadores(as) de educação, paralelo ao aumento do número de alunos matriculados; ausência de equipamentos adequados ou falta de manutenção dos existentes, dentre outras. Além disso, o processo de precarização revela-se também na depreciação e na desqualificação social dos(as) trabalhadores(as), por meio do rebaixamento salarial, da desvalorização de suas atividades (ditas femininas), da ausência de um ambiente de trabalho propício à visibilização dos investimentos efetuados para dar conta deste, do seu julgamento e reconhecimento.
2. Em consequência desse quadro, estudos apontam a presença de um conjunto de mal-estares vivenciados pelos(as) trabalhadores(as), em muitos casos desestabilizando a economia psicossomática e gerando sofrimento e doenças diversas.

Desorganização no setor de serviços

Parece-me que essa conexão não poderia ser vista simplesmente dentro de uma dinâmica de “conseqüências”. Parece-me haver múltiplas manifestações que, juntas, dão sentido ao contexto da precarização em seus significados objetivos, visíveis, organizativos, e em seus significados subjetivos, vivenciados pelas pessoas. Ouso dizer que o grande tema poderia ser “as transformações dolorosas dos locais de trabalho públicos”. No âmbito educacional, a precarização tem múltiplas origens e múltiplos processos e aponta para mecanismos específicos que modificam os espaços e as relações. Se assim é, caberia perguntar se a problemática da precarização pode ser facilmente generalizável, envolvendo a indústria e os setores privados e públicos de serviços; e ser a mesma quando se analisa o serviço e, em especial, as escolas de ensino obrigatório.

Se há consenso na literatura sobre os dois processos de estruturação do mercado de trabalho e a sobre a desregulamentação das

COMENTÁRIOS**Um Tempo e
um Espaço para
Aprofundar
a Reflexão***Paola Cappellin*

garantias no setor privado, no setor público de serviços devem-se dimensionar as inferências decorrentes da massificação e da universalização, expressas na maior frequência escolar das crianças. Nesses espaços, o grande desafio é compatibilizar as diretrizes pedagógicas em fase de cumprimento com a inadequação das organizações escolares. Será, assim, que podemos falar da precarização?

Seguindo esse mesmo raciocínio sobre o fenômeno da precarização, o qual não é simplesmente fruto do enquadramento capitalista, a sugestão mais adequada seria não fomentar uma rápida transposição do debate e das referências metodológicas sugeridas pela literatura sobre fábricas, operários, saúde e subjetividade (ademais, dos anos 1980, na Itália) para encaminhar a compreensão sobre a realidade escolar nos anos 2000 no Brasil. Esse alerta quer orientar adequadamente a proposta de ampliar a citação de autores, incluindo não só os históricos, mas também aqueles que hoje refletem sobre trabalho e saúde.

A heterogeneidade decorrente dos contextos sociais e culturais do Rio de Janeiro e de João Pessoa nas escolas públicas poderia solicitar uma bibliografia mais regional e nacional, além da internacional. É claro que as referências de Oddone et al. são interessantes e sugestivas e podem representar um bom ponto de partida, mas seria necessário enriquecê-las com uma reflexão sobre os vínculos das práticas não-operárias, revelando o entorno não da fábrica, e relações intersubjetivas menos mercantis e mais interpessoais, especificado por ser um entorno ocupacional feminizado. A literatura italiana dos anos 1970/80 não é capaz de sugerir orientações nesse sentido.

Enfim, repensando até as características de um cenário de serviço público essencial, ao se conformar com a demanda de universalização, impulsionam-se desafios próprios para a escola mesma e para a coletividade. Assim, a precarização e os mal-estares das trabalhadoras deveriam ser revelados pela redação de um texto que consegue assumir evidentes contornos, claros desde o início, quando redige o percurso da pesquisa-ação, quando sugere a formação, quando, enfim, analisam-se os resultados. Não podemos escamotear o fato de que o projeto lida com um gueto ocupacional feminino. Isso deveria possibilitar problematizar a ausência dos homens no ambiente escolar brasileiro.

C. Offe (*Capitalismo Desorganizado*, 1989, Brasiliense) e a mais recente literatura internacional e nacional (J. Cardoso, 2001, IPEA), por exemplo, pensam sobre o “capitalismo desorganizado”, sobretudo quando está em jogo o setor de serviços. As rupturas são múltiplas frente à precarização do setor privado: oferecem indicações precisas de ruptura da racionalidade industrial, das modalidades e da lógica organizativa do processo de individualização e de diferenciação. Há, para esses autores, o interesse em considerar as necessidades de coordenação e de padronização desse setor quando há diferentes parâmetros do trabalho produtivo industrial/fábril.

O sucesso de uma gestão, em termos do bem-estar das(os) trabalhadoras(es), deveria apontar para uma alquimia que guarda diferença do bem-estar do operário na fábrica, mais ainda se os destinatários não são quaisquer consumidores, mas crianças de escola pública. Estamos tratando de situações que têm especificidades, mais ainda porque a problematização da dimensão de gênero é frágil na fábrica e forte nas escolas. Aponto, assim, que o texto deveria alertar para as inadequações entre o grande afluxo de crianças e a:

- a falta de redimensionamento das estruturas físicas;
- a aceleração dos ritmos de trabalho;
- a precariedade tecnológica;
- a hierarquização e o isolamento da divisão do trabalho e das competências;
- e, provavelmente, as formas de contratação e os processos de seleção envolvendo e reiterando uma visão tradicional das relações de gênero e das competências exigidas na escolha das trabalhadoras.

Cada uma dessas dimensões envolve um repensar das expressões da adequação entre os elementos físicos, técnicos e emocionais das(os) trabalhadoras(es) engajadas(os).

Parece-nos que a literatura de referência do relatório não manuseia as contribuições sobre estabelecimentos escolares e gênero abundante na área de educação (*Ver a rede da Fundação C. Chagas, como exemplo*).

Trabalho, saúde e subjetividade

Por outro lado, é muito válida a proposta da equipe desse programa de pesquisa quando articula (muito correta e criativamente)

COMENTÁRIOS**Um Tempo e
um Espaço para
Aprofundar
a Reflexão***Paola Cappellin*

o corpo, a subjetividade e a execução de atividades com o mal-estar vivido pelas merendeiras e serventes. Cabe, assim, saber encontrar maiores vínculos quando a redação do relatório assume o desafio de aproximar e de diferenciar os estabelecimentos educacionais. Quando explicita a convivência com professoras, crianças e famílias envolvidas no projeto mais amplo desse campo: o desempenho pedagógico infantil.

Será que essa segmentação de finalidades e de preocupações e, ao mesmo tempo, essa convivência não proporcionaria uma percepção e um olhar todo especial, um mal-estar, um contraste entre quem está numa posição hierárquica afastada desse objetivo? Será, em outras palavras, que merendeiras e serventes não dialogam com as professoras no alcance das metas pedagógicas?

O fato de os sindicatos desse setor terem atingido a boa proposta de sindicalizar profissionais diferentes não exime os(as) pesquisadores(as) de pensar analiticamente, separando e caracterizando as(os) diferentes profissionais. Claro que isso pode fazer perceber aos(às) leitores(as) o interessante jogo de solidariedade construído politicamente. Mas, na realidade social há diferenças entre merendeiras, diretoras(es) e inspetores(as).

Abre-se, assim, um novo tema para as minhas observações: as relações entre trabalho, saúde e subjetividade das(os) trabalhadoras(os). O artigo não o assume como importante, mas acredito que o seja para alertar e formar os leitores sobre: (1) o trabalho e suas configurações organizativas, as necessidades de estruturar a produção e seu ambiente; (2) a saúde, a concepção de doença e de bem-estar, suas dinâmicas de referências do fluxo do tempo de desgaste; (3) as percepções subjetivas e suas manifestações e a consciência na dinâmica de trabalho extra-doméstico.

Essas três dimensões fazem pensar que existe uma cadeia que pode separar, para cada tipo de trabalhadora, uma dinâmica distinta entre casa-trabalho, evidenciando que estilo de vida, condições de trabalho e formas de recuperação dos desgastes da escola na vida familiar separam as categorias de merendeiras, professoras(es), diretoras(es) e inspetores(as).

Lembro que há outro ponto para esse debate sobre as conexões entre gênero, trabalho e saúde: será que a constatação dos problemas evidenciados não permite articular as condições de trabalho nas escolas com a precariedade das condições de vida dos grupos

de referência das trabalhadoras? Quais dimensões de gênero estão embutidas nestas? Como articulá-las nas ações de sensibilização e, mais ainda, como proporcionar encaminhamentos de mudança respeitando esta articulação?

Nas entrevistas realizadas com merendeiras e serventes foram constantes as referências a problemas de coluna, varizes, perda de força/dormência/edema nas mãos, rigidez matinal, dor no peito, problemas dermatológicos, respiratórios, pulmonares e intestinais, irritabilidade, hipertensão, estresse. Ao buscar compreender essas queixas do ponto de vista de sinais e sintomas de patologias específicas foi possível associá-las, entre outras, a LER/DORT (lesão por esforço repetitivo/distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho) e a problemas do aparelho cardiovascular (Brito et al., 1998). Através de oficinas de saúde identificamos também um outro problema: o uso de medicamentos para dormir, sem acompanhamento médico, certamente associado ao estresse de que se queixavam (Souza, 2000). Além disso, observamos que a readaptação profissional entre merendeiras e serventes, por problemas de saúde, cuja incidência mostrava-se crescente, sinalizava os danos gerados por suas atividades.

“... O impacto positivo dessa formação pode ser apreendido também pelo interesse demonstrado pelos(as) participantes e suas descobertas valiosas acerca das relações que se estabelecem entre os processos de trabalho que se desenvolvem na escola, a saúde e as relações de gênero.”

“... Entretanto, foram constatadas algumas dificuldades, que nos remetem, por um lado, a aprendizados sobre a metodologia adotada e, por outro, às estratégias usadas para enfrentar algumas dessas dificuldades.”

“... Observou-se também que alguns(mas) trabalhadores(as) tiveram dificuldade para elaborar os relatórios previstos na 2ª fase da formação. Acreditamos que isso se deve principalmente ao predomínio da cultura oral na realidade brasileira e em certos casos à pouca escolaridade de alguns(mas) trabalhadores(as) não docentes (merendeiras, serventes etc.). Vimos, porém, que essas dificuldades puderam ser superadas algumas vezes, através da criação de alianças com colegas da escola com mais facilidade para registrar e relatar os procedimentos adotados, os dados coletados e as descobertas que foram feitas. Com isso, aprendemos a importân-

TEXTOS ORIGINAIS

**Violência e Saúde
no Ambiente do
Trabalho**

COMENTÁRIOS

**Um Tempo e
um Espaço para
Aprofundar
a Reflexão**

Paola Cappellin

cia dos laços construídos dentro de cada escola, no interior desse projeto, e do trabalho coletivo assim engendrado.”

Assim, será que não valeria a pena dedicar espaços de redação apropriados para cada categoria de trabalhadoras?

Valores e imagens de gênero nas práticas ocupacionais

Há, enfim, outro conjunto de comentários, sugeridos pela reflexão proporcionada sobre gênero, seja no sentido de fortalecer a apresentação das informações, seja pelas dúvidas levantadas nas conclusões. Vamos evidenciar algumas constatações importantes para ajudar a repensar a redação dessa temática.

- os trabalhadores no ambiente das escolas públicas são majoritariamente mulheres;
- a prática de ensino extra-lar é socialmente atribuída às mulheres há mais de um século;
- as atividades de apoio nos estabelecimentos escolásticos são também realizadas por mulheres: merendeiras e serventes;
- circula na sociedade uma imagem feminizada da prática educacional, associada a extensão da maternidade;
- circula na sociedade uma imagem desvalorizada da profissão educacional à qual associa-se uma depreciação do cálculo das remunerações e dos baixos salários;
- circula ainda uma visão subsidiária da contribuição feminina à composição do orçamento doméstico;

Os grupos sociais usuários das escolas públicas partilham essas imagens? A alta hierarquia das escolas e das secretarias municipais de ensino partilha essas imagens?

Como se pode perceber, há um conjunto de valores, de referências generalizadas, um sistema assimétrico de gênero que informa as atribuições, as percepções, as ações, as imagens de competências de quem trabalha no setor educacional que provavelmente circula entre quem é usuário e quem coordena a educação do ensino fundamental.

Isso tudo tem ressonância até nas justificativas dos baixos salários, da ausente preocupação de investimento, de treinamento e

COMENTÁRIOS**Um Tempo e
um Espaço para
Aprofundar
a Reflexão***Paola Cappellin*

de qualificação profissional; do descaso na modernização da infraestrutura que também se adaptou a pensar que preparar comida, organizar a cozinha, fazer a limpeza de um ambiente público / coletivo não extrapola, não evidencia nenhuma diferença qualitativa nem quantitativa, em termos de esforços e recursos, de um lar dos segmentos da classe popular.

É como se uma escola fosse um lar. É como se a professora fosse uma mãe; é como se uma merendeira fosse uma esposa; é como uma servente fosse uma dona-de-casa. É, enfim, um círculo vicioso, que deve ser estudado como tal, e decodificado em sua capacidade de reprodução, que se alimenta pela valorização das assimetrias de gênero. Mais ainda, a associação é mais drástica: a escola é como fosse um lar de um segmento da população não “s sofisticado”. Estendendo: a escola pública é como fosse um lar em condições precárias.

Essa é, enfim, a complexa malha de naturalizações. A naturalização vai além das imagens de gênero nas atribuições profissionais, porque passa pelas relações econômicas, passa pela visão de classe; passa pelas competências educativas, até pelas competências subsidiárias dos serviços complementares (limpeza e comida). Passa, enfim, pelas imagens de gênero nas relações familiares e nas competências assimétricas tradicionais do trabalho dos cuidados. E tudo está conjugado ao feminino.

Cabe, assim, sob uma ótica da análise das relações de gênero, recompor as relações provavelmente re-introduzindo o elemento que falta: o acréscimo que o masculino/homem aportaria às relações sociais na escola.

A pesquisa e a intervenção social poderiam usar esse contraponto, desnaturalizando nesse universo das práticas e dos ambientes: qual seria o olhar masculino nesses contextos? Introduzindo o ausente: a percepção masculina, e a ausência dos homens como atores na educação e nas práticas profissionais de apoio ao ensino de tempo integral.

Por isso, acho que as observações apontadas nas conclusões do relatório, tais como as que se seguem abaixo, deveriam ser desnaturalizadas, o que provavelmente poderia fortalecer uma interpretação mais clara:

“Por outro lado, observamos que a naturalização das relações de gênero não aparece de forma harmoniosa e isonômica ao longo

COMENTÁRIOS**Um Tempo e
um Espaço para
Aprofundar
a Reflexão***Paola Cappellin*

do processo de formação. Como ficou evidente no decorrer deste trabalho, mesmo em depoimentos de uma mesma trabalhadora, os conflitos se expõem. Os seus movimentos são contraditórios e oscilam entre a naturalização e a desnaturalização dessas relações.

“Em alguns(mas) trabalhadores(as) foi possível identificar movimentos contraditórios, de avanços e recuos (a que denominamos de movimentos de vai-e-vem) ao longo do processo de formação. Isso porque, em algumas discussões acerca dessa temática os(as) trabalhadores(as) questionavam a escola como espaço de trabalho feminino; a inserção diferenciada de homens e mulheres no mercado de trabalho; a escola como uma extensão do trabalho doméstico; os salários diferenciados entre homens e mulheres, entre outras questões. Já em outros momentos, os(as) mesmos(as) trabalhadores(as) assumiam uma outra postura dentro de uma visão naturalizante, como podemos ver no depoimento abaixo:

“A questão da escola ter mais mulheres, eu atribuo a questão ao fato de... pela própria mulher, assim já há uma tendência dela às vezes de querer ser professora, trabalhar numa coisa que ela já faz em casa” (Professora).

“Em uma escola, por que o vigilante não pode ser mulher? Desde que tenha qualificação, ela pode assumir essa função. Assim como o homem pode fazer merenda. São papéis culturalmente construídos. (...) Enquanto nós não mudarmos nossa forma de pensar, de perceber, de agir, sobre essas questões nada vai mudar. Tem que haver uma mudança de mentalidade” (Professora).

“Os depoimentos de uma outra trabalhadora também explicitam certas ambigüidades com relação à ótica de gênero. Ao acompanhar a participação dessa trabalhadora nas atividades do Programa de Formação, observamos que muitos fluxos atravessavam a sua prática, seus discursos e sua vivência na Comunidade Ampliada de Pesquisa, de forma que apresentava movimentos e posturas contraditórios com relação às questões de gênero ao longo do processo de formação. Assim, podemos dizer que a trabalhadora ora se enquadrava dentro de uma visão naturalizante, ora agenciava movimentos de ruptura dos códigos culturalmente dominantes.

“Observamos que, durante as atividades do Programa, havia a preocupação da equipe de formação em acionar um dispositivo de debate que colocasse em cena questões relevantes diretamente ligadas à categoria gênero. Mas as discussões muitas vezes não eram

TEXTOS ORIGINAIS

Violência e Saúde no Ambiente do Trabalho

COMENTÁRIOS

Um Tempo e um Espaço para Aprofundar a Reflexão

Paola Cappellin

aprofundadas e, além disso, percebia-se que os(as) próprios(as) trabalhadores(as) centralizavam o debate sobre as questões ligadas ao processo saúde/doença.”

Para quem olha de fora, essas percepções da experiência nas escolas não proporcionam uma leitura sobre ambigüidades já previsíveis nos depoimentos, e não é dada uma possível chave de resposta de encaminhamento. Essas constatações, esses depoimentos, assim bem apresentados, nos trechos do relatório, demonstram que se tem agora uma significativa problemática que aguarda uma análise e um encaminhamento. Isto é, um espaço e um tempo apropriado de reflexão, a fim de que a equipe possa desenhar futuros passos de pesquisa, de reflexão, de ação junto às(aos) trabalhadoras(es) das escolas públicas do Rio de Janeiro e de João Pessoa.

II Encontro de Intercâmbio de Experiências do Fundo para Igualdade de Gênero

A Experiência Comunicativa de Auto-avaliação

Neusa de Castro Zimmermann¹

Elizabete Vicari²

Incentivar entidades parceiras a procederem a uma observação avaliativa das experiências realizadas. Tal interesse, demonstrado pelo Fundo para a Igualdade de Gênero, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA), teve boa receptividade e possibilitou a realização, durante o ano de 2004, de uma espécie de laboratório de auto-avaliação, envolvendo três organizações³. A observação avaliativa, feita com base nos olhares dos atores diretamente envolvidos e retroalimentada por estímulos externos, por meio de diálogos com especialistas e outras parcerias do FIG/CIDA, constituiu o que se chamou de *Experiência Comunicativa de Auto-avaliação*⁴.

O resultado da reflexão dialogada feita pelos diferentes sujeitos da ação serviria como medida complementar ao trabalho da Missão de Avaliação Externa, encomendado pela Gerência dos Projetos Regionais de Gênero do Canadá, que necessitava conhecer os resultados da implementação do Fundo para Igualdade de Gênero no Brasil em sua segunda fase⁵.

O laboratório de auto-avaliação teve por objetivos: (a) propiciar uma reflexão orientada sobre as mudanças obtidas em termos de atitudes, práticas e comportamentos, bem como a compreensão de como foram operacionalizados os conceitos de gênero e raça nos projetos desenvolvidos pelas entidades citadas; (b) servir de ca-

¹ Coordenadora do Fundo para a Igualdade de Gênero, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional.

² Consultora do Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM).

³ As organizações parceiras do FIG participantes da experiência foram: Coletivo de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Maranhão (CMTR/MA); Centro de Estudos Afro-Orientais/Universidade Federal da Bahia (CEAO/UFBA) e Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA).

⁴ O projeto que deu sustentação a esse processo foi iniciativa do FIG/CIDA e teve o Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM) como entidade executora, sob a coordenação de Elizabete Vicari e Alessandra Oberling. Contou com a participação das seguintes consultoras: Christiane Girard F. Nunes, Mireya Suárez e Neusa de Castro Zimmermann, coordenadora do FIG.

⁵ O trabalho da Missão de Avaliação não pôde incorporar os resultados do processo de auto-avaliação devido aos prazos diferenciados de seu cumprimento.

pacitação para as equipes envolvidas na experiência do laboratório; (c) gerar informações metodológicas sobre o processo de auto-avaliação, verificando suas possibilidades e limites.

Inspirado nos resultados dessa experiência, o presente texto reúne elementos para a reflexão sobre os temas monitoramento e avaliação, bem como as principais conclusões da experiência comunicativa de auto-avaliação realizada.

Introdução

O ciclo do projeto, entendido como as fases seqüenciais pelas quais um projeto se cumpre, prevê a implementação de um grupo de processos gerenciais, a saber: iniciação, planejamento, execução, monitoramento, avaliação e encerramento. Um procedimento gerencial cuidadoso requer a realização dos referidos processos em cada fase do ciclo do projeto, de modo a alcançar os diferentes produtos (resultados processuais) que constituem os meios para a obtenção do resultado final desejado (efeito ou impacto direto), o qual, de modo geral, indica uma mudança obtida em determinada situação. Esse resultado irá influenciar, no longo prazo, a concretização de outras mudanças mais gerais desejadas (impacto indireto).

Tanto o monitoramento como a avaliação constituem partes essenciais do gerenciamento, mas muitas vezes são realizados mecanicamente, sem a compreensão e o aproveitamento do rico aprendizado interno possível de ser gerado. O monitoramento pode ser explicado como um processo sistemático e contínuo que gera informações específicas sobre: o desempenho financeiro, a implementação das ações do projeto, o alcance dos produtos e dos impactos pretendidos, como também do desempenho da equipe e de outros atores participantes. Permite reorientar as ações para obtenção dos produtos e o gerenciamento de riscos, rever os indicadores propostos, a estratégia metodológica e os prazos, além de outros procedimentos para o cumprimento do objetivo do projeto.

A avaliação deve ser praticada, igualmente de maneira processual. Dessa forma, permitirá entender se os resultados obtidos nos diferentes momentos têm relevância e são eficazes para a mudança pretendida, em termos: (a) do objetivo do projeto ou impacto direto; (b) da sustentabilidade dos efeitos produzidos; e (c) da qualidade com que estes auxiliam no alcance de objetivos mais amplos (impactos indiretos).

Se o monitoramento e a avaliação têm sua importância reconhecida por pessoas e instituições que implementam projetos, por que não são realizados de forma cuidadosa? Entre as possíveis razões, destacam-se: (a) a não elaboração de um plano de monitoramento e de avaliação como parte do projeto; (b) a grande atenção dada à realização das atividades no tempo e no custo planejados para o cumprimento de produtos; (c) a cultura de não se registrar sistematicamente as informações; (d) a relação entre o tempo requerido para a sua execução e o tempo disponível para as atividades-fins; (e) a não destinação de recursos suficientes para esses momentos; (f) a pouca compreensão da sua importância na gestão do projeto, fazendo com que a atenção fique centrada no planejamento para cumprimento de exigências e obtenção de financiamentos.

Ainda que pese a compreensão de que as agências de cooperação importaram metodologias de planejamento que, em geral, " ... obedecem a uma racionalidade bastante diferente da cultura do país" (Silva, 2004, p.58. In: MMA) é importante reconhecer que esses organismos influenciaram na introdução de novas práticas de gerenciamento, hoje adotadas por inúmeras instituições públicas e ONGs brasileiras.

Uma ferramenta útil introduzida na gestão de planos, programas e projetos pode ser encontrada no Marco Lógico, formulado inicialmente pela empresa de consultoria *Practical Concepts Incorporated* (PCI), em 1969, por iniciativa da *United States Agency for International Development* (USAID), com o objetivo de avaliar diferentes projetos de cooperação técnica. Devido ao êxito da ferramenta, também chamada de Matriz Lógica, Quadro Lógico ou outras derivações, a partir de 1975 a Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (CIDA) passou a adotá-la, sendo seguida por outras agências de cooperação.

Atualmente, a ferramenta consta do conteúdo ministrado em faculdades de Administração e é muito utilizada por instituições públicas e entidades da sociedade civil, devido a financiamentos e acordos de cooperação técnica firmados com organismos internacionais. Essa ferramenta representou um avanço para a estruturação de objetivos, resultados, ações e insumos necessários, dando maior objetividade, clareza de procedimentos, transparência na utilização de recursos e responsabilização pela gerência do projeto, plano ou

programa, assim como a possibilidade de maior participação por ocasião das avaliações (Brose, 2001, p. 279-280).

