

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA
SOCIAL
DOUTORADO EM POLÍTICA SOCIAL**

KAMILA CRISTINA DA SILVA TEIXEIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
discursos e práticas sobre a diversidade**

**UNIVERSIDADE
FEDERAL
FLUMINENSE**

**NITEROI, RJ
2014**

**UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM POLÍTICA
SOCIAL
DOUTORADO EM POLÍTICA SOCIAL**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
discursos e práticas sobre a diversidade**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Política Social, da Escola de Serviço Social da UFF como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Política Social.

Doutoranda: Kamila Cristina da Silva Teixeira
Orientador: Prof. Dr. João Bosco Hora Góis

NITERÓI
2014

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do Gragoatá

T266 Teixeira, Kamila Cristina da Silva.
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: discursos
e práticas sobre a diversidade / Kamila Cristina da Silva Teixeira. –
2014.
263 f.
Orientador: João Bosco Hora Góis.
Tese (Doutorado em Política Social) – Universidade Federal
Fluminense, Escola de Serviço Social, 2014.
Bibliografia: f. 249-263.

1. Gênero. 2. Diferença sexual. 3. Responsabilidade social.
4. Organização. 5. Proteção social. I. Góis, João Bosco Hora.
II. Universidade Federal Fluminense. Escola de Serviço Social.
III. Título.

CDD 361.981

KAMILA CRISTINA DA SILVA TEIXEIRA

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
discursos e práticas sobre a diversidade**

Tese apresentada ao Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do grau de Doutora em Política Social. Área de Concentração: Sujeitos Sociais e Proteção Social Orientador: Prof. Dr. João Bosco Hora Góis.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. João Bosco Hora Góis – Orientador
Universidade Federal Fluminense

Prof^a. Dr^a. Elisângela de Jesus Santos
Centro Federal de Educação Tecnológica/RJ

Prof. Dr. Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas
Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Francisco José Mendes Duarte
Universidade Federal de Viçosa

Prof^a. Dr^a. Maria Alice Chaves Nunes Costa
Universidade Federal Fluminense

Niterói
2014

Agradecimentos

À minha mãe Adalgisa Neri da Silva Cruz pela força, confiança e apoio em todas as minhas escolhas. Obrigada por todo carinho e amor a mim dedicados. Sem você jamais teria chagado ao doutorado.

Às minhas irmãs, Karinna e Karla, e sobrinhas, Lara e Maria Clara, que apesar da distância, torceram e me apoiaram em diversos momentos.

Ao Willian da Cruz pelo incentivo e apoio em diversos momentos.

Ao meu orientador João Bosco Hora Góis. Durante sete anos de convívio aprendi muito com ele e posso dizer que nos tornamos amigos. Obrigada pela atenção e paciência ao longo desse tempo.

A todas e todos da minha família que emitiram pensamentos positivos e torceram pela conclusão dessa etapa.

Aos professores do Programa pelo aprendizado e pela oportunidade de adquirir novos conhecimentos.

Às minhas segundas famílias: tia Flor, Fernanda e Eduardo. E Rita e Léo. Obrigada pelo carinho, apoio e acolhida em diversos momentos.

Ao meu orientador no Centro de Estudos Sociais (CES), Paulo Peixoto. Obrigada por tudo!

À Capes por ter financiado meus estudos, inclusive quando estive no doutorado sanduíche na Universidade de Coimbra, em Portugal. Este financiamento foi fundamental para a minha permanência na pós-graduação.

Ao meu grande amigo Francisco José Mendes Duarte. Obrigada pela amizade, carinho e conversas sobre esta pesquisa.

À minha amiga Graziella do Ó pelo companheirismo e discussões durante todos esses anos.

Às minhas amigas Fernandinha e Maira pelos momentos de descontração.

Ao Reinaldo Bulgarelli que prontamente se dispôs a ajudar no contato com as empresas. Muito obrigada!

Aos entrevistados das três empresas que participaram da presente pesquisa.

Ao fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego que faz parte da Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação.

À presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) de Portugal pela concessão da entrevista.

Aos meus colegas de Coimbra pelos bons momentos compartilhados. Especialmente Jonas Van Vossolle, uma pessoa muito querida.

À amiga Elisângela de Jesus Santos pelas conversas sobre a pesquisa durante a minha estadia no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Aos professores: Osvaldo Quelhas e Maria Alice Costa que participaram da minha banca de defesa.

A todos aqueles que estiveram ao meu lado e torceram pela conclusão do presente estudo.

Muito obrigada!

A minha mãe, com carinho.

Às mulheres, à população LGBT e aos grupos que encontram dificuldade para participar de forma igualitária de todos os espaços da vida social, incluindo o mercado de trabalho.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as ações empresariais com recorte de gênero e orientação sexual, buscando compreendê-las nos marcos do sistema de proteção social brasileiro. Nesse sentido, nossa proposta é defender a tese de que a atuação do empresariado junto aos grupos historicamente discriminados, sobretudo mulheres e LGBT, se conforma quando emerge no país o debate que enfatiza a necessidade de se ampliar a atuação da sociedade-providência na resolução dos problemas sociais. É neste momento que se reafirmam laços tradicionais entre Estado e sociedade civil na conformação de formas de impulsionar a inserção social. Essa reafirmação se dá tanto recuperando traços tradicionais como inovações políticas e operacionais. No trato metodológico, realizamos uma pesquisa qualitativa com uma amostra de dezoito empresas de diversos setores de atividades e públicas e privadas. Analisamos também a atuação da Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação do Ministério do Trabalho e Emprego. Como instrumento de coleta de dados, o estudo das empresas se dividiu em dois momentos: o primeiro contou com análise documental e entrevistas semiestruturadas realizadas em três empresas, e o segundo com a pesquisa documental realizada nos sítios das outras quinze empresas na internet. Quanto à coleta de dados junto a Comissão, realizamos entrevista semiestruturada e pesquisa documental.

Palavras-chaves: gênero; diversidade sexual; responsabilidade social; organizações; proteção social

ABSTRACT

This study aims to analyze corporate actions with a gender and sexual orientation, seeking to understand them within the framework of the Brazilian social protection system. In this sense, our proposal is to defend the thesis that the performance of the business together with historically discriminated groups, especially women and LGBT, conforms emerges when the debate in the country that emphasizes the need to expand the activities of the welfare society in solving social problems. It is at this point that reaffirm traditional ties between state and civil society in shaping ways to boost social inclusion. This reaffirmation occurs both recovering traditional traits such as political and operational innovations. In methodological treatment, we conducted a qualitative study with a sample of eighteen companies from various industry sectors, public and private. We also analyze the performance of the Commission for Equal Opportunity Gender, Race and Ethnicity of Persons with Disabilities and to Combat Discrimination of the Ministry of Labour and Employment. As an instrument of data collection, the study of the companies split into two stages: the first featured documentary analysis and semi-structured interviews in three companies, and the second with documentary research conducted on sites of fifteen other companies on the internet. As for collecting data from the Commission, we conducted semi-structured interviews and documentary research.

Keywords: gender; sexual diversity; social responsibility; organizations; social protection

Lista de Siglas

ABGLT	Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros
ACDE	Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas
AGENDE	Ações em Gênero, Cidadania e Desenvolvimento
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
BNH	Banco Nacional de Habitação
BOVESPA	Bolsa de Valores de São Paulo
BSR	Business for Social Responsibility
CACTO	Centro de Cultura, Arte, Comunicação e Tecnologia
CAPs	Caixas de Aposentadorias e Pensões
CEAM	Centro Especializado de Atendimento à Mulher
CEB	Comunidade Eclesial de Base
CEPIA	Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação
CERES	Coalition for Environmentally Responsible Economies
CFEMEA	Centro Feminista de Estudos e Assessoria
CGT	Comando Geral dos Trabalhadores
CGU	Controladoria Geral da União
CID	Código Internacional de Doença
CIESP	Centro das Indústrias do Estado de São Paulo
CITE	Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CMMAD	Comissão Mundial para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres
CN – DST/Aids	Coordenação Nacional de Doenças Sexualmente Transmissíveis/Aids
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNSS	Conselho Nacional de Serviço Social
CONANDA	Conselho Nacional de Defesa dos Direitos das Crianças
CONATRAE	Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CPI	Comissão de Inquérito Parlamentar
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DEAM	Delegacia de Atendimento à Mulher
DDH	Disque Defesa Homossexual
DJI	Dow Jones Indexes
DJSI	Dow Jones Sustainability Indexes
EBHO	Encontro Brasileiro de Homossexuais
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ENTLAIDS	Encontro Nacional de Travestis e Liberados que Trabalham com Aids
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FIDES	Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social

FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FNB	Frente Negra Brasileira
GAI	Grupo Arco-Íris de Conscientização Homossexual
GAPA	Grupo de Apoio e Prevenção à Aids
GDN	Grupo Diversidade Niterói
GE	General Electric
GGB	Grupo Gay da Bahia
GIFE	Grupo de Instituto, Fundações e Empresas
GRAB	Grupo de Resistência Asa Branca
GRI	Global Reporting Initiative
GTEDEO	Grupo de Trabalho para a Eliminação e a Discriminação no Emprego e na Ocupação
HSH	Homem que faz sexo com homem
IAPs	Institutos de Aposentadorias e Pensões
IBASE	Instituto Brasileiro Análises Sociais e Econômicas
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
INAMPS	Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
IPEC	Internacional Program for the Elimination of Child Labor
LBA	Legião Brasileira da Assistência
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
MNU	Movimento Negro Unificado
MNUCDR	Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
NEAB	Núcleo de Estudos Afro-brasileiro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PAISM	Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher
PEAC	Programa Empresa Amiga da Criança
PIACT	Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Integração Social
PLANASA	Plano Nacional de Saneamento
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
PNBE	Pensamento Nacional das Bases Empresariais
PNUMA	Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
PROUNI	Programa Universidade para Todos
PVNC	Pré-Vestibular para Negros e Carentes
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SER	Responsabilidade Social Empresarial
SAM	Serviço de Assistência ao Menor
SAM	Sustainable Asset Management

SEDH	Secretaria Especial de Direitos Humanos
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
STF	Superior Tribunal Federal
SVN	Social Venture Network
TEM	Teatro Experimental do Negro
TST	Tribunal Superior do Trabalho
EU	União Europeia
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UHC	União dos Homens de Cor
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo

Lista de Tabelas e Imagens

Tabela 1 – Gastos Sociais em Alguns Países Desenvolvidos, em % do PIB

Tabela 2 – Gastos com a Proteção Social na Europa

Tabela 3 – Proporção de Salário Médio Feminino em Relação ao Masculino

Tabela 4 – Proporção do Salário de Mulheres em Relação aos Homens

Imagem 1 – Publicidade do Banco do Brasil

Imagem 2 – Símbolo do Casamento Igualitário

Sumário

INTRODUÇÃO	16
1 – Metodologia	22
1.1 – O Campo de Análise	24
1.2 – Os Procedimentos de Coleta de Dados	30
2 – Os Capítulos da Tese	33
CAPÍTULO I – A Conformação do Estado Social no Brasil e o Papel da Sociedade-Providência na Proteção Social	36
1.1 – A Proteção Social e o Desenvolvimento do Welfare State	36
1.2 – A Conformação do Estado Social no Brasil	44
1.2.1 – Ditadura Militar e a Expansão do Estado Social Brasileiro	49
1.2.2 – A Constituição Federal de 1988 e a Instituição da Seguridade Social	55
1.3 – A Contrarreforma do Estado e a Redefinição do Papel da Sociedade-Providência na Promoção do Bem-Estar Social	59
CAPÍTULO II – A Responsabilidade Social e a Nova Agenda Social do Empresariado no Brasil	73
2.1 – As Iniciativas do Empresariado Brasileiro no Campo da Provisão Social	73
2.1.1 – A Filantropia Empresarial	74
2.1.2 – As Vilas Operárias	77
2.1.3 – A Formação das Instituições Assistenciais SENAI e SESI	80
2.2 – A Responsabilidade Social no Brasil: apontamentos sobre sua emergência	83
2.2.1 – O Pensamento Nacional das Bases Empresariais	88
2.2.2 – A Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente	91
2.2.3 – O Instituto Ethos de Responsabilidade Social	95
2.3 – Os Novos Temas Sociais na Agenda do Empresariado	101
CAPÍTULO III – A Trajetória dos Movimentos de Diversidade no Brasil	113
3.1 – O Movimento Feminista	113
3.2 – O Movimento Negro	129
3.3 – O Movimento LGBT	139
CAPÍTULO IV – As Políticas Empresariais para as Mulheres	150
4.1 – As Iniciativas Empresariais para as Mulheres com Ênfase no Público Interno	153
4.1.1 – Ações para Inserção e Desenvolvimento da Carreira das Mulheres	154
4.1.2 – As Iniciativas no Âmbito da Maternidade	159
4.1.3 – A Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens	166
4.1.4 – Saúde e Qualidade de Vida	171
4.1.5 – Outras Iniciativas	174
4.2 – As Iniciativas Empresariais para as Mulheres que Incidem sobre o Público Externo	178
4.3 – Hipóteses que Podem Explicar a Maior Inserção da Questão Feminina na Agenda do Empresariado Brasileiro	181
4.3.1 – Os Benefícios Econômicos	182
4.3.2 – O Movimento Feminista	186
4.3.3 – O Estado Brasileiro	187
4.3.3.1 – A Atuação do Legislativo Nacional	187

4.3.3.2 – A Atuação do Executivo Nacional	189
4.3.4 – O Movimento Sindical	197
4.3.5 – As Organizações Internacionais	200
4.3.6 – A Trajetória Individual	203
CAPÍTULO V – Diversidade Sexual nas Empresas: saindo da invisibilidade?	206
5.1 – As Iniciativas Empresariais para Trabalhadores LGBT	206
5.1.1 – O Caso da Empresa I	209
5.1.2 – O Caso da Empresa II	211
5.1.3 – O Caso da Empresa III	214
5.1.4 – A Mudança Cultural e o Processo de “Saída do Armário”	218
5.1.5 – Os Benefícios Sociais	229
5.2 – As Iniciativas para o Público Externo	234
5.3 – Por que Advogar pela Diversidade Sexual? Fatores que Impulsionam Atuação das Empresas neste Âmbito	239
5.3.1 – A Estratégia Competitiva	239
5.3.2 – A Trajetória Individual	241
5.3.3 – A Agenda LGBT na Organização das Nações Unidas	242
CONCLUSÃO	244
REFERÊNCIAS	249

INTRODUÇÃO

O estudo aqui introduzido tem como tema central os discursos e práticas sobre diversidade no âmbito empresarial relativamente questões ligadas à orientação sexual e gênero.

No início do primeiro semestre de 2010, concluímos a dissertação de mestrado em Política Social na Universidade Federal Fluminense, a qual teve como proposta analisar o processo de inserção e presença da questão da diversidade na agenda social empresarial, enfocando as ações em prol das mulheres em uma companhia multinacional holandesa.

Ao longo do trabalho, percebemos que no espaço corporativo tal questão é assumida por diferentes perspectivas e não se reduz apenas ao viés ideológico igualitário. As empresas, por serem instituições econômicas que têm a produtividade como objetivo principal, realizam vários manejos e ajustes para adequar o discurso e ações aos interesses organizacionais. Nesse caso, o tema passa a ser visto como meta a ser implementada, uma vez que os benefícios trazidos pela ação contribuem para alcançar resultados satisfatórios em termos de lucratividade. A pesquisa também mostrou que os benefícios econômicos são os principais fatores que motivam as empresas a desenvolverem ações voltadas para essa temática. Isso porque tais ações impactam positivamente em diferentes áreas estratégicas. Podemos oferecer três exemplos disso.

O primeiro diz respeito à relação com os *stakeholders*, principalmente, os consumidores, que se apresentam cada vez mais exigentes e diversificados. O segundo se refere ao chamado “marketing social”, que implica na melhoria da imagem e reputação da empresa porque ela passa a ser reconhecida como socialmente responsável ao focalizar suas ações em grupos com histórico de desvantagem na sociedade. E o terceiro está relacionado à busca da adesão e do consentimento da força de trabalho às necessidades impostas pelo processo produtivo. Por meio de ações que valorizam as diferenças as empresas buscam envolver os trabalhadores a partir de sua subjetividade.

Ao analisarmos as ações da companhia estudada, verificamos que, apesar de tais questões, a empresa avança nessa discussão quando aborda o tema. O faz, sobretudo, pelo fato das iniciativas para as mulheres terem como um de seus focos o enfrentamento da cultura machista que está presente na sociedade brasileira e que se reproduz no

espaço laboral. Tal cultura vem, ao longo do tempo, atuando como uma barreira que dificulta a ascensão da mulher no quadro funcional e a igualdade salarial entre elas e os homens. Nestes termos, a valorização da diversidade em geral e das mulheres em particular por parte da empresa é analisada como uma atitude que pode contribuir para a mudança da cultura empresarial, a qual reproduz mecanismos que inibe os grupos com histórico de estigmatização e exclusão ao acesso às oportunidades no mundo do trabalho.

Diante de tais constatações, sentimos a necessidade de ampliar o estudo e analisar as ações de valorização da diversidade com recorte de gênero e orientação sexual em empresas que afirmam advogar pela responsabilidade social na tentativa de compreender como tais ações vêm se configurando no âmbito empresarial. Além disso, analisar tais ações a partir de um novo arcabouço teórico-histórico, isto é, nos marcos do debate sobre a conformação do Estado-Providência no Brasil e sua relação com a Sociedade-Providência.

A questão da diversidade despontou no debate contemporâneo como desdobramento do intenso processo de globalização. Tal processo gerou interações sociais, políticas, econômicas e culturais, transformando todas as esferas da vida social e fez emergir novas identidades que antes eram reprimidas ou estigmatizadas pelos valores culturais tradicionais.

Diante disso, diversos grupos – negros, mulheres, LGBT, índios, pessoas com deficiência etc. – tiveram maior possibilidade de expressar suas identidades e de lutar pelo reconhecimento de suas particularidades, visto que, historicamente, foram construídas de forma negativa e/ou pejorativa, resultando em desigualdades e exclusões.

Ademais, por meio de intensas mobilizações, passaram a exigir igualdade de direitos e a conformação de aparatos de proteção social que os garantam viver uma vida livre de discriminação, preconceito, violência e subordinação.

A questão da diversidade, particularmente no setor empresarial, está relacionada às lutas dos grupos estigmatizados por acesso ao emprego em diferentes países. Em sociedades marcadas pela presença de minorias étnicas ou religiosas, cujo processo de discriminação tem forte influência nos modos de vida e contribui para o aprofundamento das desigualdades, o acesso às oportunidades no trabalho foi assegurado via legislações específicas de antidiscriminação (TOMEI, 2005).

Em processo bastante evidente, nos Estados Unidos da América, na década de 1960, pressões democráticas pela garantia dos direitos civis desencadearam uma série de manifestações que buscavam influenciar diretamente na política do país, sobretudo, no que se refere ao controle e monitoramento das grandes corporações. Tais manifestações, organizadas por movimentos diversos, contribuíram para mudanças no posicionamento do governo e de empresas perante as demandas reivindicadas pela sociedade.

No contexto em tela, os movimentos sociais levaram para a arena política o debate acerca dos direitos das minorias e, mais especificamente, o direito de inserção no mercado de trabalho. A pressão política sobre as empresas para a contratação de grupos minoritários favoreceu a mudança no comportamento delas muito em função dos impactos negativos em termos econômicos. Um exemplo nesta direção foi a atuação de movimentos que passaram a exigir a incorporação de um número maior de negros no quadro funcional das organizações. Como marcos destes protestos, Cappellin e Giffoni (2007) citam as manifestações de organizações religiosas brancas e negras sobre a empresa Kodak para que contratasse mais empregados negros após cooperar publicamente com o Comitê do presidente Kennedy para a elaboração do “Plano de Oportunidades Iguais para o Progresso”; e pressões sobre grandes empresas, como *Pepsi*, *Gulf* e *Sun Oil*. Tais acontecimentos tiveram um impacto positivo sobre a população negra, visto que diversas empresas criaram um número significativo de vagas para atender trabalhadores desse grupo racial. Consideramos que, em meio às críticas levantadas pelos movimentos sociais, emergem as primeiras discussões acerca da diversidade no meio empresarial.

No entanto, o tema da diversidade só foi efetivamente inserido nas agendas empresariais após a criação de medidas de caráter público, com vistas a garantir o acesso igualitário ao mundo do trabalho. Em resposta à discriminação racial observada nas empresas e em instituições de ensino, o presidente John Kennedy promulgou uma política de ação afirmativa no final da década de 1960. Nos termos da portaria, as empresas com contratos com o governo ou que recebiam seus recursos e benefícios deviam avaliar a diversidade existente em seu corpo de funcionários e procurar balancear sua composição em face à diversidade da força de trabalho. Estes grupos incluíam: mulheres, negros, hispânicos, asiáticos e índios. Pessoas com deficiência somente foram incluídas após 1991 (FLEURY, 2000). Deste modo, na tentativa de

promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação, ações afirmativas foram criadas pelas empresas devido à imposição legislativa.

Nos países em que a discriminação apresenta-se incompatível com sistema democrático em função das restrições que o racismo e a intolerância podem provocar na sociedade e onde a pressão dos grupos discriminados por melhores condições de vida e trabalho tiveram impacto significativo, a legislação foi o principal mecanismo utilizado pelos governos para influenciar as empresas a garantir oportunidades iguais no trabalho.

Nesses casos, o tema da diversidade se tornou relevante para as empresas por meio de legislações impositivas, como o Canadá, por exemplo, que criou na década de 1980 o Equal Employment Act. A legislação obriga os empregadores do setor privado regulamentados pelo poder federal com mais de 100 empregados a ampliar o espaço das minorias (mulheres, minorias visíveis¹, pessoas com deficiência e indígenas) e promover relações mais equitativas e justas no emprego. E a Irlanda do Norte, que instituiu a Employment and Treatment Order. Tal legislação contém disposições que buscam eliminar a discriminação no emprego com base na religião (TOMEI, 2005).

Nestes países, a imposição de ações afirmativas no ambiente empresarial foi utilizada como uma atitude necessária para assegurar que as oportunidades de emprego e os direitos fossem distribuídos de maneira equitativa para toda a sociedade, garantindo proteção aos grupos com histórico de discriminação e exclusão.

Os esforços para que se crie uma agenda social para a valorização da diversidade no Brasil remontam à década de 1970. Nesse período, os movimentos sociais identitários entraram na cena política e passaram a reivindicar uma maior participação, bem como o reconhecimento dos direitos de grupos estigmatizados na sociedade.

No entanto, somente na década de 1990 é que ganhou maiores proporções e vários segmentos da sociedade brasileira se dispuseram a desenvolver uma série de ações voltadas para o enfrentamento do quadro de discriminação vivenciado por esses grupos. Entre os protagonistas, destacamos significativas parcelas do empresariado.

É importante sublinhar que a Constituição Federal de 1988 é um marco emblemático para esta mudança de perspectiva. Foi a Carta Magna que consagrou,

¹ Segundo Tomei, na legislação canadense o termo minoria visível é empregado para se referir às pessoas que não se incluem entre os povos aborígenes, que não são caucasianos e não são brancos, ou seja, inclui os seguintes grupos: chineses, indianos, paquistaneses, cingaleses, negros, filipinos, latino-americanos, população do sudeste Asiático, japoneses, coreanos e populações das Ilhas do Pacífico (2005, p. 15).

baseada nos princípios dos direitos humanos, a igualdade e a não discriminação. Após a sua promulgação, os grupos historicamente discriminados, em maior ou menor grau, tiveram ganhos visíveis no âmbito jurídico. Assim, ela é vista como um mecanismo que suscitou um maior debate público sobre a efetivação do acesso aos direitos de cidadania e a criação de políticas públicas para os grupos aqui mencionados.

No âmbito empresarial, a diversidade adquiriu relevância na última década do século XX em função de diferentes fatores. Um deles foi o avanço das mobilizações sociais impulsionadas pelo processo de redemocratização do país. Nesse período, os movimentos sociais levantaram um intenso debate sobre as desigualdades existentes em diferentes esferas da vida social de grandes grupos populacionais historicamente discriminados, como negros, mulheres e homossexuais. O movimento feminista, por exemplo, concentrou suas reivindicações nas seguintes demandas: melhoria do acesso ao sistema de saúde, atendimento às vítimas de violência, igualdade salarial, acesso ao emprego formal, etc. Estas discussões atingiram a opinião pública e repercutiram nacionalmente, exigindo das empresas uma posição mais ativa frente às desigualdades racial e sexual existentes no espaço laboral.

A atuação do movimento sindical também assumiu grande importância e contribuiu para que o tema se destacasse na agenda das empresas, na medida em que sindicalistas em fóruns internacionais, em 1995, passaram a denunciar, junto à Comissão de Especialistas na Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho, o não cumprimento por parte das empresas locais das prerrogativas estabelecidas na Convenção nº 111 da OIT. Esta convenção aborda a questão da discriminação nas relações de emprego e foi ratificada pelo governo brasileiro em 1965. As denúncias tiveram como pano de fundo estudos de casos e dados que expressavam a existência de problemas de discriminação, sobretudo de gênero e de raça, no emprego e nas relações de trabalho (FLEURY, 2000).

Outra referência que merece destaque para caracterizar tal processo foi a atuação do governo brasileiro que, visando combater à discriminação no mercado de trabalho, solicitou a cooperação da OIT no sentido de efetivar e implementar políticas que promovessem a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação. Em decorrência desse ato, foi instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO) por meio do Decreto de 20 de março de 1996, com o objetivo de definir: o

programa de ações que visassem o combate à discriminação no emprego e na ocupação; propor estratégias de implementação de ações de combate à discriminação no emprego e na ocupação; sugerir entidades ou órgão para a execução das diferentes ações programadas; e propor atos normativos que se fizessem necessários à implementação das ações programadas (Brasil, 2006, p. 11).

Esse grupo de trabalho de composição tripartite – governo, trabalhadores e empresários – assumiu a missão de elaborar um Plano de Ação para a eliminação da discriminação no mercado de trabalho. Assim, a questão da discriminação foi centrada em categorias e as ações se voltavam primeiramente para gênero e raça. Contudo, o objetivo do programa era de, posteriormente, contemplar todos os grupos discriminados (Brasil, 2006).

Por outro lado, o governo também atuou nesse processo através da regulamentação do artigo 93 da Lei 8213/91, em 1999, que legitima a oferta de oportunidades iguais de acesso ao mercado de trabalho, pois estabelece um dispositivo que torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas por meio do sistema de cotas. Segundo a legislação, empresas com mais de 100 funcionários devem contratar 2% de pessoas com deficiência; com 201 a 500 funcionários, 3%; de 501 a 1.000 funcionários, 4%; e de 1.001 funcionários em diante, 5%.

Esse debate no âmbito empresarial também está relacionado à disseminação de políticas e práticas para diversidade, adotadas pelas subsidiárias de empresas multinacionais no país. Como por exemplo, o caso das multinacionais estadunidenses, que em função da imposição legislativa do governo dos EUA adotaram nas matrizes ações afirmativas para as minorias discriminadas e divulgaram suas práticas para as filiais no Brasil (FLEURY, 2000). A postura adotada pela empresa General Electric (GE), com matriz naquele país e que atua no Brasil desde 1919, ilustra bem o exposto. A matriz, em decorrência da pressão do governo, implementou em 1997 uma política para promoção da diversidade e como parte desta política criou o *GE Women's Network* com a finalidade de estimular o desenvolvimento profissional das funcionárias da empresa, contribuindo para a criação de parâmetros e mecanismos para a formação de lideranças femininas. No Brasil, a rede foi implementada devido à influência da matriz e várias reuniões vêm sendo realizadas para discutir as experiências e as trajetórias das mulheres no mercado de trabalho (Instituto ETHOS, 2004).

Consideramos que o movimento de responsabilidade social teve papel fundamental nesse processo. Foi no bojo deste acontecimento que se verificou a intensificação dos discursos e práticas, ainda que de forma incipiente, para a diversidade. Logo, diversas pesquisas e reportagens acerca do tema se destacaram na mídia, levando para o meio organizacional a importância de se valorizar a diversidade em um país tão heterogêneo quanto o Brasil e as vantagens empresariais relacionadas ao tema. Neste intento, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social obteve significativa importância, na medida em que passou a publicar pesquisas e manuais sobre o assunto, incentivando as elites empresariais a implementar iniciativas para alguns grupos minoritários.

Atualmente, verificamos o crescimento de empresas que divulgam discursos e práticas com ênfase na diversidade e na igualdade de oportunidades. Diante disso, consideramos de grande importância avançar na análise e continuar desenvolvendo estudos nessa área, sobretudo, pelo fato de persistir no Brasil a discriminação e a intolerância que se materializam, por diferentes razões, ligadas a gênero, etnia, religião, orientação sexual, geração e que se reproduzem no âmbito corporativo.

Dito isto, o presente estudo tem como objetivo analisar as ações empresariais para as mulheres e para a população LGBT. Seus objetivos específicos são: identificar a visão das empresas sobre o tema da diversidade; identificar as ações das empresas para mulheres e LGBT para o público interno e externo; verificar os motivos que levaram o setor empresarial a desenvolver iniciativas para tais grupos historicamente discriminados na sociedade; e identificar os atores sociais que influenciaram no processo de implementação das ações sociais com recorte de gênero e orientação sexual.

Definimos esses dois grupos para focalizar a análise porque na pesquisa que deu origem a dissertação de mestrado foi possível identificar que no setor empresarial se torna patente uma nítida desigualdade entre os discursos e práticas voltados para mulheres e LGBT. Nesse sentido, vale ressaltar que as ações com recorte de gênero foram as que mais evoluíram ao longo dos anos e as ações com recorte de orientação sexual são as mais incipientes, em alguns casos, elas ainda são nulas.

1 – Metodologia

Esta pesquisa, ao se debruçar sobre o tema da diversidade e, mais especificamente, sobre as ações empresariais para mulheres e população LGBT, busca compreender a relação entre público e privado no sistema de proteção social brasileiro.

Entendemos que no capitalismo tal relação sempre esteve presente no modo de conduzir as políticas sociais. Contudo, ela varia de acordo com as peculiaridades históricas, sociais, políticas e culturais de cada país. Em alguns casos, o Estado assume papel principal na sua condução e em outros, o mercado, as instituições sem fins lucrativos e as redes de proteção próxima² apresentam uma significativa centralidade. Sendo assim, acreditamos que, ao analisar os modelos de Estado de Bem-Estar Social, devemos sempre ter em mente a relação que se estabelece entre Estado, mercado, instituições privadas de caráter público e a família no que se refere à provisão social.

Para desenvolver esse debate, lançamos mão do conceito de Sociedade-Providência, formulado pelo sociólogo português Boaventura de Sousa Santos. Na visão do autor, a Sociedade-Providência adquire um papel importante na provisão social em países onde o Estado-Providência não se conformou de maneira plena (SANTOS, 1995). Vale informar que a referência de Estado de Bem-Estar Social aqui utilizada é o modelo universal e redistributivo, baseado no conceito de seguridade social. Neste modelo, o Estado assume amplas responsabilidades quanto ao financiamento da política social, elas são caracterizadas como direito de cidadania e há uma maior institucionalidade destas políticas por meio da montagem de um aparato burocrático que responda por elas.

No Brasil, a ausência de um Estado Social forte contribuiu para o florescimento de uma Sociedade-Providência robusta. Na década de 1980, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Estado brasileiro atuou no sentido de institucionalizar um modelo de proteção social em consonância com os valores de universalidade e justiça social, bem como institucionalizar o direito social como fundamento da política social. Contudo, tal modelo sofreu um significativo retrocesso devido à política neoliberal implementada pelo governo na década a seguir. Foi no bojo deste processo que assistimos à reforma conservadora do Estado e à ampliação da sociedade-providência na promoção do bem-estar social.

² São as redes de proteção formadas por laços de parentesco e vizinhança.

A ausência de um Estado Social com amplas responsabilidades favoreceu, ao longo da nossa história, a participação significativa de atores privados na provisão social, sobretudo, quando nos referimos à provisão dos grupos com nível elevado de vulnerabilidade. Dentre estes atores, destacam-se parcelas significativas do empresariado brasileiro.

A intervenção do empresariado na “questão social” não é recente no Brasil, ela emerge no final do século XIX em meio ao processo de desenvolvimento das forças produtivas no país. Contudo, adquire maiores proporções somente na passagem da década de 1980 para os anos de 1990, diante de um cenário marcado por profundas mudanças nas esferas política, econômica, social e cultural, quando ocorre a expansão do movimento de responsabilidade social. A partir deste momento, as corporações, em maior ou menor grau, assumiram discursos e práticas que agregam as dimensões social e ambiental aos seus negócios. Por conseguinte, passaram a desenvolver um conjunto de iniciativas sistemáticas voltadas para atender o público interno (trabalhadores e seus dependentes), externo (demandas da sociedade) e o meio ambiente.