Hoje muito difundida, a Matriz Lógica é criticada por estar sendo utilizada por gerentes e avaliadores(as) que se balizam pelo paradigma do "controle ou para a aferição de resultados quantitativos" (Marinho, Internet, acesso em março/2005). Os indicadores, também constantes da Matriz Lógica e que atuam como elementos centrais tanto para o monitoramento como para a avaliação, são entendidos por algumas pessoas e ONGs como uma imposição de organizações internacionais que buscam explicações lógicas mediante sinalizadores "empiricamente verificáveis, comprováveis e comparáveis" (GT Indicadores, Plataforma Novib, 2001). Evidenciam, igualmente, que aquela natureza de indicadores não incorpora a dimensão subjetiva que resulta do ideário, das mudanças de visões e das relações dos sujeitos da ação envolvidos em contextos determinados, sendo muitas vezes elaborados de forma superficial.

O mesmo grupo da Plataforma NOVIB compreende que os indicadores devem ser entendidos como "sistemas", já que incorporam "diferentes tipos, qualidades e finalidades", devendo ser elaborados num processo de "diálogo e negociação entre os diferentes sujeitos envolvidos" (GT Indicadores, Plataforma NOVIB, 2001, p. 2-3). A elaboração de indicadores deve ocorrer de maneira mais cuidadosa e participativa, o que facilita e motiva os diferentes atores a participarem de forma ativa das avaliações. Vale ressaltar que indicadores não elaborados ou mal formulados podem impedir que os resultados e os impactos obtidos sejam conhecidos, deixando nas mãos de avaliadores(as) externos(as) a decisão de concluir pelo alcance das mudanças operadas.

Reflexões de participantes da Oficina *Outra Avaliação é Possível?*, organizada pela Rede Brasileira de Monitoramento e Avaliação e realizada no IV Fórum Social Mundial (Porto Alegre, 2005) evidenciaram que: (a) a base conceitual das avaliações deve ser sempre discutida de forma interdisciplinar e com os diferentes envolvidos; (b) a articulação de saberes deve ser buscada; (c) o lugar político do(a) avaliador(a) deve ser sempre discutido; (d) alguns conceitos e significados dos elementos da Matriz Lógica devem ser revistos, como por exemplo o marco-zero ou a linha de base; (e) a avaliação deve se caracterizar como um processo de aprendizagem e aperfeiçoamento dos participantes.

Partindo dessas preocupações e tendo em mente, principalmente, a atribuição de competências para se realizar uma avaliação, o FIG/CIDA investiu no processo de auto-avaliação, como mecanismo complementar à avaliação externa. O processo e os resultados obtidos com o laboratório de Experiência Participativa e Comunicativa de Auto-avaliação são apresentados a seguir.

Experiência comunicativa de auto-avaliação de projetos sociais

A avaliação é um tema que se presta a múltiplas abordagens e envolve questões de diferentes ordens. Quando se trata de avaliar projetos sociais, o caminho a ser adotado nem sempre é conhecido de antemão. Muitas dessas questões podem ser compiladas a partir da "experiência comunicativa de auto-avaliação": (a) para que serve a avaliação? (b) o que avaliar: os resultados, o processo, o desempenho da equipe? (c) quais aspectos privilegiar? (d) quando avaliar? (e) de quais instrumentos se munir? (f) qual modalidade de avaliação é a mais adequada para esse ou aquele projeto? (g) quem avalia? (h) quem define os termos de referência da avaliação? (i) o que orienta um processo de avaliação? (j) quais são suas implicações políticas, ideológicas, institucionais? Responder a essas perguntas implica discutir e valorizar o papel social e político da avaliação, sem o qual esta se reduziria a um conjunto de procedimentos e técnicas que analisa e compara, de maneira mecânica ou burocrática, metas e resultados propostos e realizados.

Ao propor às organizações parceiras que adotem mecanismos de monitoramento, assim como de avaliação tanto dos aspectos processuais quanto ao término do projeto, o FIG/CIDA tem como propósito identificar e avaliar resultados, assim como impactos diretos e indiretos dos projetos apoiados e, sobretudo, oportunizar o resgate dos elementos constitutivos da experiência em toda a sua complexidade.

Há algum tempo, face à demanda de organismos da cooperação internacional, que têm de prestar contas aos contribuintes dos países doadores, muitas organizações sociais se vêem desafiadas a adotarem novas rotinas de planejamento e gestão de seus processos de trabalho. Os parâmetros de gestão adotados pelo FIG/CIDA apóiam-se na Gestão por Resultado (GPR), ou seja, num sistema

integrado de procedimentos, técnicas e instrumentos que consiste em: (a) identificação de uma situação-problema sobre a qual se deseja atuar ou modificar; (b) conceituação, planificação, execução, monitoramento e avaliação, bem como sistematização da experiência⁶; (c) reflexão sobre os resultados e disseminação das lições obtidas durante o ciclo do projeto. Segundo esse modelo, as avaliações que ocorrem no fim das atividades e em períodos determinados auxiliam na apreciação dos resultados e na realização dos ajustes necessários.

Ao longo do tempo, verificou-se, porém, que para o registro contínuo e a avaliação das complexas mudanças nas relações de gênero e raça no mundo do trabalho, os instrumentos tradicionais de monitoramento oferecidos pelo FIG/CIDA não eram suficientes. Uma nova orientação para que as entidades registrassem as informações qualitativas e subjetivas mediante temas como conquistas, dificuldades e lições aprendidas foi feita, mas poucas entidades parceiras compreenderam a validade dessas reflexões para as avaliações periódicas.

O fato de se ter como base de referência a Matriz Lógica conduzia à sensação de estarem numa “camisa-de-força”. Não obstante a realização das mudanças sugeridas na Matriz Lógica durante o ciclo dos projetos, a interação das equipes com elementos como indicadores, meios de verificação e suposições importantes (para o gerenciamento dos riscos) era apenas formal. O monitoramento continuava a ser cumprido mecanicamente, com o envio dos dados quantitativos solicitados, mas de forma descolada das informações qualitativas registradas. Esta parecia ser a resposta à sensação de “controle” e “fiscalização” vivenciada.

A identificação e a análise das mudanças ocorridas, que um monitoramento cuidadoso permite, foram experimentadas por poucas entidades parceiras, as quais aproveitaram muito da aprendizagem interna resultante, ao custo de vivenciarem grande desafio. Como saber o resultado de uma campanha de documentação que pretende facilitar o acesso das mulheres à cidadania mediante con-

⁶ Para que se obtenha êxito, é preciso que o processo de avaliação esteja referenciado na experiência, que deve ser sistematizada. A sistematização, aliás, perpassa todo o processo de avaliação. Oscar Jara, em *Para Sistematizar Experiências*, diz que a avaliação e a sistematização, juntamente com a investigação, são atividades-irmãs, contribuindo para um mesmo propósito, que é o de conhecer a realidade para transformá-la. Trata-se de processos distintos, que se retroalimentam e que são indispensáveis para a construção do conhecimento a respeito de nossas práticas, no sentido de aprimorá-las. Segundo Jara, tanto a avaliação quanto a sistematização têm como objeto a prática direta e partem do interior da experiência, constituindo processos educativos. Enquanto a avaliação enfatiza os resultados obtidos pela experiência, a sistematização dedica-se a interpretar o processo vivenciado, buscando analisar a dinâmica desse processo para gerar um conhecimento novo. O FIG/CIDA promoveu a realização da sistematização de algumas experiências que estão no livro *Sistematizando Caminhos: Transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*, publicado em julho de 2003.

quista do título da terra, do crédito, de benefícios sociais e previdenciários, por exemplo? Como perceber em que medida as relações entre cônjuges e entre os demais membros da família têm se modificado como parte do reconhecimento da importância do trabalho de uma microempresadora? O que faz com que mulheres e homens avancem e recuem no processo de democratização das relações de gênero no espaço doméstico e no mundo dos negócios? Como melhor compreender e interpretar esses comportamentos sendo uma pessoa de fora desses contextos? Como enfrentar a questão da distância de localização do público beneficiário para a verificação dos resultados? Todos esses questionamentos surgidos em meio ao desenvolvimento dos projetos levaram à compreensão da importância de se estabelecer um processo de monitoramento participativo e de uma avaliação mais inclusiva, a partir de um novo paradigma.

Observações sobre o processo

A experiência comunicativa de auto-avaliação constituiu uma experiência colocada em prática para verificação de suas reais possibilidades e limitações em termos do estabelecimento de uma metodologia e de sua implementação no cotidiano e no campo de relações das entidades envolvidas. O processo revelou que, não obstante o reconhecimento da aprendizagem obtida e da satisfação em produzir um conhecimento avaliativo em bases novas, a insuficiência de dados organizados que um monitoramento cuidadoso possibilitaria, demandou trabalho extra para as equipes.

A metodologia do processo de auto-avaliação, construída com as entidades participantes, deveria atender aos seguintes objetivos e desafios:

- permitir que a implementação e a condução do processo estivesse a cargo das entidades parceiras;
- dar oportunidade de participação ampla aos principais atores sociais envolvidos e não só à equipe do projeto;
- avaliar o grau de eficácia dos projetos e seus impactos na realidade trabalhada, a partir de uma reflexão orientada para a compreensão de gênero e raça;
- estar sensível às necessidades e às expectativas das entidades parceiras;

*Experiências de
Auto-avaliação*

*A Experiência
Comunicativa de
Auto-avaliação*

*Neusa de Castro
Zimmermann*

Elizabeth Vicari

- propiciar oportunidade de capacitação para todas as pessoas envolvidas.

A equipe responsável por coordenar a auto-avaliação fez algumas escolhas e apostou na construção de uma proposta que consistia em:

- criação de uma ambiência capaz de possibilitar aos diversos atores envolvidos explicitarem e confrontarem seus conhecimentos e saberes;
- emergência e validação dos elementos constitutivos de uma metodologia, na medida em que os projetos iam sendo avaliados e a experiência do processo organizada em texto, criticada e confrontada entre as equipes participantes;
- não interferência da equipe de coordenação nas escolhas feitas por cada um dos grupos, assim entendidas: o foco e o objetivo da avaliação específica de cada entidade; os aspectos do projeto que desejavam avaliar; os procedimentos e os instrumentos a serem adotados;
- ter como ponto de partida o interior da experiência vivida, tornando necessário, para tanto, resgatar a história do projeto.

A leitura dos materiais produzidos pelas entidades revelou que, embora tenha sido sugerida pelo FIG/CIDA, a utilização de mecanismos para a incorporação das subjetividades dos projetos durante o monitoramento, houve subutilização dos mesmos. Ficou claro que utilizar somente a Matriz Lógica e os instrumentos de monitoramento não levaria ao resgate de toda a riqueza e complexidade das ações realizadas, assim como das dificuldades e dos conflitos vividos, das conquistas, das lições aprendidas e das demais subjetividades. Além do que, as entidades participantes encontravam-se em momentos diferentes – duas com projetos finalizados e a terceira em fase de implementação – o que conferia interesses diferentes em relação à auto-avaliação.

Nesse sentido, as oficinas realizadas para construção do referencial individual específico constituíram momentos-chave do processo, implicando necessidade de se monitorar as mudanças que viessem a ocorrer, de modo a evitar o comprometimento do laboratório e da formulação de uma proposta com procedimentos de auto-avaliação.

O processo exigiu um esforço de sistematização contínua de informações⁷, bem como a adoção de mecanismos e a disposição para uma constante troca de impressões, de dúvidas e de achados pelas(os) participantes. Para tanto, foi criado um fórum de assessoria *on line*, orientado por uma especialista em gênero no mundo do trabalho, com o objetivo de possibilitar a discussão⁸. O fórum virtual foi proposto para possibilitar: (a) a indicação de leitura de textos específicos, com o envio por e-mail de arquivos, de modo a facilitar o acesso e a agilização da apreensão dos conteúdos; (b) o esclarecimento de dúvidas surgidas na leitura e no processo de diálogo entre a prática e a compreensão das categorias analíticas trabalhadas; (c) o diálogo com a equipe de coordenação do processo.

Passos de condução da experiência

1º Passo: Oficinas de construção da metodologia - momento inicial do processo de auto-avaliação, tais oficinas, propiciaram:

- conhecimento mútuo;
- explicitação dos limites, por parte das instituições, quanto ao seu envolvimento no processo;
- negociação sobre o foco e os limites da avaliação, bem como planejamento do processo de trabalho;
- estabelecimento de acordos e parâmetros para o processo a ser vivenciado conjuntamente;
- construção coletiva do processo de trabalho;
- explicitação das expectativas com relação ao processo que se iniciava;
- resgate dos conceitos escolhidos para abordar o problema identificado;
- mapeamento das diferentes compreensões e práticas a respeito da avaliação; e
- construção de um referencial para a auto-avaliação.

⁷ Conforme Zimmermann (2003, p. 13) "o ato de sistematizar informações é bastante diferente daquele que visa à sistematização de uma experiência. O primeiro refere-se ao ordenamento, à organização, à classificação e ao registro de informações de um projeto em suas diferentes fases ..." para fazer um relatório ou registrar seus diferentes momentos. O ato de sistematizar uma experiência requer um método específico que permite a reconstrução e a reflexão analítica sobre um processo vivido, gerando conhecimento novo. A sistematização nos permite compreender a razão do sucesso ou do fracasso de projetos, gerando lições importantes para a entidade executora e a outras.

⁸ Sílvia Yannoulas, socióloga e professora da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO).

Para a construção do referencial desejado, o primeiro passo deu-se com o resgate não só do projeto, mas sobretudo da experiência por ele possibilitada. Para tanto, não se deveria partir da Matriz Lógica ou de questões elaboradas pelas assessoras. Foi necessário levantar dificuldades, acertos, redefinições e questionamentos tratados durante a execução do projeto. Esse momento evidenciou a importância da sistematização da experiência como parte do ciclo do projeto, já que esta produz insumos para as avaliações processuais e final. Das três entidades participantes do laboratório, somente o CEAO/UFBA havia realizado a sistematização de aspectos do projeto desenvolvido, tendo declarado que foi determinante para a reflexão auto-avaliativa.

2º Passo: Pertinência entre resultados alcançados e objetivos previstos inicialmente - Esse passo consistiu em tornar claro quais foram os resultados obtidos, sua qualidade e sua importância no alcance do impacto direto do projeto, bem como a sua influência nos impactos indiretos. Envolveu perguntar até onde o projeto caminhou, como caminhou, o que fez para avançar, quais foram os fatores que levaram ou impediram uma implementação exitosa. Nesse momento de avaliação não poderiam ser perdidos de vista os elementos quantitativos e qualitativos constantes da Matriz Lógica e as reflexões sobre as conquistas, dificuldades e lições aprendidas no projeto.

3º Passo: Construção do referencial específico por entidade - Esse foi o momento de elaborar um roteiro de questões que, ao serem respondidas, atingissem o objetivo específico da auto-avaliação para cada entidade. Para o CFEMEA, esse objetivo voltava-se para a construção de subsídios, visando orientar práticas futuras, já que o seu projeto havia terminado. O CEAO buscava verificar de que maneira a entidade havia influenciado seus parceiros (organismos de cooperação, como o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) e *Save the Children*) na adoção da perspectiva da interseccionalidade entre gênero e raça em suas práticas institucionais. O CMTR/MA preocupou-se em verificar qual foi o impacto do projeto sobre o público de trabalhadoras rurais em termos de sua valorização e acesso a direitos diversos.

4º Passo: Implementação do processo - Envolveu a organização das reflexões, de modo a originar um texto a ser compartilhado com as(os) demais participantes do processo e outras entidades.

A partir dessa fase, o grupo começou a se deparar com algumas dificuldades: as rotinas institucionais não deixavam tempo disponível para as equipes se dedicarem à auto-avaliação como desejavam; o espaço do fórum virtual foi pouco aproveitado devido ao acúmulo de atividades e pouca experiência com esse recurso.

5º. Passo: Elaboração de um texto final e avaliação do processo pelas entidades participantes - A intenção desse passo foi estimular a organização de toda a reflexão em um texto final, que poderia ser utilizado posteriormente pela própria entidade. O convite formulado para que apresentassem os resultados no II Encontro de Intercâmbio de Experiências do FIG permitiria que a entidade compartilhasse suas experiências com um público maior, mas levou a um certo corte no processo de reflexão. Desse modo, algumas entidades substituíram o texto final por um relato breve para apresentação no encontro, não só por terem se sentido “atropeladas” no processo de reflexão, mas também porque concluíram que alguns achados do rico processo de auto-avaliação deveriam ser destinados somente ao “consumo interno”. As entidades, porém, sentem-se aptas a continuarem o processo a partir da aprendizagem obtida, aproveitando os registros feitos durante o processo e realizando novos, visando ampliar a reflexão.

Para o CFEMEA, a auto-avaliação “foi uma grande inovação do FIG” ...; “... no início incomodou um pouco; algumas pessoas foram contra por causa do dia-a-dia; o Fundo não financiou o processo para que nós ficássemos por conta da auto-avaliação. Tivemos de trabalhar nos fins-de-semana, porque na grade específica não cabia outro trabalho...”. A proposta, porém, foi muito “sedutora e desafiadora”, tendo envolvido toda a equipe. A auto-avaliação chegou e se encaixou como uma “provocação externa às necessidades internas” de fazer uma reflexão sobre a prática. Para Eliane Graça, coordenadora do projeto, “depois de ter passado pelo processo, me sinto com mais segurança para discutir o redesenho de ações e de renegociar com o FIG/CIDA, mesmo tendo assumido agora a coordenação do projeto”. Natália Mori compreende que “foi possível ao CFEMEA ressignificar conceitos e práticas; pensar ações futuras e transformar a própria ação de *advocacy*, realizada junto ao Congresso Nacional, não só na temática de trabalho, mas de uma forma geral” (IBAM, 2004; Depoimentos no colóquio, 2005).

A equipe do CEAO/UFBA declarou ter-se beneficiado muito da aprendizagem obtida com a sistematização da experiência resultante da execução do projeto financiado pelo FIG/CIDA e também da auto-avaliação, na qual focou a necessidade de refletir sobre a influência de sua ação junto a outros organismos financiadores. Verificou que, desde a construção da proposta pedagógica de gênero/raça até a sua operacionalização, por meio do conceito de interseccionalidade, o diálogo teórico estabelecido com os parceiros financiadores foi fundamental.

Para o CMTR/MA, que atua com mulheres rurais numa campanha de documentação para reconhecimento da sua condição e de seus direitos como trabalhadoras e cidadãs, o processo de auto-avaliação foi pedagógico e evidenciou a importância do poder e do saber popular. "Ensinou caminhos dinâmicos e progressivos que permearão as relações das comunidades rurais, dando colorido diferenciado para etapas ainda não finalizadas, como são as conquistas dos direitos e as relações de gênero" (IBAM, Relatório nº 5, 2004, p. 31).

Foi comum a afirmação da necessidade da organização em texto de todo o processo de auto-avaliação. Mas durante o laboratório esta foi interrompida pela solicitação de que se compartilhasse de forma mais ampla os resultados durante o II Encontro do FIG/CIDA. A fluência do raciocínio analítico foi cerceada pelo receio de tornar públicos aspectos da prática da instituição que poderiam torná-la frágil frente a seus pares. O fato ocorreu devido à compreensão de que os dados subjetivos da prática (que não constam da Matriz Lógica e surgem como produto da interrelação dos diferentes atores/atrizes) poderiam gerar insegurança nos financiadores e parceiros diversos. A afirmação de uma participante dá a exata noção disso: "... o que está escrito no papel não reflete um décimo do processo..." (FIG/CIDA, 2005). A entidade fez relatos extensos como produto da avaliação durante todo o processo e afirmou que a equipe continuará a refletir sobre outros importantes aspectos de sua prática e sobre os resultados alcançados.

A professora Mireya Suárez, pesquisadora do Centro de Pós-Graduação sobre as Américas (CEPPAC), que atuou na avaliação do laboratório, acredita que o receio das entidades em publicar resultados da auto-avaliação pode ser contornado. Ressaltou que se pode explicar a ocorrência de conflitos e de seus efeitos por meio

da conceitualização e isso só é possível com a realização de uma sistematização das falas e dos fatos.

Constatações do processo de auto-avaliação

A experiência nos mostrou que, esteja a avaliação referida ao processo ou aos resultados do projeto, bem como ao percurso da instituição, este é o momento no qual as pessoas se confrontam com o objeto de sua intervenção e reconstroem a experiência a partir do que foi realizado. No entanto, na maioria das vezes, esse resgate e a busca por resultados, efeitos e impactos na realidade trabalhada ocorrem como se as ações fossem racionalmente executadas, ignorando-se os aspectos de caráter subjetivo que perpassam todo o projeto.

Portanto, durante o processo buscou-se estimular as(os) participantes a “atribuírem significados e legitimidades às suas ações por meio de um método que proporcionasse um exercício de reflexão. Por se tratar de projetos cujos conteúdos norteadores de suas ações se estruturavam a partir da categoria gênero, pensar as implicações desse termo no cotidiano foi uma questão presente nas discussões realizadas com as instituições participantes. Contudo, isso não significou para as parceiras uma prioridade ou questão central a ser enfocada em suas respectivas auto-avaliações” (IBAM, 2004, p. 4). O método proposto não buscou impor ou induzir as questões a serem escolhidas para a reflexão avaliativa. Ao contrário, contribuiu para que pudessem fazer as suas escolhas quanto ao tema e ao foco a ser dado para a auto-avaliação das experiências desenvolvidas. Como fruto desse processo tornou-se possível chegar às constatações a seguir:

1. Avaliar é um ato político e, portanto, mexe com as relações de poder presentes na sociedade, no interior das organizações, nas relações entre companheiros e companheiras de uma mesma equipe de trabalho, nos limites muitas vezes colocados à participação dos(as) beneficiários(as) do projeto. O resgate da experiência explicita as tensões, aborda as incertezas e desacertos, traz à tona conflitos muitas vezes não assumidos. A abordagem e a explicitação de tais elementos constitutivos do processo de implementação do

projeto e inerentes à experiência de avaliação leva, muitas vezes, ao medo de perda de credibilidade frente à agência financiadora, (às) aos beneficiárias(os), ao conjunto de parcerias do projeto, já que está se movendo num campo de disputas por espaço e por recursos. No entanto, fracassos, incertezas, desacertos são inerentes a toda ação humana. Sua explicitação não implica, necessariamente, risco à viabilidade do projeto ou à perda da credibilidade. A experiência mostrou que as coisas podem acontecer de forma diferenciada: é possível abordar as debilidades sem que elas inviabilizem apostas futuras em ações semelhantes; é possível explicitar os conflitos sem que estes imobilizem o processo. E, que esses elementos podem constituir um meio para (re)pactuar os acordos, (re)construir os objetivos e redefinir escolhas.

2. A participação é fundamental para o êxito do processo. Independentemente da natureza do projeto, do tipo ou modalidade da avaliação ou da perspectiva adotada, o conteúdo da avaliação deve surgir do interior da experiência dos atores envolvidos no projeto. Nesse sentido, a participação e a construção coletiva são elementos primordiais, o que não exclui a importância de um olhar externo. Aliás, é aconselhável que a avaliação conte, num momento inicial, com a ajuda de uma consultoria externa, que possa auxiliar na ordenação dos passos, na definição dos procedimentos e no planejamento do processo. É, também, necessário que consultores(as) auxiliem na discussão de temáticas específicas. A avaliação é, igualmente, um processo educativo que pode envolver o conjunto dos atores e não somente a instituição promotora do projeto ou a equipe nele envolvida.

3. É necessário privilegiar tanto aspectos objetivos quanto subjetivos inerentes à ação realizada. Os dados quantitativos atendem de forma muito satisfatória ao pensamento racional dos organismos financiadores; são, por essa razão, tão valorizados. Muitas vezes, isso não decorre de necessidade de controle ou de repressão ideológica, mas sim da exigência de enunciação objetiva de resultados.

A crítica ao racionalismo não deve dirigir-se à pessoa que o expressa, mas sim ao pensamento resultante de nossa cultura racionalista. Dessa maneira, torna-se mais fácil dialogar sobre a questão. Seja em projetos, seja nas organizações, a subjetividade e o conflito passam todas as ações desenvolvidas e em qualquer situação.

O lugar de inserção da entidade que realiza a avaliação condiciona a flexibilidade de realização de análises e explicitação das subjetividades. Ou seja, as entidades que necessitavam carrear recursos externos para a viabilização institucional foram mais contidas na explicitação de suas conclusões.

4. A análise do contexto é condição essencial para se compreender o alcance dos resultados. O contexto no qual o projeto se move deve ser explicitado: é necessário analisar os conflitos, as alianças, as parcerias; entender como se estabeleceram as alianças ideológicas; como as entidades se aproveitaram das relações estabelecidas para o desenvolvimento do projeto.

O conflito pode ser construtivo ou destrutivo (Nunes, 2004). A sua análise, quando inerente ao processo, seja na execução do projeto ou na implementação da auto-avaliação, é muito esclarecedora, porém pode deixar inseguros os organismos financiadores e as organizações parceiras.