Tendo em vista as discussões apontadas, defendemos a tese de que a atuação do empresariado junto aos grupos historicamente discriminados, sobretudo mulheres e LGBT, se conforma quando emerge no país o debate que enfatiza a necessidade de se ampliar a atuação da sociedade-providência na resolução dos problemas sociais. É neste momento que se reafirmam laços tradicionais entre Estado e sociedade civil na conformação de formas de impulsionar a inserção social. Essa reafirmação se dá tanto recuperando traços tradicionais como inovações políticas e operacionais.

1.1 – O Campo de Análise

O presente estudo tem como campo de análise o setor empresarial.

Quanto ao processo de definição da amostra, em um primeiro momento, realizamos um mapeamento para identificar empresas que, em seus sítios na internet, afirmavam advogar pela responsabilidade social e pela valorização da diversidade, assim como desenvolver práticas para grupos historicamente discriminados na sociedade, sobretudo, mulheres e LGBT. Após esta etapa, fizemos vários contatos com 15 empresas de diferentes setores de atividade via e-mail, telefone ou pelo próprio sítio na internet com vistas a buscar informações acerca da disponibilidade em participar do

estudo. Apenas uma se dispôs a contribuir com a pesquisa de imediato, uma respondeu e solicitou o roteiro de entrevista para análise, duas responderam negativamente e as outras não responderam. Aquela que solicitou o roteiro informou que não havia interesse em participar da pesquisa. Fizemos diversos contatos com as empresas que silenciaram, porém sem sucesso.

Esta ausência de sucesso nos levou a definir uma segunda estratégia para tentarmos nos inserir no universo empresarial brasileiro. Nesse sentido, em setembro de 2013, fizemos contato via e-mail com Reinaldo Bulgarelli, coordenador acadêmico na Fundação Getúlio Vargas – FGV/SP, professor convidado da Unicamp no Instituto de Economia e consultor na área de responsabilidade social. Sua experiência com o tema da diversidade no âmbito empresarial foi fundamental para que mais duas empresas se dispusessem a colaborar com o estudo.

Isso revelou que existe uma grande dificuldade em dialogar com o setor empresarial. Sendo assim, achamos importante apresentar algumas considerações acerca dessa dificuldade de diálogo. A nosso ver essa postura das empresas é compreendida como um dado que merece ser discutido, ainda que de forma breve. O ponto de partida para tal análise foi a seguinte indagação: o que o silêncio das organizações evidencia? Para responder tal pergunta definimos duas hipóteses. A primeira diz respeito à ausência de maior transparência das informações produzidas por esses atores sociais. Essa lacuna pode estar associada à cultura privatista presente na sociedade brasileira, onde as questões privadas “não precisam” ou “não devem” ser divulgadas e controladas, bem como ao conservadorismo – ainda muito arraigado no setor empresarial – que dificultou, ao longo da história, a construção de uma relação mais estreita entre empresariado e sociedade.

O debate sobre transparência e controle social permanece mais direcionado para a coisa pública. Ele teve início nas lutas pela redemocratização do país na década de 1980 e se institucionalizou com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A Carta Magna definiu as bases para a promoção da participação contínua da sociedade na gestão pública no tocante ao processo de formulação e implementação das políticas públicas e na fiscalização da aplicação dos recursos públicos em diferentes ordens.

Tendo em vista os preceitos constitucionais e a significativa mobilização da sociedade civil contra a corrupção e em favor do controle dos gastos do setor público, o Brasil criou uma série de mecanismos participativos e de controle social da gestão

governamental que se conjugaram aos já existentes, como: os conselhos de políticas públicas; as conferências de políticas públicas; as leis infraconstitucionais: Lei de Responsabilidade Fiscal³ (LRF) e Lei Complementar nº. 131 de 2009⁴, que vêm contribuindo para um maior intercâmbio entre o cidadão e o controle da gestão pública; e o Portal da Transparência vinculado à Controladoria Geral da União⁵.

Muito se fala em fiscalizar as ações governamentais. A mobilização sobre maior transparência e controle social no setor privado ainda não se conformou de forma substancial. O movimento de responsabilidade social e a governança corporativa, que propõe a transparência nos negócios, trouxeram este assunto para a agenda das empresas. Porém, o conceito de governança corporativa está mais voltado para o campo financeiro em detrimento de outras considerações na estratégia da empresa e para a focalização no retorno dos acionistas (GRÜN, 2003).

É evidente que o movimento de responsabilidade social impulsionou a divulgação das informações empresariais por meio dos relatórios de sustentabilidade, os quais podem ser vistos como um mecanismo que opera no sentido de tornar público as iniciativas mais gerais das empresas. Contudo, ele também não pode passar sem críticas, pois os dados contidos nestes instrumentos são muito gerais. Tentar acessá-los para além disso parece invadir o “universo secreto” das empresas. Isso demonstra a necessidade de se construir mecanismos mais eficientes que buscam proporcionar um maior diálogo entre as elites empresariais e a sociedade.

A segunda hipótese levantada se refere à maior facilidade do setor empresarial em estabelecer diálogo com áreas específicas do conhecimento, a exemplo da administração, economia, engenharias e comunicação social, o que sugere que tais áreas possuem o capital social que facilita o acesso de indivíduos nelas imersos ao mundo dos negócios.

³ A Lei de Responsabilidade Fiscal foi promulgada em 2000. A lei dedica um capítulo à questão da transparência fiscal. Informação disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm> Acesso: 13/07/2014.

⁴ Informações sobre a Lei estão disponíveis no sítio: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp131.htm>. Acesso: 13/07/2014.

⁵ O Portal Transparência do Governo Federal, lançado em 2004, busca assegurar a correta aplicação dos recursos públicos. Sua finalidade é permitir o acompanhamento e fiscalização dos recursos públicos por parte do cidadão. Mais informações podem ser consultadas no endereço: <<http://www.portaltransparencia.gov.br/>>. Acesso: 13/07/2014.

Por fim, convém apontar que a dificuldade de acessar dados mais precisos acerca da realidade empresarial pode ocultar diversos problemas sociais, contribuindo para o aumento das desigualdades e a exclusão.

Dito isto, nos voltamos agora para caracterizar as três empresas participantes do estudo. Optamos por não identificá-las. Desta forma, elas foram classificadas como Empresa I, Empresa II e Empresa III, seguindo a ordem cronológica da realização das entrevistas: julho de 2012, outubro de 2013 e outubro de 2013, respectivamente. A seguir faremos a caracterização de cada uma delas, apontando seus discursos sobre a responsabilidade social e diversidade, anunciados em suas páginas na internet.

A Empresa I é uma empresa nacional de médio porte, fundada em 1975. Pertencente ao setor químico, seu escritório e fábrica estão situados no estado de São Paulo. Em seu sítio na internet, ela afirma que sua missão é “priorizar o ser humano por meio da gestão fundamentada na sustentabilidade econômica, socioambiental e valores de cooperação entre capital e trabalho, humanizando as relações profissionais e investindo em ações de melhoria contínua da qualidade de vida”.⁶

Afirma também advogar pela responsabilidade social a partir das dimensões ambiental e social. Quanto à dimensão social, ela diz desenvolver iniciativas de educação, formação e reciclagem com vistas a fortalecer a cidadania, o protagonismo e a emancipação dos trabalhadores e comunidade. Além disso, informa reconhecer a diversidade e promover a inclusão de grupos historicamente discriminados na sociedade, como mulheres, negros, maiores de 45 anos, pessoas com deficiência, homoafetivos e detentos em semiliberdade. Nesse sentido, aponta que sua política de cargos e salários tem como princípios centrais a inclusão e a equidade para garantir promoções justas e transparentes, direcionando seu debate acerca da diversidade mais para o público interno.

A Empresa II, por sua vez, é uma multinacional do setor bancário que está presente no Brasil em 545 municípios por meio de postos de atendimentos bancários, postos de atendimento eletrônico e ambientes de autoatendimento. Em seu sítio na internet, a corporação assume um discurso em consonância com o debate da responsabilidade social. Nesse sentido, destaca que é consciente do seu papel na sociedade e muito em função disso segue uma série de princípios e valores que

⁶ Discurso da Empresa I divulgado em seu sítio da internet.

garantem um padrão ético, justo e responsável no tratamento dos negócios. Além disso, informa que valoriza a diversidade e que adota uma política em nível internacional voltada para garantir oportunidades iguais a todas as pessoas, independente de gênero, estado civil, religião, cor, raça, etnia, idade, entre outros.

Por fim, a Empresa III é uma multinacional estadunidense do ramo químico e iniciou sua operação no Brasil na década de 1950. Atualmente possui 2.300 funcionários divididos nas seguintes instalações: quatro escritórios, oito laboratórios e centros de pesquisa, e quinze unidades fabris. A empresa também informa que “atua como agente transformador nas comunidades e mercados onde atua por meio da prática exemplar de cidadania corporativa, respeitando o setor, a sociedade, os funcionários, os fornecedores e os concorrentes”⁷. No que diz respeito à diversidade, a empresa articula o tema ao talento presente nos indivíduos independente de sexo, idade, etnia, estilo, religião, deficiência ou orientação sexual. E aponta que seu quadro funcional reflete a diversidade da cultura brasileira.

Nas três empresas o discurso da diversidade está mais voltado para o público interno.

Para uma maior robustez dos dados, também realizamos um levantamento onde definimos mais 15 empresas para análise das ações para mulheres e LGBT a partir das informações divulgadas por elas na internet. Para a definição destas empresas dividimos, o trabalho em duas etapas. Na primeira, analisamos o *ranking* dos maiores bancos do país segundo a Revista Exame, em 2013, e escolhemos os cinco primeiros: Itaú-Unibanco, Bradesco, Banco do Brasil, Santander e Caixa Econômica Federal. Analisar empresas do setor bancário se torna importante porque elas têm um histórico de advogar pela valorização da diversidade.

Na segunda etapa, consultamos o *ranking* também da Revista Exame que apontou as 100 maiores empresas do Brasil em termos de vendas, em 2013. Optamos por utilizá-lo devido à variedade de companhias por nacionalidade, por ramo de atividades e por setor (público e privado). Vale ressaltar que analisar companhias de ramos de atividades diversos se torna importante para não cairmos na armadilha de direcionar a análise para empresas com características femininas. Após esta consulta, separamos as organizações que divulgam em seus sítios na internet três elementos prioritários: relatórios de sustentabilidade, código de ética ou conduta, bem como

⁷ Discurso da Empresa III divulgado em seu sítio da internet.

discurso sobre diversidade e não discriminação. Do total de 100 empresas, 33 seguiram nossos critérios e, dentre elas, dez foram eleitas para a análise: Petrobrás (energia), Tim (telecomunicação), Correios⁸ (serviços), Walmart (varejo), Mercedes Benz (autoindústria), Unilever (bens de consumo), Natura (bens de consumo), Basf (química), Suzano (papel e celulose) e Avon (bens de consumo). Assim, este estudo contou com uma amostra de 18 empresas no total.

Ademais, também tomamos como campo de análise o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O MTE vem impulsionando ações e apoiando as diferentes políticas públicas que visam à promoção da diversidade e à eliminação de todas as formas de discriminação no trabalho e no emprego, com a finalidade de contribuir para a consolidação de uma política nacional de inclusão e cidadania. Além de outras ações nesta perspectiva, o Ministério criou a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação.

Esta Comissão é implementada pelas Superintendências Regionais do Trabalho. Sua institucionalização se deu por meio da criação da Portaria nº 219 de 2008. Ela é composta por uma instância central e outra regional. A Comissão Central tem por finalidade: i) orientar as ações de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação; ii) monitorar e avaliar a implementação das ações; iii) promover a articulação interna e parceria com diversos órgãos governamentais e da sociedade civil; iv) orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado; e v) acompanhar as atividades das Comissões Regionais.

As Comissões Regionais, por sua vez, ficam sob a responsabilidade das Superintendências Regionais do Trabalho. Além de executar a política de igualdade de oportunidades e combate à discriminação no mundo do trabalho, compete a elas implementar outras atividades mais específicas, a saber: i) elaborar um plano de ação em parceria com representantes dos trabalhadores, empregadores e com as instituições envolvidas com o tema; ii) implementar ações educativas e preventivas; iii) propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação; iv) articular-se com

⁸ A empresa Correios é a única que não possui relatório de sustentabilidade em seu sítio. Ela foi escolhida porque divulga suas ações para mulheres e LGBT em seu sítio na internet.

organizações públicas e privadas que atuem no combate à discriminação; v) acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho; e vi) produzir relatório mensal⁹.

A pesquisa recaiu sobre o trabalho desenvolvido pela Comissão do Estado do Rio de Janeiro.

1.2 – Os Procedimentos de Coleta de Dados

Este estudo é uma pesquisa qualitativa que buscou analisar as iniciativas para mulheres e LGBT de 18 empresas públicas e privadas, nacionais e estrangeiras que operam no país. Lançamos mão deste tipo de análise porque o método qualitativo nos permite descrever e compreender determinados fenômenos ou objetos de estudos que não podem ser reduzidos a variáveis e examinados por meio de dados estatísticos. Nesse sentido, ele nos permite trabalhar com o “universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes”, o que corresponde ao mundo das relações, das representações e da intencionalidade (MINAYO, 1993, p. 21).

No que concerne aos instrumentos de coletas de dados no campo empresarial, realizamos entrevistas semiestruturadas com os responsáveis por coordenar e/ou disseminar as iniciativas para mulheres e LGBT nas empresas. Vale informar que, assim como fizemos com as empresas, optamos por não identificar os entrevistados. Na Empresa I, foram realizadas duas entrevistas: uma com o presidente licenciado da companhia, identificado como Presidente e outra com o responsável por coordenar as iniciativas, denominado Entrevistado I. Este entrevistado é coordenador de Relações Humanas, trabalha na empresa há seis anos e possui graduação e mestrado em Serviço Social.

Na Empresa II, por seu turno, a entrevista foi concedida apenas por um funcionário, o qual foi identificado como Entrevistado II. O entrevistado atua na empresa há dezenove anos e ocupa o cargo de gerente de desenvolvimento organizacional vinculado aos Recursos Humanos. A área de desenvolvimento

⁹ A portaria que dispõe sobre atribuições da Comissão e das Subcomissões está disponível no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego. As informações aqui descritas estão disponíveis no endereço: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B640B94832DE7/p_20080507_219.pdf> Acesso: 12/02/2014.

organização é responsável por coordenar e disseminar o tema da diversidade na multinacional.

Por fim, na Empresa III a entrevista foi realizada com dois funcionários. Isso porque o responsável pelas iniciativas LGBT na empresa fala espanhol e preferiu conceder a entrevista em conjunto com um funcionário que tem participação ativa no grupo de trabalho que desenvolve as ações. Assim, os entrevistados foram identificados como Entrevistado IIIA e Entrevistado IIIB, respectivamente. O Entrevistado IIIA é mexicano, trabalha na multinacional há seis anos e ocupa o cargo de gerente de marketing para a América Latina. Atualmente, está de forma voluntária como responsável pelo grupo de trabalho voltado para a diversidade sexual. Já o Entrevistado IIIB está alocado no setor de comunicação social da multinacional, trabalha na empresa há dois anos e participa voluntariamente do grupo de trabalho sobre diversidade sexual. É importante ressaltar que nesta empresa não conseguimos realizar entrevista com responsável por gerir e participar do grupo de trabalho sobre a questão de gênero.

As entrevistas com as companhias Empresa I e Empresa III foram realizadas em suas dependências, no estado de São Paulo. A entrevista com a Empresa II foi realizada via telefone pelo Skype. Todas elas foram gravadas e transcritas pela pesquisadora.

Com vistas a enriquecer nossa pesquisa utilizamos também como fonte de coleta de dados documentos das empresas entrevistadas que versam sobre o tema aqui tratado. A Empresa I nos concedeu alguns documentos no momento da entrevista, tais como o Projeto sobre Diversidade e o Projeto sobre Equidade de Gênero. Também utilizamos como fonte as informações disponíveis em seu sítio na internet. Cabe destacar que a empresa não publica Relatório Anual na internet. A Empresa II e a Empresa III não concederam material para a coleta de dados. Assim, a análise recaiu também sobre as informações e os seguintes documentos divulgados na internet: valores e princípios (documento da Empresa II similar ao código de conduta), código de conduta (Empresa III) e relatórios de sustentabilidades de ambas as empresas.

Quanto às outras 15 empresas, utilizamos como instrumento de coleta de dados a análise documental. Os documentos analisados foram aqueles divulgados em seus sítios na internet: código de conduta ou ética e os relatórios de sustentabilidade dos anos de 2010, 2011 e 2012. Para completar as informações, também colhemos dados em seus próprios sítios na internet e em outros que publicam informações acerca das ações de diversidade de gênero e diversidade sexual das companhias estudadas, como, por

exemplo, o sítio do Movimento Mulher 360, que se caracteriza como um movimento empresarial pelo desenvolvimento econômico da mulher.

Como outras fontes de dados, utilizamos reportagens de revistas especializadas, como a revista Exame, que publica diversas reportagens sobre o mundo empresarial e suas práticas de responsabilidade social. Além disso, reportagens, pesquisas e relatórios disponíveis em sítios da internet que abordam os temas da responsabilidade social e diversidade, como no caso do Instituto Ethos de Responsabilidade Social que publica desde 2003 a pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”. Bem como diversos manuais referentes às questões de gênero e orientação sexual e exemplos de “boas práticas” empresariais sobre os temas.

No que diz respeito ao tratamento dos dados, após realizar a análise do material fruto da pesquisa, separamos as iniciativas para mulheres e LGBT, enfatizando aquelas em prol do público interno e do público externo. Entendemos como público interno os trabalhadores e como público externo a comunidade e os fornecedores da cadeia de produção.

O exame das ações empresariais para as mulheres com ênfase no público interno foi feito a partir das seguintes categorias: carreira, saúde, igualdade salarial, maternidade e outros. Cabe destacar que tais categorias não foram delimitadas *a priori*. Elas foram determinadas após a análise dos dados. As ações das empresas variam segundo tais categorias.

Assim como no caso das mulheres, as iniciativas para a população LGBT foram divididas segundo as dimensões: público interno e público externo. A análise das iniciativas para o público interno recaiu, prioritariamente, sobre os benefícios assistenciais para casais do mesmo sexo e as ações de sensibilização e conscientização. As iniciativas para as mulheres e LGBT para o público externo, por sua vez, por se desenvolverem em menor grau, não seguiu o modelo de categorização. Vale destacar que não são todas as empresas que afirmam adotar iniciativas com recorte de gênero e orientação sexual para a comunidade e os fornecedores da cadeia de produção.

Por fim, torna-se necessário ressaltar que consideramos como iniciativas empresariais os discursos e práticas para os grupos aqui enunciados.

Para a coleta de dados junto ao MTE utilizamos como instrumento também a entrevista semiestruturada. Ela foi realizada com um membro da Comissão de Igualdade

de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação do MTE, localizada na Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro. A Comissão, no momento da entrevista, era formada apenas por dois componentes: um coordenador e o funcionário que concedeu a entrevista. A época do contato com o órgão público, o coordenador estava de férias.

O nosso entrevistado atua como fiscal do trabalho do MTE há dezessete anos, está como membro da Comissão há um ano e coordena um projeto sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho criado pela Superintendência. Ele foi identificado como Fiscal do Trabalho.

Com vistas a complementar as informações sobre tal campo realizamos também a análise do documento – decreto de institucionalização – e informações acerca da Comissão disponíveis no sítio do MTE.

2 – Os Capítulos da Tese

O primeiro capítulo teve como objetivo analisar o papel do Estado na proteção social e sua relação com a sociedade. Neste sentido, inicialmente, fizemos uma apresentação sobre as primeiras medidas protetivas promovidas pelo Estado e a emergência da política social, destacando a instauração de um novo modelo de proteção social nos países do capitalismo avançado: o Estado de Bem-Estar Social. Logo, nos debruçamos sobre o desenvolvimento do Estado Social no Brasil, demonstrando que no país não se concretizou de forma plena um Estado-Providência universal e redistributivo, baseado no conceito de seguridade social. Para ilustrar tal afirmativa, analisamos as transformações sofridas pela política social brasileira desde a Primeira República até a instituição da seguridade social com a promulgação da Constituição de 1988. Por fim, apresentamos o conceito de Sociedade-Providência desenvolvido por Boaventura de Sousa Santos para mostrar que no país, na ausência de um Estado Social forte, floresce uma Sociedade-Providência robusta. Neste item, buscamos mostrar que a sociedade-providência sempre assumiu papel relevante na provisão social no país. Contudo, adquiriu maiores proporções e uma complexidade após a reforma conservadora do Estado na década de 1990. Neste momento, novos e velhos atores privados foram convocados a atuar na promoção do bem-estar social, dentre eles, o empresariado.

O segundo capítulo aborda a emergência da responsabilidade social no Brasil e a conformação de uma nova agenda do empresariado nacional, a qual se inclui as iniciativas de provisão social para grupos historicamente discriminados na sociedade em geral e no trabalho em particular, em especial, mulheres e população LGBT. No primeiro item, buscamos apresentar três tipos de práticas do empresariado na área social, sendo elas: filantropia empresarial nos campos da saúde da criança e saúde pública, vilas operárias e instituições assistenciais SESI e SENAI, com vistas a demonstrar que a intervenção das elites empresariais na provisão social não é recente no Brasil. Em seguida, procuramos compreender a ascensão do debate da responsabilidade social no campo empresarial, destacando os principais aspectos que contribuíram para esse processo. Neste âmbito, sublinhamos a atuação de três organizações criadas e geridas por empresários no que toca à promoção e ampliação do debate: Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE), Fundação Abrinq pelos Direitos das Crianças e Instituto Ethos de Responsabilidade Social. Para finalizar, tentamos analisar as transformações que tal debate sofreu desde a década de 1990, transformações estas que foram fundamentais para a inserção de novos temas sociais na agenda de setores do empresariado nacional, como, por exemplo, gênero e orientação sexual.

Antes de apresentar os dados da pesquisa, no terceiro capítulo apresentamos a trajetória dos movimentos feminista, negro e LGBT no Brasil, pois eles foram atores relevantes para o processo de inserção da questão da diversidade na arena pública. Os movimentos feminista e negro ganharam maior destaque e se consolidaram no cenário nacional a partir da década de 1970, quando insurge na cena política o movimento homossexual. Estes movimentos iniciaram a partir de uma perspectiva diferencialista a luta pela defesa e a valorização dos grupos com histórico de discriminação e exclusão na sociedade, bem como passaram a reivindicar uma maior participação e reconhecimento dos direitos de tais grupos. Ao analisar a trajetória desses movimentos buscamos identificar de forma mais sistemática suas principais bandeiras de luta e destacar a bandeira acerca dos aspectos referentes ao mundo do trabalho em cada um deles.

No quarto capítulo a análise recaiu sobre as iniciativas empresariais para mulheres. Inicialmente, elencamos e analisamos as ações voltadas para o público interno, considerando as categorias definidas a partir da análise das entrevistas, relatórios de sustentabilidade e páginas na internet das empresas, sendo elas: carreira,

saúde, igualdade salarial, maternidade e outros. Em seguida, tecemos considerações acerca das ações com recorte de gênero que incidem sobre o público externo e apresentamos os exemplos mais significativos. No final do capítulo, enumeramos algumas hipóteses no sentido de explicar a intervenção do empresariado brasileiro na questão feminina por meio das ações que envolvem as mulheres dentro das organizações e além de seus muros.

No quinto capítulo, debruçamos a análise sobre as iniciativas empresariais para a população LGBT. Na primeira seção do capítulo, apresentamos as ações direcionadas para os trabalhadores com sexualidade não hegemônica, enfatizando as experiências das empresas entrevistadas: Empresa I, Empresa II e Empresa III. Logo após, fizemos o exame destas iniciativas considerando dois eixos analíticos: as ações de sensibilização e conscientização associadas ao debate da mudança da cultura organizacional e os benefícios sociais para casais do mesmo sexo. Na segunda seção, elencamos e analisamos as ações para a diversidade sexual além dos muros das empresas, tentando apresentar alguns fatores que podem explicar a incipiência delas no âmbito empresarial. Na terceira e última seção do capítulo, definimos algumas hipóteses que dizem respeito aos fatores que podem motivar as companhias a advogar pela diversidade sexual.

CAPÍTULO I – A Conformação do Estado Social Brasileiro e o Papel da Sociedade-Providência na Proteção Social

Neste capítulo, buscaremos analisar o papel do Estado na proteção social e sua relação com a sociedade. Em um primeiro momento, faremos uma apresentação sobre o modelo de Estado no que concerne à proteção social no Brasil, demonstrando que o país não chegou a concretizar de forma plena um Estado de Bem-Estar Social universal e redistributivo, baseado no conceito de seguridade social.

Em um segundo momento, apresentaremos o conceito de Sociedade-Providência, desenvolvido por Boaventura de Sousa Santos, para mostrar como no país, por consequência da ausência de um Estado-Providência forte, floresce uma Sociedade-Providência robusta.

Para o autor, a Sociedade-Providência se divide em duas dimensões: nível informal, que é a proteção garantida por meio das relações próximas de parentesco e vizinhança; e nível formal, constituído pelas instituições que compõem a sociedade civil. A ênfase da nossa análise recai sobre a segunda dimensão da Sociedade-Providência.

1.1 – Proteção Social e o Desenvolvimento do Welfare State

A literatura consensua que a proteção social promovida pelo Estado não é um fenômeno novo. Contudo, ela ganha maiores proporções no Segundo Pós-Guerra, quando se instaura um novo modelo de proteção nos países do capitalismo avançado: o Welfare State (CASTEL, 1998; POLANYI, 2000).

Uma breve apresentação das formas de proteção social anteriores ao Welfare State se torna importante porque, como indica Fiori (1997, p. 132), elas “reaparecem invariavelmente reapropriadas ou reinventadas de uma forma ou de outra, em maior ou menor extensão, pelas várias organizações nacionais do Welfare, posteriores à Segunda Guerra Mundial”.

As sociedades pré-capitalistas já adotavam uma série de iniciativas protetivas, com vistas ao controle da ordem econômica e social. As medidas tomadas assumiam um caráter totalmente disciplinador e punitivo, e se desenvolviam ao lado da caridade e da filantropia. As legislações inglesas são um exemplo clássico dessas iniciativas e,

segundo Castel (1998), podem ser definidas como verdadeiros “códigos coercitivos de trabalho”.

De acordo com Polanyi (2000), a Lei dos Pobres, em vigor entre 1536 e 1601, aplicava-se àqueles que estavam desempregados ou eram considerados incapazes de se empregarem, como no caso de crianças, velhos e enfermos. Já o Estatuto dos Artesãos/Artífices de 1563 era destinado àqueles que estavam empregados. A Lei dos Pobres de 1601, a Lei do Domicílio de 1662 e a Speenhamland Law de 1795, por sua vez, tinham a finalidade de manter a ordem, o disciplinamento dos trabalhadores e contribuíram para retardar a circulação livre da força de trabalho. Tais legislações apresentavam como princípio fundamental a obrigação quanto ao exercício do trabalho, enquanto que as ações de assistência social previstas eram destinadas somente aos considerados incapazes, os quais estavam reclusos nas *workhouses* (Fleury, 1994).

Polanyi (2000) chama atenção para o significado da Speenhamland Law, que vigorou até 1834 e impediu a formação do mercado de trabalho competitivo. Com caráter menos repressor e paternalista, tal legislação assegurava aos pobres uma renda mínima, em complemento aos salários, de acordo com o valor baseado no preço do pão. Como ressalta o autor, “na verdade, ela introduziu uma verdadeira inovação social e econômica que nada mais era que o ‘direito de viver’ e, até ser abolida, em 1834, ela impediu efetivamente o estabelecimento de um mercado de trabalho competitivo” (POLANYI, 2000, p. 100). Completando a análise de Polanyi, Bering e Boschetti (2008) destacam que a Speenhamland Law conseguiu retardar o estabelecimento do livre mercado de trabalho porque permitia ao trabalhador “negociar” a venda de sua força de trabalho, impondo limites ao mercado laboral competitivo que emergia naquele momento. No entanto, em 1834, alterações nesse cenário se tornam patentes. A revogação da Speenhamland Law e a promulgação da nova Lei dos Pobres marcam a emergência do capitalismo moderno e do primado liberal do trabalho assalariado como a única fonte de renda.

A nova Lei dos Pobres rompe com o “direito de viver” e configura uma reforma em que a proteção assume um traço estigmatizante e a assistência aos pobres fica a cabo das instituições filantrópicas. Tal reforma social abandonou a maioria dos pobres a sua própria sorte, deixando-os sujeitos à exploração sem lei do capitalismo nascente (POLANYI, 2000). Assim, podemos afirmar que a assistência social foi a primeira forma de proteção social na história do capitalismo. Em linhas gerais, neste modelo

fortemente influenciado pelos princípios liberais, as medidas eram focalizadas nos indivíduos que reconheciam a sua incapacidade de prover seu sustento e reprodução no mercado. Com caráter repressivo, elas buscavam disciplinar a classe trabalhadora emergente por meio de incentivos aos trabalhadores e punir aqueles que não se enquadravam na lógica dominante.

O surgimento das políticas sociais nos diferentes países não foi um processo homogêneo. Aqui, entendemos que a proteção social só assumiu de fato a forma de política social no final do século XIX na Europa, associada à emergência da questão social no bojo das transformações produzidas pelo processo de industrialização. Num contexto, descrito muito bem por Polanyi (2000) no livro *A Grande Transformação*, em que o predomínio do princípio do mercado autorregulável ou “moinho satânico” levou à degradação da sociedade humana, atingindo a família, os sistemas de troca, gerando assim uma imensa exploração do trabalhador. Com isso, fez emergir as lutas sociais, denominadas pelo autor como “contramovimentos”, por estruturas de proteção contra a devastação desse mecanismo perverso. É nos marcos desse “duplo movimento”, “tenso e contraditório, sensível ao mesmo tempo aos interesses do capital e do trabalho” (PEREIRA, 2000, p. 120) que assistimos às transformações operadas no campo da proteção social, ou seja, quando surge a política social.

No que concerne à origem do Welfare State, diversos autores informam que as políticas sociais emergentes no final do século XIX, embora tenham adquirido alguma regulação pública, não podem ser consideradas como um marco para a existência desse fenômeno. Segundo Fiori, é importante sublinhar que existe uma diferença no modelo de proteção social orientado pela lógica do seguro social do assistencialismo presente nas medidas de proteção social anteriormente referidas. O autor cita algumas destas diferenças: proposição de medidas e práticas permanentes, criação de um núcleo institucional diferenciado, contribuição financeira compulsória e, finalmente, institucionalização de procedimentos completamente diferentes das que foram utilizadas pelo assistencialismo (FIORI, 1997, p. 133).

Esse modelo de política social, corporativista e conservador, foi introduzido na Alemanha por Bismarck, a partir de 1883. Com vistas a garantir o controle dos trabalhadores e antecipar-se às lutas do movimento sindical, foi implementado de cima por um governo autoritário, no qual os direitos sociais foram garantidos para prevenir o alargamento dos direitos elementares da cidadania política (FLEURY, 1994).

Desenvolveu-se na forma de seguro social público obrigatório, com cobertura restrita a algumas categorias de trabalhadores (incluindo aposentadoria, seguro saúde e acidentes), com benefícios diferenciados de acordo com a contribuição e visando garantir a provisão de uma renda em momentos de riscos sociais, tais como perda da capacidade laboral, idade avançada, doenças ou incapacidade para o trabalho. No que tange ao financiamento, os recursos eram providos pelas contribuições de empregados, de empregadores e do Estado, sendo que este participava das contribuições apenas para a aposentadoria e pensões. E quanto à gestão, os seguros eram organizados em caixas de acordo com os tipos de risco social e eram geridos por representantes dos empregados e dos empregadores sob o controle estatal (FLEURY, 1994; BEHRING & BOSCHETTI, 2008).

Este modelo se espalhou no final do século XIX e no início do século XX por vários países da Europa e outros continentes, incluindo a América Latina, que sofreu enorme influência na construção conservadora dos sistemas de proteção social que se multiplicaram durante o século XX, sobretudo depois de 1930 (FIORI, 1997, p. 133).