Ao mesmo tempo, é importante ter claro que idéia o projeto levou para o espaço público, mesmo que esta tenha sido negada. Pois, nele não se obtém consenso, necessariamente, mas já é uma grande conquista ter estado presente. A verdadeira inserção do projeto no espaço público (com suas dificuldades, bloqueios ou apoios) deve ser entendida, pois, de um modo geral, esse aspecto não aparece nas análises: ou é sublimada pelo receio de fragilizar a entidade executora em termos de sua legitimidade ou na disputa por recursos financeiros. Por outro lado, os comportamentos considerados como irracionais devem ser analisados, pois há sempre uma racionalidade para quem os pratica. É importante conhecer o que aquele ator ou atriz ganha ou perde com a sua postura.

5. Deve-se difundir os resultados do processo. A auto-avaliação deve se dar de forma processual, com a organização das reflexões em texto, no espaço de tempo necessário para a maturação das conclusões. A troca, o compartilhamento dos achados durante todo o processo não deve ser negligenciado, seja entre a equipe, com parceiros diversos e com assessores(as) que ajudam com o olhar externo.

6. A avaliação é um importante instrumento de gestão. Deve, portanto, estar a serviço da tomada de decisão. Mesmo que ocorra após o término do projeto, a auto-avaliação serve para iluminar decisões futuras. Se ocorrer no início, ela deve fornecer

elementos para viabilizar o projeto. Ao longo do projeto, contribui para reajustar as decisões, rever prioridades, estratégias, indicadores, entender conflitos e buscar caminhos, de modo a garantir a “contemporaneidade do projeto”.

7. A auto-avaliação tem uma dimensão educativa. Além de atribuir valor à experiência, deve se prestar à atribuição de sentido, sobretudo quando se trata de debruçar-se sobre as mudanças nas relações entre homens e mulheres e da superação das desigualdades de gênero e raça.

Os projetos são, também, investimentos intelectuais e afetivos e não apenas uma estratégia de intervenção racionalmente calculada. Há aspectos que as ferramentas puramente técnicas não dão conta de abordar. Por essa razão é importante refletir sobre: qual conteúdo privilegiar? Como não repetir os modelos tradicionais que privilegiam somente a análise de resultados? Quais procedimentos adotar de forma a abranger todas as dimensões do projeto (técnica, política, social)? Como trabalhar com a unidade materializada na Matriz Lógica e, ao mesmo tempo, com a fragmentação (ou a descontinuidade) constatada na ação e no comportamento dos atores e atrizes, à medida que o projeto se desenvolve? Como recompor a experiência de projetos que mexem com questões tão complexas como a experiência histórica da discriminação e da desigualdade sem abordar os conflitos e as escolhas mal-sucedidas?

O que nos leva a adotar esse ou aquele caminho metodológico e referencial teórico são razões políticas. Parece-nos que aprofundar a análise do contexto é um elemento essencial quando se vai resgatar e recompor a experiência. O filtro é o social e não o técnico. Nesse sentido, o olhar se dirige para as relações e como estas se processaram; como se comportaram os atores e atrizes, tendo em vista os objetivos especificados, mais do que os aspectos mensuráveis do projeto.

Os conceitos que orientaram a construção do projeto são também aspectos importantes que devem ser resgatados; os conceitos não são apenas vocábulos; eles expressam idéias, noções e práticas. Os procedimentos adotados, sua adequação ao contexto, os limites detectados, devem ser igualmente analisados.

O verdadeiro impacto do projeto está no espaço público que ele ocupa com a sua capacidade de persuasão. A análise das parcerias, oposições e alianças estabelecidas também deve ser rea-

lizada, pois a relação burocrática que as ONGs estabelecem com as organizações financeiras dificulta o estabelecimento de alianças ideológicas.

Limites e possibilidades da proposta

Como possibilidade, o processo vivenciado demonstrou ser muito positivo para: (a) resgatar a legitimidade do projeto e de seu reconhecimento junto ao público; (b) atribuir sentido às escolhas feitas, bem como redesenhar a estratégia de intervenção, quando necessário; (c) reorientar a linha de atuação da instituição; (d) aproximar os diferentes atores/atrizes numa experiência dialogada de avaliação que permite tornar mais claros os condicionantes existentes no contexto em que o projeto se move, visando ao alcance dos resultados desejados.

Entre os limites apontados, observou-se que:

a) a decisão de não publicar aspectos da reflexão realizada fez com que o texto final não contemplasse os conflitos inerentes a qualquer projeto e que poderiam ajudar muito na compreensão dos desafios enfrentados por entidades que buscam transformar as relações de desigualdade de gênero e raça;

b) o fator tempo é primordial para a realização de uma reflexão exitosa; por isso, há grande preocupação com a rotina e o “ativismo” de ONGs e entidades diversas, que impedem a priorização desses procedimentos;

c) a avaliação participativa não se apresenta automaticamente como democrática, o que era a premissa original. Assim como a avaliação externa não é, necessariamente, invasiva e autoritária. Havendo compreensão dos diferentes aspectos discutidos e boa reflexão avaliativa processual, desenvolvida pela equipe e os diferentes atores/atrizes, é possível fornecer bons subsídios para a análise dos(as) avaliadores(as) externos(as).

Considerações finais

Com base no processo vivenciado e nas conclusões do colóquio realizado em Brasília⁹ para discutir a experiência do laboratório, foi possível identificar alguns elementos e estratégias a serem levadas em conta na construção de uma proposta de avaliação participativa. No entanto, esses elementos estão longe de representar uma "receita" sobre como de se fazer auto-avaliação.

Procedimentos:

1. Definir em equipe o que deve ser avaliado. O objeto da avaliação deve ser o processo do projeto e não o projeto em si, já que isso remeteria imediatamente à Matriz Lógica. Esse instrumento reúne dados racionais importantes da estratégia do projeto, mas não dá conta da riqueza das relações estabelecidas para o alcance de resultados, de onde se pode extrair valioso aprendizado. A Matriz Lógica servirá como um parâmetro das possibilidades de alcance do projeto.

2. Estabelecer as bases para a obtenção da visão avaliativa da equipe com o apoio das seguintes perguntas orientadoras:

- a) Que problema o projeto buscou solucionar? (define o foco da avaliação)
- b) Quais foram os conceitos usados para se referir a esse problema e orientar a nossa ação? Eles se confirmam no momento atual do projeto? Os conceitos selecionados foram desconstruídos ou ressignificados no desenvolvimento do projeto? Que novos conceitos foram incorporados, ou seja, para quais outros aspectos conceituais e fundamentais a experiência aponta?
- c) Que ações foram propostas como meios para solucionar o problema e para operacionalizar os conceitos utilizados?
- d) Quais atores foram envolvidos de forma planejada no processo e qual foi a sua atuação?

⁹ O colóquio sobre os resultados da auto-avaliação, realizado em março de 2004, em Brasília, contou com a presença das consultoras Christiane Girard Ferreira Nunes (Universidade de Brasília/Departamento de Sociologia), Mireya Suárez (Centro de Pós-Graduação sobre as Américas/CEPPAC), Elizabeth Vicari (antropóloga e consultora autônoma), Maria Ricardina de S. Almeida (pedagoga e consultora autônoma na área de Educação), Neusa de Castro Zimmermann (socióloga e coordenadora do FIG/CIDA), Eliana Graça e Natalia Mori (integrantes do CFEMEA).

- e) Que atores agiram de forma imprevista e como? Como tiveram contato com o projeto?
- f) Como a equipe atuou no projeto? Quais foram as dificuldades, limitações, conflitos vividos, potencialidades aproveitadas?
- g) Quanto aos beneficiários: quem são essas mulheres e esses homens? Como vivem suas vidas? Como vivenciam a experiência de discriminação e desigualdade?
- h) Como cada ator/atriz se apropriou da proposta do projeto? Apresentou identificação ideológica? Estabeleceu alianças políticas, acordos ou contrapropostas? Atingiu a quem?
- i) Que mudanças foram operadas na vida do(a) beneficiário(a), de sua família e na comunidade?
- j) Que debate a proposta do projeto instaurou? Com que aprendizado?

Vale ressaltar que as equipes devem buscar conhecer quais são os contornos/limites desejados na avaliação pelas organizações financiadoras. É claro que as entidades parceiras podem ir além, mas a narrativa deve conter o que é necessário contemplar.

3. Incorporar a visão dos(as) beneficiários(as). Uma avaliação não seria participativa e democrática se deixasse de incorporar o olhar dos(as) beneficiários(as). É necessário ouvir e registrar em que resultou a proposta do projeto para os mesmos. A análise das respostas obtidas nos levaria a resultados em nível de efeito (impacto direto) ou de impacto indireto. Algumas perguntas orientadoras poderiam ser:

- a) Como o projeto ajudou a reformular as práticas dos(as) beneficiários(as) e alcançar seus objetivos e metas? As demandas explicitadas e contempladas na proposta de intervenção foram atendidas?
- b) Como o projeto ajudou a reconfigurar as práticas de outros atores/atrizes?
- c) Que lugar o projeto ocupou na comunidade e na sociedade? Em que resultados poderá influenciar em mais longo prazo?

Os resultados obtidos no projeto (produtos, efeitos ou impactos diretos e impactos indiretos) serão evidenciados de forma qualitativa e quantitativa por meio dessas reflexões, o que poderá ser comparado com os elementos da Matriz Lógica.

4. Buscar a assessoria nos temas específicos trabalhados, para que a avaliação tenha um acompanhamento crítico. É bom ter sempre em mente que uma crítica não é para ser incorporada automaticamente; serve para as equipes ampliarem seu olhar sobre determinados aspectos de sua prática. A existência de uma assessoria externa cria um espaço de reflexão em meio ao cotidiano das ONGs e entidades diversas. Para tanto, toda essa reflexão deve ser registrada.

5. Analisar a difusão dos resultados obtidos. O conhecimento gerado com o processo e os alcances estabelecidos com as ações são importantes não só para a equipe do projeto e os(as) beneficiários(as), mas também para a entidade executora como um todo e outros atores. Se as entidades realizaram uma sistematização da experiência em suas diferentes fases, essas reflexões ou lições aprendidas merecem ser compartilhadas mediante publicação, seminários, encontros, entre outros meios.

Dicas finais importantes

- é indispensável que se registre toda a narrativa dos(as) participantes e informações relevantes ao processo, por meio de textos, gravações etc.;
- para facilitar as declarações, as entrevistas com os(as) integrantes do processo podem ser feitas por pessoas externas ao projeto;
- a proposta de monitoramento, sistematização e avaliação, bem como o seu custo deve fazer parte do projeto, de modo a viabilizar o tempo necessário das equipes e a cobertura das despesas;
- os registros necessários para a avaliação devem ser realizados de maneira processual;
- a sistematização de fases do projeto é muito útil para a avaliação;
- os resultados da avaliação devem ser divulgados após o necessário amadurecimento das conclusões; o aprendizado quanto ao método, entretanto, deve ser compartilhado sempre para a melhoria dos procedimentos;
- deve-se buscar uma boa compreensão dos conflitos (ver Nunes, Christiane. *Trabalhando a Auto-Estima*, 2004), já que

estes estão presentes em qualquer ação humana, mas costumam ser esquecidos nas avaliações. Isso evita a postura de só se colocar em evidência os erros do(a) outro(a), pela dificuldade de olhar para dentro das relações estabelecidas;

- a pessoa que assessora com um olhar de fora da experiência deve ter disponibilidade para realizar encontros regulares com a equipe de avaliação.

Os resultados obtidos com a experiência de auto-avaliação, bem como as lições metodológicas aprendidas durante o processo confirmaram a importância de sua aplicação. Demonstram, igualmente, que o distanciamento da realidade vivida e a objetividade dos padrões de análise adotados por avaliadoras(es) externos não permitem captar aspectos qualitativos importantes do contexto no qual se move o projeto e que é, por ele, influenciado e transformado. Uma avaliação realizada em base participativa e apoiada em procedimentos como os sugeridos neste texto pode ser considerada “formativa”, porque se constrói por meio de uma troca de informações com os atores envolvidos, possibilitando o processo formativo do grupo, conforme afirma Charles Hadji (2001, p. 53). Porém, não se pode prescindir do ato de mensuração, já que esses dados são igualmente importantes para a compreensão e a interpretação do alcance dos resultados obtidos.

Bibliografia consultada

ARMANI, D. PMA: conceitos, origens e desafios. In: *Caminhos: planejamento, monitoramento e avaliação - PMA*. Encontro de Agentes de Projetos do PEP-1998. Salvador: CESE, 1999.

BARON, G.; MONNIER, E. Une approche pluraliste e participative: co-produire l'évaluation avec la société civile. In: *Revue Informations Sociales*. nº 110. Sep./2003.

BROSE, M. O marco lógico: instrumento de gestão e comunicação. In: BROSE, Markus. *Metodologia participativa: uma introdução a 29 instrumentos*. Coleção Participe. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2001.

COSTA, B. Avaliação de trabalhos populares: uma proposta. In: *Cadernos do CEAS* nº 149, jan./fev. 1994. Salvador: Centro de Estudos e Ação Social.

CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY. *The Basics of RBM as applied to the Six ODA Priorities*. CIDA, mar./2000 (mimeo).

GUIJT, I. *Monitoramento participativo: conceitos e ferramentas práticas para a agricultura sustentável*. Tradução de: Annemarie Höhn. 1ª ed. Rio de Janeiro: AS-PTA, 1999.

HADJI, C. *Avaliação desmistificada*. Porto Alegre: Arned Editora, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL. *Relatório nº 5*. Rio de Janeiro: IBAM, 2004 (mimeo).

_____. *Relatório final integrador do processo de auto-avaliação*. Rio de Janeiro: IBAM, 2004 (mimeo).

INSTITUTO BRASILEIRO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO. *Relato da Oficina de Avaliação*, realizada durante o Fórum Social Mundial. Porto Alegre, jan./2005 (mimeo).

JARA, O. H. *Para sistematizar experiências: uma proposta teórica y práctica*. San Jose, Costa Rica: Centro de Estudios y Publicaciones, Alforja. 1994.

MARINHO, E. *Entrevista publicada na internet*. Disponível em www.fonte.org.br. Acesso: mar./2005.

MORI, N. *Depoimento gravado durante Colóquio sobre Auto-avaliação*. Brasília: FIG/CIDA, mar./2005.

NUNES, C. G. *Trabalhando a auto-estima*. Texto apresentado no II Encontro do FIG/CIDA. set. 2004.

PLATAFORMA CONTRAPARTES NOVIB. *GT Indicadores: memória*. Texto-base da Oficina 1, mar./2002.

REDE BRASILEIRA DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO. *Documento-resumo da Oficina* realizada no IV Fórum Social Mundial. Porto Alegre, 2005 (mimeo).

ROLEMBERG, E. Sobre avaliação e monitoramento. In: ENCONTRO DE AGENTES DE PROJETOS DO PEP (1998). *Caminhos: planejamento, monitoramento e avaliação - PMA*. Salvador: CESE, 1999.

SUÁREZ, M. *Comentários às avaliações do CMRT, CEAO e CFEMEA*. Set./2004 (mimeo).

**Experiências de
Auto-avaliação**

**A Experiência
Comunicativa de
Auto-avaliação**

Neusa de Castro
Zimmermann

Elizabeth Vicari

SILVA, A. G. A experiência da Action Aid Brasil. In: MMA/SCA/AMA. *Monitoramento e avaliação de projetos: métodos e experiências*. Série Monitoramento e Avaliação n° 1, Brasília: MMA, 2004.

ZIMMERMANN, N. (Org.). *Sistematizando Caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Fundo para igualdade de Gênero Brasil-Canadá/ Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional. Brasília: GRAFOR, 2003.

ZIMMERMANN, N. *Elaboração de projetos*. Versão 2004 (mimeo).

Abordagem de Gênero, Raça e Trabalho com Adolescentes Trabalhadoras Domésticas

Auto-avaliação do Projeto Ampliando Direitos e Horizontes

Isabelle Sanches, Vanda Sá Barreto e Vilma Reis¹⁰
e colaborador(as)¹¹

Contexto institucional da auto-avaliação

O CEAfro é um programa do Centro de Estudos Afro-Orientais (CEAO), da Universidade Federal da Bahia (UFBA), cujo compromisso institucional "é enfrentar todas as formas de racismo e sexismo, para promover a igualdade de oportunidades entre negros e não-negros e entre mulheres e homens, por meio de ações de educação e profissionalização direcionadas à juventude negra, com foco em gênero e raça".

Com nove anos de existência, sua atuação hoje se faz a partir de três eixos temáticos:

Eixo 1. Políticas Públicas de Juventude

- Projeto Ampliando Direitos e Horizontes: Formação Profissional e de Liderança para Adolescentes Trabalhadoras Domésticas, que desde o ano 2000 tem desenvolvido es-

¹⁰ Isabelle Sanches, coordenadora do projeto; Vanda Sá Barreto, coordenadora-adjunta de planejamento; e Vilma Reis, coordenadora-executiva do CEAfro.

¹¹ Colaboraram: Maria Nazaré Mota de Lima, Agnaldo Neiva e Fábila Calazans.

estratégia de enfrentamento do trabalho doméstico infantil e pela garantia dos direitos das adolescentes trabalhadoras domésticas. Envolvendo ações de formação educacional, profissional e de liderança de adolescentes; mobilização das organizações de juventude, apoiada em ampla campanha de comunicação voltada para a mídia e a sociedade em geral, no sentido de mudar o imaginário social sobre o trabalho doméstico e contra o trabalho infantil. Este projeto é apoiado pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), e pelas organizações *Save the Children*, da Inglaterra, e *Terre des Hommes*, da Suíça.

- Projeto Profissionalização de Jovens, voltado para qualificação profissional¹², que em sua trajetória já envolveu mais de 3.500 jovens e alcançou amplo reconhecimento da sua metodologia. Em 1997, foi considerado pelo Programa de Formação Profissional, do Ministério do Trabalho, como uma das dez experiências exitosas no Brasil, e conta com apoio da Secretaria do Trabalho, Assistência Social e Esporte do Estado da Bahia, do Fundo de Amparo do Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego (FAT/TEM) e do Instituto Afrânio Affonso Ferreira (IAAF).
- Projeto Educação de Jovens, que desenvolve ações com adolescentes e jovens em defasagem série/idade a partir de uma proposta pedagógica focada no fortalecimento da identidade e da auto-estima do público envolvido.

Eixo 2. Políticas Públicas Educacionais

- Projeto Escola Plural: a diversidade está na sala, com a formação de educadoras(es) e de gestoras(es) para a inclusão de gênero e raça nos currículos de História e da Cultura Africana e Afro-brasileira,¹³ em ação na rede municipal de ensino de Salvador. Após dois anos de experimentação da proposta, o CEAFFRO elaborou para a Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Salvador (SMEC), as Diretrizes Curriculares para a Inclusão da História e Cultura Africana e Afro-brasileira no Currículo Escolar da Rede Municipal de Ensino de Salvador.

¹² Hoje são áreas prioritárias de formação: tecnologias de redes, produção cultural, técnicas administrativas com informática e computação gráfica.

¹³ Lei n.º 10.693, sancionada pelo Governo Federal em 2003.

- Curso de Especialização em Educação e Desigualdades Raciais, com ênfase na disseminação da Lei 10.639 e no fortalecimento de iniciativas de candidatas(os) a programas de pós-graduação strictu-sensu, mestrado e doutorado focados em educação e em relações raciais.
- Curso de Gestão Social: formação das equipes dirigentes das organizações do movimento negro, de mulheres e de pessoas com deficiências, de Salvador, Recife e Baixada Santista, em parceria com a Associação de Apoio ao Programa Capacitação Solidária, focado em equidade de gênero e raça.

As duas primeiras iniciativas são apoiadas pela Fundação Ford e pela SMEC.

Eixo 3. Políticas de Ações Afirmativas no Ensino Superior

Em Salvador, o CEAFFRO teve participação nas discussões sobre a implementação das políticas de ações afirmativas na Universidade Federal da Bahia, coordenando o Comitê Pela Inclusão e Permanência da Comunidade Negra no Ensino Superior. O primeiro resultado foi a aprovação de 45% das vagas da UFBA para a comunidade negra a partir do vestibular de 2005, como medida de reparação.

Além de executar esses projetos, o CEAFFRO participa de inúmeros fóruns e redes de organizações voltadas para crianças e adolescentes; de construção de metodologias para monitoramento e avaliação de projetos sociais e educacionais. Dentre esses fóruns, destacam-se o Comitê Estadual de Combate à Violência Sexual a Crianças e Adolescentes, o Fórum de Enfrentamento ao Trabalho Infantil e Proteção do Trabalho de Adolescentes (FETIPA), o Fórum de Parceiros da SMEC, e a Rede Brasileira de Monitoramento e Avaliação (REBRAMA).

Atualmente está construindo, com três organizações não-governamentais, a Rede de Equidade¹⁴, que opera com

¹⁴ A Rede de Equidade formou-se no contexto do Consórcio da Juventude, que é parte do Programa do Primeiro Emprego, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e congrega doze organizações da sociedade civil na região metropolitana de Salvador para qualificar e inserir jovens no mercado de trabalho. Uma das suas linhas de ação é a promoção da igualdade, conduzida pedagogicamente pela Rede de Equidade, composta pelo Instituto Steve Biko, Vida Brasil, Grupo de Apoio aos Portadores de Aids (GAPA), e CEAFFRO. Seu objetivo é construir mecanismos que levem à redução da vulnerabilidade de negros/as, mulheres, pessoas com necessidades especiais e portadores de HIV/AIDS.

cinco referenciais de identidade fundamentais para uma prática pedagógica que inclua a perspectiva de igualdade na diversidade: raça, gênero, pessoas com deficiências, populações mais vulneráveis diante da epidemia da AIDS e populações indígenas.

Projeto Ampliando Direitos e Horizontes

O projeto Ampliando Direitos e Horizontes atua no enfrentamento do trabalho doméstico infantil e pela garantia dos direitos de adolescentes na faixa de 16 a 18 anos, em Salvador e em sua região metropolitana. Sua ação consiste na formação profissional e educacional das adolescentes trabalhadoras domésticas e passa pelo envolvimento de atores, como as próprias trabalhadoras e o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos da Bahia (SINDOMÉSTICO), além de empregadores(as), familiares e professores(as) da rede pública e privada.

A intervenção junto às alunas se dá a partir de quatro dimensões:

- **Formação profissional** – ao lado de buscar melhoria na atuação das adolescentes como trabalhadoras domésticas, o projeto oferece outras formações destinadas a ampliar seus horizontes profissionais.
- **Formação educacional** – procura desenvolver as diversas formas de linguagem (escrita, oral e matemática), base para um bom desempenho educacional, o que em alguns casos consiste em apoiá-las até a universidade.
- **Cidadania** – implica resgate de identidade racial e de gênero, lastreado no reforço da auto-estima das jovens em sua condição de mulheres negras trabalhadoras. Essas ações passam por identificar os mecanismos de construção do racismo e do sexismo, desconstruir o papel subordinado atribuído às mulheres e ressignificar o trabalho doméstico, buscando estabelecer estratégias para a superação desses problemas.
- **Formação para Liderança** – consiste em instrumentalizar as adolescentes para que desenvolvam ações de mobilização social, prepará-las para dialogar com outras jovens, reco-

nhecendo-se na sua especificidade de mulheres negras, na promoção da garantia de direitos de trabalhadoras domésticas. Nessa trajetória, as próprias jovens formularam, em 2003, o projeto Resistência Negra em Ação, em execução pelo grupo que concluiu a formação do Ampliando.

Importante destacar o papel da estratégia de mobilização social e de comunicação do projeto *Ampliando Direitos e Horizontes*, pioneiro no contexto brasileiro em termos de *media advocacy*, que muito contribuiu para a inclusão de uma nova abordagem – focada na dimensão interseccional raça-gênero-trabalho doméstico – na agenda política das organizações que participam da Rede de Enfrentamento ao Trabalho Doméstico de Crianças e Garantia de Direitos das Adolescentes. Destaque-se que esse projeto foi construído dentro do movimento nacional de enfrentamento ao trabalho de crianças e adolescentes, que tem como lemas: *Não ao Trabalho Infantil e Pela Garantia de Direitos para o Trabalho de Adolescentes*.

Esse contexto possibilitou um amplo leque de articulação institucional, que começou com a parceria com o UNICEF e com o SINDOMÉSTICO, à qual se agregou o Fundo para a Igualdade de Gênero, da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (FIG/CIDA), no ano 2000. Essa articulação conduziu a uma nova forma de manejo da categoria gênero, gerando profundas modificações na proposta pedagógica do projeto, objeto de interesse deste processo de auto-avaliação. A essas parcerias iniciais incorporaram-se *Save the Children* e *Terre des Hommes*, que por sua vez agregaram novas dimensões à proposta, tais como garantia de direitos, participação/protagonismo e assédio sexual.