Estudos na área afirmam que o Plano Beveridge¹⁰, implementado na década de 1940, na Inglaterra, marca a emergência do Estado de Bem-Estar Social na Europa Ocidental e um novo paradigma no âmbito da política social, na medida em que rompe com o modelo de seguro predominante nas políticas sociais e assume um conceito ampliado de seguridade social. Assim, estes mesmos estudos destacam que:

O Plano Beveridge, ao legitimar o National Health Service Act, em 1946, criou um sistema nacional, universal e gratuito de assistência médica, financiado pelo orçamento fiscal, desvinculado, portanto, da relação contratual que havia caracterizado até então a essência das políticas sociais governamentais (FIORI, 1997, p. 133).

Nesta perspectiva, o Welfare State emerge em um determinado tempo histórico (no Segundo Pós-Guerra na Inglaterra) e a partir de uma institucionalidade. Por isso, o termo “política social”, que é mais genérico, não poderia ser visto como equivalente ao Estado-Providência. O Plano Beveridge apresenta os pilares que definem este modelo de proteção social: i) responsabilidade estatal na manutenção das condições de vida dos

¹⁰ O Plano Beveridge, criado pelo economista britânico William Henry Beveridge, em 1942, é um relatório sobre *social security* e os serviços afins que foram implementados na Inglaterra.

cidadãos, por meio de um conjunto de ações em três direções: regulação da economia de mercado, a fim de manter elevado o nível de emprego; prestação pública de serviços universais, como educação, segurança social, assistência médica e habitação; e um conjunto de serviços sociais pessoais; ii) universalidade dos serviços sociais; e iii) implantação de uma “rede de segurança” de serviços de assistência social (BEHRING & BOSCHETTI, 2008, p. 94).

Contudo, Marshall, no clássico *Cidadania, classe social e status* diz que não se pode associar o Welfare State anglo-saxão diretamente com o Plano Beveridge. Na interpretação do autor, a criação do Estado de Bem-Estar Social deve ser compreendida considerando o cenário vivido pela Inglaterra na Segunda Guerra Mundial. Nesse sentido, ele afirma que:

A magnitude de seu esforço de guerra e sua vulnerabilidade ao ataque exigiram sacrifícios de todos e, igualmente, assistência concedida, de bom grado e sem discriminação, a todos os que passavam necessidade. [...] E a estabilidade política do país, combinada com a confiança inabalável na vitória, explicam a característica mais notável da história, a saber, a maneira pela qual o povo e seu Governo, no decorrer da guerra, meteram mãos à obra de elaborar o projeto de uma nova sociedade [...] orientada pelos mesmos princípios de reunião e da partilha que orientaram as medidas de emergência da guerra. Desse modo, a ideia de Estado de Bem Estar Social veio a identificar-se com os objetivos de guerra de uma nação que lutava pela sobrevivência (MARSHALL, 1967, p. 95).

Outras dimensões também são utilizadas por estudiosos do tema para interpretar a emergência do Welfare State. Esping-Andersen (1991), por exemplo, informa que o Welfare State não pode ser compreendido apenas em termos de direitos e garantias. É necessário considerar de que forma as medidas estatais se relacionam ao mercado e à família no que concerne à provisão social. De toda forma, embora a literatura na área apresente diferentes visões acerca do assunto, Vianna (2000) chama a atenção para o fato de que a partir dos anos de 1930, muito em função das mudanças operadas no processo de acumulação capitalista, assiste-se a redefinição do papel do Estado, criando bases econômicas, políticas e ideológicas para a constituição de mecanismos públicos de provisão do bem-estar dos cidadãos. Nesse sentido, o Estado passa a adotar um conjunto de medidas de proteção social que constituem a base do Welfare State, sendo

elas: as políticas de pleno emprego, os serviços sociais universais, a extensão dos direitos políticos¹¹ e o estabelecimento de um mínimo socioeconômico.

Ao examinar os estudos acerca do tema, Fiori (1997) identifica quatro grandes pilares sobre os quais se assentam a visibilidade do Welfare State. O primeiro está relacionado com os fatores materiais e econômicos, ligados à generalização do paradigma fordista; ao pleno emprego; ao consenso em torno das políticas keynesianas; ao crescimento econômico; e aos ganhos fiscais crescentes. O segundo é constituído pelo “clima” global criado pelo acordo de Bretton Woods, o qual favoreceu uma conciliação entre o desenvolvimento do Welfare e a estabilidade econômica internacional. O terceiro, por sua vez, se refere ao ambiente de solidariedade que se formou logo após a Segunda Guerra Mundial e, posteriormente, à solidariedade em nível internacional gerada pelo novo quadro geopolítico. Para o autor,

a nova situação, ao bipolarizar ideologicamente os conflitos mundiais entre duas propostas excludentes de organização econômica e social, criou os estímulos ou receios necessários para consolidar as convicções “socialmente orientadas” de todos os governos, aí incluídos os conservadores, os democratas-cristãos e os liberais” (FIORI, 1997, p. 134).

Por fim, o quarto pilar é constituído pelo avanço da democracia partidária e de massa nos países do capitalismo avançado – os quais implementaram esse modelo de proteção social – que permitiu o avanço das reivindicações dos trabalhadores e reconheceu seu peso e sua importância (e seus partidos e sindicatos) e dos demais setores interessados no desenvolvimento do modelo (FIORI, 1997).

Diferentes autores definiram tipologias para classificar os regimes de Welfare State. Todas elas apresentam, em maior ou menor grau, características semelhantes. As tipologias desenvolvidas por Esping-Andersen (1991) são as mais utilizadas para analisar os modelos de Estado de Bem-Estar Social. O autor definiu, como ponto de partida, três elementos analíticos. O primeiro se refere à qualidade dos direitos sociais e a desmercadorização. De acordo com ele, a desmercadorização ocorre quando os serviços prestados assumem o caráter de direitos ou quando o indivíduo pode se manter sem depender do mercado. O segundo, aos níveis de estratificação, posto que, para o autor, o Welfare State não é apenas um mecanismo que incide sobre a estrutura da

¹¹ Em alguns países da Europa, o voto feminino, por exemplo, só foi garantido após a década de 1930.

desigualdade, ele é, em si mesmo, um sistema de estratificação (ESPING-ANDERSEN, 1991, p. 104). E, por último, a forma em que se relacionam, em cada um dos casos, o Estado, a família e o mercado. Assim, o autor classifica os regimes do Welfare State em três modalidades: liberal, conservador e corporativista, e socialdemocrata.

O regime liberal apresenta as seguintes características: políticas assistenciais focalizadas nos comprovadamente pobres; reduzidas transferências universais e modestos planos de previdência social; benefícios restritos à população de baixa renda; reforma social baseada nas normas tradicionais e liberais da ética do trabalho; critérios restritos para acesso aos benefícios e associados ao estigma; e benefícios modestos. Nos países em que predomina esse regime, como no caso dos Estados Unidos, Austrália e Canadá, o Estado encoraja o mercado de forma passiva (ao garantir apenas os mínimos sociais) e de forma ativa (ao subsidiar esquemas privados de previdência). Para Esping-Andersen (1991, p. 108), as políticas sociais com tais características minimizam os efeitos da desmercadorização e constroem uma ordem de estratificação, que é uma mistura de igualdade relativa da pobreza entre os beneficiários do Estado e os serviços diferenciados pelo mercado para a maioria, produzindo um dualismo político de classe.

Predominante em países como a Áustria, França, Alemanha e Itália, o regime conservador e corporativista não apresenta uma obsessão liberal com a mercadoria, a eficiência do mercado nunca foi marcante e a concessão dos direitos sociais não é controvertida. Os direitos são garantidos de acordo com o *status*, gerando impactos limitados em termos de redistribuição, e este *status* é construído por um Estado que busca substituir o mercado como provedor dos benefícios sociais, por isso, a previdência privada e os benefícios ocupacionais assumem papel secundário. Para o autor, nos regimes corporativistas, os benefícios são comprometidos com a família tradicional muito em função do legado da Igreja. Os benefícios destinados à família encorajam a maternidade e baseiam-se no princípio da “subsidiaridade” e, nesse sentido, a intervenção do Estado ocorre apenas quando a capacidade da família se exaure (ESPING-ANDERSEN, 1991, p. 109).

O regime socialdemocrata é predominante em países em que as políticas sociais são universais e foram estendidas às novas classes médias. De acordo com o autor, este regime promove a igualdade com melhores padrões de qualidade e não uma igualdade baseada na lógica das necessidades mínimas. As políticas sociais estariam estruturadas a partir de dois princípios: serviços e benefícios elevados a níveis compatíveis com o

gasto mais refinado da classe média e igualdade nos serviços, garantindo aos trabalhadores plena participação na qualidade dos direitos desfrutados pelos mais ricos. Todas as camadas são incorporadas por um sistema universal de seguros, porém, os benefícios são graduados de acordo com os ganhos habituais (ESPING-ANDERSEN, 1991, p. 110).

Na visão de Behring e Boschetti (2008), embora apresente limites em termos analíticos que engessam os países em supostos “modelos” com características homogêneas, o trabalho de Esping-Andersen é importante porque demonstra a expansão das políticas sociais no período compreendido entre 1945 e 1970 e demonstra igualmente que tal expansão não seguiu o mesmo padrão de desenvolvimento em todos os países capitalistas.

Foi muito em função da expansão das políticas sociais no Segundo Pós-Guerra que elas se tornaram elemento central e indissociável da cidadania, como analisa T. H. Marshall (1967) no já citado *Cidadania, classe social e status*. O autor formulou seu conceito de cidadania naquele período de intensas transformações sociais. Período este em que a política social adquiriu um novo paradigma e uma nova condição nas realidades concretas dos países, sobretudo, nos países europeus.

Para o autor, o conceito de cidadania é compreendido a partir de três dimensões: “direitos civis”, que envolve as liberdades individuais, tais como direito de ir e vir, de imprensa, de fé, de propriedade, institucionalizados pelos tribunais de justiça; “direitos políticos”, que são constituídos pela participação no poder político – votar e ser votado, livre organização política e sindical – através do parlamento e do governo, dos sindicatos e dos partidos políticos; e, por fim, “direitos sociais”, que são constituídos pelo acesso aos serviços sociais que garantem um mínimo de bem-estar e segurança. Embora tenha recebido uma série de críticas, em especial sobre a evolução da cidadania a partir de uma perspectiva sequencial dos direitos civis, políticos e sociais, o debate de Marshall é utilizado como referência até os dias atuais. No que concerne à política social, ele traz a questão para o centro de debate político, econômico e sociológico, desenvolvendo importantes argumentos em sua defesa.

Dito isto, consideramos importante destacar que, em linhas gerais, é consenso na literatura especializada que as políticas sociais se expandiram de forma significativa nos países do capitalismo avançado com o findar da Segunda Guerra Mundial, em um cenário marcado pela intervenção do Estado na garantia e efetivação dos direitos

sociais. Tal expansão se torna evidente quando analisamos os gastos públicos com o bem-estar em alguns países do capitalismo avançado. A tabela a seguir demonstra que houve um crescimento dos gastos sociais nestes países.

Tabela 1 – Gastos Sociais em Alguns Países Desenvolvidos, em % do PIB

Países	1950	1975
Áustria	25,0	40,3
Dinamarca	19,4	47,5
França	28,4	42,4
Alemanha	30,8	45,6
Países Baixos	27,0	54,3
Reino Unido	30,4	46,1
Noruega	25,5	46,5

Fonte: Adaptado de Vianna (2000, p. 257).

Por fim, vale sublinhar que as políticas sociais se desenvolveram de acordo com as peculiaridades históricas, econômicas, sociais, políticas e culturais de cada país. Por isso, como ressaltado no início desse item, não existem “modelos puros” e os diferentes tipos de Welfare State vão apresentar, em maior ou menor grau, características ora relacionadas com a lógica do seguro, ora com a lógica da assistência, ora com a lógica da seguridade social e expressar igualmente, em maior ou menor grau, a fragilidade e/ou força com que são consagrados os direitos sociais.

E o caso brasileiro? Abordaremos o tema no próximo item.

1.2 – A Conformação do Estado Social no Brasil

Durante a Primeira República, o viés liberal ortodoxo assumido por nossas elites dirigentes impediu a intervenção do Estado, mesmo que de forma mínima, nos problemas que afligiam a população brasileira. Para elas, a resolução das necessidades sociais deveria ficar sob a responsabilidade das instituições privadas e filantrópicas. Ademais, essas elites acreditavam que a “questão social” era caso de polícia e, por isso, deveria ser tratada com forte repressão. A assistência social e a saúde, por exemplo, continuavam fora da órbita do Estado, sendo providas pelas associações privadas e

instituições de caridade. No âmbito do trabalho, por sua vez, os direitos continuavam inexistentes. Nossa Constituição republicana impedia qualquer tipo de interferência do governo na sua regulamentação (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986; CARVALHO, 2002).

Foi somente na última década do período que se assistiu alguma mudança no que toca à criação de medidas de proteção ao trabalhador. Aqui convém destacar três aspectos que contribuíram para a criação de um movimento em direção à produção de mecanismos de regulação social: a luta da classe trabalhadora por melhores condições de vida e trabalho; as agitações devido às eleições presidenciais; e o avanço das discussões em nível internacional sobre a necessidade de se intervir junto à questão operária (GOMES, 1979; CARVALHO, 2002).

Assim, a legislação trabalhista começou a ser discutida em 1917 por meio da Comissão de Legislação da Câmara dos Deputados. Contudo, a primeira iniciativa somente foi instituída dois anos depois. Em 1919, foi criado o Decreto-Lei 3724, que versava sobre os acidentes de trabalho, visando assegurar ao trabalhador o risco no ambiente de trabalho. Nele ficou definida a responsabilidade do empregador pelos acidentes que viessem a ocorrer no trabalho, resguardando-os daqueles ocasionados por negligência ou incompetência do empregado (SANTOS, 1994). Na década de 1920, por seu turno, de forma lenta e gradual, foram tecidas outras medidas, sendo elas: o direito a férias e a regulamentação do trabalho do menor. A Lei de Férias (1925) foi regulamentada somente em 1926, quando o Decreto nº 17.496 aprovou a concessão de 15 dias de férias aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais, bancários e de outras instituições. Já o Código de Menores (1926), o qual propunha uma jornada de trabalho de, no máximo, seis horas diárias e a proibição do trabalho de menores de 18 anos na indústria, também só foi regulamentado um ano mais tarde pelo decreto que consolidava as leis de assistência e proteção aos menores¹² (GOMES, 1979).

No que diz respeito à legislação no campo previdenciário, a primeira forma de previdência social brasileira emergiu, em 1923, com a criação da lei Eloy Chaves. Assumindo um formato de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP). Sua finalidade era garantir uma renda para os trabalhadores no momento do desligamento da produção,

¹² Importa sublinhar que a legislação social no campo do trabalho só foi efetivamente fiscalizada a partir da década de 1930, após a criação do Ministério do Trabalho (SANTOS, 1994).

da velhice, da invalidez, por tempo de serviço, ou aos seus dependentes no caso de falecimento, bem como a assistência médica. Essas organizações, privadas por empresas, eram financiadas por empregados, empregadores e Estado.

Na década de 1930 houve a ampliação da legislação social e a consolidação institucional, um aparato organizacional promotor de políticas sociais capaz de atender a algumas necessidades da população. Isso foi possível muito em função das transformações operadas no seio do Estado brasileiro, sobretudo, no tocante à sua maior intervenção na economia e nos problemas sociais. A regulamentação da área social conduziu à instauração de sistemas nacionais públicos ou estatalmente regulados de educação, de saúde, de integração e de substituição de renda, assistência social e habitação que, a par das políticas de salários e emprego, afetaram diretamente o nível de vida da classe trabalhadora (DRAIBE, 1993).

As principais políticas sociais adotadas no período serão descritas a seguir, com vistas a caracterizar o Estado social brasileiro.

No campo do trabalho, as iniciativas se voltaram para a cobertura de riscos sociais, assim como as iniciativas presentes nos países desenvolvidos: acidente de trabalho, aposentadorias e pensões, auxílio em caso de invalidez ou doença, maternidade, família e seguro desemprego.

A política social nesse campo contemplou a criação do Ministério do Trabalho em 1931, o qual favoreceu a execução e fiscalização da legislação trabalhista e previdenciária. No âmbito da legislação trabalhista, observa-se a reforma da lei de férias e do trabalho do menor. Quanto ao trabalho do menor, o novo Código de Menores, de 1932, determinava, além de outras providências, 14 anos o limite mínimo de idade para o emprego desse trabalhador, máximo de oito horas de jornada de trabalho e proibição do trabalho noturno. Também foram instituídos outros direitos. Ainda no mesmo ano, houve a fixação da jornada em oito horas de trabalho diárias e as providências sobre o trabalho feminino. Quanto aos direitos das mulheres trabalhadoras, conformaram-se as seguintes medidas: proibição do trabalho noturno à mulher, regras para proteção à gestante e a proibição da discriminação salarial em função do sexo, estabelecendo para trabalho igual o salário também igual. Ademais, nesse mesmo ano, foi criada a Carteira de Trabalho, documento que determinava a cidadania no país, pois somente os portadores dela e aqueles inseridos nas ocupações reconhecidas pelo governo tinham acesso aos direitos, o que Santos (1994) chamou de “cidadania regulada”. Segundo o

autor, a cidadania estava fortemente vinculada à profissão e os direitos do cidadão restringiam-se aos direitos do lugar onde ele ocupava no processo produtivo. Desse modo, a ideia de cidadania se referia à ocupação reconhecida formalmente pelo Estado e não à noção de pertencimento à comunidade (SANTOS, 1994).

Góis lembra que a cidadania regulada se estruturou também apoiada no corporativismo, outro pilar do projeto varguista. Segundo o autor, a ideologia e a estrutura corporativista eram vistas como importantes mecanismos capazes de instituir e consolidar a cooperação entre as classes em substituição aos conflitos existentes na relação entre capital e trabalho (2013, p. 19). Tal modelo foi fundamental para submeter os sindicatos à tutela do Estado, contribuindo para a perda da sua autonomia nos embates políticos e para redução da luta pela ampliação dos direitos sociais.

A política previdenciária pública emergiu em conjunto com a criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP), que se expandiram durante a década de 1930, incorporando diferentes categorias de trabalhadores, sobretudo aquelas mais estratégicas para o desenvolvimento do país. Este modelo imprimiu um caráter público no sistema previdenciário ao substituir às CAP, que eram restritas por empresas. Seus benefícios, ligados à perda da capacidade para o trabalho, tais como: morte, aposentadoria, invalidez e doença, variavam de acordo com as contribuições e seu financiamento era provido por empregados, empregadores e pelo Estado. A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, solidifica a ação do poder público nesse campo.

Outras iniciativas também emergiram nos governos de Vargas. Em 1930, foi criado o Ministério da Educação e Saúde Pública, assim como o Conselho Nacional de Educação e o Conselho Consultivo de Ensino Comercial. Não existia uma política de saúde até o momento em questão. Ela emergiu dividida em duas dimensões: saúde pública e saúde previdenciária. A saúde previdenciária ficou restrita aos trabalhadores que tinham acesso aos IAP. A saúde pública, por sua vez, teve como foco principal as campanhas sanitárias e o controle das endemias. Tais iniciativas foram coordenadas pelo Departamento Nacional de Saúde, criado em 1937. No que tange ao atendimento médico-hospitalar, importa sublinhar que este se desenvolveu vinculado à saúde privada e à filantropia (BRAVO, 2009).

No campo da atenção à infância e à juventude, por sua vez, é criado o Serviço de Assistência ao Menor (SAM), em 1941. Embora tenha sido criado visando à assistência

de crianças e de adolescentes, o SAM preservava um caráter policial e punitivo, em que predominavam atitudes de maus-tratos e, portanto, não passou sem críticas de toda a sociedade (FLEURY, 2006). Mudanças significativas no contexto em tela só foram observadas quase 50 anos depois, com a instituição do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Por fim, em 1942, foi criada a primeira instituição de assistência social no Brasil, a Legião Brasileira de Assistência (LBA). Ela buscou centralizar a política de assistência social que, segundo Draibe e Aurelino (1989), apresentava um perfil fragmentado, diversificado e desorganizado. Naquele momento, a LBA nascia com o objetivo de prestar serviços assistenciais às famílias dos convocados para a II Guerra Mundial. A presidência da instituição ficava a cargo das primeiras-damas da República e sua estrutura de atendimento representava uma associação entre a iniciativa pública e privada, imprimindo, um caráter clientelista e caritativo na conformação da relação entre Estado e sociedade (FLEURY, 2006).

Diante disso, importa sublinhar que a proteção social se desenvolveu tendo base o seguro social e a meritocracia, em que os serviços sociais eram concedidos de acordo com a categoria profissional e a contribuição do trabalhador. Esse modelo excluiu grande parte da população brasileira, ou seja, todos aqueles trabalhadores que não estavam inseridos no mercado formal de trabalho do acesso aos benefícios previdenciários e de saúde. E segue de forma fragmentada, seletiva e igualmente excludente quando olhamos também para as políticas de assistência social e atenção à infância, emergentes na década de 1940. Sendo assim, o Estado Social brasileiro se caracterizou como corporativista e fragmentado.

O período democrático, que vai do fim do Estado Novo até o golpe militar de 1964, não produziu mudanças significativas nas políticas sociais implementadas no regime varguista. Góis (2013, p. 19-20) elenca alguns fatores que podem explicar a dificuldade do Estado democrático em avançar na ampliação do sistema de proteção social, sendo eles: o crescimento econômico favoreceu o aprofundamento da estratificação da cidadania regulada; permaneceu a repressão às atividades políticas, ainda que de forma mais branda; e, por último, o modelo de proteção social construído em torno de categorias profissionais no período anterior estava fortemente consolidado e era funcional tanto às frações das elites burocráticas quanto às elites sindicais.

Autores (SANTOS, 1994; VIANNA, 2000) informam que no interregno democrático houve uma tentativa de unificação e ampliação do sistema previdenciário, porém com pouco sucesso em termos práticos. A inovação neste campo consistiu na promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social, em 1960, cuja principal proposta versou sobre a unificação dos benefícios e serviços prestados pelos IAP, no entanto, sem intervir na modificação de suas estruturas. Outra medida que merece destaque trata-se da criação do salário família para o trabalhador urbano, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1963 (SANTOS, 1994).

Paradoxalmente, somente a partir de 1964, em mais um período de repressão dos direitos civis e políticos, que se verificaram alterações mais efetivas no Estado social brasileiro.

1.2.1 – Ditadura Militar e a Expansão do Estado Social Brasileiro

Primeiro, importa ressaltar que a ampliação do Estado Social no Brasil se deu em um período em que o Welfare State estava sendo colocado em xeque nos países do capitalismo avançado. Com o retorno¹³ dos ideais neoliberais, a partir da crise capitalista de 1969-1973 desencadeada pela elevação do preço do petróleo e pelo desequilíbrio do sistema monetário internacional, o Estado de Bem-Estar Social e os mecanismos que permitiram sua instituição passam por duras críticas.

Os teóricos do neoliberalismo propunham “combater o keynesianismo e o solidarismo e preparar as bases para outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro” (ANDERSON, 2008, p.10). Esta proposta ganhou terreno em 1973, quando se assiste a chegada da crise do modelo de acumulação conformado no II Pós-Guerra, em um momento marcado por uma longa e profunda recessão, baixas taxas de crescimento e altas taxas de inflação.

Para os adeptos dessa ideologia, a crise em cena era consequência das reivindicações dos movimentos dos trabalhadores por melhores salários e sua pressão sobre o Estado para/com o aumento dos gastos sociais e dos salários. Ainda segundo

¹³ Perry Anderson (2008) informa que o neoliberalismo nasceu logo após a Segunda Guerra e se conformou como uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar. Suas premissas foram elaboradas por Friedrich Hayek em *O Caminho da Servidão*, de 1944, que desenvolveu uma crítica atacando qualquer forma de limitação por parte do Estado aos mecanismos do mercado livre.

eles, tais processos foram prejudiciais para o lucro das empresas e impulsionaram o aumento da inflação, os quais foram fundamentais para o desenvolvimento de uma crise generalizada na economia de mercado (ANDERSON, 2008). Assim, os conservadores apresentaram duras críticas ao modelo de governabilidade dos Estados, ao “excesso” de demandas democráticas e ao Estado de Bem-Estar Social, que era visto como o responsável central pela crise do capital (NAVARRO, 1991; FIORI, 1997).

Muito em função disso, os neoliberais determinaram um programa de reformas com vistas a garantir o controle dos gastos do Estado e sua mínima intervenção no mercado, ou seja, na regulação do comércio exterior e no mercado financeiro. Este programa de reformas previa a estabilidade monetária por meio da contenção dos gastos com as políticas sociais, da manutenção da taxa de desemprego e da redução de impostos incididos sobre as empresas e as grandes fortunas.

A hegemonia neoliberal se realizou quando diversos governos da Europa e os Estados Unidos da América buscavam alternativas para a saída da crise econômica¹⁴. Na prática os governos destes países adotaram um receituário que não foi homogêneo em todos eles, mas alguns elementos podem ser considerados comuns, tais como: aumento dos níveis de desemprego; contenção dos sindicatos; flexibilização da legislação trabalhista; cortes nos gastos sociais; e amplos programas de privatização de empresas e serviços públicos. Na Inglaterra, por exemplo, o pacote neoliberal adotado por Margaret Thatcher foi mais amplo. Sua política favoreceu a elevação das taxas de juros, a redução dos impostos sobre as altas fortunas, a criação de níveis elevados de desemprego, a realização de um amplo programa de privatizações, a redução do poder dos sindicatos, o corte dos gastos sociais, etc. (TAYLOR-GOOBY, 1991). Já nos Estados Unidos da América, por exemplo, o receituário implementado por Ronald Reagan incidiu sobre a redução dos gastos com os serviços sociais, a elevação da taxa de juros e o corte dos impostos sobre as empresas e as altas fortunas¹⁵ (NAVARRO, 1991). Todas as mudanças levadas a cabo pelos neoliberais tinham o intuito de transferir para o mercado os serviços que eram promovidos e garantidos pelo Estado.

¹⁴ É importante lembrar que o Chile foi berço da primeira experiência neoliberal. O receituário de inspiração estadunidense foi implementado no país de forma dura no período da ditadura de Pinochet.

¹⁵ Navarro aponta que, no governo Reagan, os gastos públicos foram direcionados em grande medida para a indústria bélica. Este investimento pode ser feito muito em função da redução dos gastos com os serviços sociais (Navarro, 1991).

É nesse cenário que se observam os ataques ao Welfare State e a inauguração de medidas que reduzem os recursos e a cobertura das políticas sociais. A tabela a seguir demonstra a redução dos gastos na Europa durante a década de 1980.

Tabela 2 – Gastos com a Proteção Social na Europa (% do PIB)

Países	1980	1983	1989
França	25,4	28,3	28,0
Alemanha	28,7	28,8	27,3
Dinamarca	28,7	30,1	29,6
Países Baixos	30,4	33,8	30,2
Reino Unido	21,5	23,9	20,6

Fonte: Adaptado de Behring e Boschetti (2008, p. 131).

Tais ajustes foram realizados com a finalidade de desincumbir o Estado de sua responsabilidade perante as demandas e necessidades da população, tais como: saúde, previdência, educação, habitação, entre outras. Assim, nos países do capitalismo avançado, os sistemas de proteção social, em maior ou menor grau, sofreram retrocessos devido às reformas que iniciam na década de 1970 e se consolidam na década a seguir¹⁶.

Ao olharmos novamente para a nossa realidade, verificarmos que o Estado Social brasileiro começa a se ampliar em um momento em que o Welfare State sofre duras críticas nos países desenvolvidos e quando se configura no país um projeto de expansão do capitalismo. Nesse período, no Brasil deslanchou um movimento de modernização econômica que produziu um intenso salto na economia. Aqui importa apresentar uma breve observação sobre as transformações econômicas, pois elas nos ajudam a entender o perfil do sistema de proteção social conformado no período em questão.

Enquanto que no nível internacional desencadeava mais uma crise do capital, nessa fase, após um período de baixo crescimento, o Brasil viveu uma modernização

¹⁶ Consideramos importante destacar que, embora o Welfare State tenha passado por várias críticas, as mudanças em direção ao seu desmantelamento não se concretizaram de fato. Para mais informações sobre este debate ver Sader e Gentili (2008).

econômica sem precedentes, produzida pela acelerada industrialização, provocando a elevação da taxa de crescimento econômico que obteve seu ápice no início da década de 1970 por meio do chamado Milagre Brasileiro. A partir de uma combinação de desenvolvimento e forte repressão, este processo ocorreu de forma bem diferente daquele vivido na Europa e nos Estados Unidos na década de 1940. Ademais, o Milagre Brasileiro beneficiou de forma extremamente desigual as diferentes parcelas da população, gerando uma baixa redistribuição da riqueza produzida nacionalmente. Ao final do período, a desigualdade social, ao invés de diminuir, aumentou assustadoramente, deixando bastante evidente os efeitos catastróficos desse crescimento.

A agenda de modernização autoritária levada a cabo pelos governos militares também impulsionou a expansão e consolidação institucional do Estado Social num contexto de fechamento dos canais de participação, censura e violenta repressão. Ao mesmo tempo em que reprimia os direitos políticos e civis, os militares ampliavam os direitos sociais. Assim, mais uma vez, a produção legal no campo das políticas sociais se dá em um momento autoritário. Draibe (1993, p.20), ao analisar as transformações na política social nesse período em comparação com o momento de 1930/43, ressalta que mudanças radicais se tornaram patentes. Isso porque, nessa fase, se organizaram sistemas nacionais públicos ou estatalmente regulados nas áreas de bens e serviços básicos, superando o modelo socialmente seletivo característicos do modelo anterior, bem como abrindo caminhos para a universalização por meio de políticas de massa.

A unificação da previdência social e sua expansão devido à incorporação de novas categorias e o aumento das contribuições, muito em função do significativo número de assalariados, teve início em 1966, quando se criou o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Logo no ano seguinte, o seguro acidentes de trabalho é integrado à gestão do INPS, enfrentando a resistência das empresas privadas. No início da década de 1970, por sua vez, outros trabalhadores passaram a ser beneficiados pelo sistema previdenciário. Os trabalhadores do campo, em 1971, por meio do FUNRURAL; as empregadas domésticas, em 1972; e os trabalhadores autônomos, em 1973, abrangendo, portanto, parte significativa dos trabalhadores urbanos, contudo, excluindo grandes contingentes ainda alocados no setor informal do trabalho, ou seja, aqueles não regulados pela CLT (SANTOS, 1994). Vale destacar que, se por um lado houve a ampliação da cobertura, por outro os trabalhadores foram afastados da gestão da

previdência e assim excluídos do jogo político, reservando-lhes apenas o papel de financiadores (BRAVO, 2009).

A criação do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), em 1974, inaugurou outras medidas que merecem ser destacadas, sendo elas: a inclusão do salário maternidade como sua obrigação e a provisão de uma renda vitalícia para idosos e inválidos que tenham contribuído por pelo menos um ano para a previdência (SANTOS, 1994). Esse ministério, além de responsável pelo INPS, incorporou a LBA, a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (Funabem), criada em substituição ao antigo SAM, e ficou responsável igualmente pela assistência médica sob a responsabilidade do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS).

Quanto à assistência social, vale lembrar que ela era basicamente implementada pela rede conveniada e de serviços prestados pela LBA. Segundo Fleury (2006, p. 65), a LBA passou por modificações a partir de 1974 na tentativa de se instituir uma racionalidade técnico-administrativa em sua direção. Contudo, tais medidas de “caráter modernizante” não foram suficientes para superar seu perfil assistencialista, clientelista e paternalista.

Do ponto de vista da saúde, convém sublinhar dois avanços nesta área no período: a universalização do acesso da assistência médica de urgência e a ampliação do atendimento aos trabalhadores recentemente incorporados ao sistema previdenciário. Por outro lado, não se pode igualmente deixar de ressaltar o forte perfil privatizante presente na assistência médica conduzida pelo INAMPS. A expansão do sistema de saúde beneficiou a medicina privada - curativa, individualizada e especializada - em detrimento da saúde pública, privilegiando o complexo médico-industrial responsável pela produção de medicamentos e material hospitalar (BRAVO, 2009).

Além disso, a ditadura militar definiu uma política nacional de habitação mais consistente quando criou o Banco Nacional de Habitação (BNH) e o Plano Nacional de Saneamento (PLANASA), também vinculado a esse banco. Conjugava-se a política habitacional a criação de fundos de indenização aos trabalhadores para o financiamento da casa própria, dentre eles, o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – e o PIS – Programa de Integração Social. Fagnani (1997), ao analisar tal política, lembra que suas fontes de financiamento eram reguladas pelo mercado e submetidas à lógica de autossustentação financeira, sendo este modelo totalmente incompatível com o poder aquisitivo de grande parte da população brasileira. Nesse caso, pode-se afirmar que a

política de habitação beneficiou muito mais os grupos populacionais com melhores rendimentos em detrimento das famílias com rendas mais baixas.