Dessa forma, as parcerias estabelecidas pelo projeto Ampliando Direitos e Horizontes com organizações dos movimentos sociais e agências internacionais têm sido um dos principais fatores dos êxitos alcançados, num processo permanente de influenciar e receber influência de diferentes agendas.

Para além das ações referidas, como parte da sua metodologia de trabalho, duas pesquisas foram desenvolvidas na prática pedagógica:

- *A Invisibilidade da Violência Sexual e do Assédio Contra Crianças e Adolescentes no Contexto do Trabalho Doméstico*, em parceria com *Terre des Hommes*, a partir da própria experiência de trabalho das alunas.

- *O Trabalho Doméstico de Adolescentes em Salvador e na sua Região Metropolitana*, pesquisa domiciliar amostral que abrangeu cerca de três mil domicílios, realizada em convênio com a Superintendência de Estudos e Informações Estatísticas (SEI), da Secretaria de Planejamento do Governo do Estado, e a Escola de Economia da UFBA.

Objetivos e metodologia

O processo de auto-avaliação teve como objetivo analisar as mudanças nos referenciais teóricos do projeto a partir da introdução da dimensão de Gênero como estruturante da proposta pedagógica e seus impactos na instituição e fora dela. Teoricamente dá continuidade à reflexão possibilitada pela Sistematização da Experiência, ocorrida em 2001¹⁵. A reflexão agora está voltada para pensar, mais detidamente, como esse processo político-pedagógico tem se modificado, em suas repercussões na inter-relação entre os projetos do CEAFFRO, e externamente, em relação aos seus parceiros institucionais.

A metodologia de trabalho para essa auto-avaliação foi construída a partir de dois encontros em Salvador (o primeiro em janeiro e o segundo em maio de 2004), envolvendo a equipe consultora do Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM), e a coordenação do FIG¹⁶. O primeiro contemplou os seguintes momentos: inserção das consultoras na dinâmica do projeto; levantamento de expectativas do grupo a respeito do processo de auto-avaliação; identificação da dimensão a ser avaliada; definição do foco da avaliação e construção dos instrumentos de análise.

A instalação do processo de auto-avaliação se fez a partir do mapeamento do conjunto das ações desenvolvidas, com a identificação das dificuldades na condução pedagógica, dos avanços e dos recuos na proposta. Após a devolução, pelo IBAM, das principais reflexões realizadas no citado encontro, a equipe definiu a questão central da auto-avaliação, assim posta: "como o CEAFFRO, no enfrentamento do trabalho infantil doméstico, influenciou seus parceiros a partir do referencial de sua proposta pedagógica de interseccionalidade entre raça e gênero no que tange à proposta pedagógica?"

¹⁵ Para maiores informações sobre a Sistematização ver o item 3 deste texto.

¹⁶ Pelo IBAM, Alessandra Oberling e Elizabete Vicari e, pelo FIG, Neusa Zimmermann.

¹⁷ Relatório de Avaliação de Atividades, 2001

Na seqüência, foi elaborado um texto preliminar recuperando a trajetória do projeto *Ampliando Direitos e Horizontes* e sua interface com o CEAFFRO, que teve como objetivo maior trazer essa memória para dois novos membros da equipe que não haviam participado dos momentos a serem analisados na auto-avaliação.

Esse documento foi discutido com as consultoras no segundo encontro, no qual formulou-se o roteiro de análise/redação da auto-avaliação elegendo-se como fontes documentais:

- relatórios do projeto apresentados ao FIG (2000 a 2002); ao UNICEF (2000 a 2003); à *Save the Children* (2001 a 2003); à *Terre des Hommes* (2002 e 2003);
- publicação do FIG, intitulada *Sistematizando Caminhos: Transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*¹⁷;
- textos sobre raça, gênero e interseccionalidade que constam das referências bibliográficas;
- instrumentos de acompanhamento e avaliação da prática pedagógica: planejamento das ações de formação, quadro das disciplinas curriculares do projeto *Ampliando Direitos e Horizontes* e respectivas ementas; relatórios de educadores(as), textos das alunas;
- entrevistas realizadas pelo IBAM com responsáveis pelo acompanhamento do *Ampliando* no UNICEF e na *Save the Children*;
- anotações de reuniões de avaliação com SINDOMÉSTICO e *Terre des Hommes*.

Marcos conceituais: raça, gênero e trabalho doméstico

O projeto tem uma proposta pedagógica pautada na reconstrução da identidade de adolescentes trabalhadoras domésticas e, por isso, raça, gênero e trabalho constituem o tripé das suas abordagens conceituais e metodológicas.

Como identidade, consideramos o conjunto de dimensões – raça, gênero, opção sexual, regionalidade, entre outras, a partir do qual é construído e experienciado o modo de vida das pessoas. Esse conceito foi construído tomando-se como referência as reflexões de

teóricos como Hall, que entende a identidade como descentrada, isto é, deslocada ou fragmentada e, sobretudo, relacional:

“A identidade passa a ser definida historicamente e não biologicamente. O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu” coerente.(...) Se sentimos que temos uma identidade unificada desde o nascimento até a morte é apenas porque construímos uma cômoda estória sobre nós mesmos ou uma confrontadora “narrativa do eu”. A identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia” (Hall, 1997, p.13-14).

Assim, considerando que a identidade tem uma condição provisória, variável e problemática, o conceito de reconstrução emerge como uma ação intencional de redimensionamento das formas pelas quais somos representados(as), aprendemos e acreditamos ser desde que nascemos, mediante sistemas de relações raciais, de gênero, de orientação sexual, entre outros.

Nesse sentido, o fato desse trabalho ser eminentemente feminino demandou, desde a sua formulação, atenção sobre as relações de gênero. Assim, a proposta pedagógica do projeto mostrou-se não-linear e, sim, produto de uma permanente reflexão a partir do fazer pedagógico, da interlocução com os parceiros institucionais¹⁸, do movimento negro e social e do diálogo com a literatura sobre o tema.

O caminho percorrido pode ser resumido em três momentos, nos quais diferentes abordagens teóricas informaram a prática pedagógica, num processo cheio de aprendizagens institucionais. No primeiro deles, a abordagem de gênero se fazia de forma subordinada à de raça; no segundo, intenta-se articular gênero e raça como dimensões indissociáveis de identidade do público do projeto; e, na terceira, adota-se o conceito de interseccionalidade como categoria analítica para entender, explicar e reconstruir as diversas dimensões das identidades das jovens participantes.

Primeiro momento: raça

Na sua formulação inicial, o projeto teve como referência a proposta pedagógica do CEAFFRO que, com cinco anos de existência à época de sua formulação, apresentava-se exitosa e inovadora, na

¹⁸ Como parceiros institucionais, consideramos as agências da cooperação internacional que dão apoio financeiro e político aos projetos desenvolvidos pelo CEAFFRO.

medida em que trabalhava de forma interdisciplinar e transversal três eixos temáticos inter-relacionados: educação, profissionalização e cidadania¹⁹, assim formulados:

Educação: diversos estudos apontam que a problemática educacional brasileira relativa à evasão e à repetência, causadas, sobretudo, pelo fracasso escolar, tem atingido as camadas populares, com incidência considerável nas populações afrodescendentes. A escola brasileira não se mostra tolerante com a diferença. Por isso, o fato de ser negro torna-se empecilho para que crianças e jovens afrobrasileiros(as) permaneçam na escola e alcancem o sucesso almejado por eles e por suas famílias. Essa situação confunde-se com a própria situação da educação pública, na qual estão concentrados os alunos negros e também os maiores índices de evasão escolar e de repetência.

Profissionalização: a exemplo das estatísticas sombrias sobre a educação do negro em nosso país, no que tange às oportunidades de trabalho os negros também são os mais excluídos, os mais atingidos pelo desemprego, como também estão ocupando as posições mais desfavoráveis no mercado de trabalho. Essa situação requer investimentos específicos capazes de contribuir para a reversão do quadro, que se apresenta mais crítico em relação à juventude.

Os cursos profissionalizantes desenvolvidos pelo CEAFFRO buscam promover uma qualificação profissional que gere a ascensão ocupacional e social desses(as) jovens, apesar do seu precário nível de escolarização. As ações buscam criar oportunidades de profissionalização dos(as) jovens atendidos(as) em ocupações de "setores de ponta", tecnologicamente avançados, sintonizando-se com as transformações do mundo do trabalho. Os cursos ministrados fogem, assim, do clássico modelo de direcionar os negros e pobres para ocupações subalternas, de pouco prestígio e de baixos rendimentos.

Cidadania: toda a situação de educação e de profissionalização descrita está permeada pela condição racial dos jovens a quem o projeto atende. Por esse motivo, a proposta pedagógica do CEAO/CEAFFRO tem como suportes teóricos a construção e o reforço da identidade racial, a auto-representação positiva do negro, balizados pela consciência de direitos e deveres do cidadão.

¹⁹ CEAFFRO. *Proposta pedagógica*. 1996.

Por isso, a formação profissional proposta contempla, além de conteúdos técnicos, conhecimentos indispensáveis à compreensão dos mecanismos de discriminação e preconceito racial existentes na sociedade. Busca-se, desse modo, instrumentalizar os(as) alunos(as) em termos educacionais e profissionais, partindo da compreensão acerca de “quem sou”, “como vejo os outros”, “como sou visto” e “como devo agir para neutralizar ou minimizar os efeitos de atitudes discriminatórias e preconceituosas no cotidiano”.

Ao formular os primeiros esboços do Ampliando, naturalmente a equipe bebeu nessa fonte. É importante salientar que a categoria gênero era uma das dimensões incorporadas ao referido modelo pedagógico do CEAFFRO, mas de forma subordinada à de raça, esta sim, utilizada até então como único tema estruturante e transversal às abordagens pedagógicas. As relações raciais funcionavam como pano de fundo, a partir do qual se definiam todas as demais relações e dimensões trabalhadas. Aspectos como gênero, sexualidade e geração eram trabalhados a partir de componentes explicativos dados pela raça.

Não há dúvida que, do ponto de vista teórico, a percepção da raça como estruturante das relações sociais (e conseqüentemente, com legitimidade para ser adotada nas práticas pedagógicas) constitui, inegavelmente, um avanço. A questão posta era como estabelecer esse diálogo com as outras categorias básicas na identidade dos sujeitos. Se, de um lado, a proposta pedagógica, naquele momento, já reconhecia a importância de contextualizar as discriminações específicas vivenciadas pelas mulheres, baseadas em diferenças de condição racial, temos hoje a consciência de que avançamos processualmente na incorporação de um novo olhar sobre gênero.

Essa conquista conceitual e política do CEAFFRO acompanha o vivenciado pela própria história dos movimentos sociais, que se fez a partir de lutas pelas especificidades, construindo as segmentações necessárias. A afirmação do que é ser negra dentro do universo do ser mulher emerge como uma estratégia fundamental na garantia dos direitos humanos das mulheres negras. Assim, os movimentos e suas contradições têm a capacidade de gerar e impulsionar outros movimentos, a exemplo do movimento de mulheres negras dentro do movimento de mulheres e a partir do próprio movimento negro, para denunciar, propor e construir o que essas lutas não consideravam prioritariamente relevantes.

Na primeira metade da década de 1990, a categoria gênero ainda era trabalhada, no âmbito acadêmico, sobretudo na área de ciências humanas, por meio da produção de intelectuais ligadas à luta feminista. O movimento feminista, embora responsável por importantes contribuições sociais, como a influência decisiva nas políticas públicas, com destaque para a criação de instâncias de promoção da igualdade de gênero, o enfrentamento da violência contra a mulher, a luta pelas garantias trabalhistas, estava ligado, assim como outros movimentos sociais progressistas no Brasil, a uma concepção universalizadora de mulher.

O discurso político do CEAFFRO naquele momento refletia a tendência teórica e política mais geral, partindo da visão que polarizava ser homem e ser mulher, baseando-se na evidente situação de desvantagem na qual vivem as mulheres. Essa situação tem a ver com o momento político no qual o projeto se realizava, respaldado, por um lado, pelo caráter político-educacional da atuação do CEAFFRO, que se articulava permanentemente com as reflexões e propostas do movimento negro e, por outro, pelo fato da temática gênero, como categoria de análise social, não estar ainda com grande força nos movimentos sociais, mesmo entre aqueles que se dedicavam às questões relativas às mulheres.

Suárez, apontando problemas relativos à desconstrução das desigualdades e da matriz sexo/gênero, refere-se a duas questões que bem contextualizam essa tendência. No que se refere à sua restrição ao campo acadêmico, traz o pensamento de Azeredo: "o desconhecimento do corpo e das diferenças entre mulheres e homens de cores diferentes explica as dificuldades que os núcleos de estudo sobre gênero estão tendo para se afirmar na universidade, apesar da sua recente proliferação no Brasil". A segunda questão diz respeito à "despolitização que acompanhou a disseminação do conceito de gênero na presente década" (Suárez, 1999).

Uma análise atual mostra o limite colocado nesse tipo de abordagem, que a todo tempo margeia o perigo de tratamentos maniqueístas e superficiais da complexidade das relações de gênero. Ao mesmo tempo, a experiência cotidiana e os acúmulos políticos permitiram atualizações necessárias mediante a abertura de fronteiras conceituais que passaram a dialogar com outras temáticas fundamentais, como gênero.

Demandas foram aproveitadas como lições, levando a equipe pedagógica a refletir e a redimensionar paulatinamente as intervenções pedagógicas, no sentido de torná-las cada vez mais coerentes com as experiências de gênero vivenciadas pelos(as) alunos(as).

Na trajetória educacional do CEAFFRO até então, a categoria raça, mesmo sendo tratada como um tema relacional – até mesmo pela adoção da abordagem interdisciplinar como princípio fundamental do seu processo educativo – pouco incorporava outras identidades.

Segundo momento: gênero e raça

Foi a criação do projeto *Ampliando Direitos e Horizontes* que instalou a necessidade de trabalhar com a categoria gênero de maneira mais sistemática, já que o público do projeto trazia a especificidade de ser formado por mulheres negras. Essa postura foi estimulada pela parceria com o FIG e fez com que a dimensão de gênero ocupe hoje um outro lugar na proposta pedagógica da organização. Essas mudanças tiveram reflexos não apenas no plano pedagógico como, por exemplo, no redimensionamento do mapa curricular, mas afetaram positivamente a forma como se promoveu o planejamento, o monitoramento e a avaliação do projeto, mediante um modelo de matriz lógica²⁰.

Esse contexto, portanto, impôs mudanças no lugar e na forma como o conceito de gênero é manejado. A compreensão de gênero amplia-se, nesse momento, para uma categoria que estrutura as demais relações sociais e é essencial para a compreensão de como as relações raciais afetam mulheres e homens de forma específica. Assim, a relação entre as mulheres, entre as mulheres e os homens, entre os homens estrutura-se de acordo com uma certa dinâmica de gênero que a sociedade estabelece. A idéia do que seja mulher e do que seja feminino é comunicada desde a infância, por mulheres e por homens do nosso convívio, nos vários espaços de socialização.

Trabalhar, pois, com gênero e raça implicou dialogar teoricamente com outras concepções, buscando referenciais que auxiliassem a entender melhor como se engendra o conceito de gênero, como este se concretiza no mundo do trabalho doméstico e quais

²⁰ Matriz lógica é um instrumento de planejamento, monitoramento e avaliação centrado nos resultados de um projeto a partir dos seus impactos, efeitos, produtos e metas a serem alcançados.

as suas interfaces com a questão racial. Para isso, foram discutidos textos como os de Helleieth Saffioti e Daniel Simião e promovidos diálogos com a professora Luíza Bairros²¹.

O texto de Simião, por exemplo, trabalha os diversos conceitos de gênero, apontando a necessidade de questionamento dos vários sentidos do termo, o que permite a interação com os sentidos atribuídos por outros interlocutores. Por meio dessa referência foi possível promover reflexões sobre o uso da categoria, considerando dois níveis de significado – o empírico e o analítico. Essas duas dimensões comunicavam-se diretamente com a natureza da ação do projeto, já que este incide sobre as jovens e lida com a forma como elas “se relacionam, são orientadas por significados de gênero... também sobre um jeito específico de olhar para a realidade”.

Se as reflexões colocadas no texto de Simião, gerado para o FIG, foram fundamentais para aquecer a reflexão teórica na equipe, elas também ampliaram e reforçaram a necessidade de conexão com a dimensão de raça (não incluída na reflexão do autor), questão de princípio para a proposta pedagógica do projeto. A consultoria da professora Luíza Bairros foi enriquecedora, permitindo que se fortalecesse o trabalho pedagógico de articulação entre raça, gênero e trabalho doméstico.

O texto abaixo, produzido no âmbito da consultoria, estabelece os aspectos fundamentais que passaram a ser observados e articulados na prática pedagógica do projeto *Ampliando*:

“No trabalho desenvolvido com jovens trabalhadoras domésticas, pretende-se operar com a perspectiva de que as construções de gênero regem tanto as relações entre homens e mulheres, como as relações homem x homem, mulher x mulher. Além disso, gênero configura e é, permanentemente, configurado por múltiplas dimensões da identidade.”

“A adoção dessa perspectiva leva em conta os seguintes pressupostos:

- O fato das jovens envolvidas no projeto serem negras e trabalhadoras domésticas é que vai configurar o modo como vivenciam gênero. Por isso, os elementos que compõem a expressão mulher-negra-trabalhadora doméstica não podem ser dissociados.

²¹ Ativista e intelectual do movimento negro e de mulheres negras, doutoranda pela *Michigan State University* e professora da Universidade Católica de Salvador.

Experiências de
Auto-avaliação

Abordagem de
Gênero, Raça e
Trabalho com
Adolescentes
Trabalhadoras
Domésticas

Vanda Sá Barreto
Isabelle Sanches

- No seu cotidiano, as pessoas vivenciam dimensões identitárias sem separá-las, ainda que muitas vezes não se dêem conta da forma pela qual os diversos elementos interagem para constituir uma experiência enquanto mulher, que é histórica e culturalmente determinada.
- A experiência pessoal deve ser uma base legítima para que as jovens comecem a construir o conhecimento de si próprias, da comunidade em que vivem e da sociedade. Esse é o ponto de partida para a conexão entre transformação da consciência e politização, que permitirá o entendimento crítico sobre o terreno de onde emerge a opressão da mulher-negra-trabalhadora doméstica."

"A equipe que conduz o trabalho, com base nos depoimentos de experiências trazidos para o grupo, deve tornar visíveis os mecanismos ideológicos que associam a mulher-negra-trabalhadora doméstica à idéia de subordinação. Porém, esta mesma subordinação pode ser desconstruída, pois também estimula uma visão distinta das contradições que a envolvem."

As questões de gênero, que estavam sempre presentes nas falas das alunas ao expor histórias de violência vivenciadas direta ou indiretamente, nos depoimentos que revelavam o seu imaginário do que é ser mulher, apresentados ao falar de si ou de outras mulheres, e na sua relação com os homens, ganharam lugar estratégico para a abordagem da complexidade de ser negra e mulher. O fato de gênero e raça tornarem-se centrais nas reflexões ofereceu mais elementos para a equipe compreender o cotidiano pedagógico e rever abordagens conceituais, especialmente quanto à identidade feminina.

Esse processo passou a ter cotidianamente uma relação com conceitos vivos de gênero apresentados por cada uma das meninas que ali estavam. Cada um deles dando significado ao ser e ao estar no mundo como mulher a partir de um lugar e de uma rede de relações que é única, o que Santos (1995) chama de rede de subjetividades, e que nos remeteu a revisar a forma como vínhamos trabalhando gênero até então.

Definidos os marcos teóricos, exercitada a prática pedagógica, quase dois anos após, o *Ampliando* realiza a sistematização da experiência do projeto, propiciada pelo FIG. Parte-se de uma metodologia que tem como especificidade possibilitar a releitura do processo de

implementação da proposta, com foco na busca de aprendizagens que pudessem constituir novos conhecimentos teóricos, o que a diferencia de outros formatos de sistematização, mais voltados para a avaliação de resultados e de desempenho. Na sistematização, a pergunta-eixo: “Quais são os elementos que explicam a resistência/aceitação à proposta pedagógica de reconstrução da identidade racial e de gênero pelas adolescentes trabalhadoras domésticas?” conduziu o processo de reflexão, já indicando a complexidade da operacionalização dos conceitos de gênero e raça.

A sistematização possibilitou novos diálogos teóricos com autores como Stuart Hall²², que apontava para a quebra de noções de identidade formada por “sólidas localizações como indivíduos sociais” e que desconsideram as paisagens de raça, gênero, sexualidade, entre outras. Essas referências permitiram a reconfiguração processual da proposta pedagógica, na medida em que a concepção do projeto ia se atualizando com novas reflexões.

No cotidiano pedagógico, porém, apesar dos esforços de articulação entre essas categorias nas conduções metodológicas, propondo abordagens de gênero intrinsecamente ligadas à condição racial, como na “troca de segredos”²³, as categorias apenas se transversalizavam. Nessa perspectiva, o projeto ampliou suas leituras na busca de lograr melhorar a interdisciplinaridade entre a categoria raça e as demais categorias básicas de identidade do público com o qual trabalha, particularmente, gênero.

Terceiro momento: interseccionalidade entre as três dimensões

No seminário A Invisibilidade da Violência e do Assédio Sexual a Adolescentes Trabalhadoras Domésticas²⁴, Luíza Bairros caracteriza bem o sentido de uma abordagem interseccional:

“Essa dimensão de ser negra, de raça, de sexo, e a dimensão da classe, ainda que tratemos como se esses fossem conceitos totalmente separados, na verdade cada um de nós vivencia essas três dimensões sempre ao mesmo tempo. Não existe um momento em que sou uma pessoa negra, ou outro em que sou uma mulher de

²² HALL, Stuart. *As Identidades Culturais na Modernidade*. 2002. p. 67.

²³ Oficina trabalhada na disciplina Construção e Reconstrução do Eu, em que são abordados temas como identidade feminina, laços de solidariedade entre mulheres negras, sendo a referência de ancestralidade negra o elo entre as jovens.

²⁴ O seminário foi promovido pelo projeto *Ampliando Direitos e Horizontes* em 2001.

determinada classe social; isso vem sempre tudo junto: a maneira como agimos, o comportamento na sociedade, mesmo que isso não seja enunciado.”

Orientando-se pelo diálogo com Luíza Bairros sobre a impossibilidade de separar os elementos da expressão raça/gênero/trabalho doméstico, a equipe pedagógica se apropriou do conceito de interseccionalidade, de Kimberly Crenshaw, e passou a dialogar com ele de forma mais consistente no processo de formação das alunas. Segundo Crenshaw²⁵, interseccionalidade “é uma conceituação das duplas ou triplas formas de discriminação, que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”.

A interseccionalidade trata, portanto, da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do empoderamento, aqui considerado como um conceito cunhado no contexto dos movimentos feministas dos Estados Unidos e da Inglaterra durante os anos 1970 a 1980. Esse conceito tem sido utilizado para demonstrar os mecanismos de quebra do poder patriarcal, masculino e falocrático no sentido de empoderar e equilibrar as instâncias individuais e coletivas ocupadas pelas mulheres na sociedade.

A partir dos anos 1990, a noção de empoderamento passou a fazer parte da agenda política de outros movimentos de libertação, anti-racistas e anti-sexistas, assim como de projetos políticos pedagógicos a exemplo do CEAFFRO. Nesse contexto, as jovens são estimuladas a buscar a educação, a autonomia política, as associações de juventude, pois consideramos que as dimensões de fortalecimento individual e coletivo são a chave para o processo de empoderamento.

Empoderar passa pelo campo cognitivo, em que sujeito e grupos lutam para se libertar dos códigos de dominação, o que se revela em conscientização. Passa pelas dimensões do psicológico, pois aí residem as bases de sustentação para a auto-estima e a auto-

²⁵ CRENSHAW, Kimberly. Documento da Coalizão de Mulheres Negras na III Conferência Mundial Contra o Racismo: A interseccionalidade de raça, gênero e direitos humanos. In: BAIRROS, Luíza (Org.). Dossiê III Conferência Mundial Contra o Racismo. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis: UFSC, 2003.

confiança. E passa, ainda, pelos campos do econômico e do político; o primeiro garante a independência, e o último garante a mobilização social, tanto na luta coletiva quanto na de definições de lugares de subalternidade historicamente definidos pelo racismo e pelo sexismo na sociedade brasileira. Portanto, empoderamento, como mecanismo de equilíbrio das relações de poder, entre mulheres e homens, negros e brancos, homossexuais e heterossexuais, não é poder dado; trata-se de poder desconstruído e reconstruído pelos sujeitos, ao quebrar as regras de dominação definidas por códigos de raça, gênero, orientação sexual e outras formas de manifestação de identidades.