É certo que houve uma ampliação das políticas sociais no período da ditadura militar, no entanto, podemos afirmar que elas se desenvolveram de forma fragmentada e em conjunto com o capital privado na prestação dos serviços considerados mais rentáveis, como saúde, educação e habitação. Nesse sentido, Mota (2000) ressalta que tal ampliação criou mecanismos importantes para facilitar o processo de privatização de algumas áreas das políticas sociais e reforçar a diferenciação quanto ao acesso dos benefícios e no consumo dos serviços, seja pelo aumento dos custos dos bens e serviços, seja pelos modos de acesso a eles, sendo este muito vinculado ao tipo de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Assim, tais políticas tiveram baixo impacto quanto à redistribuição e foram incapazes de atender de fato às necessidades básicas da população em geral.

Segundo Draibe, nosso sistema de proteção social chegou ao início dos anos de 1980 com uma baixa capacidade de melhora da equidade e insuficiente para se constituir como um canal apropriado para o desenvolvimento social do país. Nesse sentido, a autora apresenta algumas características que justificam sua afirmação, sendo elas: i) fraca capacidade de incorporação social, deixando a margem do desenvolvimento um grande contingente de excluídos; ii) os programas sociais pouco contribuíram para o enfrentamento das profundas desigualdades sociais e não apresentaram sequer efeitos positivos sobre os bolsões de pobreza; iii) os programas e as políticas reforçaram privilégios; e iv) a dissociação entre expansão e a qualidade dos serviços prestados (1998, p. 03-04).

Ademais, ainda segundo a autora, o Estado social brasileiro adquiriu contornos que refletiram o autoritarismo do Estado ditatorial e a exclusão social própria do modelo de desenvolvimento econômico demasiado excludente e concentrador: extrema centralização; fragmentação institucional; financiamento das políticas altamente dependente das contribuições; ausência de mecanismos de participação e controle social; perdas de alvo da população a ser beneficiada; conteúdo corporativo das demandas e decisões; barganha clientelista na distribuição dos recursos; e parcerias com o setor privado, apresentando uma acentuada tendência à privatização das políticas sociais (DRAIBE, 1998, p.04-05).

No que concerne à questão da privatização, vale destacar que o modelo adotado pelo Estado militar abriu caminhos para a privatização da saúde, da educação e da previdência, configurando um sistema de proteção social com dupla face: de um lado os que podem pagar e do outro lado os que não podem. Como aponta Vianna (2000), avançando para um “processo de americanização da proteção social para os brasileiros”.

Em meados da década de 1970, precisamente em 1974, observamos os primeiros sinais de esgotamento do modelo econômico, social e político conduzido pelos governos militares, muito em função, além de questões internas, da crise internacional que afetaria de forma significativa a economia brasileira, assim como fez mais tarde (CARVALHO, 2000). A partir de uma abertura lenta e gradual do regime autoritário e sua transição para a democracia, inaugura-se na década de 1980 um novo cenário político, que possibilitou mudanças no desenho do sistema de proteção social brasileiro, na medida em que se promulgou a Constituição Federal de 1988. Este assunto será tratado no próximo item.

1.2.2 – A Constituição Federal de 1988 e a Instituição da Seguridade Social

O conceito de seguridade social só ganhou visibilidade e consolidação institucional em 1988, com a promulgação da nova Constituição Federal. De acordo com Pereira, a adoção desse conceito foi importante porque, a partir dele, a proteção devida pelo Estado assumiu outras características na medida em que se desvincula, em parte, do “formato contratual/contributivo que caracteriza a previdência, para assumir um escopo mais amplo, incluindo a saúde como uma política universal e a assistência social aos segurados pobres e aos não segurados” (1998, p. 65).

Na Carta Magna, o conceito de seguridade social compreende as áreas da saúde, da previdência e da assistência social; e define, no capítulo “Da Ordem Social”, as bases para a sua organização a qual segue os seguintes objetivos: I – universalização da cobertura e do atendimento; II – uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III – seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; IV – irredutibilidade do valor dos benefícios; V – equidade na forma de participação no custeio; VI – diversidade da base de financiamento; e VII – caráter democrático e descentralizado da administração [...] (art. 103). Inovando, portanto, o modelo de proteção social institucionalizado até então.

Ao ganhar uma nova institucionalidade, a política social no Brasil passou a se constituir como direito de cidadania e dever do Estado. Dessa forma, a Carta Magna lançou as bases para o rompimento com o clientelismo e o assistencialismo. Nessa perspectiva, Draibe discorre que a Constituição de 1988 consagrou princípios que reestruturou o campo das políticas sociais no país ao definir:

o direito social como fundamento da política; o comprometimento do Estado com o sistema, projetando um acentuado grau de provisão estatal pública e o papel complementar do setor privado; a concepção da *seguridade social* (e não de seguro) como forma mais abrangente de proteção e, no plano organizacional, a *descentralização* e a *participação social* como diretrizes do reordenamento institucional do sistema (DRAIBE, 2003, p. 69).

É certo que essas mudanças foram importantes, pois se constituíram como mecanismos para superar as significativas lacunas do modelo de Estado social, que vinham se conformando até o momento anterior e porque atenderam as reivindicações dos setores progressistas da sociedade, setores esses que lutavam pelo direito a ter direitos. Contudo, o conceito de seguridade social anunciado pela Constituição de 1988, para Pereira, é “restrito e acanhado” e tão pouco pode equipará-lo ao esquema concebido por Beveridge, em 1942. A autora ressalta que o esquema beveridgiano era bem mais amplo e unificado, incluindo um seguro social, a saúde, a assistência, a reabilitação, a pensão às crianças, o treinamento profissional e a sustentação do emprego (PEREIRA, 1998, p. 66).

Ainda de acordo com Pereira, se analisarmos o esquema brasileiro do ponto de vista funcional, verificamos que os três campos que formam o tripé da seguridade não foram unificados e nem mesmo organizados de forma conectada. Nesse sentido, ela informa que cada área funciona isoladamente e, até certo ponto, de forma concorrente porque, na realidade, existem resistências e dificuldade para o trabalho em conjunto, assim como manifestas rejeições da saúde e da previdência em atuar com a assistência social e seus beneficiários desmonetarizados (PEREIRA, 1988, p. 66). É por esse motivo que nossa seguridade social parece muito mais com os sistemas de seguro das sociedades do capitalismo avançado (PEREIRA, 1998; MOTA, 2000), embora sem as mesmas condições objetivas para a sua implementação (MOTA, 2000). Diante disso, pode-se afirmar que a nossa seguridade se caracteriza como um sistema minimalista, híbrido e hierarquizado. Minimalista porque engloba um rol muito restrito de políticas

sociais. Híbrido (FLEURY, 1994) porque os princípios a conduzir a sua prática divide o modelo em dois lados: de um lado o contributivo e do outro o redistributivo. E, por último, hierarquizado porque as áreas das políticas sociais de seguridade adquirem *status* diferentes e benefícios igualmente diferentes, gerando uma construção de uma cidadania igualmente hierarquizada (GÓIS, 2013).

Além disso, o sistema brasileiro de seguridade social expressa outra contradição no âmbito da cobertura que vale ser ressaltada. Segundo Mota (2000, p. 143), ao instituir a expansão a caminho da universalização, que cria condições para incorporar os trabalhadores anteriormente excluídos do sistema de proteção social, se paga um preço muito caro, que é a expulsão gradual dos trabalhadores assalariados com maior poder aquisitivo para o mercado de serviços, como é o caso da saúde e da previdência. O exposto demonstra que todas essas profundas contradições presentes na seguridade social brasileira são fruto da construção histórica da nossa política social e do próprio contexto em que foi gestada e promulgada a Constituição Federal de 1988.

O contexto político e social daquele momento foi marcado pela efervescência em favor da democracia e de mudanças na sociedade brasileira. Naquele período, novos e velhos atores sociais estavam em cena para influenciar no debate acerca da construção dos novos rumos para o país a partir de um regime democrático e influenciar igualmente no debate acerca da reestruturação das políticas sociais. Draibe (1998, p. 13), ao analisar o período de transição democrática e sua relação com o programa de reformas sociais destaca que, no âmbito dos movimentos sociais, verificou-se a proliferação de demandas por bens e serviços públicos e, muito em função da pressão destes atores progressistas, houve uma inegável centralidade da questão social na agenda de transição democrática. A proposta que emergia nos setores progressistas era que a política social fosse capaz de responder às demandas da sociedade por maior equidade e justiça social.

Contudo, o processo Constituinte se conformou como uma arena, onde diferentes interesses estavam em disputa, tornando patente que as forças políticas nem sempre tiveram uma conotação progressista. Mais uma vez, Draibe (1998, p. 02) lembra que também estiveram presentes nesta arena mobilizações com forte teor corporativista e os já conhecidos mecanismos clientelistas que tenderam a presidir e a capturar as demandas, impondo limites aos escopos efetivamente democráticos. Um exemplo emblemático dessa correlação de forças pode ser percebido no caso da saúde. Sobre isso, Luz (1991) informa que, naquele momento e até os dias de hoje, oposições sociais

estavam em disputa, afetando de forma significativa a organização desse setor. Os interesses de uma “burguesia da saúde” se opunham aos interesses da clientela trabalhadora urbana e rural, conduzidos pelos setores mais progressistas. Tal burguesia, formada por proprietários de hospitais e clínicas médicas privadas, grandes médicos liberais defensores da perspectiva privatista; empresas de planos de saúde; indústrias farmacêuticas; e empresas de material hospitalar, nacionais e internacionais, realizou uma forte pressão no Congresso Nacional com vistas a defender seus interesses corporativistas. Foi devido a isso que na Constituição 1988, embora a saúde tenha sido instituída como política pública de acesso universal, igualitário e dever do Estado, definiu-se o papel da iniciativa privada na organização da política, estabelecendo as regras para a sua participação no sistema de saúde.

Outro exemplo da força do corporativismo pode ser observado igualmente no caso da previdência. Muito em função dos interesses organizados, as alterações da Carta Magna não conseguiram reduzir de forma significativa as desigualdades existentes entre os beneficiários do sistema previdenciário. Os grupos que estão enquadrados em certos tipos de aposentadorias, como a aposentadoria por tempo de serviço; em certos regimes, como o funcionalismo público; e em certas categorias de trabalhadores, como membros do judiciário e professores desfrutam de privilégios e estes privilégios operam como barreiras para a implementação de programas universalistas e que atenda de fato os segmentos mais vulneráveis (DRAIBE, 1998, p. 18).

Em que pese todas essas contradições, concordamos com Netto (1999, p. 77), quando o autor afirma que a Constituição de 1988 consagrou um profundo avanço social na medida em que se constituiu como resultado das lutas conduzidas pelos setores democráticos, lançando as bases necessárias para o chamado resgate da “dívida social” e apontando para a construção de uma espécie de Estado de Bem-Estar Social compatível com os ideais de justiça social, equidade e universalidade. Paradoxalmente, estes avanços logo foram abalados pela forte pressão neoliberal que privilegia o desmonte dos direitos sociais em favor da liberdade privada, suscitando consequências graves para o nosso sistema de proteção social. É no contexto em tela que se observa a ampliação da participação da sociedade-providência na proteção de grupos em vulnerabilidade social. Isso ocorreu muito em função do incentivo do próprio Estado no afã de diminuir sua responsabilidade e os gastos públicos com as políticas sociais. Este assunto será debatido no próximo item.

1.3 – A Contrarreforma do Estado e a Redefinição do Papel da Sociedade-Providência na Promoção do Bem-Estar Social

Começamos este item apresentando o conceito de “sociedade-providência”, desenvolvido pelo sociólogo português Boaventura de Sousa Santos. O autor entende por sociedade-providência

as redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de ajuda baseadas nos laços de parentesco e de vizinhança, através das quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com um lógica de reciprocidade semelhante à da relação com o dom estudada por Marcel Mauss (SANTOS, 1993, 46).

Para Santos (1995), é certo que o estudo das relações descritas acima não é novidade, pois ele tem uma longa tradição na antropologia social e na sociologia rural. Contudo, o conceito tal como foi formulado traz alguma novidade. Ainda segundo o autor, na medida em que se constitui como elemento de um par conceitual em que o outro é o Estado-Providência. Nesse sentido, sua proposta é demonstrar que, em diferentes sociedades, embora ele esteja analisando a sociedade portuguesa, existem diferentes formas de providência societal.

De acordo com Santos, o fato de o Estado assumir a provisão do bem-estar, em especial a partir do Segundo Pós-Guerra, não significou que outras formas de cuidado tenham deixado de vigorar. Esse fenômeno tem ocorrido, principalmente, em sociedades em que o Estado-Providência não se desenvolveu plenamente, ou seja, em sociedades em que o modelo apresenta um grau consistente de fragilidade. Sendo assim, nessas sociedades, a sempre deficiente proteção estatal articulou-se com outras formas de proteção societal, que compensaram sua deficiência (SANTOS, 1995, p. 02).

Na análise do autor português, a sociedade-providência pode ser caracterizada por duas dimensões: uma informal, que consiste nas relações próximas de solidariedade e cuidado; e outra formal, que se conforma por meio das instituições e associações privadas de interesse público que compõem a sociedade civil (SANTOS, 1995; 2008). Convém ressaltar que, quando se fala da sociedade-providência, deve-se considerar que suas relações típicas não são homogêneas, elas variam quanto ao seu formalismo, extensão, alcance, duração e estabilidade (SANTOS, 1995). Além disso, deve-se

considerar igualmente que os serviços oferecidos por tal mecanismo de proteção não adquirem o *status* de direito de cidadania (SANTOS, 1993).

É certo que no Brasil, a sociedade-providência assume um lugar de destaque no sistema de proteção social pelo fato de o Estado de Bem-Estar Social ter se conformado em um modelo que apresenta várias limitações, como demonstrado no item anterior. Embora as lutas sociais tenham se direcionado para a ampliação da cidadania, a sociedade brasileira não desenvolveu um modelo de proteção social compatível com a expansão das necessidades sociais da população. Nesse sentido, importa sublinhar que, em todo o momento, a provisão estatal foi marcada por mesclar a ação entre o Estado e a sociedade civil, entre o público e o privado (SPOSATI & RODRIGUES, 1995).

Por conseguinte, o baixo nível de provisão estatal ora é coberto pela proteção resultante dos laços de solidariedade presentes nas relações de vizinhança e parentesco, ora pela atuação das instituições filantrópicas, benemerentes e comunitárias que alcançaram uma dimensão significativa no país. Assim, o setor privado sem fins lucrativos, que se manifesta por meio de organizações multifacetadas, apresenta-se como forma complementar e até substitutiva do Estado no campo do amparo social, sobretudo, para os grupos que vivenciam maior nível de vulnerabilidade¹⁷. Com valores e interesses variados, essas organizações, em grande medida, assumem em seus discursos uma noção de solidariedade que não se traduz no tipo de solidariedade coletiva e igualitária que vem sendo advogada pela ação política mais progressista na contemporaneidade.

No Brasil, a provisão societal antecede a institucionalização de um aparato de proteção social nacionalmente articulado e estatalmente regulado que pode ser reconhecido como o Estado Social brasileiro. O estudo de Leilah Landim intitulado *Para Além do Mercado e do Estado? Filantropia e Cidadania no Brasil* demonstra bem isso. Os traços bem característicos da sociedade-providência estão presentes na sociedade brasileira desde o período colonial. Segundo a autora, naquele momento, o cuidado e a proteção passavam pelas instituições da igreja católica, que se constituíam como organizações de mútua ajuda, de ensino e de assistência médica e social. Essa promoção de serviços sociais, levada a cabo pela Igreja, foi consentida pelo Estado muito em função do regime do padroado que vigorou desde o Brasil colônia até a

¹⁷ Convém ressaltar que reconhecer o papel da sociedade-providência no modelo de proteção social brasileiro não significa concordar com tal proposta.

Primeira República. Neste contexto, ganha destaque a atuação das confrarias, associações que promoviam serviços sociais e de lazer. Um caso exemplar desse tipo de associação que promoveu serviços na área da saúde e assistência são as Santas Casas de Misericórdia. Elas foram responsáveis por criar os primeiros hospitais, asilos e manicômios, os quais podem ser vistos como locais de proteção e segregação (LANDIM, 1993). Contudo, a proteção e o enfrentamento à pobreza não ficaram restritos às instituições católicas. Outras organizações, também de cunho religioso, étnico, sindical, profissional, classista, etc., ao longo do tempo, passaram a fazer parte dessa rede, principalmente, nos campos da saúde, da educação e da assistência social.

O advento da Primeira República não produziu mudanças significativas no cenário em tela. Embora na última década do período tenha iniciado o processo de construção de leis sociais no domínio do trabalho, o ideário liberal ortodoxo predominante impediu uma intervenção mais efetiva do Estado nos problemas sociais. Seu papel era apenas fiscalizar e coordenar as organizações sem fins lucrativos, voltadas para atender as demandas no campo social da população brasileira (LANDIM, 1993). Assim, como alternativa à ausência de um Estado protetor, as organizações benemerentes e solidárias se multiplicaram nos centros urbanos na medida em que se iniciava um processo ainda incipiente de industrialização e, assim, continuaram atuando no desenvolvimento de diferentes formas de proteção. Essa provisão societal era executada nos marcos da caridade, do assistencialismo, da ajuda mútua e da filantropia, diante da grande miséria e das más condições de vida e trabalho vivenciadas pela população brasileira (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986; SANGLARD, 2010).

Uma das estratégias engendradas pela sociedade-providência foram as mutualidades, que se expandiram nas últimas décadas do século XIX. Essas redes que se organizam em torno de necessidades comuns operavam como mecanismo de proteção imediata e futura para brasileiros e imigrantes. Para estes, funcionavam também como espaços de sociabilidade e conservação de suas identidades. Viscardi (2009), ao analisar o mutualismo no Rio de Janeiro no período republicano, ressalta que, apesar dessas associações voluntárias atuarem como espaços de ajuda solidária, elas também eram formadas por uma estrutura hierarquizada e excludente, na qual a exclusão se manifestava em quatro modalidades, a saber: renda ou profissão, gênero, idade e nacionalidade. Ainda segundo a autora, esse fenômeno tendeu a desacelerar na

medida em que começou a ser instituída a regulação estatal no campo da proteção social.

Cabe ressaltar que as formas de proteção, típicas da sociedade-providência no nível formal, não desapareceram na década de 1930, quando o Estado inicia a organização de um aparato estruturado nacionalmente de proteção social. Muito pelo contrário, a provisão societal continuou de forma complementar e até substitutiva da ação estatal em função do modelo que o sistema de proteção social brasileiro adquiriu, totalmente aquém dos ideais de equidade, justiça social e universalidade, como apontamos no item anterior. A política governamental varguista não delegou ao Estado a responsabilidade única pelo financiamento e prestação dos serviços sociais. Assim, as instituições do setor privado sem fins lucrativos continuaram assumindo um papel de destaque no âmbito da provisão social, ora atuando de forma autônoma, ora em conjunto com o poder público. Tais instituições desenvolviam trabalhos dedicados às crianças carentes, maternidade, controle de doenças, alfabetização, ensino profissionalizante, cuidado à velhice, entre outros.

Na verdade, convém sublinhar que foi no bojo da política varguista que esse modelo de proteção fora da esfera governamental se institucionalizou na medida em que foram conformados três encaminhamentos, a saber. O primeiro diz respeito à promulgação da lei que estabeleceu a Declaração de Utilidade Pública, em 1935, a qual buscou regulamentar a colaboração entre as entidades sem fins lucrativos e o Estado. O segundo se refere à criação do Conselho Nacional de Serviço Social (CNSS), em 1938, responsável por executar as parcerias entre o setor público e privado não lucrativo¹⁸. Esta medida promoveu uma política que incentivava a proteção por parte de instituições de caridade e filantrópicas através do cadastro das entidades e do subsídio público (LANDIM, 1993; MESTRINER, 2008). O decreto-lei que regulamentou essa parceria era bastante amplo e contemplava uma gama de entidades que atuavam na proteção de grupos em vulnerabilidade social, bem como promoviam serviços nas áreas da saúde e da educação formal e informal, popular ou de elite (LANDIM, 1993).

¹⁸ Segundo Yamamoto e Carvalho, a importância desta iniciativa do governo Vargas reside apenas na preocupação do Estado em relação à centralização e organizações das iniciativas no campo assistencial desenvolvidas por instituições públicas e privadas. Os autores sinalizam que o CNSS se caracterizou como uma medida de clientelismo político, ao passo que foi marcado pela manipulação de verbas e subvenções (1986, p. 256).

Por fim, soma-se a esses dois encaminhamentos a criação da Legião Brasileira de Assistência (LBA). A sua instituição demonstra o quanto a relação entre Estado e sociedade-providência é estreita e muitas vezes se confunde. Esta afirmativa pode ser explicada por três aspectos. Primeiro porque a LBA foi pensada a partir da iniciativa própria dessa sociedade-providência, logo sendo incorporada e financiada pelo governo, assumindo um caráter de política pública. Porém, sem se constituir como um direito de cidadania, pois as iniciativas por ela engendradas residiam no campo da caridade, da ajuda e não dos direitos sociais (FLEURY, 2006). Sendo assim, a LBA nada contribuiu para alterar as profundas desigualdades presentes na sociedade brasileira (SPOSATI & FALCÃO, 1989). Segundo porque a sua finalidade era promover a parceria entre o Estado e a sociedade na execução de programas. Nesse sentido, a LBA procurou mobilizar, coordenar e financiar as iniciativas promovidas pelas organizações sem fins lucrativos e por particulares na área assistencial (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986). Um dos seus mais importantes programas, as creches-casulo, foi implementado por meio da parceria entre Estado e sociedade-providência, e assumiu as seguintes modalidades: institucional, comunitária e domiciliar (FLEURY, 2006). E terceiro porque a LBA buscava convocar a sociedade civil para atuar de forma voluntária no âmbito da resolução dos problemas sociais, por meio da promoção de serviços na área da assistência social. Em seu estatuto, esta proposta estava inscrita no artigo 2, que enfatiza que um dos seus objetivos era “congregar os brasileiros de boa vontade, coordenando-lhes a ação no empenho de se promover, por todas as formas, serviços de assistência social” (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986, p. 257).

Em que pese os acontecimentos acima citados, aqui consideramos que o fortalecimento e a ampliação da sociedade-providência no campo da proteção se conformaram nos anos de 1990, quando entra na agenda do governo brasileiro a reforma conservadora do Estado, impulsionada pela política neoliberal. É neste momento que a nossa seguridade social e os direitos sociais que acabavam de ser consolidados no país pela Constituição Federal de 1988 vão sofrer um grave retrocesso. Deste modo, pode-se afirmar que, enquanto o discurso se voltava para o reconhecimento dos direitos de cidadania, o cenário em tela evidenciava a visível diminuição da regulação estatal e a drástica redução dos gastos públicos com os serviços sociais.

A concretização do projeto neoliberal ocorreu com a chegada de Fernando Collor à presidência, em 1990. Com um discurso acerca da modernização do país, este

governo aderiu, ainda que tardiamente, a política conduzida pelo grande capital já em curso em nível internacional e deixou o terreno preparado para as reformas que ganharam destaque no governo de Fernando Henrique Cardoso. Convém lembrar que, neste período, grande parte dos países latino-americanos começou a colocar em prática o receituário promovido pelo Consenso de Washington, o qual propunha a privatização das empresas, liberação financeira e comercial, e corte dos gastos públicos (FIORI, 1998; DINIZ, 2002).

Quanto ao corte dos gastos públicos, a estratégia neoliberal buscou como parte de seu projeto reorientar o papel do Estado em relação às políticas sociais, propondo significativos cortes orçamentários nesta área. Com a emergência da perspectiva do Estado mínimo, houve o encolhimento das responsabilidades públicas no âmbito dos serviços sociais, bem como a sua transferência para a sociedade civil e para o mercado¹⁹. A seguir os ditames do grande capital, primeiro Collor e depois Fernando Henrique Cardoso, inviabilizaram os preceitos constitucionais voltados para a construção de um Estado com amplas responsabilidades e garantidor das políticas sociais como direito de cidadania.

A proposta que coloca a sociedade-providência como responsável pela proteção social ganha corpo com a reforma do Estado promovida pelo governo de Fernando Henrique Cardoso, em 1995, que buscou superar a administração pública burocratizada pela administração pública gerencial, remetendo à sociedade civil a gestão de parcelas da coisa pública, assim como a implementação dos serviços sociais.

A reforma do Estado brasileiro teve como marco a criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), e o Plano Diretor da Reforma do Estado (PDRE). Fiori (1998) lembra que, durante a década de 1990, houve uma ampla divulgação, na mídia e no meio acadêmico, da campanha em favor das reformas. A ideia propagada apontava que os problemas no domínio do Estado brasileiro eram as causas centrais da profunda crise econômica que assolava o país desde o início dos anos de

¹⁹ Para o mercado foram transferidos os serviços sociais mais rentáveis: saúde e previdência. Essa transferência já vinha sendo conduzida desde o período militar. No que diz respeito à saúde, houve a reiteração do modelo de medicina privada, rompendo com as propostas progressistas construídas nos marcos da Reforma Sanitária. Estabelecendo, portanto, um modelo que prioriza a assistência médica hospitalar em detrimento da saúde pública baseada na prevenção e na promoção da saúde. Assim, o sistema de saúde se dividiu em duas faces: a medicina privada, para aqueles que têm acesso ao mercado, e a saúde pública universal excludente, garantindo um serviço mínimo para aqueles que não podem pagar (BRAVO, 2009). Quanto à previdência social, esta política passou por uma série de reformas e houve o estímulo à adesão a previdência privada complementar.

1980. Importa sublinhar que os atores que advogavam pela reforma do Estado buscavam difundir a ideia do Estado como ineficiente e a sociedade, nela incluída as empresas e as organizações não governamentais, como mais eficiente.

No discurso de Bresser Pereira (1996, p. 270), ministro da reforma do Estado, a crise econômica era tematizada como uma crise do Estado. Crise esta que se definia “como uma crise fiscal, como uma crise de intervenção do Estado, como uma crise da forma burocrática pela qual o Estado era administrado”. Segundo o Plano Diretor, a alternativa para a superação desta crise residia na reforma do Estado, tendo em vista as seguintes estratégias principais: a privatização, transferindo para o setor privado as atividades que podem ser controladas pelo mercado; a descentralização, para os níveis estadual e municipal, das funções executivas no campo dos serviços sociais e de infraestrutura; e a publicização, transferindo para o setor público não estatal a produção de serviços competitivos ou não exclusivos do Estado, estabelecendo uma parceria entre Estado e sociedade no financiamento e controle (Brasil, 1995).

Tendo em vista os aspectos supracitados, a reforma deveria reforçar a capacidade de governança do Estado, transitando de um tipo de administração pública burocrática, rígida e ineficiente para um modelo de administração pública gerencial, flexível e eficiente, voltada para atender à necessidade dos cidadãos (Brasil, 1995, p. 13). Desse modo, buscava-se com ela romper com a burocratização da administração pública, o clientelismo e o patrimonialismo, aspectos que contribuíram para manter a atividade estatal ineficiente e longe do controle social. Nesses termos, ganha ênfase a ideia de se instaurar a modernização do serviço público, que se pretendia mais eficiente e profissional.

Segundo Bresser Pereira (1996), a crise da administração pública burocrática e as tentativas de sua superação teriam iniciado ainda durante o regime militar. Naquele momento, emergiram as primeiras iniciativas para implementar a administração pública gerencial com a reforma operada em 1967, pelo Decreto-Lei nº. 200/67. Esta reforma foi ampliada com a criação da Secretaria de Modernização (Semor), em 1970, e, por fim, com a criação do Ministério da Desburocratização e do Programa Nacional de Desburocratização, nos anos de 1980. No entanto, os avanços conquistados com essas tentativas de reforma da administração pública burocratizada teriam sofrido um retrocesso com a Constituição Federal de 1988. Na visão do autor, a Carta Magna ignorou totalmente as novas orientações para a administração pública e seria a

responsável pela sobrevivência do patrimonialismo, do enrijecimento burocrático e da ineficiência da atividade estatal. Tendo em vista esta análise, o argumento utilizado para justificar a reforma do Estado residiu na forma burocrática, corrupta e ineficiente do Estado, responsável pelo descontentamento dos cidadãos com as formas tradicionais da administração pública.

De modo geral, a reforma da administração pública, visando corrigir as “distorções” do Estado, se inspirou em três dimensões de intervenção. A dimensão “institucional legal”, relacionada à ordem legal para uma maior eficiência do aparelho do Estado; a dimensão “cultural”, baseada em valores “modernizantes” e gerenciais para a administração pública; e a dimensão “gerencial” associada às práticas administrativas (BRESSER PEREIRA, 1996). Nesse sentido, a proposta de reforma presente no Plano Diretor incide sobre quatro setores dentro do Estado: núcleo estratégico do estado; as atividades exclusivas do Estado; os serviços não exclusivos ou competitivos; e a produção de bens e serviços para o mercado. O primeiro é formado pelos três poderes e tem a responsabilidade de definir leis e formular políticas públicas. O segundo compreende os serviços que somente o Estado tem poder de legislar e tributar, como por exemplo, segurança pública, previdência e educação fundamental. O terceiro, por sua vez, se relaciona aos serviços que o Estado realiza e/ou desenvolve em conjunto com outras organizações públicas não estatais e privadas, e são considerados de relevância, como universidades, hospitais, centros de pesquisa e museus. E, finalmente, o quarto corresponde às empresas estatais responsáveis pela produção de bens e serviços para o mercado.

Aqui nos interessa enfocar a análise nos serviços exclusivos e não exclusivos do Estado. O Plano Diretor definiu as propostas de mudanças que recaem sobre esses dois tipos de serviços. Quanto aos serviços exclusivos, a proposta era a descentralização, por meio da transferência da execução, para as “agências executoras”, administradas segundo um contrato de gestão pautado pelos princípios da participação e controle social. No que concerne aos serviços não exclusivos, o Plano destaca que a finalidade era transferi-los para a iniciativa pública não estatal, ou seja, para as organizações sociais, entidades de direito privado sem fins lucrativos, e manter o financiamento subsidiado pelo Estado, porém com incentivo, paralelamente, a captação de recursos junto ao mercado (BRESSER PEREIRA, 1996).

Esse fenômeno, chamado por Bresser Pereira de publicização²⁰, pautado nos conceitos de descentralização, organização social e parceria, busca conjugar eficiência e governança às propostas macroeconômicas do ajuste fiscal. Na verdade, isso significa que existe uma articulação entre a reforma do Estado e as reformas econômicas orientadas para o mercado com vistas a transferir para o setor privado, lucrativo e não lucrativo, os serviços estatais e, por conseguinte, reduzir a interferência do Estado no campo das políticas sociais (SOARES, 2005; CESAR, 2008).

Assim, os serviços sociais passam para a órbita da sociedade civil organizada porque, além de ser percebida como mais democrática e cujo modo de operar propiciaria um maior controle social, é formada por valores, como solidariedade, cooperação voluntária e compromisso cívico com as necessidades coletivas (BRESSER PEREIRA, 1999). Nessa perspectiva, torna-se evidente que o espaço público não estatal deveria ser ampliado e potencializado. Este espaço ofereceria vantagens ao desempenhar papéis que nem o Estado e nem o mercado poderiam cumprir, ao passo que as organizações que dele fazem parte possuem flexibilidade, experiência especializada e habilidade para acessar segmentos populacionais em situação de maior vulnerabilidade social. Ademais, são formadas, em geral, por cidadãos da sociedade civil e marcadas por valores como confiança, solidariedade e dedicação, o que lhes imprimem uma peculiaridade em relação ao setor lucrativo (BRESSER PEREIRA & GRAU, 1999, p. 33-34). Com o apoio do Estado quanto ao financiamento, tais organizações tenderiam a otimizar os recursos repassados e utilizá-los de forma mais adequada (BRESSER PEREIRA, 1999). Embora o Estado continuasse como financiador de certos serviços promovidos pelas organizações sem fins lucrativos, isso revela que reside na proposta uma forte tendência à redução do seu papel na execução dos serviços sociais e, portanto, no enfrentamento da questão social.

Diante disso, observamos a passagem de uma sociedade organizada por referência aos direitos fundamentados na solidariedade coletiva para uma sociedade organizada pela ação solidária individual e privada, transformada em responsável pela

²⁰ Soares destaca que o fenômeno chamado “publicização” não é uma criação do Mare. Ele faz parte de todas as propostas de reforma do Estado decorrentes da implantação dos chamados ajustes estruturais. Ainda segundo a autora, o modelo que vem sendo duramente criticado, mesmo naqueles países com tradição na participação de entidades não estatais na prestação de serviços sociais. Isso porque essas organizações não dão conta de compensar a retração dos Estados, tanto no financiamento, quanto na gestão dos serviços sociais (2005, p. 70).

implementação dos serviços sociais (CESAR, 2008). De acordo com Paoli (1995), essa ideia é apresentada como o compromisso com a igualdade possível no Brasil. Este compromisso aponta para a instituição de regras que estimulam a competição no mercado, para a iniciativa e eficiências econômicas e para a solidariedade individual ou organizada privadamente. Na verdade, esta ideia mistifica o fato de que a responsabilidade social pública e os destinos da profunda desigualdade social brasileira são transferidos para o âmbito privado.

É neste momento que se torna patente a ideia de que o Estado não deve mais ser o único responsável pelo bem-estar social, cabendo à sociedade-providência – em nível formal e informal – e ao mercado promover a provisão social. O programa Comunidade Solidária, implementado no primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso em 1995, vai expressar esse processo de redefinição do papel do Estado e sua relação com a sociedade civil. Vai expressar igualmente um grande retrocesso no campo da política social, que acabava de ser garantida como um direito de cidadania pela Constituição Federal de 1988.

Este programa teve a função de articular ações de combate à fome e à pobreza, a partir da integração de esforços entre governo e sociedade. Como estratégia de enfrentamento das carências sociais, ele convoca, por meio do discurso da solidariedade, a sociedade civil organizada ou não para atuar em parceria na busca de soluções mais adequadas para a melhoria das condições de vida da população em maior risco de vulnerabilidade (PELIANO et al, 1995). Importa destacar que essa postura não é novidade no campo da política social no Brasil. Na verdade, ela se conforma como um processo de longa tradição, visto que convocar a sociedade para intervir em parceria com o Estado nos problemas sociais era uma das características centrais da LBA, assim como destacamos anteriormente. Acreditamos que essa atitude pode ser considerada típica de uma sociedade que não conseguiu conformar um Estado Social compatível e comprometido com a ampla garantia dos direitos sociais.

Assim, diante da desestruturação das políticas públicas e frente aos graves problemas sociais vivenciados por significativas parcelas da população brasileira, aprofundados pelo modelo econômico então vigente, novos e velhos atores organizados na sociedade civil entram em cena para intervir no enfrentamento da questão social.

Dito isto, podemos afirmar que foi no bojo dessas transformações que se potencializou uma sociedade-providência muito mais complexa porque passa a fazer

parte dela novos atores com visão política e formas de intervenção diferenciadas. Deste modo, ela assume um caráter multifacetado, sendo formada por organizações que possuem diferentes tamanhos, que atendem públicos diversos e que são orientadas por projetos políticos também diversos. Enquanto algumas delas se fundam numa cultura política que prioriza a transformação social, a ampliação dos direitos da população e agem em consonância com o princípio da justiça social, outras atuam de acordo com o humanismo liberal, que tem como característica a ajuda, a caridade e o trabalho voluntário, priorizando as ações de caráter emergencial que não interferem nas causas da desigualdade e da exclusão social (GOHN, 2008).

Sob o mote da participação cidadã, agora com sua noção ressignificada²¹, a sociedade-providência atua em parceria ou não com o poder público na implementação de programas e projetos em vários campos das políticas sociais, atendendo prioritariamente os grupos sociais excluídos da intervenção estatal. São muitos os exemplos de organizações, instituições e fundações que atuam nesta direção, desenvolvendo iniciativas de diferentes ordens, tais como: creches, centros culturais, formação e qualificação para o trabalho, pequenas cooperativas de produção e comercialização de produtos domésticos, projetos esportivos, atendimento à população em situação de dependência química, ações educativas na área da prevenção e promoção da saúde etc. Assim, frente à suposta diminuição da capacidade do Estado, o cidadão passa a contar com os serviços comunitários e uma extensa rede de solidariedade social. É importante sinalizar que tais serviços, ao serem implementados fora da órbita do Estado, perdem o significado de direito de cidadania.

Contudo, a intervenção da sociedade-providência não se reduziu à prestação de serviços sociais. A participação de atores que fizeram parte do processo democrático, apresentando uma visão política mais progressista e em consonância com a garantia dos direitos sociais, gerou uma maior diversificação na forma de atuação das organizações que dela fazem, cooperando para imprimir uma maior complexidade nesse campo. Em nossa análise isso se torna patente por meio de três aspectos.

²¹ De acordo com Dagnino (2002), o projeto neoliberal deslocou o sentido das noções de sociedade civil, participação e cidadania, elementos fundamentais para o projeto democratizante nos anos de 1980. Quanto à noção de participação, ela passa a ser vista como “participação solidária”, com ênfase no trabalho voluntário e na responsabilidade social individual e das empresas.

O primeiro diz respeito ao trabalho de *advocacy* realizado por muitas organizações sociais. A atuação de certos grupos militantes dos movimentos identitários pode ilustrar a afirmativa. Tais grupos, além de atuarem na provisão do bem-estar da população que representam, realizam um trabalho de pressão política sobre o Estado para a implementação de políticas públicas, para a efetivação e manutenção dos direitos já conquistados na Constituição Federal de 1988, bem como para o estabelecimento de novos direitos. Vale destacar nessa dimensão algumas organizações de mulheres e feministas, tais como CFEMEA – Centro Feminista de Estudos e Assessoria²² (DF) - e CEPIA – Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação²³ (RJ) - que, desde a década de 1990, desenvolvem o trabalho de *advocacy*. Por meio da luta por direitos, verificamos um conjunto de avanços legislativos e de políticas públicas que não podem ser ignorados. Estes avanços se expressam em várias dimensões, a saber: no trabalho, na proteção e direitos das mulheres vítimas de violência, no planejamento familiar, na ocupação delas nos espaços de poder, entre outros. Um exemplo emblemático que vale ser ressaltado é a aprovação da Lei Maria da Penha, em 2006, que demonstra a luta política dessas organizações no espaço público e sintetiza a sua longa interlocução com poderes legislativo e executivo (PITANGUY, 2011; BARSTED, 2014).

O segundo aspecto se refere ao fato de que algumas ações, originadas na sociedade-providência, posteriormente se configuraram como políticas públicas. A criação do Disque Defesa Homossexual (DDH), da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Rio de Janeiro, justifica a afirmativa. Muito em função da notável violência contra homossexuais e da postura passiva do poder público frente ao problema, grupos militantes do movimento desenvolveram experiências de recebimento de denúncias e atendimento às vítimas de violência contra homossexuais. Em 1999, a Secretaria de Segurança do Estado do Rio de Janeiro, em articulação com todas as organizações do movimento LGBT do Rio de Janeiro e com outros atores sociais sensíveis ao tema, criou o DDH, espelhando-se no trabalho já desempenhado pelos grupos militantes. Vale

²² O CFEMEA é uma organização não governamental, criada de 1989, que atua em nível nacional e internacional em favor da cidadania plena das mulheres e de relações de gênero igualitárias e fraternas. Mais informações estão disponíveis no sítio: <www.cfemea.org.br> Acesso: 15/02/2012.

²³ A CEPIA também é uma organização não governamental, criada em 1990, que trabalha com a perspectiva de gênero no marco dos direitos humanos. Sendo assim, tem privilegiado em seu trabalho os seguintes temas: saúde, direitos reprodutivos e sexuais, combate à violência contra mulher, acesso à justiça, combate à pobreza e trabalho. As informações acerca da organização estão disponíveis no sítio: <www.cepia.org.br> Acesso: 17/04/2014.

ênfatizar que, em que pese a sua constituição como política pública, os grupos ativistas permaneceram atuando no campo da provisão na medida em que o projeto se configurou por meio de parceria, visando proporcionar uma maior rapidez na prevenção dos crimes e atender às vítimas dos crimes já ocorridos (RAMOS & CARRARA, 2006).

Outro exemplo nessa perspectiva é a experiência dos cursos Pré-Vestibular para Negros e Carentes (PVNC), que emergiram na década de 1990. Estes cursos podem ser vistos como uma referência para a institucionalização das políticas de a o afirmativa nas universidades públicas e cursos técnicos de nível médio em escolas e institutos federais, bem como para a criação do Programa Universidade para Todos – PROUNI²⁴. O movimento PVNC, além de desenvolver um projeto no campo educacional ao preparar os alunos negros e carentes para o vestibular, desencadeou um trabalho de luta política em favor das a es afirmativas, chamando a atenção do Estado e da sociedade para a sua importância no processo de inserção e permanência dos estudantes negros e pobres nas universidades públicas. Inicialmente, as demandas pela política de cotas se materializaram em acordos firmados entre os cursos e instituições privadas de ensino superior, o que mais tarde se transformou no PROUNI (NASCIMENTO, 2012).

O terceiro e último aspecto se relaciona   participação de representantes das organizações que fazem parte dos movimentos sociais na estrutura do Estado em seus três entes federativos: federal, estadual e municipal. Considera-se que o desempenho de militantes na esfera governamental tem se mostrado um importante mecanismo para a inserção de demandas sociais na agenda pública, para o processo de formulação de políticas públicas, assim como para criação de uma institucionalidade que responda por elas. Parte da literatura analisa o contexto em tela como “coopta o” por parte do Estado dos sujeitos atuantes nos movimentos. Aqui, consideramos que isso representa uma estratégia política desses agentes sociais para que se possa garantir o acesso aos direitos e a ampliação da cidadania. Dentre os muitos casos exemplares, cabe citar a atuação de militantes do movimento feminista e de mulheres na esfera federal. No final da década de 1990, elas contribuíram para resgatar o papel do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM) como executor de políticas públicas, já que no governo Collor ele havia perdido sua autonomia financeira e seu poder de executar políticas

²⁴ Não se pode deixar de registrar que o PROUNI expressa as contradições presentes na política social brasileira na atual conjuntura. Por um lado, o programa amplia em larga escala o acesso dos brasileiros ao ensino de nível superior e por outro, favorece a privatização deste mesmo ensino.

públicas (BANDEIRA & MELO, 2010). Outro exemplo pode ser observado na participação de lideranças do movimento negro nas três esferas de poder. A atuação desses militantes teve especial relevância no processo de institucionalização e de transformação das demandas do segmento que representam em políticas públicas, sobretudo, na implantação de políticas de ações afirmativas (ALBERTI & PEREIRA, 2006).

Por fim, importa sublinhar que esse contexto também impulsionou a conformação de organizações voltadas para denunciar os problemas sociais que assolavam o país e, ao mesmo tempo, mobilizar a sociedade por meio de amplas campanhas públicas para participar de seu enfrentamento, incluindo o empresariado nacional. Foi no bojo deste “caldeirão” de transformações próprias da década de 1990 que emergiu um movimento em direção à responsabilidade social das empresas no Brasil e o alargamento da participação das empresas na provisão do bem-estar, assim como será tratado no próximo capítulo.

CAPÍTULO II – A Responsabilidade Social e a Nova Agenda Social do Empresariado no Brasil

O objetivo deste capítulo é analisar a emergência da responsabilidade social (RSE) no Brasil e a conformação de uma nova agenda do empresariado nacional, na qual se inclui as iniciativas de provisão social para grupos historicamente discriminados na sociedade em geral e no trabalho em particular, especialmente mulheres e população LGBT.

Para tanto, a proposta inicial é apresentar e analisar três tipos de práticas do empresariado na área social, com vistas a demonstrar que a intervenção deste ator na provisão do bem-estar não é recente. Posteriormente, tentaremos compreender a ascensão do debate da responsabilidade social no campo empresarial, destacando os principais aspectos que contribuíram para esse processo. Por fim, buscaremos analisar as transformações que esse debate sofreu, desde sua emergência na década de 1990, as quais foram fundamentais para a inserção de novos temas na agenda social (gênero e orientação sexual, por exemplo) de setores do empresariado nacional.

2.1 – Iniciativas do Empresariado Brasileiro no Campo da Provisão Social

É possível afirmarmos que a atuação dos empresários na provisão social não é recente no país. Embora apresente uma natureza individualista, competitiva e conservadora²⁵, tais atores ao longo da história desenvolveram, em maior ou menor grau, ações individuais ou coletivas na área social (CAPPELLIN et al, 2002). Tendo em vista este apontamento, nossa proposta é iniciar o presente capítulo analisando três tipos de práticas empresariais na área social, sendo elas: filantropia, vilas operárias e a

²⁵ Um dos traços deste conservadorismo pode ser observado no apoio das elites empresariais a soluções mais conservadoras, muitas vezes baseadas na violência, que foram capazes de conter qualquer tipo de reforma mais profunda no país (Duarte, 2013). Um exemplo é a sua adesão aos regimes ditatoriais do Estado Novo e Militar de 1964. O conservadorismo também pode ser verificado na postura recente da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Em conjunto com parlamentares católicos e evangélicos, a federação atuou no sentido de impedir a aprovação do projeto que a Contribuição Social das Grandes Fortunas (CSGF) que tramita há anos no Congresso Nacional. Esta última informação está disponível no sítio: <http://extra.globo.com/noticias/brasil/parceria-industria-igreja-derruba-votacao-de-imposto-de-grandes-fortunas-852991.html?fb_action_ids=4146947609411&fb_action_types=og.likes&fb_source=feed_opengraph&action_object_map=%7B%224146947609411%22%3A10150758084836644%7D&action_type_map=%7B%224146947609411%22%3A%22og.likes%22%7D&action_ref_map=%5B%5D>. Acesso: 31/05/2014.

criação em conjunto com o Estado de duas instituições do Sistema S, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI).

As duas primeiras ganharam força ainda no início do século XX. Naquele momento, a sociedade brasileira estava passando por inúmeras transformações, das quais podemos destacar a urbanização, o início do processo de desenvolvimento das forças produtivas, a conformação de uma burguesia industrial, e a formação do proletariado urbano. Além disso, como visto no capítulo anterior, o Estado se mostrava totalmente avesso à instituição de políticas sociais, negando-se a reconhecer os problemas sociais que eclodiam. É no cenário em tela que se observa o avanço da produção capitalista, a exploração do proletariado industrial, bem como a sua organização como ator político. Esta organização e sua capacidade de pressão, materializada em inúmeras greves, foram fundamentais para a modificação do posicionamento do empresariado no tocante à intervenção na área social. A terceira, por sua vez, teve impulso na década de 1940. A criação das instituições assistenciais SENAI e SESI, que fazem parte do Sistema S, pode ser analisada como resposta ao aprofundamento da “questão social”, que ocorreu no segundo pós-guerra, e como uma adaptação do empresariado à nova fase do capitalismo nacional que se expandia no período.

A criação das vilas operárias e das grandes instituições assistenciais nos permite analisar quais parcelas do empresariado brasileiro, por meio da implementação de serviços sociais, souberam muito bem articular a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e sua família com a necessidade de controlar seus corpos e mentes para manter o bom desenvolvimento do capitalismo nacional.

2.1.1 – Filantropia Empresarial

Neste item, debruçaremos a análise sobre as iniciativas empresariais desenvolvidas em conjunto com organizações filantrópicas que ganharam ênfase no início do século XX. Para ilustrar este cenário, tomaremos como exemplo a intervenção de parcelas do empresariado nos campos da saúde da criança e da saúde pública.

No início do século, na capital federal, emergiu um projeto com viés sanitarista que buscava modernizar o país a partir da intervenção nas condições de saúde da população. É neste contexto que parte da elite carioca, incluindo empresários da

indústria e comércio, e as damas de caridade criaram e/ou contribuíram para a criação de uma série de instituições filantrópicas para o enfrentamento dos problemas de saúde na infância e para o tratamento e combate de doenças, como o câncer, e outras infectocontagiosas, tais como: sífilis, tuberculose e hanseníase (BARRETO, 2011; DUARTE, 2013).

Quanto à intervenção do empresariado na área da saúde da criança, cabe sublinhar o papel de alguns empresários do comércio na criação da Policlínica das Crianças e na instalação do internato neste mesmo hospital, inaugurado em 1909. No primeiro caso, destaca-se a atuação de dois beneméritos: José Carlos Rodrigues, idealizador do projeto e diretor, à época, do *Jornal do Commercio*; e do comerciante suíço Albert Bach que, em 1906, legou seus bens a essa obra de caridade. A instalação do internato, por seu turno, contou com a participação de 77 empresários por meio de doações. A postura destes empresários deve ser compreendida como uma resposta à atitude de José Carlos Rodrigues em defender os interesses dos comerciantes cariocas nas páginas do *Jornal do Commercio* (SANGLARD & FERREIRA, 2010).

Ainda nesta dimensão podemos elucidar a relação existente entre o empresário Eduardo Pallasim Guinle²⁶ e sua família na criação da Policlínica de Botafogo, que iniciou suas atividades em 1900, visando o atendimento à infância. A instituição teve o referido empresário e sua esposa Guilhermina Guinle como seus grandes beneméritos, tanto que em 1925, com a morte de Guilhermina, foi proposto que a seção de puericultura do hospital passasse a se chamar Berçário Maternal e Infantil Guilhermina Guinle em homenagem a sua atuação em prol da instituição. Ademais, Eduardo Guinle foi um dos principais financiadores do Instituto de Proteção e Assistência à Criança (Ipai) (SANGLARD, 2010; SANGLARD & FERREIRA, 2010).

No que toca o tratamento e combate à sífilis, tuberculose e o câncer, as elites cariocas organizaram as seguintes instituições: a Liga Brasileira Contra a Tuberculose, criada em 1900 e liderada pelo jurista Ataúlfo de Paiva; a Fundação Oswaldo Cruz, criada em 1922 em homenagem ao médico sanitarista que lhe deu nome, com a meta de construir o Instituto e Hospital do Câncer; e a Fundação Gaffrée e Guinle, criada pelo empresário Guilherme Guinle em 1923 com a proposta de construir um hospital destinado à sífilis e as doenças venéreas. O número de empresários envolvidos nestas

²⁶ Eduardo P. Guinle foi responsável por fundar a Companhia das Docas de Santos em conjunto com outros dois empresários: Francisco de Paula Ribeiro e Cândido Graffrée.

instituições filantrópicas não foi muito significativo (SANGLARD, 2005). No entanto, mais uma vez a atuação da família Guinle e do empresário e industrial Guilherme Guinle²⁷, por meio do envolvimento e apoio financeiro, foram fundamentais para o desenvolvimento dos projetos. Isso ficou evidente na atuação do empresário na Fundação Oswaldo Cruz e na Fundação Gaffrée e Guinle.

No âmbito da Fundação Oswaldo Cruz, além de vice-presidente e presidente de honra, Guilherme Guinle foi o principal financiador da construção de um hospital dedicado ao estudo e tratamento do câncer vinculado à fundação. Naquela época, a imprensa veiculou notícias sobre o projeto, definindo-o como uma grande obra da ciência e da filantropia, bem como destacando o papel da família Guinle e, particularmente, de Guilherme Guinle na iniciativa. No entanto, até 1935 a obra do hospital não havia sido concluída e muito em função disso o empresário suspendeu seu apoio financeiro à construção e ao aparelhamento do Hospital e Instituto do Câncer (SANGLARD, 2005). A Fundação Gaffrée e Guinle, por sua vez, foi responsável pela criação do Hospital que recebeu o mesmo nome, que tinha como objetivo principal tratar e combater a sífilis e outras doenças venéreas. Ele ficou pronto em 1929 e contava com 16 ambulatórios funcionando em diferentes locais da cidade do Rio de Janeiro. Por fim, vale ressaltar que este hospital também se consagrou como um importante instituto de ensino e pesquisa (SANGLARD & COSTA, 2004).

Ainda tomando como caso exemplar a experiência do empresário Guilherme Guinle no campo filantrópico, importa sublinhar seu papel para a conformação do Centro Internacional de Leprologia, voltado para o tratamento da lepra e sediado na Fundação Oswaldo Cruz. Foi o empresário que articulou a sua criação junto aos representantes do governo federal e a Liga das Nações. O Centro foi fundado em julho de 1934 e teve suas atividades encerradas em 1938 (SANTOS, 2011).

A campanha de combate à lepra mobilizou também parte das empresas cariocas. Entre maio de 1943 e maio de 1945 ocorreu uma campanha para arrecadar fundos para a Sociedade do Distrito Federal de Assistência aos Lázaros, criada em 1928. Dentre os doadores, destacavam-se as seguintes empresas: Companhia de Cigarros Souza Cruz,

²⁷ Guilherme Guinle, filho de Eduardo Guinle, se destacou em diversos setores do campo empresarial. Ele esteve à frente das seguintes empresas: Companhia Doca de Santos, Companhia Brasileira de Energia Elétrica e Banco Boa Vista (DUARTE, 2013). Este empresário foi uma das principais figuras do trabalho filantrópico na capital federal (SANTOS, 2011).

Moinho Inglês, Banco Moreira Salles, Banco Brasileiro do Comércio, Produtos Químicos Sandoz Ltda., Produtos Químicos Cida e Produtos Roche (químicos e farmacêuticos S. A.) (SANTOS, 2011).

Convém assinalar que a postura de parcelas do empresariado em se engajar em projetos filantrópicos não pode ser observada apenas como uma atitude de benevolência ou solidariedade. Isso porque diferentes interesses estavam em jogo. Além de buscar a dominação burguesa em uma sociedade marcada por intensos conflitos de classe, esses empresários eram movidos também por interesses particulares. Isso se torna patente no caso dos comerciantes ao fazer doações para a criação do internato infantil na Policlínica de Botafogo, como assinalamos anteriormente. E na postura de Guilherme Guinle e sua família que por meio dessas iniciativas buscavam o reconhecimento em uma sociedade em que emergia um grupo de novos ricos (SANGLARD, 2010), bem como contribuir para o enfrentamento dos problemas de saúde que afetavam a população na tentativa de se conformar uma nação salubre, uma vez que investiram no projeto civilizatório advogado pelo sanitarista Carlos Chagas (SANGLARD & FERREIRA, 2010).

2.1.2 – As Vilas Operárias

As primeiras vilas operárias foram construídas na passagem do século XIX para o século XX, quando tem o início do desenvolvimento industrial, em especial no Rio de Janeiro e São Paulo. No momento em destaque, dois aspectos podem ser utilizados para justificar a criação destes mecanismos de proteção social por parte do empresariado brasileiro: a necessidade de melhoria das condições de moradia do operariado que vivia em habitações coletivas e insalubres; e a necessidade de se criar uma nova estratégia de disciplina da força de trabalho, uma vez que as ações de controle estavam muito relacionadas a medidas punitivas e de repressão policial (PINHEIRO & HALL, 1981; TEIXEIRA, 1990). Importa ressaltar que, em grande medida, estas vilas faziam parte de um projeto racional e higienista de moldagem do novo trabalhador, levado a cabo pelo patronato, que buscava controlar os corpos e as mentes dos operários dentro e fora do local de produção, adaptando-os à disciplina fabril.

De acordo com Teixeira (1990), a primeira vila operária que se tem informação foi construída no ano de 1892, em Salvador, na Bahia. Ela pertencia ao conjunto

Empório Industrial do Norte de Luís Tarquínio. A vila era composta por 258 casas, escola, jardim de infância e outros benefícios. Na mesma época, no Rio de Janeiro, a companhia Cruzeiro iniciou a construção da vila operária próximo a sua fábrica. Tal iniciativa foi utilizada como modelo por outras empresas na cidade em questão, como Confiança, Aliança e Corcovado. No Rio Grande do Sul, por sua vez, a primeira experiência nesta direção se deu com a Companhia União Fabril de Rio Grande e em São Paulo, as vilas se instalaram nas proximidades das estações e ramais ferroviários (TEIXEIRA, 1990; HERÉDIA, 2003).

É importante sublinhar que as vilas operárias não mantinham um modelo homogêneo e eram somente acessíveis a uma parcela dos operários (PAOLI, 1984). Algumas indústrias construíram vilas formadas por pequenas casas, sem jardim ou área de lazer, nos fundos dos terrenos das próprias fábricas. Outras construíram as casas operárias ao lado da fábrica. As Companhias Antártica e a Calçados Clark criaram habitações apenas para seus funcionários mais especializados. Esta última, por exemplo, proporcionou também aos seus operários áreas de lazer, esportes e atividades culturais. Por fim, a Votorantim, localizada nas proximidades de Sorocaba, construiu uma grande vila capaz de acomodar três mil empregados. Esta vila era também constituída por área de lazer, que incluía clubes, campo de futebol, jardins, além de escolas, lojas e iluminação elétrica (TEIXEIRA, 1990).

Ainda nessa direção um exemplo clássico a ser destacado é a vila operária Maria Zélia, construída em São Paulo pelo industrial Jorge Street. Esta vila foi considerada inovadora naquele período. Era constituída por casas, jardins de infância, farmácia, armazéns, salão de festas, igreja, escola de aperfeiçoamento profissional, etc. A creche, por exemplo, funcionava em um prédio amplo, arejado e muito limpo. Tinha como público-alvo crianças de zero a quatro anos de idade, fornecendo-lhes alimentação, recreação, banho e vestuário, com o serviço supervisionado por professoras primárias e enfermeiras. Além disso, Jorge Street concedeu uma série de outras benemerências aos seus operários, tais como abonos, festas, prêmios e benefícios como forma de incentivar os trabalhadores a desempenhar melhor suas funções (TEIXEIRA, 1990). A vila Maria Zélia não se conformava apenas como um espaço de proteção aos trabalhadores, ela também operava como um mecanismo de disciplina da força de trabalho. Neste espaço, os operários eram enquadrados por uma intensa prática religiosa e por uma disciplina

quase militar, com toque de recolher e uma série de regras a respeitar (PINHEIRO & HALL, 1981).

As vilas operárias como forma de disciplina do trabalhador ganhou terreno ainda na primeira década do século XX, quando o empresariado passa a adotar práticas sutis – alojar, alimentar, vestir, educar – de controle e dominação capazes de formar trabalhadores mais produtivos e com estilos de vida compatíveis com o ritmo do trabalho fabril. Esta dominação não se conformava através de práticas coercitivas, mas por meio da interação entre o trabalhador e sua família com a realidade da fábrica. Uma vez que o trabalhador era beneficiado com assistência médica e pedagógica, prática de esportes, diversão e recebia os benefícios patronais, criavam-se laços de afetividade, além de gratidão entre operário e patrão, trazendo ao trabalhador a ideia de que ambos pertenciam a uma grande família (TEIXEIRA, 1990). Nesse caso, observa-se também um esforço do patrão em controlar a vida dos operários para além do espaço da fábrica, atingindo todos os aspectos da sua vida social, incluindo o lazer. Tal situação aponta para uma maior exploração da força de trabalho, pois ao mesmo tempo em que o operário é beneficiado, se provêm também uma mão de obra mais disciplinada, qualificada, disposta para o trabalho e de prontidão permanente (LOPES, 1979).

Nesta perspectiva, as vilas operárias funcionavam igualmente como uma grande escola para a formação de um trabalhador treinado para as atividades fabris. A socialização de conhecimento técnico e a disciplina do trabalho eram fatores necessários para o desenvolvimento do capitalismo no período em tela (CESAR, 2008). Sendo assim, as vilas, ao disciplinar o operário de acordo com os “moldes” da fábrica, não só o controlava tecnicamente, mas também ideologicamente no sentido de adequá-lo a ordem em curso.

Nesse período de expansão da industrialização, era necessário criar um trabalhador com novos hábitos e atitudes psicofísicas, e estas deveriam ser absorvidas através de práticas ligadas com os modos de vida e de pensar da classe trabalhadora. Gramsci (1968) aponta que esta coerção camuflada por práticas persuasivas tem o objetivo de adaptar o trabalhador à racionalidade capitalista, criando um “novo tipo de trabalhador e de homem”, comprometido com os métodos da produção. Esta perspectiva é essencial à moldagem de uma força de trabalho mais submetida aos objetivos e metas da produção, operando no sentido de buscar a adesão e consentimento.

Logo, se por um lado, as vilas operárias e os benefícios patronais contribuíram para controlar e educar a força de trabalho com a internalização de normas de disciplina da produção, criando um novo tipo de trabalhador e de homem. Por outro, a assistência médica, a assistência alimentar, o conhecimento formal e os momentos de lazer podem ser visto também como um mecanismo de proteção social ao trabalhador, sobretudo, num momento em que a classe trabalhadora vivia em condições de vida sub-humanas e o Estado permeado pela ortodoxia liberal se recusava a intervir nos problemas sociais.

2.1.3 – A Formação das Instituições Assistenciais SENAI e SESI

Na década de 1940, o empresariado consolida suas ações junto ao social, criando duas grandes instituições sociais com vistas a promover o bem-estar dos trabalhadores: o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, e o Serviço Social da Indústria – SESI, fundadas em 1942 e 1946, respectivamente. A conformação destas instituições pelo empresariado ocorreu em um contexto marcado por dois fatores: o primeiro se refere ao aprofundamento da questão social a partir da Segunda Guerra Mundial; e o segundo diz respeito à necessidade de se formar um trabalhador mais especializado e ampliar a reprodução da força de trabalho em uma nova fase de expansão do capitalismo nacional (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986).

No período em tela, apesar do crescimento do parque industrial brasileiro, em especial nos dois maiores centros: Rio de Janeiro e São Paulo, a existência de instituições voltadas para a qualificação do trabalhador era muito limitada. Visando superar esta lacuna é que emerge a preocupação do Estado e do empresariado industrial em implementar uma iniciativa mais direcionada para preparar o trabalhador para o mercado de trabalho. O debate acerca do tema emergiu ainda no final da década de 1930, quando o Ministério da Educação propôs à Confederação Nacional da Indústria (CNI) e a outras entidades de representação patronal um anteprojeto referente à aprendizagem industrial para adolescentes. Sua proposta era criar escolas para filhos de operários sindicalizados e elas seriam financiadas com recursos do sindicato de trabalhadores e dos Ministérios da Educação e do Trabalho. Esta proposta enfrentou grande resistência da CNI e muito em função disso, em 1939, o Ministério da Educação promulgou um decreto-lei que obrigava as empresas a oferecerem cursos de qualificação para adultos e adolescentes. Tal esforço também não obteve êxito

(Rodrigues, 2007). A postura do empresariado industrial frente à questão passou por modificações somente em 1942, com a instituição da Lei Orgânica do Ensino Industrial e do Decreto-lei 4.048 que estabeleceu o SENAI²⁸.

O objetivo do SENAI era administrar e organizar nacionalmente todas as escolas de aprendizagem para industriários jovens e adultos, oferecendo-lhes igualmente ensino de aperfeiçoamento e especialização. Sua administração foi concedida à Confederação Nacional da Indústria e seu financiamento ficou a cargo do recolhimento compulsório de contribuições das indústrias pelo Estado. No entanto, o objetivo do SENAI não se reduziu a qualificação profissional. Sua finalidade também era formar moralmente a força de trabalho necessária para a indústria nos moldes capitalistas. Assim, buscava, além de transmitir o conhecimento técnico, impor atributos morais e cívicos à juventude operária, influenciando diretamente na formação da sua personalidade (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986).

Ademais, o SENAI implementou uma série de serviços assistenciais – médico, dentário, alimentação, lazer etc. – nas escolas mantidas pela instituição. No discurso empresarial, as condições de vida dos aprendizes jovens e adultos se mostravam como um entrave para o bom desenvolvimento escolar e era incompatível com a aprendizagem industrial. Assim, os serviços sociais, visando “o máximo de bem-estar”, eram colocados como fundamentais para a viabilidade desse empreendimento (IAMAMOTO & CARVALHO, 1986).

Nesses termos, Iamamoto e Carvalho (1986, p. 271) argumentam que o SENAI, criado no limiar de um novo ciclo de expansão capitalista, ao se debruçar sobre a qualificação da força de trabalho responde a duas necessidades do sistema industrial: atender objetivamente ao mercado de trabalho e formar trabalhadores ajustados psicossocialmente ao estágio do desenvolvimento capitalista.

O SESI, por sua vez, se configurou como resposta do empresariado ao novo cenário político que se formou no país com a restauração da democracia. Em 1946, o presidente Eurico Gaspar Dutra promulgou o decreto-lei 9.043, criando a instituição²⁹.

²⁸ Ao longo dos anos, a instituição se expandiu por todo território nacional, passando a oferecer um conjunto mais amplo de cursos profissionalizantes e programas de assessoria técnica e tecnológica para a indústria. Informação disponível em: <<http://www.firjan.org.br/data/pages/4028808121335C1801213621072E640C.htm>> Acesso: 16/05/2014

²⁹ Assim como o SENAI, o SESI está presente em todas as regiões brasileiras. A organização continua desenvolvendo diversos serviços no campo da proteção social, tais como educação e saúde para os

Assim como o SENAI, o SESI ficou sob a responsabilidade do CNI e seu financiamento assumiu o mesmo modelo.