A oportunidade de se realizar um aprofundamento dessa reflexão e da sua aplicabilidade foi dada com a formação de educadores(as) em raça e gênero junto às organizações apoiadas por *Save The Children* e UNICEF que atuam no trabalho doméstico. A partir daí, a equipe passou a operar o conceito de interseccionalidade.

Diferentemente do CEAFFRO, que tinha muito claramente o seu foco institucional na promoção da igualdade racial e de gênero, a experiência das organizações envolvidas na formação voltava-se para o enfrentamento do trabalho doméstico infantil. Quase todas eram organizações que, em suas histórias de atuação, traziam experiência de dez, vinte, trinta anos na luta pela garantia dos direitos humanos numa visão universalista, sem a incorporação das dimensões de raça e gênero e de outras identidades.

Mesmo considerando legítimas as lutas dessas organizações, a postura do CEAFFRO sempre foi crítica em relação à ausência, em suas agendas, de abordagens político-pedagógicas focadas em raça e gênero, mesmo sendo o seu público constituído de crianças e adolescentes mulheres, negras ou indígenas. Outras poucas entidades fazem coro à crítica do modelo universalizante de direitos humanos, com destaque para o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), que em publicação recente²⁶ reflete sobre a não incorporação das dimensões de raça e gênero nas agendas institucionais das organizações de direitos humanos.

²⁶ SOUZA, Herbert de. *Sonhar o futuro, mudar o presente: diálogos contra o racismo, por uma estratégia de inclusão racial no Brasil*. Rio de Janeiro: IBASE, 2003.

Para a equipe, as dificuldades enfrentadas por essas organizações para entender a complexidade do trabalho doméstico infantil no Brasil têm origem na falta de percepção do legado escravista e da persistência, até os dias atuais, dos impactos advindos da destruição moral da imagem das pessoas negras, como assevera Gonzalez (1981 e 1983)²⁷.

Entender o impacto decorrente das imagens de controle sobre mulheres, homens, jovens e crianças negras seria a chave para a compreensão da complexidade que assume o trabalho doméstico no Brasil, chegando às suas faces mais cruéis: a exploração do trabalho infantil doméstico, a violação dos direitos das adolescentes trabalhadoras domésticas, e o congelamento histórico dos papéis atribuídos à população negra no mundo do trabalho. A manutenção ou a superação dos papéis sociais promotores de desigualdades, de mobilidade de condição socioeconômica e de transformação no campo ocupacional estão condicionados à compreensão desse fenômeno, como enfatizam Silva Bento (2003), Gonçalves e Silva e Silvério (2003)²⁸.

Historicamente, às mulheres negras estão reservados os lugares subalternizados e as gerações mais novas de jovens e crianças negras do sexo feminino são treinadas para substituírem desde muito cedo as suas mães, as quais já substituíram suas avós, no contexto desse trabalho. Na concepção do CEAFFRO, essa leitura, que também serve para olharmos a situação das crianças e das adolescentes indígenas no trabalho doméstico, principalmente na região Norte do Brasil, é fundamental para a formação dos(as) educadores(as) de organizações de direitos humanos que atuam a partir de uma matriz universalista.

Na formação realizada, denominada *Proposta de Sistematização da Formação para Introdução das Temáticas de Gênero e Raça nos Planejamentos das Organizações Apoiadas pela Save The Children/UNICEF que Atuam junto a Crianças e Adolescentes no Trabalho Doméstico*, enfatizou-se a necessidade de mudar o foco político-pedagógico. Este passaria a considerar como centrais as identidades das crianças e das adolescentes, considerando-se que estão submetidas a iniquidades geradas por desigualdades de

²⁷ GONZALEZ, Lélia; HASENBALG. *Lugar de Negro*. Rio de Janeiro: Ed. Marco Zero, 1981.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e Sexismo na Sociedade Brasileira. In: *Revista do CNPq*, 1983.

²⁸ BENTO, Maria Aparecida Silva; CARONNY, Iray (Orgs.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre branqueamento e branquitude no Brasil*. Petrópolis: Editora Vozes, 2003.

GONÇALVES E SILVA, Petronilha; SILVÉRIO, Valter Roberto (Orgs.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: INEP/MEC, 2003.

raça, gênero, escolaridade e renda, o que as faz viver a infância e a adolescência em lugares simbólicos desiguais em relação a crianças e adolescentes brancas, do sexo masculino.

A formação foi montada para provocar esse deslocamento na abordagem das organizações. Em diálogo permanente com *Save the Children* e UNICEF, construiu-se um modelo de formação em raça e gênero que envolveu toda a equipe das instituições a partir da compreensão de que, se o debate sobre a incorporação das dimensões de raça e gênero ficar reduzido às coordenações de projetos, no interior das organizações, dificilmente irão se tornar política institucional.

Participaram dessa formação/prática de disseminação de metodologias, com duração de dois anos e meio, as equipes do Centro de Defesa da Criança e do Adolescente (CEDECA-Emaús), de Belém; do Centro Dom Hélder Câmara (CENDHEC), de Recife, e do Circo de Todo o Mundo, de Belo Horizonte, organizações voltadas para a garantia de direitos²⁹. O conteúdo da formação compreendeu as seguintes fases:

- Formação Básica, em que foram trabalhados os conceitos de raça-gênero-trabalho numa perspectiva interseccional, tendo como pano de fundo as experiências desenvolvidas por cada instituição e as formas como essas categorias se desenrolam no contexto cultural de suas respectivas cidades.
- Formação em Serviço, envolvendo as equipes técnico-pedagógicas, educadores(as) e alunas(os) dos projetos. A partir de indicadores de monitoramento e avaliação, as equipes de cada organização avaliaram em que medida as temáticas de raça e gênero tinham sido incorporadas às propostas pedagógicas.
- Monitoramento, que consistiu na revisão dos conceitos básicos da formação, já que as instituições incorporam novos profissionais em suas equipes de trabalho; no acompanhamento do planejamento institucional, em que se discutiu o modelo de planejamento desenvolvido pelas organizações e a forma como as temáticas raça e gênero se inserem; e metodologias para a abordagem de raça e gênero, em que foram socializadas as alternativas de abordagem dos temas.

²⁹ Na etapa inicial também participou a ONG paraguaia *Global Infancia*.

As experiências do CEDECA-Emaús e do CENDEHC demonstram que é possível lograr esse padrão de formulação político-pedagógico. O desafio posto pelo CEAFFRO a essas duas organizações foi o de superar a etapa do reconhecimento da necessidade de tratar as dimensões de identidade e buscar parceiros locais com os quais pudessem construir as abordagens junto às crianças e às(aos) adolescentes. E, por fim, assumir diretamente a realização da abordagem, incluindo as categorias de raça e gênero em seus planejamentos institucionais.

Outro exercício fundamental demandado pela formação foi o de interseccionalidade, ou seja, de pensar na simultaneidade das identidades de raça, gênero e outras no contexto dos direitos humanos e, a partir desse modelo, compreender as implicações e os lugares determinados para uma pessoa, seja mulher negra ou branca, seja homem negro ou branco. Ser mulher e ter os seus direitos humanos violados tem motivações e implicações diferenciadas caso a mulher em questão seja negra, branca ou indígena.

Nesse sentido, o CEAFFRO bebe na fonte do feminismo negro, que parte do método de sistematização das experiências vivenciadas pelas mulheres negras no contexto da Diáspora Africana – negras vivendo nas Américas, fazendo, assim, um caminho positivo da percepção das diferenças que não produzam e/ou legitimem iniquidades.³⁰ Compreende que os silêncios e os movimentos presentes nas lutas das mulheres negras no contexto da Diáspora são textos ricos em significados, muitas vezes tornados invisíveis por formas hegemônicas do reconhecimento exclusivo da experiência do feminismo clássico, preponderantemente sob controle de mulheres brancas, de classe média, acadêmicas e provenientes do Norte, ou polarizadas por leituras eurocentradas, mesmo quando vivem ao Sul do planeta.

O feminismo negro é uma proposta contestatória a essa abordagem e tem oferecido instrumentos teoricamente mais sofisticados para olharmos com maior profundidade experiências envolvendo

³⁰ Ver SOUZA, Neuza Santos. *Tornar-se Negro*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

BAIRROS, Luíza. Nossos Feminismos Revisitados. In: RIBEIRO, Matilde (Org.). *Dossiê Mulheres Negras*. *Revista Estudos Feministas*, n. 10, v. 2. Rio de Janeiro, 1996.

HALL, Stuart. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: UFMG/UNESCO, 2003.

CRENSHAW, Kimberly. Documento da Coalizão de Mulheres Negras na III Conferência Mundial Contra o Racismo: A interseccionalidade de raça, gênero e direitos humanos. In: BAIRROS, Luíza (Org.). *Dossiê III Conferência Mundial Contra o Racismo*. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis: UFSC, 2003.

FANON, Franz. *Pele negra, máscaras brancas*. Rio de Janeiro: Ed. Fator, 1983.

mulheres negras, pelo fato de considerar como legítimas as vozes e outros elementos subjetivos desses sujeitos. Essas são algumas das dimensões de complexidade dessas relações que se manifestam no tripé mulher-negra-trabalhadora doméstica, que ousamos ler a partir da sistematização do feminismo negro, por considerar não ser possível ler por outra matriz teórico-metodológica.

Consideramos que reflexões teóricas e políticas que não dialoguem com essas referências tornam-se incapazes de apontar para políticas de enfrentamento ao trabalho doméstico infantil e à luta pela garantia dos direitos das adolescentes trabalhadoras domésticas no Brasil. Nessa condição, corre-se um sério risco de se incorrer em abordagens assistencialistas, o que certamente aprofundará ainda mais a situação de ataque à identidade e à auto-estima de crianças e adolescentes.

A história de crianças e adolescentes negras no Brasil é marcada pelo “delito da cor” e pela falta de identidade racial. O mesmo ocorre com as crianças indígenas. Um dos fatos mais reveladores desse fenômeno é serem vistas como parte de um grupo humano racial sem história, sem memória e sem exemplos positivos para construir suas identidades fora da zona de controle da “Casa Grande”, que naturalizou no imaginário nacional o racismo e o sexismo.

O modelo proposto pelo CEAFFRO há nove anos representa um desafio intelectual de juntar prática e teoria, considerando legítima a voz de crianças e adolescentes e os saberes das mulheres negras, que não podem continuar tendo suas imagens congeladas, na exclusividade racial, do lugar reservado do trabalho doméstico, na forma que este se configura na sociedade brasileira. Hoje não há dúvida de que a abordagem interseccional das dimensões de identidade é fundamental para se compreender como as adolescentes trabalhadoras domésticas vivenciam sua condição de mulher-negra-trabalhadora. As organizações que lidam com essa questão precisam incorporar esse aspecto às suas propostas pedagógicas.

Parcerias: impactos para dentro e para fora do CEAFFRO

Falar em processo educativo remete, de imediato, a ações realizadas nos espaços institucionais. Porém, na contemporaneidade, firma-se cada vez mais a noção de que, ao se fazer educação, tra-

balha-se com uma complexidade de fatores que dizem respeito ao dia-a-dia, às redes de subjetividades trançadas, traçadas, e a todas as relações estabelecidas na experiência educacional.

O fazer projetos sociais nos tem ensinado como é amplo o processo pedagógico. Este começa no momento das primeiras idéias conversadas, postas no papel, nas primeiras reuniões de articulação e consolidação de uma proposta político-pedagógica. Além disso, avaliar os impactos obtidos a partir do estabelecimento e do desenvolvimento de parcerias, como aspecto fundamental da auto-avaliação da experiência, é também afirmar a concepção de fazer educação, em que todos os agentes participantes e todas as experiências vivenciadas são espaços/territórios de produção de conhecimentos e aprendizagens.

Para avaliar impacto e trocas estabelecidas entre o CEAFFRO e suas parcerias, optou-se por fazê-lo a partir de seus papéis em relação ao projeto, que, evidentemente estão dados pela natureza dessas organizações. Assim, as parcerias foram organizadas em três grupos: (1) a parceria estratégica com o SINDOMÉSTICO; (2) com as agências internacionais, que englobam tanto as do sistema das Nações Unidas quanto as da cooperação internacional privada e governamental; e (3) com as organizações dos movimentos sociais.

Em grande parte dos países do mundo, principalmente na Ásia, África e América Latina, há mais de uma década estão em curso ações de combate ao trabalho infantil e pela regulamentação do trabalho de adolescentes. O processo é conduzido pelas Nações Unidas por meio do UNICEF e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mas envolve uma infinidade de organizações da sociedade civil e, em parte considerável dos países, também dos governos.

No Brasil, a partir da segunda metade da década de 1980, as organizações apoiadas pelos organismos internacionais acima citados mobilizaram-se e lograram o envolvimento governamental na construção de uma política pública para o enfrentamento do trabalho infantil no País. Como decorrência, o Fórum Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil foi constituído em 1995. Mas, somente em 2000 constituiu-se uma rede no País para dar conta do enfrentamento do trabalho doméstico de crianças e adolescentes, construída a partir do referido Fórum, mas capitaneado por UNICEF, OIT e *Save The Children*.

Em junho daquele ano realizou-se, em Brasília, o seminário nacional *Estratégias para Enfrentar o Trabalho Infantil no Serviço Doméstico*, que pautou definitivamente esse tema nas agendas das organizações que desenvolviam ações de enfrentamento ao trabalho infantil. Nesse mesmo ano, o Brasil ratifica as Convenções Internacionais nº 138 e nº 182 que tratam, respectivamente, da idade mínima para o trabalho de adolescentes, e das piores formas de trabalho infantil. A lista das piores formas de trabalho infantil, definidas pelo governo brasileiro, não inclui o trabalho doméstico.

No momento da realização daquele seminário, o projeto *Ampliando* dava seus passos iniciais, caracterizando-se, em âmbito nacional, como o único projeto de combate ao trabalho doméstico de crianças e adolescentes em implementação. Trata-se, portanto, de um projeto pioneiro no tratamento dessa problemática³¹. Hoje, a rede nacional que se formou é composta pelo CEAURO (Salvador) juntamente com CEDHEC (Recife), CEDECA-Emaús (Belém) e Circo de Todo Mundo (Belo Horizonte). Um dado relevante é a estreita cooperação de diferentes agências na sustentação dessa rede. Assim, o UNICEF apóia CEAURO e CEDECA-Emaús; a OIT financiava todos, exceto CEAURO, e *Save The Children*, apóia todas as organizações.

Trocas internas e relações com os parceiros

A proposta do CEAURO prima por procurar estabelecer internamente o que dissemina em seu discurso pedagógico. Assim, as falas sobre equidade de raça e gênero, respeito à diversidade cultural, importância do desenvolvimento de práticas interdisciplinares são todo tempo experimentadas internamente. Além do enorme espectro de suas ações externas, o CEAURO tem buscado conectar internamente as trajetórias estabelecidas por seus projetos no plano teórico e metodológico.

Nesse contexto, alguns aspectos contribuíram para a interlocução entre os projetos. O fato de pessoas da equipe do projeto *Ampliando* trabalharem também em outros projetos do CEAURO potencializou o trânsito de informações e de aportes teórico-me-

³¹ Naquele momento, o escritório do Unicef em Fortaleza estava concluindo uma experiência-piloto voltada para o combate ao trabalho infantil, cuja tônica recaí em um sistema de Disque-denúncia sobre trabalho infantil doméstico.

todológicos. Um desses aportes foi o da metodologia de formação do projeto *Escola Plural: a diversidade está na sala*³², do qual o *Ampliando* se beneficiou posteriormente, no desenvolvimento da formação em raça e gênero junto à rede de organizações que atuam com crianças e adolescentes trabalhadoras domésticas. A inspiração na metodologia de formação rendeu trocas conceituais, promoveu o intercâmbio de profissionais, criando aproximações entre as experiências.

Essa articulação também possibilitou trocas teóricas entre as temáticas do trabalho doméstico e da interseccionalidade entre raça/gênero/trabalho. Um resultado foi a promoção, em 2003, do seminário *Gênero e Educação: um olhar para o trabalho doméstico*, voltado para o público de educadoras(es) e, em especial, para os(as) participantes da formação de professoras(es) promovida pelo projeto *Escola Plural*. O objetivo era dialogar, por meio de professoras(es), gestores(as) e demais integrantes da comunidade escolar – como espaço de formação e influência de opiniões – sobre o potencial para tratar a temática do trabalho doméstico. A utilização de peças de campanha de comunicação do *Ampliando* como materiais didáticos na formação de professoras(es) também foi uma estratégia utilizada.

Desde sua criação, o projeto *Ampliando* conta com parceiros da cooperação internacional. Diante da importância dessas relações para a trajetória político-educacional da instituição, optamos por fazer uma escuta sobre como essas agências vêem o processo cooperação. Para isso, o IBAM realizou entrevistas com representantes do UNICEF³³ e da *Save The Children*³⁴. Foram também selecionados depoimentos de representantes do SINDOMÉSTICO³⁵ e da *Terre des Hommes*³⁶ feitos durante reuniões de monitoramento.

UNICEF – Em 1999, o escritório do UNICEF para Bahia e Sergipe convidou o CEAFFRO a pensar uma ação voltada ao enfrentamento do trabalho doméstico infantil e à garantia de direitos das adolescentes entre dezesseis e dezoito anos envolvidas nessa atividade

³² Projeto de formação de professoras em pluralidade cultural, em parceria com a Secretaria Municipal de Educação e Cultura (SMEC), e com apoio da Fundação Ford e do UNICEF. É desenvolvido desde 2000 e, atualmente, está sendo generalizado para toda a rede, mediante a formulação e a disseminação das Diretrizes Curriculares para o Ensino Fundamental (1ª a 4ª séries) elaborada pelo CEAFFRO com base na experiência de formação.

³³ Rui Pavan, representante do escritório regional da Bahia e Sergipe.

³⁴ Nara Menezes, oficial de projetos.

³⁵ Creuza Oliveira, representante da Confederação Latino-americana de Trabalhadoras Domésticas.

³⁶ Stefan Studer, coordenador do projeto Enfrentamento à Violência e ao Assédio Sexual.

em Salvador e em sua Região Metropolitana. O convite, segundo o UNICEF, surgiu pelo reconhecimento da importância do trabalho do CEAFFRO na educação e na profissionalização da juventude negra a partir de uma proposta pedagógica baseada em raça, na qual as duas instituições desenvolviam parceria desde 1995. Concebeu-se, desse modo, o projeto *Ampliando Direitos e Horizontes*, ainda hoje apoiado pelo UNICEF.

Do ponto de vista das trocas, podemos dizer que esse projeto e a interlocução com o escritório regional da Bahia e Sergipe foram fundamentais para pautar o tema raça na instituição em âmbito nacional e entre os parceiros do UNICEF que realizavam trabalhos com crianças e adolescentes trabalhadores domésticos. Nesse sentido, representou um marco do reconhecimento da importância da dimensão de raça (gênero já era tema pautado) pelo UNICEF, o seminário *Igualdade na Diversidade*, realizado pela instituição com o projeto *Criança Esperança*, no qual se estabeleceram avanços na percepção das múltiplas dimensões das desigualdades e das iniquidades no Brasil. Avanços teóricos e conceituais na abordagem das questões das desigualdades, assumidas não apenas como produto das condições materiais, mas de dimensões simbólicas, como racismo, sexismo, etc. fazem com que crianças e adolescentes negros, mulheres, pessoas com necessidades especiais, da área rural e das regiões Norte e Nordeste sejam os mais vulneráveis e fragilizados. Portanto, somente com a promoção da equidade – tratamento diferenciado para aqueles(as) que estejam em situação de desvantagem social – é possível romper o quadro de iniquidade. Em suma, ações na linha do que se denomina de Ações Afirmativas³⁷, como única possibilidade de superar o atual quadro de desigualdade e iniquidade.

Em depoimento concedido ao IBAM, Rui Pavan, o coordenador regional Bahia e Sergipe, aponta algumas questões sobre o cruzamento entre as ações do UNICEF e do CEAFFRO, focalizando a relevância das trocas institucionais para a garantia de direitos de crianças e adolescentes:

“Houve uma mudança na cultura brasileira de achar que o trabalho infantil é uma coisa natural e que é totalmente aceito pela sociedade em geral. Os meios de comunicação entraram fortemen-

³⁷ UNICEF. *Relatório da Situação da Infância e Adolescência Brasileiras*. Brasília. 2003.

te na questão e hoje foram desencadeadas políticas públicas, como o Programa para Prevenção e Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil (PETI), por exemplo, e isso representou um grande avanço. A sociedade brasileira e o Governo se apropriaram do tema. Ao longo da caminhada, nós percebemos que o trabalho infantil doméstico mereceria um tratamento especial e diferenciado, pelas suas características como uma coisa doméstica, familiar. Ficou muito claro que não podíamos tratar o trabalho infantil doméstico da mesma forma como trabalhávamos os outros tipos de trabalho infantil; não se podia combatê-lo da mesma forma. Um outro ponto foi que as raízes dessa visão da sociedade sobre o trabalho infantil doméstico estavam muito fixadas e herdadas ainda da escravidão, principalmente aqui na Bahia e no Nordeste, de modo geral. Mas falando daqui, especificamente, é uma tradição cultural trazer as meninas do interior do Estado, colocá-las sob a guarda das famílias de classe média e de classe média alta. É comum que essas famílias tenham em sua casa uma ou duas crianças e/ou adolescentes trabalhando como as assim chamadas “crias da casa”. Porém, na realidade e disfarçadamente, essas crianças e adolescentes realizavam todo o trabalho doméstico dentro da casa e, especificamente, a grande maioria dessas crianças é negra. Diante disso, começamos a formar parcerias – com o CEAFFRO e com o Sindicato das Trabalhadoras Domésticas daqui da Bahia, com Creuza, que na época era presidente do sindicato – para montarmos uma estratégia específica para o enfrentamento dessa questão. O primeiro grande desafio foi a insuficiência de números e a dificuldade de se construir metodologia que fizesse a apuração real desses números. Isso ainda está presente; essa é uma dificuldade que não conseguimos superar, pelo fato das meninas trabalharem dentro das casas e haver esse consenso de que dentro das casas ninguém se mete.”

“No início optamos por um processo de mobilização: tirar o tema literalmente debaixo do tapete. Junto com o CEAFFRO, com o Sindicato e outros parceiros, iniciamos em Salvador uma campanha de mobilização de parcerias. Primeiro, parceiros da sociedade civil organizada, das ONGs, das universidades, buscando os formadores de opinião de um modo geral. Depois partimos para uma campanha de mídia, com outdoor e, junto a isso, desenvolvemos com o CEAFFRO um trabalho de formação e cidadania específico para meninas trabalhadoras domésticas. Essa foi a nossa estratégia, que

depois passou a ser uma referência para outras regiões do Brasil onde existem escritórios do UNICEF. No início, o pessoal do Canadá queria fazer parte do processo.”

“O que tivemos como resposta da sociedade é que começamos a quebrar esse conceito de naturalidade de se ter uma criança como “cria da casa”. Isso repercutiu muito aqui na Bahia, porque muitas das pessoas que fazem ou faziam isso não tinham essa atitude como uma coisa mal-intencionada. Muitos viam isso como um mérito; era melhor ter a criança naquela casa, sendo cuidada, do que ela estar morrendo de fome no sertão da Bahia. Outro argumento com o qual se defendiam era o de que os pais consentiam. Mas isso é ilegal, porque o Juizado tem que ser informado quando uma menor se desloca do seio de sua família. Com esse nível de informação acho que conseguimos quebrar aquela cultura dominante de que se trata de uma coisa natural. Além disso, detectamos que um grupo grande dessas meninas não freqüentava escola e não tinha direitos trabalhistas garantidos. Quanto a direito trabalhista, isso é universal; nenhuma delas tem direito assegurado. Mas há o abuso sexual e uma série de questões que o próprio sindicato ajudou a levantar.”

“Então, acho que conseguimos, nesse primeiro momento, chamar a atenção da sociedade para a questão. A parceria das ONGs trouxe para sua temática de trabalho esses assuntos e aí começaram a surgir coisas que estavam escondidas; as meninas começaram a se manifestar. Uma menina que fazia parte de uma ONG anunciou que em sua casa acontecia isso, que a irmã dela era empregada. E fomos crescendo... Por se tratar de 90% de meninas negras, isso ajudou o CEAFFRO a sair um pouco do seu ninho étnico, indo em busca de parcerias que estivessem desenvolvendo formação e cidadania com jovens e adolescentes. Isso possibilitou uma grande abertura do CEAFFRO para o mundo das outras entidades que lidam com os temas ligadas à juventude, à criança.”