O SESI foi influenciado pelo pensamento social da Igreja Católica, fundamentado na ideia de cooperação entre as classes sociais e de paz social. Embasado por estas premissas sua finalidade era estudar, planejar e executar medidas que contribuíssem para o bem-estar do trabalhador na indústria. Dessa forma, parcela do empresariado nacional assumiu, em parceria com o Estado, as atribuições no campo assistencial voltadas para a melhoria das condições “físicas e culturais” dos trabalhadores e sua família por meio de medidas como, assistência social, educação, saúde, assistência em relação aos problemas domésticos, atividades culturais, entre outras. Segundo Iamamoto e Carvalho (1986, p. 274), a criação do SESI permitiu a unificação dos serviços sociais promovidos por diversas empresas em um grande complexo assistencial, extrapolando a ação empresarial do âmbito da produção para o cotidiano da vida do proletariado. Nesse caso, a ação empresarial passou a atingir uma parcela importante da população urbana: o trabalhador e a sua família.

É importante ressaltar que o SESI vai ser forjado também como política empresarial voltada para conter a organização da classe trabalhadora e sua formação como agente político em um período de abertura do regime ditatorial do Estado Novo, bem como conter o avanço da influência comunista. Delgado (2007) lembra que tal instituição foi criada em meio a greves e mobilizações dos trabalhadores em São Paulo. Assim, visando o controle político e ideológico dos trabalhadores nesse novo cenário, a burguesia industrial se propôs a intervir nos problemas sociais, assumindo atribuições assistenciais voltadas para a melhoria das condições técnica, cultural e física conforme as exigências do desenvolvimento capitalista.

Ao canalizar as tensões sociais e definir caminhos para a intervenção sociopolítica a burguesia industrial operou no sentido de preservar uma força de trabalho disciplinada em condições plenas de atender aos requisitos da produtividade. Assim, tanto o SENAI quanto o SESI podem ser vistos como uma ação disciplinadora do empresariado, que busca eliminar, reorientar e amenizar os conflitos existentes na relação entre capital e trabalho. Tais instituições, ao intervirem no trabalho para além do

trabalhadores da indústria e seus dependentes, bem como para a sociedade em geral. Nos últimos anos, a instituição diversificou suas fontes de financiamento, recebendo verbas públicas e da venda direta de serviços às indústrias.

campo produtivo, estendendo-se para reprodução da força de trabalho, atuaram no sentido de conformar um tipo particular de operário que se submete à disciplina fabril (CESAR, 2008). Importa sublinhar que, ao se responsabilizar pela reprodução da força de trabalho, o empresariado desenvolveu políticas empresariais que não se constituíam como direito do trabalhador, mas que dentro da lógica capitalista em curso no período era necessária para impulsionar a expansão industrial e o aumento da produtividade.

2.2 – A Responsabilidade Social Empresarial no Brasil: apontamentos sobre a sua emergência

No plano internacional, a emergência do debate acerca da responsabilidade das empresas no campo social e ambiental se conforma na passagem da década de 1960 para a década de 1970. Neste momento, o debate estava mais voltado para a crise ambiental³⁰, colocando em xeque o modo de operar da grande empresa capitalista. Elas foram responsabilizadas por vários acidentes que impactaram de forma negativa no meio ambiente e nas condições de vida da população (BARBIERI & CAJAZEIRAS, 2009). Convém citar alguns acidentes industriais que ocorreram no período em tela. Na França, por exemplo, aconteceu um acidente na refinaria de Feyzin, localizada próxima a cidades de Lyon, em 1966. Em tal acidente, 18 pessoas morreram devido à explosão de uma esfera de butano. A explosão pôde ser observada em um raio de 16 km da refinaria. Outro ocorreu na refinaria em Duque de Caxias no Brasil, em 1972, onde uma explosão matou 39 pessoas e feriu outras 53.

A crítica ao modo de operar da indústria capitalista ganhou destaque na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, realizada em Estocolmo no ano de 1972, a qual pela primeira vez introduziu na agenda internacional as dimensões ambiental e social como limitadora do modelo tradicional de crescimento³¹. Esta conferência propôs um novo paradigma de desenvolvimento que

³⁰ Em meados dos anos de 1960 emerge o novo ambientalismo, chamando a atenção da sociedade para os desastres ambientais e o aprofundamento da “questão social” produzidos pelo capitalismo industrial. Várias manifestações de movimentos sociais ocorreram no período, criticando o modo de operar das empresas e exigindo a conformação de um novo modelo de desenvolvimento (Demajorovic, 2000).

³¹ O debate sobre os problemas socioambientais ocasionados pela indústria capitalista também foi realizado pelo Clube de Roma, em 1972, ao publicar o relatório “Limites do Crescimento”.

busca conciliar a preservação do meio ambiente e melhoria do bem-estar humano com o uso dos recursos naturais (TEIXEIRA, 2010).

Durante os anos de 1980, intensificaram-se as discussões sobre a necessidade de se criar mecanismos para alavancar esse modelo de desenvolvimento. Nesta mesma década, tornaram-se patentes outros grandes acidentes em instalações industriais que ocasionaram graves consequências para o meio ambiente, para os trabalhadores e para a comunidade. Como o caso do acidente de Bhopal, na Índia, que é considerado o pior desastre industrial ocorrido até os dias atuais. Nesta tragédia, que aconteceu no ano de 1984, 40 toneladas de gases tóxicos vazaram da empresa estadunidense *Union Carbide*. Estima-se que o acidente causou 2.352 mortes e feriu mais de 200 mil pessoas, sendo que 20 mil ficaram com disfunções permanentes. Assim, surgiram diversas mobilizações de grupos organizados em nível internacional questionando as ações empresariais e exigindo maior transparência e controle das empresas em diferentes locais do planeta. Diante disso, parte das elites empresariais, visando manter seus próprios interesses e a legitimidade, começou, mesmo que de forma incipiente, a tomar medidas para suprir os problemas ambientais (TEIXEIRA, 2010).

Esses problemas ambientais se associaram às graves implicações das atividades corporativas para o tecido social. A intensificação do processo tecnológico em conjunto com a globalização da economia, além de produzir consequências negativas para o meio ambiente, resultou em efeitos perversos para a condição humana, tais como o desemprego em massa, o crescimento das relações precárias de trabalho, o desrespeito aos direitos humanos e às legislações, sobretudo a trabalhista, e o crescimento assustador do mercado informal (TEIXEIRA, 2010).

Mais precisamente em 1987, o conceito de desenvolvimento sustentável ganhou maior notoriedade, apresentando-se em grande medida como alternativa para a crise socioambiental. Ele apareceu de forma mais clara no relatório “Nosso Futuro Comum”, elaborado pela Comissão Mundial para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CMMAD) da Organização das Nações Unidas (JACOBI, 2003). No relatório, o conceito de desenvolvimento sustentável foi definido como: “modelo de desenvolvimento que atende as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras atenderem as suas próprias necessidades” (BARBIERI & CAJAZEIRA, 2009, p. 67).

Contudo, a noção de desenvolvimento sustentável somente ganhou maior legitimidade no campo empresarial a partir da década de 1990. Esta mudança na postura do empresariado está relacionada ao fato de Maurice Strong – Secretário Geral da Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento Sustentável de 1992 (a Rio-92) – ter pedido ao seu conselheiro em indústria e comércio, o industrial suíço Stephan Schmidheiny, que formulasse uma perspectiva global sobre o desenvolvimento sustentável, segundo uma visão empresarial. Ademais, diz respeito à publicação do documento “Mudando o rumo: uma perspectiva empresarial global sobre o desenvolvimento e o meio ambiente”, criado pelo *Council for Sustainable Development*, fundado pelo industrial suíço, em 1991, com o apoio de 48 executivos de grandes multinacionais. Tal documento e as discussões levadas a cabo pela Rio-92 foram fundamentais para a inserção mais consistente do tema ambiental na agenda do empresariado (DUARTE, 2013).

Soma-se a isso a intensificação da pressão dos movimentos sociais muito em função das contínuas violações dos direitos humanos pelas grandes multinacionais nos países em desenvolvimento e subdesenvolvidos, e o aprofundamento da “questão social”, gerado pela doutrina neoliberal. Estes movimentos organizados passaram a questionar de forma mais precisa o modo de operar das corporações, sobretudo através de denúncias, mobilizando a opinião pública quanto à violação dos direitos humanos e exigindo a adoção de uma postura mais responsável (DUARTE, 2013).

Um exemplo das diversas mobilizações mais diretas das organizações da sociedade civil contra o modo de operar da empresa capitalista na década em tela foi o caso da Nike. Em 1998, a empresa foi alvo de denúncias feitas por organizações da sociedade civil e pela mídia, acusando-a de violar a legislação trabalhista e os direitos humanos em países da Ásia. A Nike foi acusada de pagar salários desumanos na Indonésia, dar péssimas condições de trabalho no Vietnã e utilizar trabalho forçado na China. Na Indonésia, por exemplo, as trabalhadoras se encontravam em condições análogas ao trabalho escravo. As mulheres que fabricavam o material esportivo para a organização trabalhavam sob uma jornada exaustiva de 60 horas semanais e com um salário de US\$ 1,60 por dia. Em um primeiro momento, a empresa não reconheceu sua responsabilidade diante da situação, alegando que suas operações eram terceirizadas. Este argumento foi considerado insuficiente e cínico por seus denunciantes, que permaneceram exercendo pressão sobre a empresa, assim como por grande contingente

de seus consumidores que deixaram de comprar o tênis da marca (BARBIERI & CAJAZEIRA, 2009).

No Brasil, o debate sobre a responsabilidade social das empresas começa a ganhar corpo na passagem da década de 1980 para a década de 1990. A sua inserção no campo empresarial se conformou muito em função de dois aspectos. O primeiro se refere às transformações políticas, econômicas e sociais, consolidadas pela reforma do Estado, que contribuíram para a reorganização do padrão de relacionamento do Estado com a sociedade civil e o mercado. Nesse contexto, ganhou força a tese que enfatiza a necessidade de maior participação da sociedade-providência no enfrentamento dos problemas sociais, como já apontado no capítulo anterior.

Nesse sentido, Cappelin e Giffoni (2007) citam o programa “Mãos à Obra Brasil” como um marco. Segundo os autores, o programa atuou no sentido de ampliar a parceria entre Estado e sociedade, impulsionando a participação da sociedade-providência na promoção do bem-estar dos grupos em vulnerabilidade social.

O programa Comunidade Solidária, baseado nos preceitos da reforma do Estado, pode ser visto como outro mecanismo que atuou no sentido de fortalecer a ideia de que o empresariado deveria assumir um papel mais ativo no desenvolvimento social do país. O programa buscou consolidar as parcerias entre Estado, empresariado e organizações não governamentais para combater a pobreza e a miséria. Nesta seara, estimulou a captação de recursos humanos, materiais e financeiros junto às empresas para a implementação de políticas sociais, como nos casos, por exemplo, da Associação Brasileira de Indústrias Farmacêuticas e Sul América Seguros que apoiaram o Programa de Agentes Comunitários de Saúde e da Associação Brasileira de Armazéns que lançou uma Campanha Nacional de Desperdício Zero. Bem como incentivou de forma significativa a participação das ONGs na condução dos serviços sociais e o maior envolvimento delas com o setor empresarial no tocante ao financiamento (PELIANO et al, 1995).

O segundo aspecto diz respeito à pressão da sociedade civil organizada sobre as empresas, assim como ocorreu em nível internacional. No período em tela, assistiu-se no país à emergência no campo político de organizações policlassistas que denunciavam a barbárie social brasileira e convocavam a sociedade civil a intervir junto à questão social. Neste âmbito, ganha destaque a atuação significativa do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) (AGÜERO, 2005; SARTORE, 2011).

Em 1981, o IBASE foi fundado pelo sociólogo Herbert de Sousa, o Betinho. Com a finalidade de democratizar informações sobre a realidade social, política e econômica do país, o IBASE passou a cobrar uma atuação mais incisiva do empresariado na luta pelo enfrentamento dos problemas sociais que assolavam a sociedade brasileira. O diálogo mais estreito com o setor empresarial se deu na década de 1990, na medida em que foram criadas pelo IBASE duas iniciativas, a saber: o Movimento pela Ética na Política, uma campanha em prol do combate à corrupção; e a Ação da Cidadania Contra a Fome e a Miséria e pela Vida, que criou um movimento de combate à fome. Esta última iniciativa foi determinante para promover a aproximação e parceria entre a organização e parte do empresariado nacional na promoção das melhorias das condições de vida da população e enfrentamento da pobreza. Ademias, o IBASE promoveu um debate acerca da elaboração do balanço social, no sentido de fortalecer a ideia de que o empresariado deveria se engajar mais ativamente no desenvolvimento social e ambiental do país (IBASE, 2008).

Emergiu, igualmente, organizações que reivindicavam a expansão dos direitos do consumidor. Góis et al (2004) afirmam que esse movimento fez emergir uma postura mais crítica, por parte de indivíduos e organizações, quanto aos produtos disponíveis no mercado e os impactos de sua produção na comunidade e no meio ambiente, requerendo uma posição mais responsável das empresas.

Ao longo dos anos de 1990, tanto o Estado quanto as ONGs, passaram a demandar recursos e incentivar o setor empresarial a implementar ações sociais, contribuindo para a conformação de um padrão de provisão de bem-estar onde a empresa capitalista assume especial relevância no sistema de proteção social brasileiro.

Em que pese à importância dos acontecimentos supramencionados, não se pode deixar de considerar que a gênese do debate sobre a responsabilidade social reside na atuação de algumas associações empresariais. De acordo com Cappellin e Giuliani (2006) e Cappellin e Giffoni (2007), desde os anos de 1960, algumas associações empresariais se dispuseram a inserir valores e princípios éticos nas formas de condução dos negócios, como o exemplo da Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil (ADCE-Brasil), criada em 1961, na cidade de São Paulo. Para os autores, as atividades levadas a cabo por esta associação influenciaram o debate sobre a importância do papel das empresas na sociedade.

Além dessa, outras entidades que surgiram nos anos de 1980 e 1990 também contribuíram para a conformação do debate. Cappellin e Giuliani (2006, p. 25) enfatizam que na década de 1980 “algumas entidades empresariais intensificaram suas críticas ao comportamento tradicional das empresas e estimularam as companhias modernas a ampliar suas atividades filantrópicas como demonstração de sua consciência social”. Como, por exemplo, a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides), que desenvolveu instrumentos educacionais com a proposta de humanizar as empresas e contribuir para sua integração na sociedade por meio do diálogo com diferentes atores sociais, tais como Igreja Católica e o sindicato dos trabalhadores (CAPPELLIN & GIFFONI, 2007). Foi a primeira associação empresarial a elaborar um modelo de balanço social (IBASE, 2008), junto à Câmara Americana de Comércio de São Paulo. Em 1982, tal associação instituiu o Prêmio ECO, com o objetivo de incentivar as empresas a adotarem práticas socialmente responsáveis e ações sociais nas áreas da cultura, educação, saúde, meio ambiente e participação comunitária³².

Na década de 1990, foi criado o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE). O GIFE impulsionou o debate sobre o investimento das empresas em projetos e programas sociais. Segundo seus idealizadores, o interesse em criar o grupo se fundamenta pela necessidade de encontrar parcerias com o Estado e a sociedade civil para a resolução das desigualdades sociais no país³³.

Entretanto, acreditamos que o conceito de responsabilidade social mais amplo, ou seja, diferente da noção de filantropia tradicional, desenvolveu-se a partir de três entidades criadas por empresários: o Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE), a Fundação Abrinq dos Direitos das Crianças e Adolescentes e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Elas, em grande medida, podem ser vistas como um elemento que baliza a consolidação do debate sobre a responsabilidade social empresarial no Brasil.

2.2.1 – O Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE)

³² Mais informações estão disponíveis no sítio: < <http://www.amcham.com.br/o-que-somos/conheca-um-pouco-da-historia-da-amcham>> Acesso: 09/06/2014.

³³ Mais informações estão disponíveis no sítio: < http://www.gife.org.br/ogife_historico.asp>. Acesso: 09/06/2014.

Em 1987, o Pensamento Nacional de Bases Empresariais se formalizou no interior da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) – se institucionalizou como associação empresarial em 1990 – numa década em que avançou a crise de representação do empresariado brasileiro. Esta associação ganhou relevo muito em função do seu discurso progressista e sua dedicação em construir práticas empresariais democráticas diferentes das práticas conservadoras adotadas pelo empresariado tradicional³⁴. Formado por pequenos e médios empresários, sobretudo do setor industrial e de serviços, o PNBE encampou um discurso que buscava “dar prioridade aos interesses nacionais em lugar dos ganhos empresariais” (CAPPELLIN & GIULIANI, 2006, p. 32).

No interior da FIESP, a associação se propunha a questionar o modo conservador de representação conduzido pela federação, visando maior autonomia e independência na representação empresarial. No momento em tela, segundo os líderes do PNBE, houve uma restrição dos canais de participação no interior da federação a qual não se mostrava interessada em debater temas mais amplos referentes à realidade brasileira, tais como reforma agrária, a inflação e o sistema de governo a ser adotado. Ainda segundo esses líderes, o programa da FIESP para a Constituinte era muito restrito, considerando apenas temas relativos ao universo setorial (DINIZ & BOSCHI, 1992; BIANCHI, 2001).

Ademais, o PNBE também se diferenciou da federação e da postura do empresariado tradicional por outros dois motivos no tocante à ação política: a elaboração de canais de diálogo e a adoção da negociação entre capital e trabalho.

Quanto ao estabelecimento dos canais de diálogo, esta estratégia se tornou patente na postura da associação diante do fracasso do Plano Cruzado, por exemplo. Segundo Oded Grajew, um dos seus líderes à época, o fracasso do plano econômico exigiu uma mudança na postura do empresariado frente aos problemas nacionais. Esta mudança se configurou durante o ano de 1988, quando os líderes do PNBE em companhia de sindicalistas viajaram a Israel para conhecer uma experiência bem sucedida de controle da inflação. Ainda nesta perspectiva, o PNBE, na mesma época, se

³⁴ Vale destacar a que uma das principais características do empresariado conservador foi o empreendimento de diálogo direto com as elites estatais, excluído a classe trabalhadora e os partidos políticos, com vistas a garantir seus interesses (DINIZ & BOSCHI, 1992).

mostrou totalmente avesso à postura da FIESP em tentar transformar a eleição para a Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp) em um colégio eleitoral baseado no voto indireto, fechando a possibilidade de maior participação direta. Tal mudança se colocava totalmente oposta à conjuntura democrática que se consolidava no país no momento (GOMES, 2007; DUARTE, 2013).

No que diz respeito à negociação, o PNBE se definiu como responsável por estabelecer um “pacto social” negociado para o desenvolvimento social e econômico do país (CAPPELLIN & GIFFONI, 2007). A tentativa de se conformar uma articulação para o estabelecimento de acordos nesta direção teve início no governo Sarney e prosseguiu ao longo do governo do presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992). Durante o governo Collor, por exemplo, o PNBE foi convidado pelo governo a participar das estratégias voltadas para a resolução dos problemas econômicos que assolavam o país.³⁵

Com vistas a contribuir para a superação do congelamento econômico, o PNBE desenvolveu negociações tripartites, envolvendo Estado, empresariado e trabalhadores. No entanto, as propostas discutidas nas reuniões contaram com protestos e uma forte resistência, sobretudo, por parte do poder público (BIANCHI, 2001).

Diante disso, a associação concentrou suas forças nas negociações entre capital e trabalho, incorporando em sua estrutura o Fórum Capital/Trabalho. Composto por diferentes atores sociais, como o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical, Confederação Nacional de Transporte, FIESP, entre outros, sua finalidade era discutir acerca dos problemas básicos da sociedade brasileira. Este Fórum foi criado em resposta a postura governamental de não apoiar a conformação de uma estratégia mais democrática de negociação entre capital e trabalho (Estudos Avançados, 1992; DUARTE, 2013).

Por outro lado, vale enfatizar que, em 1992, a entidade de representação empresarial se manifestou contra a atuação do governo de Fernando Collor, assumindo um papel importante no movimento de *impeachment* do presidente. Ela participou do lançamento do Movimento pela Ética na Política, organizado pelo IBASE e em conjunto com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a CUT e a União Nacional dos

³⁵ Segundo Bianchi (2001), o PNBE foi escolhido para participar muito em função das relações que mantinham com o movimento sindical.

Estudantes (UNE) participou igualmente de outras manifestações sobre o tema (BIANCHI, 2001; CAPPELLIN & GIFFONE, 2007).

Essa postura do PNBE pode ser analisada como um elemento que contribuiu para a existência de outras percepções no setor empresarial no que diz respeito ao papel do empresariado nas discussões acerca dos problemas mais amplos da sociedade brasileira.³⁶

2.2.2 – A Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente

A Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente foi criada, em 1990 pelo empresário Oded Grajew³⁷ e contou com o apoio de outros empresários³⁸. A iniciativa pode ser vista como uma importante entidade empresarial que enunciou um novo papel para o empresariado nacional nos moldes da responsabilidade social (AGÜERO, 2006). Ela surgiu no bojo do debate referente aos direitos da criança e adolescente na agenda dos direitos humanos.

No final da década de 1980, o debate ganhou maior notoriedade por meio da criação da Comissão Nacional da Criança e Constituinte, da Frente Parlamentar pelos Direitos da Criança e da organização de Fóruns de Defesa da Criança e do Adolescente. Estas organizações atuaram na Assembleia Constituinte e assumiram importante papel no processo de inserção do tema na Constituição Federal de 1988, mais especificamente, nos artigos 227, 228 e 229 (DUARTE, 2013). E também devido às denúncias em nível internacional da situação de vulnerabilidade vivenciada por milhares de crianças e adolescentes no país. Estas denúncias informavam os inúmeros casos de

³⁶ Importa destacar que logo o PNBE se mostrou uma entidade heterogênea em sua perspectiva política. Com o sucesso do Plano Real a organização empresarial se dividiu entre uns que apoiavam o governo e outros que defendiam que o PNBE deveria manter sua postura crítica. Este embate político gerou o desligamento de seus principais líderes, como Oded Grajew, Hélio Mattar e Emerson Kapaz (DUARTE, 2013).

³⁷ Entre 1986 e 1992, Oded Grajew foi presidente da Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos (ABRINQ).

³⁸ Vale destacar que os empresários que participaram da criação da Fundação Abrinq pertenceram ao PNBE.

violência, fugas de instituições para jovens infratores, prostituição, assassinatos, analfabetismo e trabalho infantil.³⁹

O cenário em tela foi importante para mobilizar os empresários ligados ao setor de brinquedos no que concerne à situação de violação dos direitos na infância no Brasil. Assim, a Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos, a Abrinq, criou em 1989, no interior de sua estrutura uma Diretoria de Defesa dos Direitos da Criança. A perspectiva que impulsionou a iniciativa empresarial era que “a responsabilidade pela infância não é só dos governos, mas de todos, de toda sociedade!”⁴⁰. Quanto a sua estratégia de ação, buscou-se mobilizar diversas esferas da sociedade brasileira para a causa, em destaque o próprio empresariado. Logo, grandes empresas se associaram à Diretoria e passaram a se engajar em atividades acerca do tema.⁴¹

Neste âmbito, foram criadas diversas campanhas e ações de divulgação dos direitos das crianças em parceria com uma variedade de empresas como, por exemplo, o caso da Associação Brasileira de Indústria Gráfica e das indústrias de papel Suzano, Ripasa e Simão, que viabilizaram a impressão de 15 mil cópias do livro “A criança e o adolescente na Constituição do Brasil”. Outras iniciativas de divulgação dos Direitos da Criança contaram com a participação da Caixa Econômica Federal do Estado de São Paulo (produziu pôsteres e realizou concursos internos sobre o tema); rede de restaurantes *fast-food* América (expôs frases sobre os direitos nas toalhas de mesa das lojas); Tilibra (imprimiu a Declaração Universal dos Direitos das Crianças nas contracapas de seus cadernos); diversos fabricantes de brinquedos (expuseram frases acerca dos direitos nas embalagens de brinquedos) e inúmeras escolas (criaram campanhas internas). Em um segundo momento, estabeleceu-se uma parceria com o Ministério da Educação e Cultura e a UNICEF com vistas a conscientizar alunos e alunas da rede pública de ensino em todo país sobre os direitos enquanto crianças. No

³⁹ FUNDAÇÃO ABRINQ. Uma História de Ação: 1990-1997. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/fa000002.pdf>> Acesso: 12/05/2014.

⁴⁰ Ibid. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/fa000002.pdf>> Acesso: 12/05/2014.

⁴¹ Ibid. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/fa000002.pdf>> Acesso: 12/05/2014.

cerne do debate residia a ideia que a maioria dessas crianças era procedente de famílias pobres e estava mais sujeita a violação dos direitos.⁴²

Após o crescimento do trabalho, em 1990, foi instituída a Fundação Abrinq pelos Direitos das Crianças, com a proposta principal de defender os direitos das crianças de acordo com as normas nacionais e internacionais, considerando mais precisamente a Constituição Brasileira de 1988, a Convenção Internacional dos Direitos da Criança da ONU e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). A partir deste momento, a Fundação Abrinq, além de desenvolver as campanhas e mobilizar as empresas para participar dos projetos, desenhou outras linhas de atuação. Nestes termos, passou a desempenhar um trabalho de pressão para a criação de marcos regulatórios e políticas públicas destinadas a promoção dos direitos da criança. Assim, em seus primeiros anos participou da institucionalização do Estatuto da Criança e do Adolescente no ano de 1990. A instituição contribuiu para a organização da “Passeata das Crianças” em São Paulo, visando comemorar a aprovação do documento. No ano seguinte, tendo em vista as recomendações do seu conselho consultivo, juntou-se a parlamentares e civis para criar os Conselhos Estadual de São Paulo e Nacional de Defesa dos Direitos das Crianças (CONANDA).

Ademais, se posicionou publicamente em defesa das crianças, desenvolvendo um conjunto de atividades de comunicação no sentido de gerar maior visibilidade ao tema. As iniciativas nesta dimensão se concentraram tanto nas denúncias de violação dos direitos quanto na possibilidade de resolução dos problemas através de experiências empresariais e da sociedade civil de ação social. Segundo a instituição, o objetivo desta frente de trabalho é “dar visibilidade a exemplos que provem a existência de soluções para a situação das crianças e que estimulem a sociedade a também fazer algo concreto em favor da infância”. Como exemplo, convém citar o Prêmio Criança, criado em 1989 pela Diretoria de Defesa dos Direitos da Criança, que foi incorporado à Fundação como sua atividade permanente, com a finalidade de divulgar iniciativas e boas práticas voltadas para crianças. E a inserção do debate sobre os direitos da criança no meio jornalístico. Em 1992, o jornal a Folha de São Paulo começou a publicar a Coluna

⁴² Ibid. Informação disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/fa000002.pdf>> Acesso: 12/05/2014.

Criança com matérias sugeridas pela Fundação, abordando temas como denúncias de violações dos direitos e casos de boas práticas.⁴³

A Fundação Abrinq também passou a elaborar projetos e programas de apoio à comunidade em diferentes campos das políticas sociais, sobretudo educação, saúde, alimentação, cultura e lazer, em parceria com o poder público e com o setor empresarial. Nesse sentido, ganha ênfase o projeto Brinquedoteca, criado em 1990, cuja proposta é fornecer a creches e instituições assistenciais que atendam crianças com material que possibilite a montagem de espaços lúdicos que beneficiem o público infantil. Tal projeto, segundo a Fundação, nasce da ideia de que as crianças devem ter o direito a ser criança. Ele foi viabilizado pela doação de 3 mil brinquedos pelas indústrias do setor que são parcerias da entidade. A prática foi iniciada com a instalação da Brinquedoteca da Associação Santa Teresinha, em 1991.

Por fim, a entidade empresarial se dispôs a captar recursos na sociedade e repassá-los aos operadores e beneficiários dos projetos.

Vale destacar que tais iniciativas foram fundamentais para gerar grande visibilidade e prestígio à Fundação Abrinq. Porém, foi o programa Empresa Amiga da Criança que conferiu um maior reconhecimento à instituição tanto na sociedade em geral quanto no setor empresarial em particular (DUARTE, 2013). A partir de 1992, a Fundação passou a debater sobre um problema que atinge um número significativo de crianças no Brasil: o trabalho infantil. As primeiras ações referentes ao tema se concentraram no âmbito da comunicação: denúncias, sensibilização e conscientização. Ao longo dos anos, outras atividades foram desenvolvidas, dentre elas está a parceria, vista pela entidade como uma das mais importantes da sua história, com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através do *Internacional Program for the Elimination of Childlabor* (IPEC).

Contudo, foi somente em 1995 que a Fundação Abrinq lançou sua mais importante ação no campo da luta contra o trabalho infantil. Assim, foi criado o Programa Empresa Amiga da Criança (PEAC), com a finalidade de incentivar as empresas a se comprometerem a não usar mão de obra infantil; a divulgar, junto aos fornecedores, a legislação que veta a prática; e apoiar e sustentar ações em prol da

⁴³FUNDAÇÃO ABRINQ. *Op. cit.* Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/fa000002.pdf>> Acesso: 12/05/2014.

infância. Em contrapartida a empresa que segue as regras do programa, não utilizando o trabalho infantil e contribuindo para a melhoria do bem-estar das crianças, recebe um selo utilizável em embalagens dos produtos e em publicidade.⁴⁴

É importante salientar que, na medida em que as iniciativas da Fundação Abrinq foram adquirindo maior visibilidade e diversidade, foi crescendo o discurso da responsabilidade social das empresas muito atreladas às ações de intervenção no campo social. Nesse sentido, pode-se afirmar que a entidade empresarial assumiu papel importante ao mobilizar, em maior ou menor grau, o setor empresarial a adotar programas e projetos sociais em áreas, como saúde, educação, cultura, lazer etc. e, assim, promover a maior participação do empresariado na sociedade providência. Embora o foco das iniciativas fosse o campo social, a Fundação buscou diferenciar seu projeto para o setor empresarial da filantropia tradicional ao relacionar uma determinada causa social aos negócios das empresas. Assim, o modelo de ação social adotado pela Fundação Abrinq pode ser visto como uma iniciativa em consonância com o debate da responsabilidade social das empresas com seus funcionários, comunidades e negócios.

Por último, convém sublinhar que se por um lado a Fundação Abrinq inaugura um novo caminho a ser trilhado pelo setor empresarial nos moldes da responsabilidade social, por outro é necessário reconhecer que este projeto empresarial começa a adquirir visibilidade em um cenário marcado por tensões políticas, onde se torna patente o retrocesso dos direitos sociais e da desregulação do mercado.

2.2.3 – O Instituto Ethos de Responsabilidade Social

O Instituto Ethos de Responsabilidade Social foi criado em 1998 por empresários que também lideraram a formação do PNBE e a Fundação Abrinq.

O interesse em formalizar uma entidade voltada para o desenvolvimento e consolidação do paradigma da responsabilidade social no meio empresarial brasileiro surgiu em 1997. Neste ano, Oded Grajew, um dos seus líderes, ao dialogar com empresários e instituições do movimento em nível internacional, sobretudo o Business

⁴⁴FUNDAÇÃO ABRINQ. *Op. cit.* Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/fa000002.pdf>> Acesso: 12/05/2014.

for Social Responsibility (BSR)⁴⁵ e a Social Venture Network (SVN), passou a expressar o interesse em promover o debate da RSE em todo continente latino-americano. Após este diálogo, foi organizada pelo BSR a I Conferência de Responsabilidade Social das Américas, em Miami, a qual reuniu diversas empresas do continente para discutir o tema. Segundo o Ethos, o grupo de empresários participante do evento comprometeu-se em fomentar tal movimento no âmbito empresarial brasileiro (Instituto ETHOS, 2008).

Logo, Grajew convidou empresários de São Paulo – Emerson Kapaz, Hélio Mattar, Ricardo Young, Guilherme Peirão Leal, Sérgio Mindlin e Eduardo Capabianco – para fundar uma entidade empresarial capaz de propor um debate mais amplo sobre ações empresariais nos campos social e ambiental diferente do discurso da filantropia (SARTORE, 2011; DUARTE, 2013).

Dias depois, esta ideia foi apresentada, na casa da empresária Maria Cristina Nascimento, a 40 líderes empresariais com significativa representatividade no país, como a família Marinho, das Organizações Globo, e Moreira Salles, do Unibanco. Quanto ao critério utilizado para a escolha destes líderes, o Ethos aponta que estava relacionado ao grau de preocupação já demonstrado sobre o papel das empresas no processo de transformação social. Foi nesta reunião que se divulgou a proposta de criar uma entidade com vistas a mobilizar as empresas para uma gestão socialmente responsável nos negócios. De acordo com Maria Cristina, a expectativa naquele momento era trabalhar para a conformação de um novo paradigma, pois a participação do empresariado no enfrentamento dos problemas sociais do país era confundida com as práticas filantrópicas (Instituto ETHOS, 2008).

No cenário nacional, tal entidade passou a adquirir grande destaque no processo de avanço do tema da responsabilidade social no meio empresarial (AGÜERO, 2006). Ela começou com onze empresas associadas. Atualmente, este número se ampliou de forma significativa, passando para 675 associados – empresas, entidades empresariais e instituições de ensino. Este universo contempla empresas públicas e privadas provenientes de diferentes regiões do país e que fazem parte dos mais diferentes ramos

⁴⁵ O BSR é uma organização estadunidense criada em 1992, em São Francisco, na Califórnia. Segundo Agüero (2006), ela desempenhou um papel importante em assessorar algumas organizações latino-americanas (as de maior destaque no continente) no que tange ao debate da responsabilidade social empresarial em seus anos iniciais.

de atividade. Em conjunto tais associados apresentam um faturamento anual correspondente a 35% do PIB nacional e empregam cerca de dois milhões de pessoas.⁴⁶

O Ethos definiu como objetivo principal estimular a mudança de cultura no âmbito das organizações no que diz respeito à participação ativa das elites empresariais no desenvolvimento social do país. Para tanto, em um primeiro momento, concentrou suas forças em promover a adesão das empresas às práticas de responsabilidade social. E no passo seguinte focou seu trabalho na construção de conceitos abrangendo o tema, assim como na criação de diferentes mecanismos com vistas disseminar os valores da sustentabilidade e incentivar as companhias a incorporá-los (Instituto ETHOS, 2008).

Quanto à construção do conceito, o Instituto definiu RSE como

[...] forma de gestão que é definida pela relação ética e transparente entre empresa e todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de objetivos e metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e a redução das desigualdades sociais⁴⁷.

Com este conceito a organização busca difundir a ideia que a gestão empresarial deve sempre considerar a dimensão ética e o diálogo com todos os públicos com os quais a empresa se relaciona. Nestes termos, ela se dispõe a romper com a perspectiva que associa as ações sociais empresariais à filantropia tradicional.

É importante sublinhar que o debate da responsabilidade social disseminado pelo Instituto está muito relacionado às vantagens competitivas que as empresas podem conquistar ao inseri-lo em sua agenda. De acordo com ele, adotar práticas sustentáveis e responsáveis diminui os impactos negativos que as atividades empresariais são capazes de produzir para a sociedade e o meio ambiente, o que pode contribuir para melhorar a imagem e credibilidade da empresa perante seus públicos interno e externo. Deste modo, tais práticas se apresentam como indispensáveis para a sustentabilidade da própria empresa (DUARTE, 2010).

⁴⁶ Informação disponível no sítio: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/associados/#.U58G3vldUQg>> Acesso: 15/06/2014.

⁴⁷ GIFE. Responsabilidade Social Empresarial: Por que o guarda-chuva ficou pequeno? São Paulo, 2010. Disponível em <http://www.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alian%C3%A7a_capoava_2010.pdf> Acesso: 15/02/2012.

No que toca aos mecanismos para a difusão e incorporação do tema, vale sinalizar a criação das ferramentas de caráter avaliativo que as empresas podem utilizar para medir seus desempenhos quanto à responsabilidade social empresarial. A ferramenta de maior destaque são os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, que permitem as organizações acompanhar e monitorar a gestão empresarial. De caráter interno e evolutivo, sua estrutura induz as companhias a planejar o modo de alcançar índices elevados de responsabilidade social e sustentabilidade.

Esta ferramenta também foi desenvolvida para atender micro e pequenas empresas. Em parceria com o Sebrae, o Ethos criou os Indicadores Ethos-Sebrae de Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas. Segundo o Instituto, ao se comprometer com os valores que perpassam o viés da responsabilidade social as pequenas e microempresas podem provocar um impacto positivo na economia e no desenvolvimento da sociedade brasileira. Isso porque, as empresas que fazem parte destes segmentos empregam 14,6 milhões dos 31,5 milhões de trabalhadores registrados no país (Instituto ETHOS & Sebrae, 2012).

O Instituto Ethos criou também a conferência anual, de caráter internacional, para expandir o movimento e a agenda da responsabilidade social. Por meio deste evento ele procura incorporar, debater e disseminar as principais informações que pautam o movimento em nível nacional e internacional. Nesse espaço de diálogo, participam diferentes públicos interessados pelo tema, como empresas, entidades empresariais, organizações da sociedade civil, academia e governo.⁴⁸

Na tentativa de disseminar esse debate e buscar legitimidade na sociedade civil e na esfera estatal, a organização adotou como estratégia as parcerias. Entre seus principais parceiros na sociedade civil, em nível nacional e internacional, estão: o GIFE, a Fundação Avina, Ashoka Empreendedores Sociais, o Pacto Global e o Global Reporting Initiative (GRI). Na esfera estatal, por sua vez, ela vem buscando um estreitamento do diálogo com o Estado por meio da participação em diferentes instâncias, tais como: o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social vinculado ao poder executivo; o Fórum Nacional de Aprendizagem ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); o Conselho de Transparência Pública e Combate à

⁴⁸ Instituto Ethos. Disponível em <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/conferencia/#.U6NK5PldUQh>> Acesso: 19/06/2014.

Corrupção no âmbito da Controladoria Geral da União (CGU); e a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae) (DUARTE, 2010).

O Instituto Ethos também vem desenvolvendo um “projeto pedagógico” com a proposta de educar as empresas para a RSE. Assim, a entidade com vistas a socializar informações acerca do tema vem elaborando um conjunto de materiais, como cartilhas, manuais, diretrizes e relatórios que apontam dados sobre os problemas ambientais e sociais do país e casos de práticas “socialmente responsáveis” notadas como experiências bem-sucedidas, as quais podem ser utilizadas como modelo para a formulação de ações (DUARTE, 2010; 2013). Esse material não se restringe às empresas associadas. Ele está disponível para consulta pública no sítio da organização na internet.

Inicialmente, o Instituto publicou uma série de documentos para explicar o que é RSE. Como exemplos, convém citar a primeira cartilha sobre o tema chamada “Responsabilidade Social Empresarial: primeiros passos”, lançada em 1999 e um guia direcionado para pequenas e médias empresas interessadas em implementar práticas socialmente responsáveis, em 2003. Ainda nos primeiros anos, o Ethos publicou também guias explicativos sobre como as empresas poderiam cumprir os princípios do Pacto Global e contribuir para que o país alcançasse as Metas do Milênio, em 2002 e 2004 respectivamente. A referida organização publicou igualmente uma série de manuais incentivando as empresas a colaborar no processo de enfrentamento dos problemas sociais, como a pobreza, a fome, a desnutrição, o analfabetismo, segurança alimentar etc. Ao longo dos anos, outros temas também adquiriram visibilidade e destaque na agenda do Ethos. Deste modo, o Instituto elaborou material em prol da promoção dos direitos das crianças, adolescentes e jovens; do combate ao trabalho escravo; e da promoção do trabalho decente.

A partir dos anos 2000, o Ethos passou a publicar diferentes documentos voltados para o tema da diversidade, tais como o manual “Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade” (2000), que busca incentivar a implementação de ações corporativas de valorização da diversidade que tenham como meta enfrentar o preconceito no ambiente de trabalho e nas relações empresariais⁴⁹; e o documento “Diversidade e Equidade: Metodologia para o Censo das Empresas” (2008), que oferece

⁴⁹Informação disponível no sítio: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf>> Acesso: 18/06/2014.

as organizações uma metodologia para o levantamento da demografia interna com foco nos recortes de gênero, cor ou raça, faixa etária e deficiência⁵⁰. Ademais, se dispôs a produzir material educativo e reflexivo voltado para o enfrentamento da discriminação racial e da promoção da igualdade racial, como o documento “Expectativa de Ação das Empresas para Superar a Discriminação Racial”, fruto de uma palestra proferida por Sueli Carneiro (fundadora da ONG Geledés – Instituto da Mulher Negra) sobre a segregação vivenciada pela população negra no Brasil⁵¹; e o manual “O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial” (2006), que, em linhas gerais, apresenta um debate sobre a desigualdade racial na sociedade brasileira em geral e no mercado de trabalho em particular, recomendações para a promoção da igualdade racial nas organizações e exemplos de práticas desenvolvidas por diferentes empresas⁵².

Ainda tendo em vista os grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho, o Ethos também se debruçou sobre o debate referente à discriminação de gênero e valorização da mulher no âmbito organizacional. Nesse sentido, publicou o manual “Como as Empresas Podem Investir na Saúde da Mulher” (2000), com vistas a inserir o tema como prioridade na agenda das empresas muito em função do crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho⁵³; e o documento “O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher” (2004), buscando oferecer elementos para a inserção da promoção da equidade de gênero nas práticas de responsabilidade social voltadas para todos os públicos com os quais as companhias se relacionam: funcionários, comunidade e empresas da cadeia de valor.⁵⁴

Mais recentemente, o Instituto Ethos publicou o documento “O Compromisso das Empresas com os Direitos LGBT” (2013). Segundo a organização, com esta

⁵⁰ Informação disponível no sítio: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/03_1.pdf> Acesso: 18/06/2014.

⁵¹Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/02/Reflex%C3%A3o081.pdf>> Acesso: 18/06/2014.

⁵²Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>> Acesso: 18/06/2014.

⁵³Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/27.pdf>> Acesso: 18/06/2014.

⁵⁴Instituto Ethos. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/14.pdf>> Acesso: 18/06/2014.

iniciativa pretende-se fomentar a efetiva atuação das empresas no que toca aos direitos de gays, lésbicas, travestis e transexuais, assim como contribuir para a construção de um mercado de trabalho que respeite os direitos humanos em geral e os direitos LGBT em particular.⁵⁵

Para finalizar, convém enfatizar que, ao longo dos anos, o Instituto Ethos vem empreendendo um debate sobre temas que jamais fizeram parte da agenda do empresariado ao longo de sua história. Em função disso, consideramos que tal organização baliza a conformação de uma nova agenda no setor empresarial, onde outras questões sociais passam a adquirir algum destaque, embora muito ainda no plano dos discursos. Esta nova agenda será discutida próximo item.

2.3 – Os Novos Temas Sociais na Agenda do Empresariado

No período em que o debate da responsabilidade social empresarial começou a ganhar maior terreno no Brasil – final dos anos de 1980 e início dos anos de 1990 – ele ainda estava muito atrelado à filantropia ou a “neofilantropia”⁵⁶ (BEGHIN, 2008) ou as ações sociais ou ao “investimento social privado”⁵⁷. As iniciativas empresariais de responsabilidade social mais significativas eram as ações sociais para a comunidade voltadas para a melhoria das condições de vida de parcelas da população; o combate a pobreza e a miséria; e o atendimento à grupos em situação de exclusão social.

O significativo investimento do empresariado em ações sociais para além de seus muros ficou evidente nas pesquisas realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em 1999 e 2003. A sua primeira edição demonstra que 22% dos empresários da Região Sudeste realizaram ações sociais, de modo exclusivo, em

⁵⁵Instituto Ethos. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf> Acesso: 28/02/2014.

⁵⁶ Segundo Beghin, “a neofilantropia empresarial faz referência a exigências morais de uma nova sociabilidade ou contratualidade baseada na moral da responsabilidade e da ética”. Por meio desta ação o empresariado busca gerir a exclusão social e não erradicá-la (2008, p. 54).

⁵⁷ Este é o termo utilizado por setores do empresariado para caracterizar as ações sociais empresariais para a comunidade. Ele foi cunhado pelo GIFE e é entendido como: “repasso de recursos privados para fins públicos por meio de projetos sociais, culturais e ambientais de forma planejada, monitorada e sistemática”. Informação disponível em: GIFE. Responsabilidade Social Empresarial: Por que o guarda-chuva ficou pequeno? São Paulo, 2010. <http://www.gife.org.br/arquivos/publicacoes/21/alien%C3%A7a_capoava_2010.pdf> Acesso: 15/02/2012. Esses são os diversos conceitos utilizados para definir as ações empresariais no campo social.

benefício da comunidade. Dentre as empresas investigadas, 45% afirmaram executar ações tanto para seus empregados quanto para a comunidade (Brasil, 2002).

O investimento social das empresas teve como campos prioritários a assistência social e a alimentação: 57% das organizações investiram em ações assistenciais e 39% promoveram ações de cunho alimentar. No campo da assistência social esse investimento tem como foco principal as doações para ajudar pessoas ou organizações que prestam serviços para a população que vivencia situações de vulnerabilidade social (PELIANO & SILVA, 2001, p. 58). Ainda segundo o estudo, as empresas, em menor grau, também investiram na área da segurança. No discurso empresarial, a violência foi apontada como um dos principais problemas que assolam a população brasileira (Brasil, 2002).

A segunda edição da pesquisa, por seu turno, tomou como universo de análise 420.447 mil empresas na Região Sudeste. Os dados apontam que 298 mil (71%) declararam ter realizado algum tipo de ação social de caráter voluntário para comunidade. Apontam igualmente que as companhias de grande porte foram as que mais se destacaram nesse âmbito. Contudo, vale ressaltar também o papel das microempresas. Mais da metade das empresas (70%) participantes desse porte afirmaram contribuir de alguma forma para as ações sociais implementadas para além de seus muros (Brasil, 2006).

Tal como na primeira edição do estudo, a alimentação e a assistência social foram as áreas prioritárias do investimento social privado. Isso revela que as ações sociais empresariais ainda assumiam um caráter mais emergencial. Apesar dessa constatação, os dados da pesquisa mostram também que outras áreas do campo social passaram a adquirir maior atenção por parte do setor empresarial, tais como: recreação e lazer, qualificação profissional, saúde e atenção à criança, idosos e jovens (Brasil, 2006).

Embora a RSE estivesse ainda muito relacionada às ações no campo social com um viés filantrópico, convém sublinhar que ao analisarmos as velhas e novas formas de intervenção do empresariado brasileiro na “questão social”, observa-se que a partir do período supracitado houve transformações na maneira de conduzir o discurso e as práticas empresariais. No início do desenvolvimento das forças capitalistas no Brasil o patronato não assumiu para si a responsabilidade quanto aos problemas sociais do país. Por conseguinte, suas iniciativas no campo social estavam restritas a ações assistenciais

e heterogêneas, voltadas especificamente para o trabalhador contratado e sua família, visando o controle da força de trabalho e o aumento da produtividade. A partir da emergência do movimento da RSE, as elites empresariais, em maior ou menor grau, assumiram um discurso cooperativo com o desenvolvimento econômico e social do país. Nesta perspectiva, ganhou maior ênfase a ideia de que o desenvolvimento não deveria ser direcionado apenas para os benefícios econômicos, mas também para a promoção do bem-estar dos trabalhadores e de toda a sociedade (TEIXEIRA, 2010). Assim, intensificando a participação desse ator social na sociedade providência.

Consideramos que, ao longo do tempo, a Fundação Abrinq e o Instituto Ethos, organizações criadas e lideradas por empresários, exerceram papel fundamental no processo de mudança do discurso do empresariado nacional ao associar temas de caráter social e ambiental aos negócios da empresa. Acreditamos que pelo menos dois outros fatores também foram basilares para esta mudança no discurso das organizações, sendo eles: a incorporação de índices de sustentabilidade pelo mercado financeiro e os modelos de relatório de sustentabilidade elaborados pela Global Reporting Initiative.

Quanto ao primeiro fator, importa sublinhar que a responsabilidade social como índice de sustentabilidade teve início nos Estados Unidos, quando a Dow Jones Indexes (DJI) criou o Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) em parceria com a gestora de recurso suíça Sustainable Asset Management (SAM), especializada em empresas que adotam critérios econômico, social e ambiental em suas estratégias de negócios. Esse índice acompanha a *performance* financeira das empresas líderes na bolsa de valores de Nova Iorque que informam adotar práticas socialmente responsáveis e contribuir para o desenvolvimento sustentável.⁵⁸

Para participar do DJSI as companhias devem responder um questionário que contém perguntas amplas e específicas por área de atuação, bem como enviar outros documentos que definem as práticas empresariais e as informações disponíveis para seu público em geral. O questionário enfoca as dimensões ambiental, social e econômica, as quais estão subdivididas em temas, como práticas trabalhistas; cidadania corporativa; tração e retenção de talentos; código de conduta; relação com investidores e clientes; política ambiental eco-eficiente; entre outros (TEIXEIRA, 2010). Assim, o índice

⁵⁸ Informações sobre o DJSI estão disponíveis no sítio: < <http://www.sustainability-indices.com/>>. Acesso: 12/01/2010.

ênfatiza a necessidade de associar aspectos socioambientais às estratégias de negócios das empresas.

No Brasil, os esforços em empreender essa discussão no mercado de capitais teve início em 2001, quando a Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa) criou o Índice de Governança Corporativa, buscando medir a transparência da organização e o respeito em relação aos acionistas minoritários. À época, uma reportagem da Carta Capital ênfatizou que as empresas que se autodeclaravam socialmente responsáveis eram as que possuíam melhor desempenho no mercado financeiro (CESAR, 2008). Em 2005, a Bovespa criou o Índice de Sustentabilidade Empresarial, com a finalidade de conformar um ambiente de investimento compatível com comportamentos sociais éticos e em consonância com o desenvolvimento social⁵⁹. Nestes termos, tal iniciativa atua no sentido de diferenciar e valorizar as ações das empresas que afirmam estabelecer compromissos com o desenvolvimento sustentável, equidade, transparência e prestação de contas, natureza do produto, além do desempenho empresarial econômico, social e ambiental.

Na visão empresarial, as companhias que participam dos índices de sustentabilidade possuem diversos benefícios e vantagens, dentre eles, o maior acesso a requisitos diferenciados para operar no mercado de capitais e, conseqüentemente, a valorização de suas ações (CESAR, 2008). O Banco do Brasil, por exemplo, sinaliza que participar da listagem do DJSI contribui para que a empresa seja reconhecida por suas práticas socioambientais no mercado de capitais internacional, assim como para o seu posicionamento como uma das empresas líderes sobre o tema.⁶⁰

O segundo fator diz respeito ao papel da Global Reporting Initiative. Pode-se afirmar que nos últimos anos as empresas brasileiras, para conquistar maior destaque no mercado, vêm adotando o modelo de relatório de sustentabilidade de acordo com as diretrizes estabelecidas globalmente pela organização. Em 1997, a GRI foi criada como fruto de uma iniciativa conjunta da organização não governamental Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) com o Programa das Nações Unidas

⁵⁹ Informação disponível no sítio: <
<http://www.bmfbovespa.com.br/indices/ResumoIndice.aspx?Indice=ISE&idioma=pt-br>> Acesso:
26/06/2014.

⁶⁰ Informação disponível em: Banco do Brasil. Relatório de Sustentabilidade, 2012. <
<http://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/RelAnual2012.pdf>> Acesso: 05/01/2014.

para o Meio Ambiente (PNUMA), com o objetivo de melhorar o rigor, a qualidade e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade. Os modelos conformados pela organização podem ser utilizados por empresas de todos os tamanhos, setores e localidades.

Por meio dessa iniciativa a GRI busca incentivar as companhias a fazer “novas escolhas” no tocante ao impacto das suas operações sobre a economia, a sociedade e ao meio ambiente. Suas diretrizes compreendem indicadores de desempenho que medem os impactos das corporações segundo os critérios ambientais, sociais e econômicos (TEIXEIRA, 2010). No caso brasileiro, alguns aspectos podem ter contribuído para impulsionar a adesão das empresas ao modelo de relatório formulado pela GRI: a maior divulgação de suas diretrizes, o crescimento significativo de empresas brasileiras que abriram seu capital, a criação do índice de sustentabilidade pela Bovespa e a participação de investidores estrangeiros em empresas brasileiras (SANTOS, 2010).

Acredita-se que, muito em função dos fatores supramencionados, atualmente, parcelas significativas do empresariado nacional passaram a advogar pelo debate da responsabilidade social a partir da perspectiva que propõe o diálogo com os *stakeholders*, o qual envolve a articulação entre meio ambiente, sociedade e lucro. Modificando, portanto, seu relacionamento com todos os envolvidos pelas atividades empresariais: governo, acionistas, investidos, credores, empregados e sociedade na tentativa de se articular os diferentes interesses e evitar conflitos, visando alcançar maior lucratividade para os negócios. Ao associar uma conduta socialmente responsável aos negócios da companhia

[...] emerge uma imagem de empresa mais complexa que resulta da soma de diferentes componentes de sua ação. Para a definição de tal imagem, não basta aumentar a rentabilidade financeira, investir na publicidade e no marketing e modernizar ou renovar a arquitetura de suas instalações: muito contribuem também a forma e a natureza das relações que ela instaura com os diferentes *partners*. Em outras palavras, os imperativos de rentabilidade, de bom funcionamento de sua organização produtiva e de aceitação de seus produtos e serviços não são mais as únicas garantias de sucesso. Na avaliação da *performance* da empresa, conta também conduta social junto a trabalhadores, aos consumidores, à opinião pública e ao território onde ela está inserida (CAPPELLIN et al, 2002, p. 257).

Deste modo, podemos afirmar que as ações sociais passam a assumir um viés estratégico, sendo orientadas de acordo com os pressupostos e metas de lucratividade das empresas.

Com a conformação de um conceito mais amplo de responsabilidade social empresarial é que se verifica a inserção de outros temas sociais na agenda do empresariado brasileiro, tais como: combate ao trabalho infantil, combate à corrupção, eliminação da discriminação no ambiente de trabalho, proteção aos direitos humanos etc. Um caso emblemático pode ser observado na questão do trabalho escravo na cadeia de produtiva das corporações.

Denúncias acerca do trabalho análogo ao trabalho escravo na cadeia produtiva das corporações vêm adquirindo significativo destaque no país. Em 2004, a Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República (SEDH) solicitou a organização não governamental Repórter Brasil⁶¹ e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a elaboração de uma pesquisa com a finalidade de mostrar que o trabalho escravo estava presente na produção de mercadorias em nível nacional e internacional. O estudo demonstrou que problemas existiam nas seguintes cadeias produtivas: pecuária bovina, feijão, soja, cana de açúcar, milho, madeira, arroz, frutas, batata, entre outras. Ele apontou igualmente que 200 grandes empresas nacionais e estrangeiras eram as principais fontes de escoamento de produtos fornecidos por empresas e fazendas que mantinham trabalhadores em situação de escravidão.⁶²

Em 2005, o levantamento realizado pela Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Câmara Municipal de São Paulo para apurar esse tipo de denúncia no município de São Paulo constatou a presença de empresas do setor varejista no escoamento de roupas produzidas, sobretudo na região do Brás, em fábricas clandestinas que submetiam trabalhadores, em especial os imigrantes bolivianos ilegais, a condições de intensa exploração. A CPI apontou que muitas confecções vistoriadas que utilizavam trabalhadores em condição análoga ao trabalho escravo faziam parte da

⁶¹ A ONG foi criada em 2001 por jornalistas, cientistas sociais e educadores, visando fomentar o debate acerca da violação dos direitos fundamentais dos povos e dos trabalhadores. Atualmente, é referência na divulgação de informações sobre o trabalho escravo no Brasil. Informação disponível: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4>> Acesso: 30/06/2014.

⁶² Informação disponível no sítio: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4>> Acesso: 30/06/2014.

cadeia produtiva de grandes corporações, como a multinacional holandesa C&A, pois fabricavam roupas vendidas em suas lojas (DO Ó, 2009).

Diante da intensificação das denúncias, da pressão da sociedade civil organizada e do poder público, o setor empresarial, de certa forma, passou a discutir sobre o trabalho escravo. Um marco no contexto em tela foi o lançamento do Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo formado pela parceria entre o Instituto Ethos de Responsabilidade Social, a ONG Repórter Brasil, a OIT e o Instituto Observatório Social, em 2005. Este documento enfatiza a participação da sociedade e, em maior grau, a participação do setor empresarial no combate a essa mazela social. Nesse sentido, sua proposta é incentivar as grandes corporações a se comprometerem a fiscalizar suas cadeias produtivas e não estabelecer relações comerciais com empresas que submetem os trabalhadores a condições de trabalho sub-humanas (DO Ó, 2009).

Após a adesão voluntária ao documento, empresas informam que passaram a adotar uma série de iniciativas em prol do enfrentamento do trabalho escravo em suas cadeias produtivas, como: a inserção de cláusulas de restrição comercial contra quem utilizou trabalho escravo; encerramento de contrato com frigoríficos que mantêm relacionamento comercial com pecuaristas que usaram trabalho escravo; rastreamento das cadeias produtivas para verificar se estão adquirindo produtos de fazendas que usaram esse tipo de trabalho; entre outras. Bancos públicos e privados, por exemplo, informam que não concedem empréstimos a empresas inseridas na Lista Suja⁶³. Já as grandes corporações distribuidoras de etanol, como Petrobrás, Texaco e Ipiranga, afirmam que passaram a advogar pelo combate do trabalho escravo no etanol e cortar relação comercial com usineiros que não cumprem a legislação⁶⁴. Atualmente, 441 companhias fazem parte do Pacto Nacional.

Mais recentemente, grandes empresas apoiaram a formalização do Instituto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (InPacto), dentre elas, algumas que, anteriormente, foram denunciadas pela existência de trabalho escravo em suas cadeias

⁶³ A Lista Suja é um Cadastro de Empregadores do Ministério do Trabalho e Emprego e da SEDH que traz a relação de empregadores flagrados com mão de obra escrava e que tiveram oportunidade de se defender na primeira e segunda instâncias administrativas, antes de ser confirmado o conjunto de atuações que configuram condições de trabalho análoga ao trabalho escravo. Informação disponível em: <<http://www.pactonacional.com.br/>> Acesso: 01/07/2014.

⁶⁴ Informação disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4>> Acesso: 30/06/2014.

produtivas, como Walmart, C&A e Carrefour. O objetivo do Instituto é fortalecer e ampliar as iniciativas desenvolvidas pelo Pacto Nacional, bem como buscar o engajamento de empresas dos mais variados setores para essa causa social. Assim, ele se propõe a: monitorar os compromissos assumidos por seus associados frente ao Pacto Nacional; sensibilizar e mobilizar empresas para a prevenção e erradicação do trabalho escravo em seus negócios e em suas cadeias produtivas; apoiar a (re)integração social e produtiva dos trabalhadores egressos do trabalho escravo etc.⁶⁵

É certo que tais mudanças devem ser reconhecidas e divulgadas. Contudo, não se pode deixar de registrar que se verifica ainda diversas denúncias sobre a relação entre grandes corporações e fornecedores e/ou empresas que submetem a mão de obra a condições intensas de exploração. Ademais, muitas dessas corporações, embora adotem um discurso socialmente responsável, não se reconhecem como responsáveis pelos atos de seus fornecedores e parceiros (DO Ó, 2009).

O discurso da valorização da diversidade e da promoção da igualdade de oportunidade também se caracteriza como tema de destaque nessa “nova agenda” do empresariado nacional. Na introdução da presente pesquisa, apresentamos os principais fatores que contribuíram para o despontar da questão da diversidade no âmbito empresarial, enfocando o debate no nível internacional e nacional. No entanto, consideramos que foi no bojo do movimento de RSE que os discursos e práticas acerca da valorização da diversidade ganharam maior amplitude na agenda social das empresas.

As empresas analisadas neste estudo adotam uma visão sobre diversidade e divulgam desenvolver iniciativas, em maior grau, no âmbito interno para algum grupo com histórico de discriminação e subordinação na sociedade. A seguir, apresentaremos alguns exemplos para ilustrar a afirmativa.

No que concerne ao entendimento sobre diversidade, a visão da Caixa Econômica Federal está mais relacionada ao reconhecimento das diferenças e ao combate ao preconceito e a discriminação.

A Caixa coloca em prática uma política de gestão de pessoas que se caracteriza pelo equilíbrio da estrutura de remuneração, pelo reconhecimento e pela valorização da diversidade, pelo combate à

⁶⁵ Informação disponível em: < <http://www.pactonacional.com.br/>> Acesso: 01/07/2014.

discriminação e pelo tratamento equânime entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

A Caixa reconhece e valoriza a diversidade e as diferenças culturais, sociais e individuais e opõe-se a toda forma de discriminação e preconceito, seja ela de raça, etnia, religião, idade, sexo, orientação sexual, orientação político-partidária ou de qualquer ordem (Relatório de Sustentabilidade, 2010, p. 30).

O Bradesco, o Banco do Brasil e o Santander apresentam suas percepções sobre diversidade na mesma perspectiva, relacionada ao sucesso empresarial e a promoção dos direitos humanos. O primeiro banco versa sobre a valorização da diversidade na Política de Recursos Humanos. Segundo o Bradesco, seu objetivo é “respeitar a diversidade e dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios de qualquer natureza: no ambiente de trabalho e em todas as nossas relações, com público interno e externo”⁶⁶. Ademais, enfatiza que “procuramos manter um ambiente de trabalho diverso, que favoreça o crescimento pessoal e profissional de todos os funcionários” (Relatório de Sustentabilidade, 2010, p. 32).

O Banco do Brasil ressalta que “repelir preconceitos e discriminação de gênero, orientação sexual, etnia, raça, credo ou de qualquer espécie é um dos itens da Carta de Princípios do BB” (Relatório de Sustentabilidade, 2010). Além disso, destaca que “[...] o banco tem dado relevância a questão da diversidade como direito humano inalienável e fator que se agrega ao rol de condições essenciais ao funcionamento ótimo da vida organizacional”⁶⁷. Por fim, o Santander acredita que “a diversidade gera um ciclo virtuoso, que possibilita entender melhor o mercado, as aspirações e as necessidades de nossos clientes. E, assim, desenvolver produtos e serviços primorosos e estabelecer relações duradouras com as pessoas”. E lembra que “a premissa que adotamos é que diversos somos todos. Quando falamos em diversidade, não estamos nos referindo apenas às chamadas minorias. Adotamos como princípio os direitos humanos de igualdade de oportunidades e não discriminação”⁶⁸.

⁶⁶ A Política de Recursos Humanos do Bradesco está disponível no sítio <www.bradesco.com.br> Acesso: 16/08/2011.

⁶⁷ Disponível no sítio <www.bb.com.br/portallbb> Acesso: 17/08/2011.

⁶⁸ Disponível no sítio <www.santander.com.br> Acesso: 15/08/2011.

A Empresa I destaca que sua visão acerca da diversidade está relacionada à inserção de grupos com histórico de exclusão na empresa. O Entrevistado I aponta que esta visão vem sendo construída ao longo do tempo. Em suas palavras:

“[...] diversidade para a empresa significa a inserção de segmentos socialmente excluídos do mercado de trabalho. Então, você, por exemplo, garantir o acesso para as mulheres, para os afrodescendentes, para as pessoas com deficiência, para os homoafetivos... Você garantir essa diversidade presente nas diferentes forças de trabalho na empresa. Você garantir acesso, permanência e também o desenvolvimento destas pessoas. Diversidade tem haver mesmo com a inserção destes diferentes segmentos sociais dentro da empresa. Esta é a visão que a empresa tem” (Entrevistado I).

A Empresa II, por sua vez, apresenta o debate por meio de uma perspectiva global e local. Em nível global, a multinacional adota uma visão mais ampla da diversidade. Ela sinaliza que “[...] vai além da questão de segmentos populacionais, engloba também parte de estilos de trabalho, ideais diferentes. Então, é entender a diversidade de uma maneira bem ampla” (Entrevistado II). Já em nível local, a companhia destaca a importância da igualdade de oportunidades para alguns grupos populacionais com maior risco de exclusão. O Entrevistado II informa que:

“No Brasil, a gente trabalha com alguns segmentos que a gente entende com um risco maior de serem excluídos e a gente procura garantir oportunidades iguais para essas pessoas dentro da organização, tanto do ponto de vista da entrada, recrutamento e seleção quanto de desenvolvimento e crescimento na carreira. Então, essa é a abordagem que a gente tem com o tema da diversidade e igualdade”.

Por fim, a Empresa III aponta a questão da diversidade como uma vantagem competitiva da empresa. De acordo com o Entrevistado IIIA, “[...] a empresa realmente valoriza a diversidade como uma vantagem estratégica, ou seja, nós preferimos a diversidade como aquilo que vai nos posicionar dentro do nosso mercado como um verdadeiro líder”. Para alcançar esse objetivo o entrevistado afirma que “dentro ela promove a contratação de pessoal diverso: pessoas de diferentes origens, formação, com deficiência. O que importa para a empresa é o talento individual e este tem diferentes origens”.