“Embora algumas ONGs já trabalhassem a temática racial nas suas formações, muitas desconheciam esse viés ligado à exploração do trabalho infantil doméstico. Então, foi muito rico para essas instituições, mas, ao mesmo tempo, foi muito rico para o CEAFFRO abrir as portas para trocar essas informações e trazer para dentro da própria instituição esse diálogo com a sociedade organizada e com as ONGs. Sinto que o nível de abertura e de integração que hoje o CEAFFRO tem com outras organizações ampliou muito e foi por con-

ta dessa referência nova, assim como a parceria com o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos, o próprio trabalho desenvolvido com as meninas. Apesar desse trabalho ser em número muito pequeno, mas a presença das meninas na mídia, dando seus depoimentos, foi muito forte. Foi muito forte também a presença das meninas nas suas escolas. Elas se apoderaram de um conjunto de conteúdos de valorização como mulheres e como negras e, principalmente, de seus direitos. Então é evidente que isso vai se multiplicando, porque as meninas acabam por tomar vida própria e vão se apropriando de espaços da sua comunidade, da sua escola, enfim. Isso ajudou muito nesse processo de formação das meninas trabalhadoras domésticas, ou ex-trabalhadoras domésticas, que foram capacitadas pelo CEAFFRO dentro do programa.”

“Acho que o mais impactado nessa história foi o próprio UNICEF, porque sempre incluiu na temática de trabalho a questão étnica, a questão racial. Mas isso ficava sempre no papel. Eu falo da instituição como um todo. Não existia uma estratégia, não existia uma vontade política de trabalhar esse tema diretamente; ele era citado como um dos conteúdos dos direitos humanos, do direito da criança e do adolescente. Todos nós, do escritório da Bahia, temos relações muito boas e orgânicas com a sociedade civil daqui e então nós trouxemos esse assunto para nós mesmos, dizendo o seguinte: “O UNICEF da Bahia tem um papel importante de trazer essa temática para dentro do UNICEF como instituição. Então, utilizamos esse trabalho que foi feito em conjunto como uma estratégia de trazer a temática específica para dentro do UNICEF”. O UNICEF tinha dois assuntos que eram sempre falados, enunciados e escritos, mas que estavam sempre na periferia das ações: gênero (sempre com aquela estória de que gênero está em tudo, mas não estava em nada!) e a questão racial. Aproveitamos a oportunidade e acho que fizemos as parcerias certas. De alguma forma, acho que influenciemos a ampliação dessa abordagem, que culminou no seminário realizado ano passado sobre a questão da diversidade brasileira, em que tivemos um espaço importante para participar. Um dos temas principais era a questão racial e, além disso, tinha a questão de regionalização, a questão da deficiência, dos deficientes físicos e deficientes em geral, a questão de gênero.”

“Só para se ter uma idéia de como isso foi impactante, houve um desdobramento aqui esse ano, um seminário, desdobrando o

*Experiências de
Auto-avaliação*

*Abordagem de
Gênero, Raça e
Trabalho com
Adolescentes
Trabalhadoras
Domésticas*

*Vanda Sá Barreto
Isabelle Sanches*

seminário de Brasília sobre a questão da diversidade, a questão da equidade, do tratamento diferenciado, das condições de política para povos específicos. Como estamos levando esse tema para outros parceiros importantes, alguns aqui na região sisaleira nunca tinham trabalhado a questão racial, especificamente a étnica, a exploração dos afrodescendentes. Então, esse cruzamento com o regional foi fruto desse trabalho. Foi uma reunião de todas as entidades que representam segmentos discriminados dentro da política brasileira, dos portadores de deficiência, dos afrodescendentes, dos indígenas, do pessoal do interior, falando da questão regional, do urbano e do rural. O CEAFFRO teve papel importante na organização do trabalho. É verdade que eles nunca tinham olhado entre eles mesmos como está a questão do deficiente físico na região semi-árida do Brasil, como está a questão indígena no semi-árido; eram tratados como se um não tivesse a ver com o outro. Então isso foi uma conquista muito grande, porque esse grupo está se mantendo mobilizado para ter essa visão de uma leitura do processo de exclusão, daquela idéia de que exclusão tem cara, tem endereço. E como podem juntar essas mobilizações em busca de políticas com mais equidade e que tenham menos discriminações.”

“Acho que esse seminário demonstra bem como esse trabalho possibilitou encontros. Acho que valeu por isso, além de estarmos trabalhando muito mais fortemente em âmbito nacional com esses temas, inclusive a questão racial. Temos hoje em Brasília uma pessoa responsável para trabalhar especificamente a questão da discriminação racial e principalmente dos afrodescendentes. São espaços que estão sendo conquistados. Nem sempre é fácil, porque são espaços novos, é uma luta muito grande, inclusive iniciamos uma luta interna para ampliar a participação de negros como oficiais da UNICEF. Eu falo isso sem nenhum tipo de vaidade, até porque não é um mérito meu; é um mérito do processo, principalmente de parceiros como o CEAFFRO. Minha leitura é que esse trabalho ajudou a mudar as coisas dentro da instituição.”

“Quanto aos desafios, acho que hoje – e é assim que deveria ter sido, não tem outro jeito – é o de levar isso para dentro das políticas públicas, para dentro da Secretaria do Estado, das secretarias municipais; porque fizemos isso periféricamente, mas como levar isso ampliando essa questão dentro das políticas públicas... Historicamente e processualmente tinha que ser assim, estamos ainda

no processo e mantemos a nossa parceria com o CEAFFRO nessa expectativa.”

Save The Children – Esta organização se incorporou ao projeto *Ampliando* no seu segundo ano, a partir das articulações que se desenvolviam no Fórum Nacional de Combate ao Trabalho Infantil para a inclusão do trabalho doméstico de crianças entre as piores formas de trabalho infantil.

O apoio da *Save The Children* voltou-se para uma proposta de formação de lideranças envolvendo adolescentes que já estavam no projeto e haviam passado pelas suas fases iniciais de formação. A formação de liderança foi estabelecida mediante um processo contínuo de educação e do exercício de práticas de protagonismo juvenil. De um lado, oficinas de cidadania, formação de grupos de estudo sobre as questões nas quais estão envolvidas na condição de jovens, mulheres e negras; de outro, a participação em espaços públicos, a exemplo de dramatização das problemáticas tratadas pela *Cartilha de Direitos*³⁸, voltada para organizações da sociedade civil, professores(as), grupo de empregadoras(es).

A ação dessas alunas, denominadas monitoras, mobilizando outros(as) jovens de organizações de juventude, trabalhando com a mídia etc. constituiu a face mais ativa do projeto *Ampliando* e gerou um diferencial quando da avaliação anual realizada pela *Save The Children*, em março de 2002, em Recife, com todas as organizações parceiras com as quais trabalhava. Naquele momento ficou patente o quanto a incorporação das dimensões de gênero e raça produzia uma qualidade diferenciada à proposta pedagógica e à formação das adolescentes envolvidas no projeto.

Decidiu-se, então, que o CEAFFRO proporia uma formação em raça e gênero para educadores(as) ligados(as) àquelas organizações apoiadas pela *Save The Children* e pelo UNICEF, que formam a Rede de Enfrentamento ao Trabalho Doméstico de Crianças e pela Garantia de Direitos das Adolescentes Trabalhadoras Domésticas. Essa formação, de fato, constituiu um campo de experimentação que possibilitou a passagem da concepção de gênero-raça para a de interseccionalidade. A seguir, a fala da oficial de projeto Nara Mene-

³⁸ *Cartilha de Direitos* foi elaborada pelas alunas do projeto com assessoria da ONG Juspopuli, voltada para a garantia de direitos, e está organizada de forma a responder a questões que inquietam a juventude em relação aos direitos trabalhistas em geral e das trabalhadoras domésticas em particular, assim como às questões de relacionamento familiar, assédio e violência sexual, racismo, entre outras.

zes, que ilustra como vêm se dando as trocas institucionais entre o CEAFFRO e a *Save The Children*.

“O Projeto foi iniciado em 2000. Num primeiro momento, tem um diferencial entre os projetos apoiados pela *Save*: em Belo Horizonte, tivemos um projeto que fez um trabalho com narrativas infanto-juvenis sobre a história de vida das meninas trabalhadoras domésticas. Houve uma identificação, uma descrição e uma análise dessas histórias de vida, saiu uma publicação, houve uma pequena intervenção entre os conselhos tutelares etc. Em Belém, primeiro foram realizadas pesquisas sobre um universo delimitado de meninas, principalmente meninas que vinham da Ilha de Marajó para Belém. O projeto foi realizado por CEDECA-Emaús e desenvolveu uma organização de grupos de adolescentes envolvidas com o trabalho doméstico; trabalhava a estimulação, a articulação dessas adolescentes com outras crianças e adolescentes de outros estados e no atendimento aos casos de violência propriamente dita. Em Recife foi praticamente a mesma coisa, porque foi feito pelo CENDHEC.”

“Em Salvador, houve a ampliação da qualificação profissional. Depois, com a troca de experiências, os outros projetos assimilaram um pouco essa questão que o CEAFFRO vinha trabalhando, que foi a realização de oficinas e cursos profissionalizantes, inclusive para dignificar o trabalho de adolescentes e jovens. Houve também a experiência das campanhas, que foi muito interessante e peculiar de Salvador. Essa experiência das campanhas eu poderia dizer que foi exitosa para todas as cidades envolvidas, porque, junto com pesquisa, diagnósticos e análise promovidos com o nosso apoio, houve um processo de descortinamento do problema. O tema começou a se posicionar, obviamente com a ajuda de outros parceiros da área de comunicação, começou a posicionar o tema família entrando para a agenda pública, pelo menos nessa agenda de projetos sociais. Muita gente começou a se mobilizar, redes começaram a surgir e isso, inclusive, entra nesse âmbito da discussão em torno do trabalho infantil, já que no início dos projetos, das análises, das pesquisas não tínhamos um posicionamento quanto ao trabalho infantil doméstico.”

“O contato feito e o reconhecimento da atuação do CEAFFRO como um espaço de qualificação profissional de jovens e adolescentes é algo muito importante, que até então não tinha ficado tão evidente. O enfoque de gênero e raça atraiu bastante a coordenação

Experiências de
Auto-avaliação

Abordagem de
Gênero, Raça e
Trabalho com
Adolescentes
Trabalhadoras
Domésticas

Vanda Sá Barreto
Isabelle Sanches

para haver uma troca de experiência bem frutífera com as outras organizações. O contato surge a partir daí. Por volta de 2000, 2001, já estávamos começando as primeiras aproximações e fechado parcerias com elas por meio do projeto *Ampliando Direitos e Horizontes*. Estavam previstas a campanha de mobilização e de esclarecimento sobre a exploração do trabalho infantil doméstico, uma publicação com a participação direta das meninas e também cursos e oficinas para qualificação profissional e ampliação do entendimento sobre direito, com apoio do sindicato. E, a partir daí, surge a parceria.”

“Para se ter uma idéia da dimensão dessa história, hoje estamos finalizando um programa que chamamos de *Formação em Serviço*. A influência recíproca foi muito grande na discussão. Em relação às outras cidades, estamos encerrando hoje um ciclo de formação sobre gênero e raça de profissionais que atuam diretamente com crianças, tão grande foi a influência da discussão sobre gênero e raça em relação aos outros projetos. Fez-se urgente aprofundar a discussão sobre esse tema, construir metodologia de trabalho, por conta das próprias características da problemática. Sabemos que a maioria das crianças afetadas pela situação de extrema exploração e abuso são meninas negras, índias e descendentes. Foi quando surgiu a idéia de aproveitarmos a experiência do CEAFFRO e as pesquisas, porque vocês têm uma equipe qualificada nesse sentido para poder dar um respaldo maior às equipes que estavam trabalhando com meninas. Então, fizemos com elas uma parceria para uma formação em serviço, elas visitaram as cidades e conseguimos realizar alguns *workshops* com essas equipes de trabalho para aprofundar as questões de gênero e raça. Infelizmente, não foi do jeito que gostaríamos, porque uma coisa como essa exige formação mais aprofundada. Mas o resultado que temos hoje, pelo menos com duas organizações, nos diz que essa formação chegou a influenciar os planejamentos institucionais dos dois centros de defesa, ou seja, o tema de gênero e raça está sendo contemplado nos planejamentos institucionais do CENDHEC, de Recife, e do CEDECA-Emaús, de Belém. Oficialmente, as pessoas criaram um grupo de estudo sobre gênero; a questão de gênero começa a ser mais transversal; a atuação com crianças e adolescentes está mais qualificada na área de trabalho infantil doméstico. E isso ocorreu por conta da atuação e da influência da equipe do CEAFFRO em relação a esses outros projetos.”

"Antes do projeto de *Formação em Serviço* ser implementado, as organizações não enxergavam a relevância da temática no trabalho com crianças e adolescentes. Hoje, várias articulações começam a ser feitas tanto com o movimento específico que trata das questões de raça e etnia, como com organizações que produzem formação. O próprio movimento de mulheres começa a ser requisitado para ampliar sua participação em fóruns e debates."

Terre des Hommes – Ao se articular com o CEAFFRO, esta organização buscava parceria para a realização de uma pesquisa sobre assédio sexual a crianças e adolescentes no trabalho doméstico que, no Brasil, incluía São Luiz, no Maranhão, e era parte de uma pesquisa maior também realizada na Suíça, na Alemanha e na África do Sul.

O diálogo avançou no sentido da realização da pesquisa sobre violência e assédio sexual entre adolescentes trabalhadoras domésticas, que teve como universo as adolescentes participantes do *Ampliando* entre 2000 e 2003. Apoiava-se numa metodologia de abordagem a partir do cotidiano pedagógico, no qual as informações trazidas pelas alunas nas diversas práticas constituíram a base de dados, que foram sistematizados por meio de instrumentos didáticos para registro e sistematização da pesquisa. Seus resultados foram socializados no seminário *A Invisibilidade da Violência e do Assédio Sexual das Adolescentes Trabalhadoras Domésticas*.

No seminário internacional *Estratégias de Enfrentamento ao Trabalho Doméstico*, realizado na Suíça, a experiência do CEAFFRO foi tomada como referência no contexto do Brasil. Segundo o coordenador de projetos da *Terre des Hommes*, Stefan Studer³⁹, o *Ampliando* é o único entre os projetos apoiados pela instituição em todo o mundo que, ao lado de ter uma prática efetiva de combate à violência por meio da participação em diversos fóruns, ações de mídia, formação das adolescentes etc., consegue produzir conhecimento mediante pesquisa sobre essa realidade, prática que confere ao projeto um lugar de destaque na luta de combate à violência e ao assédio sexual.

³⁹ Fala apresentada na reunião de avaliação do *Ampliando* com Stefan Studer, em junho de 2004.

SINDOMÉSTICO: parceria estratégica⁴⁰

Quando o UNICEF iniciou com o CEAFFRO conversações para a construção do projeto *Ampliando Direitos e Horizontes*, trouxe a proposta de incorporação do SINDOMÉSTICO, ao mesmo tempo dando seqüência à parceria que com ele mantinha na construção de um diagnóstico sobre a realidade do trabalho de crianças e adolescentes domésticos. Anteriormente, em 1997, o sindicato havia desenvolvido, em Salvador, uma pesquisa em parceria com a Confederação Latino-Americana de Trabalhadoras Domésticas⁴¹ (OIT, 2004), que resultou, à época, no primeiro diagnóstico sobre a situação de trabalho doméstico infanto-juvenil em Salvador.

A parceria com o SINDOMÉSTICO constituiu uma troca que, de um lado, possibilitou o fortalecimento institucional da organização sindical, mediante formação gerencial de seus quadros de diretoras e, de outro, a participação de sua diretoria na formulação da matriz lógica, na formação das adolescentes do *Ampliando* e no desenvolvimento da estratégia de *media advocacy* estabelecida pelo projeto.

Na época, o enfrentamento do trabalho doméstico infantil e a garantia dos direitos das adolescentes trabalhadoras domésticas eram temas que não assumiam um lugar de destaque nem na mídia nem em qualquer outro espaço da opinião pública brasileira; exceção feita aos próprios sindicatos, à federação das trabalhadoras domésticas, ao movimento negro e de mulheres negras, que desde os anos 1930 assumiram essa luta, com destaque, no processo, para a Frente Negra Brasileira, que teve entre as suas dirigentes, Maria Laudelina Campos Mello, símbolo emblemático e principal referência da luta das trabalhadoras domésticas no Brasil.

O desafio para a parceria entre CEAFFRO e SINDOMÉSTICO era pautar o tema sem transformá-lo em meras denúncias e confrontos com os principais atores a serem mobilizados: empregadores(as), educadores(as), familiares das adolescentes em situação de trabalho doméstico, profissionais de mídia e as próprias adolescentes.

⁴⁰ A fala de Creuza Oliveira foi colhida de relatório de encontros de monitoramento.

⁴¹ Somente em 2004 a OIT publicou essa pesquisa.

Depois de uma longa caminhada de quatro anos, o programa de mobilização social e comunicação do projeto *Ampliando* realizou uma campanha de *media advocacy*, pioneira no contexto brasileiro por ter colocado na agenda política da rede nacional de enfrentamento, composta por ONGs, pelo UNICEF e pela *Save The Children*, uma nova abordagem dos temas do trabalho doméstico infantil e da garantia dos direitos das adolescentes, focada na dimensão interseccional raça-gênero-trabalho doméstico.

A parceria com o SINDOMÉSTICO foi estratégica, na medida em que colocou na cena do projeto a organização que, pelo seu legado de luta e conquista, tem a maior legitimidade para lutar contra a situação desse público, colocando para a sociedade as reais condições de trabalho desse segmento e dando visibilidade às suas propostas de superação.

Dentre os projetos que trabalham com crianças e adolescentes trabalhadoras domésticas, o *Ampliando* é o único que incorporou a representação sindical em suas práticas, o que deu um diferencial político à proposta de intervenção desenvolvida. Em seguida, apresentamos considerações feitas por diretoras do SINDOMÉSTICO, colhidas durante reuniões entre a equipe do *Ampliando* e o sindicato:

“Nesses quatro anos de parceria com o SINDOMÉSTICO, a relevância das trocas institucionais foi ressaltada em muitos momentos de avaliação. A ex-presidenta do SINDOMÉSTICO, hoje presidenta da Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos (FENATRAD), considera que a parceria com o CEAFFRO colaborou muito para a amplificação da luta do sindicato pela garantia de direitos trabalhistas, enfrentamento à violência e ao assédio sexual no espaço do trabalho doméstico, dando visibilidade a essas questões em relação ao trabalho doméstico de adolescentes. Ressaltou ainda que foi de grande importância a universidade pautar as questões sobre o trabalho doméstico, pois isso legitimou o que o sindicato vem denunciando há anos.”

Organizações dos movimentos sociais

Desde o início de suas ações, o CEAFFRO tem como estratégia o estabelecimento de parcerias com organizações, inicialmente do movimento negro, e atualmente agregando outros integrantes dos

movimentos sociais. Da mesma maneira, o *Ampliando* tem investido na interlocução interinstitucional como método de disseminação de sua concepção pedagógica sobre raça e gênero. Nesse sentido, foram criados diversos espaços para essa interlocução. Em relação à juventude negra, o seminário *Atitude!*, em sua segunda versão, é um espaço de diálogo entre as jovens do projeto e as organizações dos movimentos sociais. Promovido de forma protagônica pelas(os) adolescentes, caracteriza-se por um “olhar de juventude” para as temáticas gênero/raça, masculinidade, sexualidade, violência e trabalho.

Essa rede de juventude, estimulada pelas ações do CEAFFRO, envolve cerca de trinta organizações de diferentes matizes, todas comprometidas com a luta pela garantia de direitos. Embora nem todas, em sua prática cotidiana, trabalhem a reconstrução de identidade deste público, são parceiras, o que, por si só, configura uma ação política importante para a luta nacional pela garantia de direitos daquele público.

Lições aprendidas

Na relação com os parceiros

Introduzir as dimensões de gênero e raça no planejamento estratégico das organizações CEDECA-Emaús, CENDEHC e Circo de todo Mundo tem uma dimensão para além do campo técnico/pedagógico, constituindo uma ação política de enfrentamento das desigualdades e das discriminações, do racismo e do sexismo.

A postura pró-ativa das agências financiadoras, articulando os parceiros envolvidos na rede de enfrentamento do trabalho doméstico realizado por crianças e adolescentes foi fundamental para o êxito da experiência. Dessa forma, desde os passos iniciais da construção da proposta pedagógica de gênero e raça até a sua operacionalização por meio do conceito de interseccionalidade, o diálogo teórico estabelecido entre o CEAFFRO e o FIG, e entre o CEAFFRO e a *Save The Children* foi fundamental para definir a arquitetura da prática pedagógica com as adolescentes, em um primeiro momento, e com os(as) educadores(as) e técnicos(as) das organizações da rede no decurso da formação.

Torna-se patente, pois, o reconhecimento da grande relevância que a inter-relação das agências com os seus parceiros institucionais potencializa a criação de redes interdisciplinares extremamente importantes para garantir o impacto positivo das ações, a otimização de recursos, a execução das propostas, nos momentos de planejamento, monitoramento e avaliação conjuntos, abrindo enormes possibilidades de ampliação dos resultados.

Dessa forma, a oportunidade de construção de fóruns de reflexão e de debate interdisciplinar com os parceiros proporcionou o fortalecimento das ações desenvolvidas por cada organização. Além disso, nesse processo, a equipe do CEAFFRO beneficiou-se com a troca de materiais teóricos, com formações específicas⁴² e com debates realizados em encontros de avaliações, com destaque para os realizados em Recife (2001), pela *Save The Children*, e em Brasília (2003), pelo FIG.

O diálogo com organizações da Rede de Garantia de Direitos foi um exercício profícuo para o CEAFFRO e, verdadeiramente, levou a instituição a refletir sobre as dimensões dos direitos humanos como operado pela maioria das organizações e, encontrar, nesse campo, um espaço de construção de práticas político-pedagógicas complementares.

Na construção e na implementação da proposta de formação da rede

Além da natureza política da ação, cabe ressaltar a riqueza das trocas pedagógicas ocorridas durante a formação em raça e gênero junto às organizações, nas quais foi possível compartilhar olhares diferentes sobre temáticas, estratégias de enfrentamento de desigualdades e sobre a diversidade no Brasil, por meio das suas realidades locais, reafirmando a concepção de que o manejo daquelas categorias deve se dar a partir de cada contexto específico. Somente dessa forma, as categorias de raça e gênero ganham visibilidade e passam a operar de modo a garantir o olhar pedagógico sobre a pluralidade cultural.

A experiência mostrou, por exemplo, que Recife, cidade nordestina com características raciais semelhantes às de Salvador, apre-

⁴² No caso, a que foi realizada para a sistematização da experiência, conduzida pelo Taller Permanente de Sistematización, do Peru, na pessoa da socióloga María Mercedes Barnechea García.

senta um quadro diferenciado quanto ao trato das questões pedagógicas pelos movimentos sociais negros locais. Em Belo Horizonte, isso ocorre em escala ainda maior. Já em Belém encontramos um contexto diferenciado, em que a polarização racial não se dá entre brancos e negros, mas entre índios e não-índios. Dessa forma, os conceitos de gênero e raça têm que ser manipulados pedagogicamente, de forma a contemplar essa realidade.

A ação formativa com centralidade em gênero e raça não pode ficar restrita a momentos formalizados garantidos pelo financiamento, mas deve ser estrutural, ser eixo das práticas pedagógicas, o que lhe dará sustentabilidade.

O eixo pedagógico do trabalho com jovens e crianças deve considerar as temáticas de gênero e raça como indissociáveis. Em última análise, estas devem fazer parte de um conjunto referencial mínimo para o trabalho com infância e juventude. Isso significa, pois, que devem ser acopladas aos processos pedagógicos institucionais.

Na relação com as adolescentes

A escuta das adolescentes é uma prática que possibilitou o avanço teórico da proposta de construção de identidade racial e de gênero no cotidiano do projeto Ampliando. Sem essa escuta, a equipe tem consciência de que os resultados do projeto não seriam os mesmos. E nesse sentido, a construção e a implementação da proposta só pode ser compreendida em todo o seu alcance a partir do quadro mais geral da formação das adolescentes, que trabalha a construção da identidade racial e de gênero de forma articulada com a participação e o protagonismo juvenil.

As demandas das alunas foram aproveitadas como lições, levando as(os) educadores(as) e equipe pedagógica a refletirem e redimensionarem paulatinamente as intervenções pedagógicas no sentido de torná-las cada vez mais coerentes com as experiências de gênero vivenciadas pelas alunas.

Bibliografia consultada

BAIROS, L. (Org.). Nossos feminismos revisitados. In: Dossiê mulheres negras. *Revista Estudos Feministas*. n. 10, v. 2, Rio de Janeiro, 1996.

BENTO, M. A. & CARONNY, I. (Org.). *Psicologia social do racismo: estudos sobre branqueamento e branquitude no Brasil*. Petrópolis/RJ. Ed. Vozes, 2003.

CARNEIRO, S. *A mulher negra na sociedade brasileira: o papel do movimento feminista na luta anti-racista*. 2004.

CEAFRO. Educação e profissionalização para igualdade de raça e gênero. *Proposta Pedagógica*. Salvador: CEAO-UFBA, 1998.

CRENSHAW, K. A interseccionalidade de raça, gênero e direitos humanos. Documento da coalizão de mulheres negras na III Conferência Mundial Contra o Racismo. In: Dossiê III Conferência Mundial Contra o Racismo. *Revista Estudos Feministas*.

FRANZ, F. *Pele negra, máscaras brancas*. Rio de Janeiro: Ed. Fator, 1983.

GONZALEZ, L. e HASENBALG. *Lugar de negro*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1981.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na sociedade brasileira. In: *Revista do CNPq*, 1983.

HALL, S. *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: UFMG/UNESCO, 2003.

_____. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

REIS, V.; SANCHES, I.; BARRETO, V. Gênero, raça e trabalho doméstico: uma construção de identidade. In: *Sistematizando caminhos: transposição de obstáculos e ocupação de espaços no mundo do trabalho*. Brasília: FIG/CIDA, 2003.

SILVA; S. (Org.). *Educação e ações afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: INEP/MEC, 2003.

SOUZA, H. *Sonhar o futuro, mudar o presente: diálogos contra o racismo, por uma estratégia de inclusão racial no Brasil*. Rio de Janeiro: IBASE, 2003.

SOUZA, N. S. *Tornar-se negro*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Graal, 1990.

Auto-avaliação do Projeto Nenhuma Trabalhadora Rural sem Documentos na Região dos Lençóis Maranhenses

Natália Soares⁴³

O propósito do presente texto é apresentar o resultado da *Campanha de Documentação* desenvolvida junto às mulheres trabalhadoras rurais das regiões dos Lençóis Maranhenses e rio Munim, no Maranhão, entre 2001 e 2004. A reflexão aqui exposta tem como base a experiência de auto-avaliação promovida pelo Fundo para Igualdade de Gênero (FIG), coordenada pelo Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM), executada pelo Coletivo de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Maranhão (CMTR), e empreendida durante o primeiro semestre de 2004.

Quando falamos de resultados não queremos nos deter apenas nos dados numéricos da campanha – 829 mulheres fizeram seus documentos durante o período de vigência do projeto, mas, sobretudo, nas descobertas, nas transformações e nas conquistas das mulheres, em especial das multiplicadoras da campanha diretamente envolvidas no projeto.

Durante a auto-avaliação percorremos cada um dos seis municípios-alvo da campanha, onde tivemos oportunidade de reunir as multiplicadoras da campanha, as lideranças comunitárias, as pastorais sociais, as diferentes igrejas, as lideranças sindicais de trabalhadoras e trabalhadoras rurais e as comunidades de pesca artesanal, as autoridades locais e as pessoas beneficiadas – mulheres, homens, jovens, crianças.

A campanha de documentação

O movimento de mulheres trabalhadoras rurais do Nordeste e, especificamente, no Maranhão tomou corpo na década de 1980

⁴³ Integrante do Coletivo de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Maranhão (CMTR/MA) e coordenadora do Projeto.

em conseqüência dos conflitos no campo, que resultaram em assassinatos de trabalhadoras e trabalhadores rurais em luta por um pedaço de terra para trabalhar. O ponto de partida foi a reflexão a partir das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs), sobre a situação das famílias, em especial das mulheres, após o assassinato do pai de família. A fala da viúva era: "Fiquei sem eira e sem beira. Tenho que caçar outro homem para me ajudar a criar meus filhos..."

Ainda não era visível para essas mulheres que, de fato, quem gerava, alimentava, dava sustentabilidade às famílias, eram elas. Urgia, portanto, a criação de um espaço no qual pudessem construir sua autonomia, transformando-se em sujeitos de sua vida e de sua história. Nasce então o Coletivo de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Maranhão (CMTR).

Inicialmente, a maioria das entidades coordenadas por homens considerava ser esta uma proposta feminista urbana, inadequada às mulheres rurais, desperdício de recursos humanos e financeiros. Outras entidades mais arrojadas tropeçavam em considerações de que o analfabetismo e a falta de documentos inviabilizariam qualquer proposta de empoderamento das trabalhadoras rurais. Eram tropeços em cima de tropeços.

Naquela época, andávamos carregadas de muitos papéis com as sugestões propostas para a Constituinte (a nossa atual Constituição, que estava sendo escrita em Brasília). Discutíamos com as mulheres; elas faziam propostas interessantes, mas na hora de assinar não sabiam escrever o nome e nem tinham qualquer documento que comprovasse sua existência.

No entanto, algumas educadoras de base não desanimaram com a falta de apoio e as dificuldades que surgiam. Corajosamente chamavam as mulheres usando estratégias diferenciadas, como por exemplo reuni-las para rezar ou falar sobre os problemas das crianças na escola, servindo-se das estruturas e dos espaços cedidos pela Igreja Católica e pelos sindicatos de trabalhadoras e trabalhadores rurais. Assim, era possível escutar as inquietações e as demandas e investir na construção de novas perspectivas para as trabalhadoras rurais.

Nas discussões preliminares surgiu o problema central, já empiricamente detectado: havia uma população inteira, que gerava vidas, mas que não tinha nome. Era a Maria do João; a Joana do Pedro; a Francisca do Raimundo... E esses homens estavam mortos,

assassinados. Mas era o fato de um dia terem sido casadas ou de terem “pertencido” a um homem que dava a essas mulheres o sentido de sua identidade. Nasceu, então, a idéia de investir na construção de mecanismos que possibilitassem a essas mulheres lutar pela sua cidadania com a conquista de novos espaços geográficos, políticos e sociais, com o acesso aos benefícios sociais dos quais estavam excluídas. Era, portanto, necessário documentá-las. Nascia nesse momento a Campanha de Documentação.

A campanha bateu em muitas e muitas portas. Mas até hoje não se conseguiu, em pleno século XXI, que a maioria das trabalhadoras rurais do Estado do Maranhão tenham acesso aos seus documentos pessoais. A campanha de documentação começou com mulheres sem documentos, mas que tinham fala. Nos seis municípios em que foi construída 90% das mulheres já portam os seus documentos pessoais, mas o Maranhão possui 217 municípios!

Histórico do projeto

O Maranhão foi incluído numa proposta mais ampla de capacitar multiplicadoras da *Campanha de Documentação* em nove estados. O lema “Nenhuma trabalhadora rural sem documentos em estados do Norte e Nordeste do Brasil” foi a bandeira que animou as arrojadas lideranças de base envolvidas no projeto. No primeiro ano da campanha estava previsto capacitar 245 multiplicadoras em 59 municípios do Norte e do Nordeste.

O desdobramento da campanha foi traçado para a aquisição de benefícios da Previdência Especial para as trabalhadoras rurais. A meta para o primeiro ano eram 2400 trabalhadoras rurais solicitando os benefícios a que têm direito. O segundo desdobramento foi o da aquisição de documentação da terra: 1000 mulheres com os títulos de suas terras. O terceiro desdobramento: foi o fortalecimento das lideranças, somando 116 líderes (mulheres e homens) das comunidades rurais em apoio à *Campanha de Documentação*.

Para atingir essas metas, a estratégia pensada foi a de realizar, durante dois anos, oficinas nos municípios selecionados (em média cinco a oito por estado). Os conteúdos incluíam auto-estima, melhoria nas relações de gênero, cidadania e fortalecimento da solidariedade entre as multiplicadoras. Assim capacitadas, esperava-se que estas criassem um clima de mútua ajuda e contagiassem o poder

público, a sociedade civil e a Justiça para que se pudesse alcançar a efetivação dos documentos e a garantia dos direitos.

Em 1999, durante uma reunião em Brasília com a Articulação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Brasil (ANMTR), nos encontramos com a coordenadora do FIG. Dali surgia a proposta de um projeto, apresentado ao FIG, aceito, discutido, montado em conjunto e financiado por esta instituição. Esse apoio surgiu como uma “tábua de salvação” capaz de garantir as ações demandadas.

As maiores dificuldades detectadas logo no início foram: (1) a inexperiência de parte das lideranças em gerenciar, nos estados, um projeto com a dimensão e o porte com que este foi concebido; (2) as distâncias entre os estados envolvidos no projeto; e (3) a falta de estrutura organizativa dos movimentos da população rural. Destaca-se que o projeto foi montado na presença da Coordenação Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Brasil, que selecionou os estados onde era mais premente a realização de uma ação efetiva pela documentação das mulheres trabalhadoras rurais.

No decorrer de sua implementação novos problemas foram surgindo: como gerenciar um projeto dessa natureza? Como realizar oficinas, fazer relatórios e prestar contas se as lideranças responsáveis por esse trabalho não dispunham de infra-estrutura, de conhecimentos e de meios para corresponder às exigências do financiador? Demandava-se, por exemplo, que fossem emitidas notas fiscais para a comprovação das despesas. Mas nos municípios envolvidos na campanha raramente se encontra um estabelecimento comercial que possua nota fiscal. Nos povoados onde residem não existem ônibus... O transporte é feito sobre jumentos, canoas, tratores. Nem sempre tem alguém por perto que possua CPF e emita um recibo que comprove o gasto efetuado. O FIG foi chamado para ajudar a enfrentar os problemas e se ajustou a essas carências, respondendo às necessidades. Mas os demais estados foram desistindo do projeto, apesar da vontade de continuar, apesar das organizações locais perceberem a importância do mesmo para as mulheres.

Diante das dificuldades de realizar ações que pudessem ser verificadas para fins de avaliação do alcance dos resultados, chegou-se à conclusão de que seria mais pertinente focalizar a ação no estado do Maranhão. Os municípios selecionados foram Cachoeira Grande, Humberto de Campos, Icatu, Morros, Primeira Cruz e Santo Amaro, contemplando a região dos Lençóis Maranhenses e do rio Munim.

Metodologia da campanha

Para se chegar às mulheres que não tinham documentos, montou-se a seguinte metodologia, a qual serviu de guia do projeto e fio condutor para as multiplicadoras:

- levantamento, no total, de trinta mulheres lideranças nos povoados de cada um dos municípios selecionados;
- realização de uma oficina com as lideranças selecionadas para iniciá-las nas discussões sobre gênero, cidadania, metodologia da campanha e treiná-las no preenchimento de uma ficha de cadastro. Nela eram anotados os nomes de trinta mulheres adultas que não possuísem seus documentos pessoais e trabalhistas, previamente escolhidas pelas multiplicadoras nos povoados;
- uma oficina de estudo da cartilha Nenhuma Mulher Trabalhadora Rural sem Documentos, que serviu como base para as discussões nas comunidades;
- oficina para ler em conjunto o resultado do levantamento feito pelas trinta lideranças, aprofundar o estudo dos conteúdos da cartilha, montar o cronograma de trabalho e refletir sobre a responsabilidade de ser multiplicadora;
- oficina com as multiplicadoras nos seus povoados de origem para ajudá-las nas discussões e para que a vizinhança também soubesse o que elas estavam fazendo e em que estavam envolvidas;
- avaliação do projeto, baseada no cotidiano das atividades desenvolvidas pelas diferentes entidades que trabalham com movimentos de base.

Quando o projeto foi montado, a avaliação não foi pensada nos moldes e com o nível de detalhamento que se está trabalhando na fase final do mesmo. Portanto, se faz necessário esclarecer e apresentar a metodologia da auto-avaliação que está sendo aplicada e que deu este produto como resultado.

A auto-avaliação

Desde o início da campanha pensou-se em uma avaliação que desse visibilidade aos resultados das ações desenvolvidas. Não

se sabia, porém, como fazer uma avaliação que fosse capaz de colher os sentimentos das multiplicadoras e das beneficiárias da campanha. Nasceu da própria caminhada a percepção da importância de uma auto-avaliação que viesse remeter base, sentimentos de reconhecimento para as multiplicadoras a ponto de elevar a sua auto-estima. Era necessário discutir uma forma de ajudá-las a ver, enxergar e avaliar a importância do que estavam fazendo.

A proposta da auto-avaliação foi apresentada pelo FIG/CIDA e discutida com a coordenação do projeto no Maranhão. O resultado surpreendeu pela inovação, pois a metodologia construída com as multiplicadoras fez florir o efeito dos seus esforços para se capacitarem e despertarem nas mulheres das comunidades em que trabalharam a mobilização para conseguir seus documentos e buscar seus direitos.

O primeiro passo foi reunir as multiplicadoras e realizar oficinas nas quais elas próprias falassem, desenhassem, enfim, expressassem os sentimentos sobre o trabalho que desempenharam como mobilizadoras de suas comunidades e dos povoados onde havia mulheres sem documentos.

Em seguida, houve o trabalho de sistematizar junto com elas os aspectos que foram levantados nos grupos, ajudando-as a reler, ver, ouvir e avaliar suas próprias ações. O passo seguinte foi escrever com elas uma cartilha que lhes servirá de espelho e de ferramenta para continuarem as atividades para além da Campanha de Documentação.

E, por fim, realizar um seminário para o qual serão convidadas as multiplicadoras, a sociedade civil, as parcerias constituídas, o poder público local, estadual, o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), e a agência financiadora. A cartilha e os documentários produzidos na auto-avaliação serão lançados nesse evento.

Caracterizando o mundo das trabalhadoras rurais do Maranhão

No fim dos anos 1960 foi criada a Lei de Terras do Maranhão com a intenção de oportunizar o desenvolvimento agropecuário do centro-sul do Estado. Para isso houve a doação de imensas áreas de terras para grandes empresas radicadas principalmente no Sul

e Sudeste do País. Foram também, distribuídas porções menores de terras para nordestinos retirantes da seca em seus estados. Nas décadas seguintes privilegiou-se o modelo do agronegócio, principalmente com a extração da madeira e a criação de gado.

Esse tipo de exploração adentrou a região Tocantina e do Alto Turi, provocando agressão ambiental e, sobretudo a expulsão das populações tradicionais residentes, não muito afinadas com essas atividades que empregam pouca mão-de-obra. Na década de 1970, a construção das rodovias Belém-Brasília, Transamazônica, Belém-Teresina favoreceu a penetração de empresas e de latifundiários, que expulsaram os habitantes nativos de suas terras, gerando intensos conflitos agrários.

Nas regiões de difícil acesso, os latifundiários adentram mais lentamente. É muito caro para o poder público local realizar as obras de infra-estrutura, como estradas, instalação de linhas telefônicas, escolas e postos médicos. Este é o caso da região dos Lençóis e de Munim, os territórios da Campanha de Documentação.

Processo metodológico de seleção das multiplicadoras

Em primeiro lugar, as organizações dos municípios selecionados foram contatadas para que discutissem e mediassem a escolha de lideranças locais capazes de contribuir voluntariamente na Campanha de Documentação.

Em parceria com as organizações locais (pastorais, sindicatos), que realizavam eventos do seu calendário próprio, foi oportunizado que a coordenação do CMTR-MA falasse da proposta da campanha e solicitasse as voluntárias para compor uma equipe de trinta mulheres. Foram, então, selecionadas as lideranças femininas que, morando nos povoados ou nas periferias das cidades citadas, se dispuseram a se capacitar e para se tornarem multiplicadoras de conhecimentos nas comunidades de origem.

Uma primeira oficina foi realizada para sensibilizar as escolhidas. O compromisso assumido conjuntamente foi o de realizar um levantamento da situação de documentação das mulheres. Por meio do preenchimento de uma ficha cadastral, cada multiplicadora deveria recolher os nomes de outras trinta mulheres que não possuíssem documentos e que morassem nos povoados próximos.

As multiplicadoras selecionadas são trabalhadoras rurais, pescadoras, marisqueiras, que até então viviam distantes das políticas públicas de saúde, infra-estrutura e educação. Em média, possuem baixa escolaridade, não tendo sequer concluído o Ensino Fundamental. Em geral, são visitadas apenas por políticos caçadores de votos na época das eleições. Encontramos vários casos de pessoas que possuem apenas o Título de Eleitor, que lhes foi oferecido em troca do voto. São afro-descendentes, indígenas e brancas que dão o matiz bronzeado das corajosas mulheres que tomaram para si a responsabilidade de construir o que ainda não haviam experimentado: cidadania para as mulheres trabalhadoras rurais deste estado.

A mulher trabalhadora rural se move num ambiente de conflitos que a levam a acomodar-se diante das dificuldades ou a tornar-se protagonista de práticas sociais. Essa última possibilidade vem surpreendendo os atores e observadores sociais. No emaranhado das diferentes demandas, ela vai escrevendo sua história cheia de matizes e coloridos que a fazem diferente das outras mulheres. O poder construído e exercido pelos diferentes atores sociais facilita e por vezes dificulta, na dinâmica dialética, o empoderamento dessa mulher. Por exemplo, em face do poder público a multiplicadora, embora saiba que tem direito, não consegue a educação de qualidade sonhada para si e para seus filhos ou o acompanhamento médico no pré-natal. Ela percebe e interioriza o sentido de poder que a diretoria do STR e as lideranças das igrejas lhe atribuíram e medita sobre o jeito desigual de se relacionar. Percebendo as diferenças, o conflito se instala em seu interior. Essa relação conflituosa é estressante, mas ela não quer desistir de lutar e volta-se ao grupo, à comunidade, que, por sua vez, partilha da mesma exclusão.

Percebe-se que o conflito germinado nesse ambiente é estimulante, pois a liderança, aliada às forças comunitárias que se encontram em semelhante situação de exclusão, reflete, conversa e busca coletivamente as portas de saídas. Essas portas, abertas com muitas dificuldades, fecham-se para sempre atrás da multiplicadora. Ela não quer mais voltar a usar as roupas "cafonas", ser traída pelo marido... Ela compra perfume, esmalte para as unhas, creme para o cabelo... A porta se abriu dentro dela. Ela não tem apenas documentos. Agora ela tem nome e tem porte. Seu grito ressoa para todas as companheiras a importância de reconhecer a profissão e o valor simbólico de ter documentos.

A ausência de políticas públicas ao alcance das mulheres que vivem e trabalham no campo procede da visão machista e da exclusão de classe social por parte de quem detém o poder. A concepção de ser “da roça” traz consigo uma enorme carga de preconceitos racistas e discriminatórios: o de ser analfabeta, rústica, que não sabe andar na cidade. Como não possuem documentos, essas mulheres não existem formalmente, não são cidadãs de direitos diante do poder público local. Recentemente, durante uma reunião de grupos políticos com vistas às coligações para a disputa das eleições, um líder partidário colocou como condição para coligar a divisão do Fundo de Participação do Município entre os partidos coligados, após terem conquistado a prefeitura.

Construção do sujeito trabalhadora rural cidadã

Que elementos podem ser identificados como constitutivos e determinantes do protagonismo das trabalhadoras rurais?

Auto-estima

Variáveis de análise: (a) lugar geográfico pejorativo; (b) sem lenço e sem documentos; (c) desconstrução do medo de vencer; (d) ter nascido mulher; (e) como se querer bem; (f) desconstrução simbólica da opressão; (g) construção coletiva da auto-estima; (h) conflito e desconstrução progressiva do poder.

Para se ‘medir’ a auto-estima de uma população há de se perguntar a que população se está referindo e que referenciais teóricos dão a base para a análise em questão. Esta trabalhadora rural, figura principal da auto-avaliação, é justamente a mistura fina de raças, etnias, culturas, produto de um lugar geográfico excluído (a roça), possui uma profissão desmerecida econômica e socialmente. Trata-se de conceitos e preconceitos que germinam, historicamente, dentro e fora dela. Alguns são impostos pelas diferentes culturas que se entremeiam no seu cotidiano: o ser boa de cama e mesa; o ser paridera.... Silvia Yannoulas fala dessa interseccionalidade “como cruzamento de vários eixos de discriminação”.

Destaca-se o aspecto congruente ao mundo do trabalho da trabalhadora rural: o lugar geográfico da agricultora. No Maranhão, quando alguém está em situação difícil, costuma-se dizer: “Estou de tal jeito que vou pra roça”, ou seja, para o pior lugar possível.

Então, para a mulher trabalhadora rural soma-se a todos os aspectos de discriminação, mais este que lhe é específico e inerente ao seu cotidiano de sobrevivência. Considera-se que esses fatores que abarrotam a auto-estima de um ser humano dificultam, sedimentam as barreiras sociais, causando o medo de vencer.

As mulheres falam muito do medo. Medo de irem além do permitido socialmente – das leis da comunidade, das igrejas, dos grupos, do sindicato, dos partidos políticos, dos homens –, em síntese, do que para elas representa os poderes locais. Como se querer bem, tendo à sua volta forças que dizem: “Não és!”.

Para se construir a auto-estima, o bem-querer próprio – as(os) estudiosas(os) da psique humana que me desculpem se sou leviana em afirmar – é necessário que pelo menos alguém sorria para mim como afirmação de quem sou. Uma menina grávida de doze anos, ao ser perguntada porque havia aceitado fazer sexo com um velho, de quem engravidou, respondeu: “Ele disse que gostava de mim. Eu fiz tudo o que ele me pediu!”

Mas as mulheres da *Campanha de Documentação*, as multiplicadoras e as que as foram seguindo: as que lavavam a roupa no mesmo rio, as que fizeram a farinha na mesma casa, as que foram pescar no mesmo barco, as que caminharam na mesma vereda para a celebração religiosa no povoado vizinho... estão desconstruindo a condição dada historicamente.

Na socialização de saberes simples elas estão se apropriando dos mecanismos que possibilitam as mudanças. Descobrem, por exemplo, que o preservativo, ainda usado só pelo homem, pode evitar uma gravidez indesejada ou a transmissão de uma doença sexualmente transmissível (DST). Elas já sabem também da existência do preservativo feminino, que, no entanto, custa uns bons punhados de farinha... Antes os homens mandavam nas mulheres. Hoje elas já conseguem, passo a passo, desmistificar esse poder e começam a transferir simbolicamente o poder de decidir ao grupo organizado. Uma multiplicadora sabia que a sua comadre apanhava do marido, mas não fazia nada. No Natal do ano passado o homem bateu na sua comadre. Ela chamou mais duas beneficiárias da campanha e, no dia seguinte à surra foi à casa da sua comadre e falou para o violentador: “Olha, Francisco, nós estamos sabendo que você bateu na Joana... Se cuide, porque da próxima vez nós vamos mostrar para você quanto dói uma surra”.

O poder transferido para o grupo se torna mais democrático, educador e construtor de consciências coletivas do que se entende, de fato, por garantia de direitos. O diferencial está aqui: elas entenderam que não estão mais expostas a qualquer tipo de tratamento. Elas se deram uma nota, um valor, um preço que não é negociável, que não é de mercadoria. Não é comercializada no mundo do trabalho rural onde a *Campanha de Documentação* está sendo disseminada. As multiplicadoras passam a se perceber assim. Essas são as novas relações que começam a ser construídas no mundo do trabalho de mulheres que na década passada nem documentos pessoais possuíam.

Durante as oficinas de auto-avaliação, quando essas multiplicadoras se enxergaram no espelho da vida, os seus olhos tomaram um brilho resplandecente capaz de comover quem não tinha fé no seu poder, no seu valor e no seu ressurgimento. Mas elas não invertem as posições: de oprimidas não passam a ser as opressoras. Elas se acompanham com as mais oprimidas, aumentam o número das que se congregam e vão à luta por mais conquistas. Tornam-se mais exigentes quando os direitos lhes são negados. Querem saber sempre mais. Querem melhorar o local de moradia, viajar, conhecer novos lugares, novas pessoas, novas possibilidades. O povoado, o município se torna pequeno para elas. Ir aos Lençóis Maranhenses, a São Luís, por ocasião do 8 de Março, ou a Brasília dá a essas mulheres uma força enorme, pois antes da Campanha de Documentação, algumas sequer conheciam a sede do seu município.

Elas percebem-se como pessoas capazes de falar, de ter pensamentos próprios. Nas oficinas de auto-avaliação se percebe a alegria quando se pergunta pelo trabalho que desenvolvem nos povoados. Sentem-se importantes. Quando pessoas do Canadá, de Brasília ou do Rio de Janeiro as visitaram para saber sobre o que estavam fazendo, elas espalharam por todos os municípios que gente de fora veio ver e valorizou o trabalho delas. Os homens, companheiros, vizinhos, das igrejas, sindicalistas comentam que as mulheres da campanha estão ficando mais sábias, pois conversam de igual para igual, com respeito e conhecimento de causa.

Os homens que antes brigavam, batiam e impediam as mulheres de saírem de casa hoje já as apóiam e oferecem ajuda econômica para custear as passagens, vestidos e óculos escuros. "Esses óculos são para você ficar mais gatinha", diz um marido que antes

fazia os mesmos olhos ficarem roxos de socos quando a mesma mulher queria ir para as reuniões.

Algumas tiveram até vinte filhos e nunca fizeram um pré-natal. Porém, hoje elas reclamam da falta de médicos, da falta de créditos para trabalharem e querem participar dos conselhos existentes em seus municípios. Querem que suas filhas, assim como os filhos, estudem e não desejam para elas a mesma sorte da mãe que engravidou na adolescência e nunca saiu do lugar onde nasceu.

Há limites, porém, na ampliação de horizontes. Por exemplo: os filhos vão para a Escola Família Agrícola (EFA), mas as meninas... Fica difícil deixá-las no meio de tantos rapazes. "Não sabemos como eles foram criados, não sabemos se vão respeitar as nossas filhas", são falas das multiplicadoras. Na EFA de Rosário estão matriculados 38 meninos e apenas duas meninas.

A auto-estima não vem sendo construída num divã de psicanalista, mas, sim, no confronto do compromisso realizado e observado no cotidiano das beneficiárias que, sacando seus salários-maternidade, compram uma cama para as crianças, um fogão, um par de chinelos novos para a filha. Nesse exemplo, a multiplicadora percebe que o seu esforço foi positivo e que, ao orientar a companheira, ela ajudou a melhorar as condições econômicas e pessoais daquela companheira e de sua família.

Nesse estágio, se essas multiplicadoras encontrarem apoio econômico e incentivo metodológico para continuarem o processo de multiplicação, não será fácil desistirem dessa caminhada. O âmago do ego foi atingido: "Eu pude ajudar minhas companheiras. Eu me ajudei, porque fiz o que todo ser humano deveria fazer. Eu fiz!". Mulher assim está protegida dos maus-tratos do companheiro e da sociedade. Ela se sente forte, sente que pode, porque se viu fazendo. Porém, precisa de apoio institucional, afetivo e efetivo. Ela está em construção intrinsecamente, mas ao seu redor tudo ainda precisa ser construído.

Conhecimento e apropriação dos mecanismos que determinam as relações de gênero – Ao longo da capacitação, os conteúdos estudados nas oficinas, as trocas de idéias e de informações foram dando às mulheres uma nova visão de mundo. Elas estão conseguindo transferir para si mesmas essas janelas de possibilidades antes inexistentes, porque não haviam construído condições nem espaços para o imaginário, para o sonho, para a utopia.

Quando perguntadas sobre o que mais desejam, elas falam da paz, do bom entendimento entre os familiares, na comunidade e na sociedade em geral. Fica transparente que elas sonham com equidade de gênero, porém, a cultura, os laços familiares, os poderes locais muitas vezes chefiados, manipulados por quem não tem a visão e os conhecimentos que elas consolidaram, estão ainda dificultando o processo de mudança, e por conseguinte a concretização dos sonhos das mulheres.

Conquistas de novos espaços geográficos e de novas relações sociais – Os espaços geográficos conquistados as empoderaram, e por assim dizer, criam condições viáveis para mudanças, pois elas falam e essa fala, que é nova no lugar, informa, dá poder de saber, e nesse espaço concreto as relações acontecem de modo diferenciado, novo.

Na primeira audiência com a juíza, a promotora e o dono do cartório de Humberto de Campos para solicitarmos o cumprimento da lei que garante a gratuidade do registro de nascimento e o atestado de óbito, as multiplicadoras tiveram medo de falar e escondiam-se umas atrás das outras. Na última audiência que tivemos, assim que anunciadas, elas foram as primeiras a entrar no Fórum, sentaram-se à mesa e falaram de todas as reivindicações, colocando para a juíza, denunciando, inclusive, o descumprimento do compromisso assumido pelo prefeito de conseguir um trator para transportar o dono do cartório até os povoados mais distantes, a fim de que se efetivasse a confecção dos documentos das mulheres.

Desconstrução do simbolismo das relações de poder – O simbolismo de poder nas relações sociais está implicitamente ligado ao ter: ter conhecimentos, ter dinheiro, ter fama, ter nome. As mulheres da campanha hoje têm nome: nos povoados por onde andam, no STR, na Igreja... Muita gente as conhece ou ouviu falar delas. E ao serem identificadas nos encontros, elas se sentem como que saindo do escuro para a luz do dia. São vistas com outros olhos pelas lideranças sindicais, que querem ouvir o que elas têm a dizer. As pessoas querem viajar no mesmo banco do caminhão em que elas se sentam para poder ficar perto, falar com elas, ouvi-las.

Ações coletivas que desconstroem o medo – O conhecimento adquirido as remete para ações sociais que antes seriam impraticáveis pela fragilidade na qual se encontravam. As visitas às comunidades, as ações coletivas para reivindicar direitos, seguidas

de avaliação, as fortalece e cria condições para que vençam o medo. No caso de qualquer tipo de agressão, a população não tem como recorrer às autoridades. Na área rural não existe delegacia de polícia ou outra instituição que porventura possa coibir qualquer forma de violência ou de violação de direitos. Assim, o medo tem cor, tem sexo, tem nome e sempre acompanha as mulheres.

Valorização e capricho na aparência física – Comparando fotos encontradas nos anais dos STRs, da Igreja com as de hoje, se tornam visíveis as diferenças na aparência física das mesmas mulheres, que antes não cuidavam com tanto esmero dos cabelos, vestidos, calçados e outros adornos. Não se coloca em questão apenas o melhoramento econômico, mas o emprego, a destinação dos recursos econômicos nessa nova concepção de si mesmas. A postura, o jeito de se sentar, de comer, de andar e até de falar com as pessoas mudou consideravelmente.

Ampliação de horizontes – Muitos depoimentos das mulheres davam conta de quão pequeno era o mundo delas. Numa oficina, a questão era desenhar os seus sonhos. Algumas mulheres disseram que seus sonhos eram construir uma família e ter muitos filhos. Nada mais. Por ocasião da auto-avaliação foi colocada a mesma questão para as mulheres da mesma região. Os sonhos relatados foram: quero viajar, conhecer mais gente, fazer novas amizades, ter todos os meus filhos estudando, melhorar minha casa, ganhar mais dinheiro.

Autonomia

As variáveis de análise utilizadas foram:

Apropriação do próprio corpo (sexualidade e reprodução biológica) – As mulheres dessa região que possuem mais de quarenta anos têm, em média, entre dez e quinze filhos. Claro que as condições de saúde preventiva hoje são melhores. O que se coloca em questão é o desejo das mulheres terem ou não mais filhos. Hoje elas manifestam em todos os ambientes o desejo de ter alguns filhos, mas dizem que as crianças pequenas são pretextos colocados pelos companheiros para se oporem ao seu afastamento de casa para qualquer evento. O controle da natalidade hoje é feito com chás e plantas já conhecidos, mas que não eram tão usados por falta de interesse e de autonomia sobre o próprio corpo.

Participação (ocupação de espaços políticos e geográficos em sindicatos, conselhos, igrejas, fóruns, partidos políticos) – A

conquista nacional das mulheres no que se refere à garantia de cotas específicas para registro dos partidos políticos interessados em concorrer às eleições também já chegou às trabalhadoras rurais dos Lençóis Maranhenses. Elas foram convidadas a se inscreverem como candidatas. Aumentou também o convite para participarem das direções dos STRs dos municípios aos quais pertencem. Algumas já têm acentos nos diferentes conselhos e fóruns municipais e das igrejas.

Produção e comercialização – Ter dinheiro é coisa muito rara nos povoados onde residem as multiplicadoras. Dificilmente se compra ou se vende alguma coisa. É mais fácil trocar mutuamente os alimentos, emprestar uma bolsa de viagem, um calçado. Aprender a fazer doces com qualidade de mercado significa trazer dinheiro para a família. Quando alguém tem dinheiro, o comércio local fica sabendo e todos os vizinhos prestam atenção nas pessoas que vão ao mercado. Alguns grupos de mulheres que fazem parte da campanha estão se organizando, fazendo doces e artesanato de palha das palmeiras nativas e vendendo em São Luís. As buscas e os alcances, as conquistas de mercados consumidores mais distantes já fazem parte dos sonhos das mulheres. O capricho, a qualidade da produção é exigência interna dos grupos. Desse modo, algumas delas já conseguem ter mais dinheiro do que os maridos. Isso significa elevação considerável da auto-estima da mulher.

Reconhecimento da profissão de trabalhadora rural e benefícios da previdência social – Uma das grandes conquistas das Mulheres Trabalhadoras Rurais do Brasil foi a possibilidade de alterar, nos documentos pessoais, a profissão de doméstica pela de Trabalhadora Rural. Mas isso está apenas no papel. Para se conseguir o cumprimento dessa determinação é necessário que as mulheres procurem os cartórios e solicitem a alteração, o que exige da mulher muita determinação e senso de valorização do trabalho que realiza. Por outro lado, ser reconhecida como trabalhadora rural lhe confere garantias de direitos já adquiridos por serem cidadãs deste País.

Cidadania

Foi definida pelas participantes da auto-avaliação como “conhecer, ter acesso aos direitos e lutar pela garantia dos direitos”. As variáveis de análise utilizadas foram:

Analfabetismo – No interior do Estado do Maranhão, o analfabetismo é como uma doença crônica; recebe calmantes, mas não é erradicado. A maioria das multiplicadoras cursou apenas as primeiras séries do Ensino Fundamental e seus filhos, por falta de escolas, são obrigados a parar de estudar por volta dos 10 anos de idade por falta de escolas. Nos povoados não circulam jornais e revistas. As pessoas desaprendem a ler porque, no cotidiano não aparece nada que desperte o interesse para a leitura. As mulheres que participam das igrejas lêem a Bíblia e o fazem melhor do que os homens, enquanto estes, sabendo apenas desenhar o nome, fazem melhor os cálculos aritméticos.

Enfrentando inúmeras dificuldades, muitas mulheres começaram ou voltaram a estudar. Nas comemorações do dia 8 de Março e nas caminhadas de oração e denúncia elas reivindicam ao poder público educação de qualidade nos povoados distantes das sedes dos municípios para si e para seus filhos e filhas.

Documentação – O maior resultado da posse de documentos é o auto-reconhecimento da mulher como cidadã com direitos garantidos. Isso acontece no cotidiano quando as mulheres percebem que as portas estão abertas para encaminhar benefícios previdenciários, participar de programas sociais, ter acesso a créditos veiculados à terra, à titularidade da terra em seu nome e, principalmente, utilizar os canais de interlocução com o poder público e a sociedade civil.

Surgimento da nova mulher trabalhadora rural-cidadã

No processo de auto-avaliação surge a figura, por assim dizer, de uma nova mulher, cuja configuração é a seguinte:

- fala com segurança, desarticulando o simbolismo tradicional e histórico do poder masculino, em que quem fala é o homem e à mulher é dada a sorte de escutar e obedecer;
- participa de eventos fora da comunidade, em encontros estaduais e nacionais, na condição de enviada escolhida pela comunidade;
- faz a releitura do lugar tradicional da mulher e analisa as possibilidades e limites dessa nova mulher. Por exemplo: compreende que para se ter mais chances é necessário es-

- tudar, estar informada, caprichar no visual;
- é escolhida em assembleias como líder comunitária, sendo reconhecida pela vizinhança no que se refere à sua compreensão sobre o sindicalismo, as leis que regem a Previdência Social, o conhecimento do corpo etc.;
 - reage à violência doméstica, criando grupos comunitários de resistência, e denuncia o próprio companheiro, se necessário;
 - multiplica conhecimentos e lideranças, informando o que ouviu nas reuniões comunitárias e nos órgãos públicos;
 - exige o cumprimento das leis para si e para as demais mulheres com vistas à efetivação das políticas públicas;
 - busca reconstruir a equidade de gênero sob novos referenciais; não é a troca do local de poder que ela almeja. O que ela questiona é a socialização do poder e a divisão das responsabilidades, principalmente no âmbito familiar;
 - exige ser respeitada nos espaços públicos e privados;
 - denuncia atos corruptos e se torna, em grupo, guardiã de direitos. Por exemplo, algumas delas descobriram que o programa Compra Direta havia cadastrado para fornecer farinha para as escolas municipais vizinhos seus que não haviam plantado sequer um pé de mandioca; eles eram apenas cabos eleitorais do Prefeito. Formaram uma comissão e foram pedir uma audiência com a promotora da comarca a fim de esclarecer os fatos;
 - utiliza os recursos dos benefícios sociais para a melhoria de sua moradia e de si mesma;
 - exige a efetivação de parcerias éticas com órgãos públicos e com a sociedade civil para acesso a recursos que deveriam ir para a população mais carente e não está chegando aos povoados que conhece;
 - sente necessidade de repassar conhecimentos e formar novas multiplicadoras.

A auto-avaliação e os resultados que já se vislumbram

Aspectos visíveis com a metodologia construída na auto-avaliação: o espaço de socialização criado para essas mulhe-

res mirarem de frente o que andaram fazendo durante a campanha elevou consideravelmente a sua auto-estima e as fortaleceu entre as companheiras de missão e de vizinhança. Porém percebe-se que se mantêm vulneráveis frente ao desconhecimento – ou à falta de reconhecimento – do poder público local sobre a contribuição que vêm oferecendo voluntariamente às suas comunidades. Assim sendo, deve-se ter presente que, concluída a campanha, sem recursos para se reunirem, sem apoio público, elas ficam à mercê da sorte, pois o ambiente desejável ainda não foi construído; permanece como utopia dessas multiplicadoras.

Considerando que apenas seis municípios foram beneficiados pelo projeto e que nestes somente em trinta povoados foram efetivadas as ações da campanha, verificando-se ainda a efetividade e a relevância deste projeto, há que se ter em mente que há outros 211 municípios no Maranhão onde existem mulheres sem documentos, sem conhecer seus direitos, sem lutas por cidadania e precisando de ações similares.

Local concreto em que ocorreu a mudança ou o mundo do trabalho da Trabalhadora Rural Cidadã que se tornou visível como resultado da Campanha de Documentação por meio da auto-avaliação: o mundo do trabalho das multiplicadoras da *Campanha de Documentação* é diversificado. Ora estão no mar pescando para comer ou trocar o peixe por um punhado de farinha, ora estão na casa de farinha assando-a para logo mais trocá-la por um pouco de peixe para o almoço da família. Logo é a roupa das crianças que precisa ser lavada; é o quintal que ninguém varreu, as galinhas que ainda comeram, os dois porquinhos que estão grunhindo de fome... Mas o feijão-verde para o almoço ainda não foi colhido, as cebolinhas estão pedindo água no pé; e o bebê começa a chorar porque quer mamar um pouquinho. A vizinha vem chorando, contar da surra que o marido lhe deu; a professora entrega o boletim do menino com umas notinhas vermelhas; uma coleginha da filha mais velha está gemendo de cólicas e pede um chazinho milagroso. O almoço tem que ficar pronto imediatamente, pois as crianças não podem chegar atrasadas na escola...

Diante de tantas atividades, tantas solicitações, como medir, avaliar o mundo do trabalho dessa mulher? Qual a renda resultante desse emaranhado de atividades “forçadas” pela pressão da condição de ser mulher trabalhadora rural? Será que no lugar dela, o

homem, ao menos, daria conta da metade dessas atividades? Como acontecem as relações de gênero onde ela não tem tempo nem para pensar no que vai dizer ou fazer?

Ainda faltam muitas coisas a serem feitas. O mutirão para construir a sede da comunidade. Está na hora da novena de Nossa Senhora da Boa Chuva, a reunião do Sindicato, mas ainda nem banhou, nem fez a unha, arrumou o cabelo e nem prendeu o botão da camisa do filho. E a noite adentrou. Quando volta da reunião, seu companheiro que já estava dormindo, acordou e a chama. É o momento de fazer mais gente para povoar os campos do Maranhão. A mulher está cansada? Não! O amor faz bem e é um bom trabalho até para o mundo capitalista: rende gente!

Este é um pouco do mundo do trabalho da mulher trabalhadora rural do Brasil. Não tem preço porque ninguém vai conseguir pagar. Os novos modelos propostos para pensar a economia, ainda não conseguiram cifrar, caracterizar, patentear esse jeito de mulher trabalhar. Será que cabe no sistema globalizado? Não se estraga?!

Considerações finais

Quando se olha o mundo que acaba de ser relatado, o mundo da trabalhadora rural da região dos Lençóis Maranhenses e de Munim, pode-se afirmar: esse é o mundo em que as multiplicadoras trabalham, sobrevivem, se relacionam; constroem e transformam o pedaço que por sorte lhes coube.

Tomando uma certa distância do panorama descrito, destaca-se o seguinte: tudo o que se concluiu, a leitura que está sendo feita só foi possível tornar visível para as multiplicadoras, para o CMTR-MA, para o FIG, para a sociedade em geral, só está sendo possível, por conta da metodologia adotada para realizar a auto-avaliação das ações desenvolvidas no processo da Campanha.

Esse destaque tem que ser feito e divulgado para que outras agências, instituições, educadores de base aprendam e invistam na leitura consistente, séria, do que andaram fazendo, onde investiram recursos e com responsabilidade assumam os resultados.

Ao analisar as transformações nesse processo de aprendizagem, me reporto ao professor Paulo Freire, de quem me considero aluna virtual. Ele disse: “ninguém aprende sozinho”. Aprendemos

– eu também – nesta campanha a construir um saber novo, forte, determinado, que nunca nem ninguém vai conseguir apagar. Percebemos que a aprendizagem foi além do planejado, porque criou estratégia de manifestação de saber ou até de manter esse conhecimento submerso se as condições não forem apropriadas à sua manifestação. Exemplo disso é a fala de uma multiplicadora que trabalha como merendeira numa escola municipal. Ela conta que o alimento para a merenda nunca apareceu na escola. “Eu sei agora que, para eu ser merendeira, tinha que vir para a escola as coisas para eu fazer a merenda. Se eu for, sozinha, reclamar para a secretária de educação, ela me manda embora e coloca outra mãe no meu lugar. Aí minhas crianças não terão merenda nem na escola, nem em casa. Vejo que tenho que organizar as famílias das crianças para juntas irmos pedir o material da merenda”.

Não foi possível efetivar o controle do alcance social da campanha. As multiplicadoras, beneficiárias, parceiras e parceiros vão levando a campanha como um perfume, um aroma bom que ninguém mais vai esquecer. Será o chão da história de libertação e equidade de gênero, de empoderamento, que ultrapassa as beneficiárias previstas. Como as ações das mulheres não se reduzem a buscar melhoria só para a categoria feminina, os homens, as crianças e os jovens estão sendo também beneficiários da campanha. Exemplo disso são os benefícios sociais ou previdenciários: o dinheiro que as mulheres recebem por terem seus documentos é gasto com alimentos, vestuário... para toda a família. Muitos homens também estão procurando fazer seus documentos e encaminhar benefícios da Previdência. O empoderamento das mulheres está possibilitando o empoderamento da categoria trabalhador(a) rural e pescador(a). Há de se ressaltar que, atualmente, com os programas sociais de combate à fome, se tem mais dinheiro nos povoados do interior dos municípios.

O processo pedagógico adotado estimulando as ações com possibilidade de multiplicar conhecimentos, trocar experiências, construir o saber/poder popular com as categorias menos favorecidas da sociedade, nos leva a acreditar que o ser humano, e em particular, as mulheres, são veículos de comunicação de massa de alto poder de disseminação de idéias, conceitos e ações, com alcances imprevistos no nosso imaginário acadêmico.

É necessário, sim, ter planos estratégicos bem definidos, que transmitam segurança, mas muito flexíveis para que se possa dar conta de absorver os passos e as surpresas, no processo e na avaliação, agregando valores, inclusive no novo, no não-planejado, no construído coletivamente nas descobertas pessoais e na auto-estima alcançada.

O processo de auto-avaliação não acaba com a campanha. Ele ensinou caminhos dinâmicos e progressivos que permearão as relações das comunidades rurais, dando colorido diferenciado para etapas ainda não finalizadas como são as conquistas dos direitos e as relações de gênero. Será como um espelho onde todas poderão se mirar para ver como estão distribuindo o que receberam e o quanto estão chamando e envolvendo as mulheres que ainda não despertaram para se olharem no espelho. Será como, uma multiplicadora disse: “apenas plantamos; agora temos que cuidar para que possamos ter os frutos que precisamos”.

Mesmo considerando que as multiplicadoras se empenharam na multiplicação dos conhecimentos sem contar com apoio socio-político dos lugares da campanha, há de se convir que as mesmas não estão tão empoderadas a ponto de, finalizada a campanha, continuarem com o mesmo afã alcançando resultados excelentes. Elas só detêm a coragem de lutar, porém a máquina do poder não é dirigida por elas. Por exemplo, o lucro do que conseguem produzir no interior de suas roças não lhes resulta em excedentes para que possam ainda cobrir os gastos com o deslocamento para os povoados ou a sede do município, além da doação voluntária do seu tempo.

Para que as multiplicadoras e as beneficiárias possam continuar a disseminação do que aprenderam é necessário apoio institucional e assessoria, pois o grau de amadurecimento ainda é tenro, frágil. Elas mudaram, mas o mundo externo a elas continua o mesmo.

O Coletivo de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Estado do Maranhão propõe que, a seguir, seja feita nos mesmos municípios, a capacitação em Gênero e Cidadania com grupos de famílias a serem selecionadas a fim de que se possa contribuir nas conquistas das multiplicadoras que deram testemunhos de haver assumido o compromisso firmado com o Fundo de Gênero do Canadá via o CMTR-MA e assumindo a sua missão se envolveram, com todo afinco, desenvolvendo os objetivos dessa entidade que são:

**Experiências de
Auto-avaliação**

**Nenhuma
Trabalhadora rural
sem Documentos na
Região dos Lençóis
Maranhenses**

Natália Soares

- Promover a articulação das mulheres trabalhadoras rurais do estado com vistas à sua organização sociopolítica, econômica e cultural a partir dos seus municípios;
- realizar a formação e a capacitação das mulheres abordando conteúdos direcionados à equidade de gênero, classe, identidade de categoria como trabalhadora, rural, fortalecendo as organizações nas bases;
- conhecer e se organizar para garantir os direitos das trabalhadoras rurais já conquistados e ainda não efetivados;
- articular-se com os diferentes movimentos de trabalhadores e trabalhadoras rurais no Estado, no Nordeste, no Brasil e fora dele.

Assim sendo, considera-se que, tanto a entidade é merecedora de todas as atenções quanto as multiplicadoras pela contribuição que estão dando na construção de um pedaço de mundo diferente, mas que é sonhado por todas as mulheres e homens de bem.

Bibliografia consultada

ALVAREZ, M. L. Mulher e participação política. In: FERREIRA, M. (Org.) *Mulher, gênero e políticas públicas*. São Luiz: UFMA; Salvador: Redor, 1999.

BAQUERO, M. *Inventando a sociedade na América Latina: cultura, política, gênero, exclusão e capital social*. Porto Alegre/Brasília: Ed. Universidade/UFRGS/CNDM, 2001.

BUTO, A. *Coordenadora do programa de promoção de igualdade, gênero e etnia, do Ministério do Desenvolvimento Agrário*. Leitura de e-mail. Entrevista concedida ao NEAD Notícias Agrárias em 07/mar./2004.

CRENSHAW apud GARCIA; YANNOULAS. Diversidade no mundo do trabalho: tópicos para uma comparação de categorias. In: MEHEDFF; PRONKO (Orgs.). *Diálogo social, harmonização e diversidade no mundo do trabalho*. Brasília: FLASCO /Intertexto, 2003.

DEERE, C.; LEÓN, M. Derechos de propiedad, herencia de lãs esposas e igualdad de gênero: aspectos comparativos entre Brasil e Hispanoamérica. In: *Estudios Feministas*. CFH/CCE/UFSC. p. 433-456.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 8 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

JARA, C. J. *As dimensões intangíveis do desenvolvimento sustentável*. Brasília: IICA, 2001.

MENEGHEL, S. N. et al. Impacto de grupos de mulheres em situação de vulnerabilidade de gênero. In: *Caderno de Saúde Pública*, ISSN 0102- 311X. Versão impressa. v 19 n. 4 Rio de Janeiro jul./ago. 2003.

NASCIMENTO, M. N.; CARNEIRO, D. *Terra das palmeiras: geografia e história do Maranhão*, 2001.

RODRIGUES, A.; YANNOULAS, S. In: *Cadernos da área de estudos de gênero*, n 7, Universidade Católica de Goiás, 1998.

YANNOULAS, S. C. (Org.). *A convidada de pedra*. Brasília: FLACSO/Brasil, 2003.

_____. *Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.