As organizações supracitadas informam também desenvolver iniciativas para alguns grupos populacionais em situação de discriminação no mercado de trabalho em

geral e no âmbito empresarial em particular, tais como mulheres, negros, pessoas com deficiência, jovens, pessoas com mais de 45 anos, entre outros.

O exposto demonstra que a partir da expansão da responsabilidade social as ações sociais empresariais para os trabalhadores passam a assumir um modelo em que velhas e novas iniciativas caminham lado a lado. Como foi destacado no início do capítulo, no início do século XX a proteção social ao trabalhador estava muito restrita aos benefícios assistenciais implementados nas unidades de produção ou ao redor das fábricas, como serviços de saúde e higiene, creches, habitação, educação, qualificação para o trabalho etc. A partir da criação das grandes instituições do Sistema S, alguns destes benefícios foram centralizados. Nas décadas de 1980 e 1990, por sua vez, as ações para os trabalhadores ainda estavam restritas à seguridade social privada das empresas, em especial, no que toca aos benefícios previdenciários e aos serviços de saúde (MOTA, 2000), assim como aos benefícios de reconhecimento e recompensa vinculados à política de qualidade (CARDOSO & FRANCISCO, 2000).

Com o movimento de responsabilidade social, estas iniciativas se mantiveram, porém se conjugaram a novas ações sociais. Isso se torna patente nos casos das empresas Suzano e a multinacional alemã Basf, por exemplo. Elas afirmam que vêm implementando diferentes ações para os trabalhadores no que concerne à capacitação para o trabalho com ênfase nos próprios funcionários e pessoas da comunidade para serem absorvidas pela empresa; treinamento sobre direitos humanos e segurança no trabalho; incentivo ao voluntariado; segurança, saúde e qualidade de vida; e valorização da diversidade. A Basf informa que em função de suas iniciativas para o público interno foi considerada pelo Guia Você S/A 2012, pelo sétimo ano consecutivo, como uma das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Informa igualmente que elas são desenvolvidas com vistas a manter a empresa como líder do setor e agregar maior valor aos negócios da corporação. Assim, reconhece que os funcionários exercem papel fundamental nesse processo (Relatório de Sustentabilidade, 2012).

A visão da multinacional vai ao encontro da perspectiva da responsabilidade social para o público interno. Nesse debate, os trabalhadores são definidos como um dos mais importantes *stakeholders* da empresa. Ele enfatiza que ao assumir uma postura socialmente responsável com o público interno a empresa precisa, além de respeitar os direitos garantidos pelas legislações, investir no desenvolvimento pessoal e profissional, nas melhorias das condições de trabalho, bem como na valorização das minorias e

culturas locais⁶⁹. Importa salientar que tal perspectiva está muito alinhada à produtividade, competitividade e, conseqüentemente, ao lucro.

Diante disso, podemos afirmar que as políticas empresariais para o público interno operam no sentido de incentivar o trabalhador a desempenhar o máximo de sua capacidade psicofísica e desenvolver suas atitudes e comportamentos de acordo com as os objetivos e metas da produção. Assim, torna-se patente que tanto no passado como no presente elas buscam a adesão e consentimento da classe trabalhadora as necessidades da empresa. Cardoso e Francisco (2000) lembram que as elites empresariais compreendem que a participação operária não ocorrerá voluntariamente. Neste intento, afirmam que

a obtenção desse consenso passa, necessariamente, por formas de incentivos materiais e simbólicos que possibilitam a concretização da integração dos trabalhadores aos requisitos da produção, através do fortalecimento da subordinação da força de trabalho ao capital (CARDOSO & FRANCISCO, 2000, p. 77).

Em um cenário de precária proteção estatal, onde assistimos à retração dos direitos sociais e à flexibilização da legislação trabalhista, as ações sociais empresariais para os trabalhadores assumem centralidade no sistema de proteção social brasileiro. Em que pese tal importância, vale ressaltar que a concessão de tais políticas está fortemente vinculada à via contratual. Uma vez fora do mercado formal de trabalho, o trabalhador perde o direito de acessá-las.

Dito isto, identificamos que as ações sociais empresariais voltadas para a valorização da diversidade com recorte de gênero e orientação sexual para o público interno se inserem no âmbito da necessidade de se moldar um tipo de trabalhador com comportamento produtivo em consonância com objetivos e metas da produção.

Como informado anteriormente, buscaremos analisar as ações para mulheres e LGBT no setor empresarial. Porém, antes de nos debruçarmos sobre esse trabalho, tentaremos no próximo capítulo analisar a trajetória dos movimentos feminista, negro e LGBT, pois eles foram os responsáveis por inserir na agenda pública a questão da diversidade e dar visibilidade à luta política por acesso aos direitos.

⁶⁹ Esta visão sobre responsabilidade social para o público interno foi definida pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social. Disponível em: < <http://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/publico-interno/#.U7azsPldUQg>>. Acesso: 03/07/2014.

CAPÍTULO III – A TRAJETÓRIA DOS MOVIMENTOS DE DIVERSIDADE NO BRASIL

No presente capítulo, buscaremos analisar a trajetória dos movimentos feminista, negro e homossexual no Brasil, pois estes foram atores relevantes no processo de inserção da questão da diversidade na arena pública. Os movimentos feminista e negro ganharam maior destaque e se consolidaram no cenário nacional a partir da década de 1970, quando emerge na cena política o movimento homossexual. Estes movimentos iniciaram, a partir de uma perspectiva diferencialista, a luta em defesa e valorização das identidades, e também passaram a reivindicar uma maior participação e reconhecimento dos direitos dos grupos historicamente excluídos e discriminados.

Desde esse período, os movimentos de diversidade vêm apresentando uma agenda mais consolidada de reivindicações e tensionando os diversos atores sociais, dentre eles, o empresariado, para que sejam implementados aparatos de proteção social que os garantam viver livres da discriminação, do preconceito e da exclusão. No entanto, é importante ressaltar que, desde o período abolicionista, mulheres e negros estiveram em movimento, mobilizando-se e lutando pela mudança social e pela implementação de políticas que visam à igualdade de direitos.

Analisando a trajetória de tais movimentos, tentaremos identificar de forma mais sistemática suas principais bandeiras de luta e pretendemos destacar a bandeira sobre os aspectos referentes ao mundo do trabalho em cada um deles.

2.1 – O Movimento Feminista

As mulheres brasileiras, independente de raça e classe social, vêm participando de diversas movimentações políticas e sociais. Ao longo do tempo, o movimento de mulheres⁷⁰ vem produzindo uma agenda de reivindicações que busca mudanças socioeconômicas e culturais, com vistas a garantir a emancipação feminina. Isso porque o lugar da mulher na sociedade é marcado por profundas desigualdades, exclusão e

⁷⁰ Entendemos o movimento feminista como uma expressão do movimento de mulheres mais amplo. Elegemos o movimento feminista como principal foco da análise, no entanto, faremos referência ao movimento mais amplo de mulheres ao longo do texto. Na visão de Paoli, o movimento de mulheres “representa uma noção analítica, que abarca um imenso guarda-chuva, abrigando ações coletivas diversas, com diferentes significados, alcances e durações” (apud SOARES, 1998, p. 39).

subordinação, impedindo que muitas brasileiras pudessem desfrutar dos direitos de cidadania de forma igualitária e livre do preconceito e da discriminação.

A literatura aponta que as mulheres estiveram presentes em lutas sociais e políticas nos diferentes momentos da história brasileira. No período abolicionista, elas estiveram engajadas em manifestações contra a escravidão e adotaram como uma de suas formas de atuação a encenação teatral. Sant`Anna (2006), ao analisar a história das mulheres inseridas na luta abolicionista na cidade de Goiás no período entre 1870 e 1888 aponta que, por meio de atuações artísticas, as militantes almejavam angariar fundos para a causa e divulgar os ideais abolicionistas.

Cabe ressaltar que inseridas na arena do teatro, além de expressarem suas mensagens de combate à escravidão, as mulheres também conseguiram conquistar uma visibilidade no espaço público e o reconhecimento social, uma vez que suas apresentações eram divulgadas na imprensa da época. Como exemplo, podemos destacar a atuação do jornal Tribuna Livre, de agosto de 1876, que noticiou, mediante uma crítica positiva, a apresentação da comédia “*Diabo atraz da Porta*”, encenada somente por mulheres (SANT’ ANNA, 2006, p. 70).

Ainda no final do século XIX e no início do século XX, as reivindicações no campo do trabalho se tornaram patentes nas lutas das mulheres brasileiras. Nesse período, elas representavam um número significativo dentre os trabalhadores da indústria, principalmente, no âmbito da indústria têxtil. As mulheres que constituíam o proletariado brasileiro estavam alocadas em atividades precarizadas e menos valorizadas.

Sob a influência do pensamento anarquista e socialista, e visando reverter o cenário em que estavam inseridas, algumas trabalhadoras passaram a se envolver nas lutas sindicais por melhores condições de trabalho, como saúde, salários e higiene; e na luta de combate à discriminação e aos abusos que estavam submetidas por serem mulheres. Uma organização de representação da causa das mulheres inseridas na produção que se destacou naquele momento foi a Associação Feminista, de caráter anarquista, que contribuiu fortemente para a realização das greves operárias em São Paulo, em 1918 (COSTA, 2005).

As reivindicações pela garantia dos direitos políticos inauguram a primeira fase do movimento feminista no Brasil, este formado por mulheres instruídas e pertencentes às classes mais abastadas. Entre as décadas de 1910 e 1920, as feministas intensificaram

as reivindicações pela participação das mulheres na vida política e o movimento concentrou suas forças na luta pelo direito ao voto feminino⁷¹. Um protagonista neste momento foi o Partido Republicano Feminino, criado no ano de 1910 por mulheres letradas que dispunham de uma certa autonomia econômica, dentre elas, a professora baiana Leonilda de Figueiredo Daltro (presidente). Sua proposta era

pugnar pela emancipação da mulher brasileira, despertando-lhe o sentimento de independência e de solidariedade patriótica [...] pugnar para que sejam consideradas extensivas à mulher as disposições constitucionais da República dos Estados Unidos do Brasil [...] extinguir toda e qualquer forma de exploração relativa ao sexo (BANDEIRA & MELO, 2010, p. 14).

No decorrer de sua existência, o partido conseguiu mobilizar um número significativo de mulheres e realizar manifestações políticas em favor do sufrágio (COSTA, 2005; BANDEIRA & MELO, 2010). No ano de 1932, diante de uma ação mais incisiva junto ao Estado, elas conseguiram ver a demanda do direito ao voto atendida pelo poder público.

Após a conquista do direito ao voto, o movimento feminista sofreu uma desarticulação, seguindo uma tendência vivenciada pelo movimento na Europa e nos Estados Unidos da América, assim como em outros países latino-americanos. No entanto, não se pode negar que as mulheres continuaram militando na Câmara, defendendo seus direitos; nos sindicatos e nas fábricas; e no interior das associações femininas, algumas delas orientadas pela perspectiva marxista, como a União Feminina do Brasil, que atuava na luta de resistência ao nazifacismo, juntamente com outras organizações; e o Comitê das Mulheres pela Anistia⁷², as quais tiveram um significativo poder de mobilização (VIANNA, 2002).

Em linhas gerais, nessa primeira fase, embora as mulheres estivessem inseridas em diversas mobilizações, as ideias mais progressistas concernentes às mudanças na condição feminina não eram comungadas por todas as participantes do movimento feminista. Nesse sentido, a ausência de questionamento dos valores sociais e culturais

⁷¹ Cabe apontar que esta demanda já vinha sendo reivindicada, ainda que timidamente, no debate da Assembleia Constituinte de 1891, pelas mulheres inseridas nos movimentos sociais (BANDEIRA & MELO, 2010).

⁷² O Comitê tinha como objetivo reivindicar a anistia política das vítimas da repressão no período da Ditadura Militar.

cristalizados no imaginário social contribuiu para reforçar os tradicionais papéis femininos vinculados à família e ao cuidado.

A instauração do golpe militar de 1964 marcou o momento de recuo do movimento feminista no Brasil. Em conjunto com outros movimentos sociais, dentre eles o movimento negro, tal movimento enfrentou um processo de silenciamento em consequência da repressão e da censura impostas pelo governo ditatorial.

Contudo, é importante lembrar de que as mulheres continuaram em movimento. Elas não abandonaram definitivamente as mobilizações políticas e sociais. Foram protagonistas de lutas em diferentes frentes, algumas conservadoras e outras progressistas.

Muitas mulheres pertencentes às classes mais abastadas, organizadas por setores conservadores da sociedade, participaram de mobilizações que tiveram um papel importante para a consolidação do golpe. O principal evento que merece indicação é a “Marcha da Família com Deus pela Liberdade”, que conseguiu movimentar um número bastante expressivo de mulheres no ano de 1964 (SOARES, 1994).

Outras tantas mulheres, sobretudo de classe média e que participavam do movimento estudantil, engajaram-se na militância de esquerda e estavam inseridas em organizações revolucionárias que buscavam mudar a história do país. Devido à forte repressão do regime político, essas organizações encontraram como espaço de resistência a clandestinidade e muitas mulheres vivenciaram situações de tortura e violência sexual, desaparecimentos e exílio (BASTOS, 2008).

Os grupos revolucionários, formados por militantes do sexo masculino em sua maioria, também eram compostos por um número estimável de mulheres, algumas delas chegaram a ocupar posições de destaque na hierarquia das organizações, como o caso de Vera Sílvia Magalhães, que ocupou cargo de direção na Dissidência da Guanabara (CARVALHO apud BASTOS, 2008, p. 62).

A participação das mulheres na luta armada não representou apenas uma ação de resistência ao regime vigente, mas também uma forma de rompimento com a condição feminina que era imposta às mulheres na época. Bastos (2008) destaca que esta participação, por exemplo, configurou-se como uma forma de questionamento dos valores sociais e culturais construídos em torno da atuação delas no espaço privado e público. A inserção das mulheres nesse tipo de militância contribuiu para promover uma ruptura com os estereótipos que relaciona a mulher ao espaço privado e doméstico.

As mulheres também se engajaram em manifestações populares organizadas pelos movimentos sociais urbanos. Em função da crescente pauperização que afetou a classe trabalhadora nos anos de 1970, elas se mobilizaram para reivindicar melhores condições de vida, trabalho e acesso aos serviços sociais básicos, como moradia, saúde, educação, saneamento, entre outros. Segundo Sarti,

a participação das mulheres nos movimentos de bairro tem como referência o mundo da reprodução – incluindo a família e suas condições de vida - que caracteriza a forma básica de identificação social tradicionalmente atribuída à mulher. É o referencial de sua existência, o que as move politicamente (SARTI, 1988, p. 41).

A segunda fase do feminismo emerge nos anos de 1970, no bojo das mobilizações contra o regime político vigente e articulado às organizações de cunho marxistas. Emerge também sob o impacto do feminismo internacional e como efeito do processo de modernização que propiciou novas possibilidades para as mulheres, principalmente, nos campos da educação e do trabalho. Na análise de Sarti (2004, p. 39), esse processo de modernização congrega também a efervescência política, social e cultural de 1968: os novos comportamentos afetivos e sexuais; o acesso ao recurso das terapias psicológicas e da psicanálise; e as mudanças nas experiências cotidianas que colocaram em xeque os valores tradicionais vinculados à família e seu perfil autoritário e patriarcal.

Nesse período, duas tendências feministas predominaram no interior do movimento.

A primeira, mais voltada para atuação pública das mulheres, investindo em sua organização política, concentrando-se principalmente em questões relativas ao trabalho, ao direito e à redistribuição do poder entre os sexos. Essa tendência desenvolve, sobretudo, uma prática de grupo de pressão. A outra vertente se preocupa com o terreno fluido da subjetividade, com as relações interpessoais, tendo no mundo privado seu campo privilegiado. Manifestou-se principalmente através dos grupos de estudos, de reflexão, ou de convivência (SARTI, 1988, p. 43).

É importante destacar que nosso interesse é focalizar a análise na primeira tendência, ou seja, na atuação das mulheres na arena pública, engendrando lutas pela transformação da condição feminina.

Os estudos na área demonstram que o feminismo dessa segunda fase teve início nas camadas médias e expandiu ao se associar aos movimentos populares e às

organizações de bairro ligadas, em sua grande maioria, à Igreja Católica por meio da Comunidade Eclesial de Base (CEB). Consideramos pertinente ressaltar que as mulheres pertencentes às organizações de bairro ligadas à Igreja puderam modificar algumas normas tradicionais que as limitavam ao espaço privado do lar e as impediam, de alguma forma, de participar das lutas coletivas. No entanto, a atuação da Igreja na definição da direção política delas também contribuiu para reforçar os papéis familiares tradicionais que impediam e impedem a concretização de uma maior igualdade entre os sexos (SOARES, 1998).

Ademais, a associação do feminismo com a Igreja Católica não se manifestou sem conflitos. As organizações feministas enfrentaram a resistência da Igreja quanto às demandas próprias do movimento, principalmente aquelas relativas aos direitos sexuais e reprodutivos. Por isso, essas reivindicações foram discutidas apenas em grupos mais restritos, sem adquirir conotação pública (SOARES, 1998).

Em 1975, as comemorações sobre o Ano Internacional da Mulher foram importantes para trazer à baila os debates sobre a questão feminina na sociedade brasileira. Em um contexto marcado pela restrição dos direitos civis e políticos, tal movimentação contribuiu para a abertura de novas possibilidades para as mulheres se organizarem publicamente em grupos coletivos. Diante disso, novas organizações emergiram no país, como, por exemplo, o Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira, em São Paulo, e o Centro da Mulher Brasileira, no Rio de Janeiro, ambas reuniram mulheres profissionais (SARTI, 1988; COSTA, 2005).

A imprensa feminina igualmente entra em cena. Os jornais “Brasil Mulher”, publicado pela Sociedade Brasil Mulher, e o “Nós Mulheres”, publicado pela Associação de Mulheres, tornaram-se os principais instrumentos de divulgação do movimento feminista brasileiro. Leite destaca que os dois jornais “davam cobertura a assuntos não veiculados pela imprensa oficial, na época sob forte censura política, refletindo o pensamento político da militância feminina” (2003, p. 235). Assim, abordavam temas relacionados à emancipação da mulher, à exploração e à dominação das mulheres e à superação dos valores patriarcais arraigados na sociedade. No entanto, as publicações não noticiavam apenas temas vinculados às demandas especificamente femininas, elas abordavam também assuntos referentes à conjuntura mais geral, tais como eleições, anistia e campanha contra a carestia.

Cabe apontar que os dois jornais enfatizaram a questão do trabalho feminino como um de seus assuntos principais, expressando as situações vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, sendo elas: a desigualdade salarial, a discriminação no cotidiano de trabalho, a ausência de direitos trabalhistas, a precarização do trabalho noturno, entre outras. A atuação do jornal “Nós Mulheres”, em sua edição número 1, ilustra bem esta afirmação ao chamar a atenção para as desigualdades entre homens e mulheres e a dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho: “Quando vamos procurar um emprego, porque o salário do marido ou do pai não dá conta, ou porque queremos sair um pouco da solidão das quatro paredes de uma casa, sempre encontramos mais dificuldade que os homens, porque somos mulheres” (LEITE, 2003, p. 239).

Sob o efeito desses acontecimentos, o movimento feminista se amplia e se fortalece no país. Em conjunto com os movimentos sociais de resistência ao regime militar e com outros movimentos sociais identitários (negro e homossexual) nas lutas coletivas pela redemocratização e pela garantia dos direitos de cidadania, o movimento feminista levou para a esfera pública a questão de gênero, gerando maior visibilidade aos temas que anteriormente estavam restritos à esfera privada.

Ainda nessa segunda fase, como uma estratégia de luta, a agenda de reivindicações do movimento feminista passa a conjugar as demandas feministas com as demandas levantadas pelas mulheres organizadas nos bairros. Assim, as militantes inseridas nas associações de bairros e no clube das mães se dispuseram a debater mais sobre os temas relacionados às especificidades de gênero, como o trabalho feminino e a creche.

A partir de então, as reivindicações do campo do trabalho adquirem maior conotação no interior do movimento mais amplo de mulheres e as militantes passam a refletir mais sobre a condição da mulher nesse âmbito, condição esta marcada pela desigualdade salarial, dupla jornada, ausência de direitos e discriminação.

O estudo realizado por Carmem Barroso denominado “a Situação da Mulher Trabalhadora no Brasil” apresenta dados que elucidam bem essa condição. A autora enfatiza que, em todas as regiões brasileiras, as mulheres casadas encontravam grande dificuldade de acesso ao mercado. A taxa de participação delas era 9,8%, quase quatro vezes mais baixa do que a taxa de mulheres solteiras (CARDOSO, 1980).

Barroso destaca também que as mulheres inseridas no emprego doméstico apresentavam as piores condições salariais e eram mais desprotegidas pela legislação. Mais ainda, que essas mulheres vivenciavam diversas situações de discriminação, como, por exemplo, o impedimento de utilizar o elevador social e a área de lazer dos prédios em que trabalhavam (CARDOSO, 1980).

Ademais, a autora indica a existência de guetos ocupacionais. Tendo como base o Censo de 1970, ela assinala que a maioria das ocupações era majoritariamente masculina e que as mulheres trabalhadoras estavam alocadas, em sua grande maioria, em profissões historicamente construídas como femininas, tais como empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, professoras primárias, enfermeiras não diplomadas e tecelãs (CARDOSO, 1980).

No que concerne à questão da creche, Sarti (1988, p. 42) lembra que esta foi uma demanda reivindicada por todos os grupos pertencentes ao movimento. A luta pela implementação deste equipamento de políticas públicas provocou uma intensa mobilização coletiva, embora as motivações e perspectivas tenham sido distintas entre as trabalhadoras, as mulheres da periferia e as feministas. É importante destacar que a demanda por creche também está vinculada às demandas no campo do trabalho. A implementação desta política pública viabiliza a participação das mulheres no mercado, já que a grande maioria delas pertence às camadas populares e precisa de um serviço público para substituí-las na função do cuidado dos filhos, enquanto trabalham fora de casa.

Diante do exposto, podemos afirmar que na “segunda onda”, o movimento feminista assumiu um perfil heterogêneo ao se articular com as diversas organizações que compunham o movimento mais amplo de mulheres e com as lutas pela redemocratização do Estado.

Nos anos de 1980, o movimento feminista se consolida no Brasil. A partir de então, assistimos à proliferação de organizações e à propagação das ideias feministas por todo país. As feministas também passaram a militar nos diversos espaços de mobilização política, como as associações profissionais, os sindicatos e os partidos. Assistimos igualmente a diversificação do movimento, na medida em que as mulheres organizadas em outros movimentos passaram a dar maior visibilidade às suas questões específicas, como o caso das mulheres negras e lésbicas. Neste contexto, ganha

visibilidade o Grupo Lésbico Feminista, de São Paulo, o primeiro a abordar a questão homossexual no interior do movimento feminista (BANDEIRA & MELO, 2010).

Com vistas a inserir de fato a questão de gênero na agenda pública, os grupos de mulheres criaram diversas estratégias de mobilização, dentre elas, podemos destacar a realização do II Congresso da Mulher Paulista, que reuniu cerca de quatro mil mulheres. Nesse congresso, os temas referentes às relações de gênero se consolidaram na pauta de discussão, como a questão da violência contra a mulher. Vale ressaltar que, se por um lado o evento demonstrou o poder de organização das mulheres, por outro trouxe à tona também as divergências e os conflitos no interior de um movimento extremamente heterogêneo (SARTI, 1988).

Tendo em vista o aumento dos casos de assassinato e de espancamento de mulheres por seus esposos e companheiros, os grupos feministas definiram estratégias de atuação junto às mulheres vítimas de violência. As principais iniciativas nesta direção foram: a criação do Centro de Defesa dos Direitos da Mulher, em Belo Horizonte; da Comissão Contra a Violência, no Rio de Janeiro; e do SOS Mulher, em Porto Alegre. Tais iniciativas desenvolveram serviços de acolhimento às mulheres vítimas de violência (BANDEIRA & MELO, 2010). Além disso, esses grupos realizaram passeatas, debates na imprensa, encontros e seminários na tentativa de transformar valores culturais que legitimavam a violência contra a mulher e de tensionar o poder público a instituir mecanismos de proteção voltados para o enfrentamento do problema (BARSTED, 1994).

As reivindicações no campo da sexualidade e da reprodução igualmente ganharam atenção no interior do movimento. Em resposta à ausência de políticas públicas com recorte de gênero no âmbito da saúde, diversas organizações não governamentais (ONG) foram criadas ofertando serviços nesta área, tais como o SOS Corpo de Recife, a Casa da Mulher de São Paulo, a Casa da Mulher do Grajaú (SP) e o Coletivo Sexualidade e Saúde de São Paulo (SARTI, 1988).

No que tange às questões relativas ao campo do trabalho, o movimento desenvolveu estratégias de atuação em duas frentes. A primeira direcionada ao Estado, exigindo o cumprimento da legislação trabalhista, a aplicação das normas de assistência às trabalhadoras gestantes e a ampliação dos direitos trabalhistas para as categorias com maior índice de desproteção no mercado de trabalho, para as empregadas domésticas e para as trabalhadoras rurais. A segunda voltada para o sindicato, reivindicando a

inclusão da questão do gênero como tema prioritário na agenda de luta e o estímulo à participação de um número maior de mulheres (BARSTED, 1994).

Além disso, o movimento adotou outras formas de mobilização mais voltadas para o campo da cultura. Por meio de dramatizações, músicas e espetáculos de dança, o movimento feminista passou a denunciar a discriminação presente no cotidiano das mulheres trabalhadoras.

A década de 1980 guarda também uma maior mobilização das trabalhadoras rurais. Elas se reuniram, em nível nacional para debater sobre sua situação específica. Um evento marco foi o I Congresso Nacional de Mulheres Rurais, que contou com a presença de 350 delegadas de todo o país. Duas demandas comuns a todas as mulheres rurais ganharam ênfase no evento: a luta pela sindicalização feminina e a exigência de que o título de posse da terra fosse garantido às mulheres, independente de seu estado civil (SARTI, 1988).

Devemos enfatizar que, se por um lado o movimento intensificou seu tensionamento sobre o Estado, por outro, as feministas se inseriram no aparelho governamental, visando formular políticas públicas com enfoque na questão do gênero. Tanto que ainda na década de 1980 surgiram as primeiras políticas públicas, em nível local e nacional, direcionadas à população feminina, sendo elas: o Conselho Estadual da Condição Feminina, nos estados de Minas Gerais e de São Paulo, ambos Conselhos em 1983; a Delegacia de Polícia de Defesa da Mulher, em 1985, no estado de São Paulo; o Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM), em 1983, que envolve três temas: planejamento familiar, sexualidade e aborto; e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, em 1985, órgão vinculado ao Ministério da Justiça (FARAH, 2004).

O impacto das lutas do movimento mais amplo de mulheres também refletiu na Constituição Federal de 1988. Sob o mote “Constituinte pra valer tem que ter a palavra mulher”, as militantes estruturaram um conjunto de propostas para a nova Carta Constitucional e introduziram na arena política as demandas levantadas pelo movimento, tais como creches, igualdade no código civil, combate à violência, saúde, trabalho, família, entre outras. Tais demandas foram posteriormente incorporadas à Constituição Federal (FARAH, 2004).

A década de 1990 inaugura uma nova fase para o movimento das mulheres. Isso porque neste período o movimento assiste a uma multiplicação das organizações feministas, as quais passaram a atuar de forma mais especializada e profissionalizada,

assumindo o modelo de organizações não governamentais – aspecto comum aos outros movimentos sociais que apresentaremos nos próximos itens. Tais organizações assumiram como um dos principais mecanismos de mobilização a pressão sobre o Estado, buscando influenciar diretamente na formulação das políticas públicas, como é o caso da AGENDE – Ações em Gênero, Cidadania e Desenvolvimento⁷³ – que atua junto ao Legislativo Federal; e da Rede Feminista de Saúde⁷⁴, que vem lutando pela garantia dos direitos sexuais e reprodutivos.

Ainda nessa fase, o movimento feminista inseriu a demanda sobre o combate à pobreza em sua agenda, muito em função da publicação de estudos sobre as desigualdades entre homens e mulheres e sobre o fenômeno da “feminilização da pobreza”. Esta situação ficou constatada no Relatório sobre o Desenvolvimento Humano no Brasil de 1996, que destacava a disparidade salarial (as trabalhadoras ganhavam em média 63% dos salários masculinos em 1990) e a situação particularmente vulnerável das mulheres chefes de família. No que se refere ao desemprego, o relatório apontava que, enquanto o desemprego masculino era de 6,7%, o desemprego feminino atingia 13,9%. Além disso, evidenciava que parte significativa de mulheres que ingressavam no mercado de trabalho estavam alocadas no setor informal, onde não tinham acesso aos direitos trabalhistas. Diante disso, houve a intensificação das discussões sobre os direitos das mulheres e o movimento feminista passou a propor ações, programas e políticas que tivessem as mulheres como público-alvo (FARAH, 2004, p. 55).

Consideramos pertinente frisar que o movimento também contou com a presença expressiva de militantes nos diversos encontros e conferências nacionais e internacionais, reivindicando a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas e a garantia dos direitos das mulheres, dentre esses encontros havia os encontros para a elaboração da Declaração das Mulheres Brasileiras para a Conferência Mundial sobre a Mulher, em Beijing, que foi entregue ao governo brasileiro. Esses encontros trouxeram novas articulações para o movimento, visto que as militantes atuaram junto aos partidos políticos, nas estruturas do Estado, nas associações de moradores, nos sindicatos, nos grupos autônomos, nas instâncias de controle social e

⁷³ Informações sobre a AGENDE estão disponíveis no sítio <www.agende.org.br>

⁷⁴ Informações sobre a Rede Feminista de Saúde estão disponíveis no sítio <www.redesaude.org.br>

nas organizações não governamentais, estimulando a criação de fóruns de debate sobre a condição feminina em diversos estados do país.

Após diversas reivindicações e muitos embates, também no interior do movimento, leis, políticas e programas foram implementados pelo poder público - em nível local, regional e nacional - visando superar e transformar a realidade de desigualdade e preconceito presente no cotidiano de muitas brasileiras, e para que se consiga construir e afirmar a igualdade com respeito à diversidade. Como exemplo da instituição da Lei 11.304/06 – conhecida como Lei Maria da Penha – que versa sobre a violência doméstica e familiar contra as mulheres, a criação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres; do Programa Pró-Equidade de Gênero, que se baseia no princípio da adesão voluntária das empresas e consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero; do Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres; entre outros.

Não obstante das conquistas alcançadas nos últimos anos, as mulheres ainda vivenciam diversas situações de violações dos direitos, por isso, as organizações femininas continuam lutando pela superação das barreiras que impedem as mulheres de participarem das diversas esferas da vida social como iguais e livres da discriminação. Dessa forma, a agenda do movimento no século XXI inclui diversas reivindicações que não foram efetivamente atendidas.

As reivindicações no campo da saúde estão concentradas na garantia dos direitos sexuais e reprodutivos. Aqui se destaca o tema do enfrentamento da mortalidade materna e da descriminalização do aborto. O Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEFA)⁷⁵, juntamente com outras organizações que representam o movimento feminista e das mulheres, vem debatendo e propondo as seguintes bandeiras acerca do tema: legalização e descriminalização do aborto; garantia de informação sobre planejamento familiar; acesso humanizado para as mulheres em situação de aborto no atendimento público; e garantia dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres, livre da interferência religiosa.

⁷⁵ O CFEMEA é uma organização não governamental, criada em 1989, que atua em nível nacional e internacional em favor da cidadania plena das mulheres e de relações de gênero igualitárias e fraternas. Mais informações estão disponíveis no sítio: <www.cfemea.org.br>

No que se refere à mortalidade materna, dados disponibilizados pela Articulação de Mulheres Brasileiras demonstram que em 2009 foram registradas 1.513 mortes maternas, 10% decorrentes de aborto.⁷⁶

Pesquisa desenvolvida pelo Ministério da Saúde que trata sobre o aborto no Brasil destaca que a “ilegalidade traz consequências negativas para a saúde das mulheres, pouco coíbe a prática e perpetua a desigualdade. O risco imposto pela ilegalidade do aborto é majoritariamente vivido pelas mulheres pobres e pelas que não têm acesso aos recursos médicos para o aborto seguro” (Brasil, 2009, p. 11).

Outra bandeira de luta do movimento versa sobre o combate à violência contra a mulher. Este problema incide sobre mulheres de todas as regiões, independente de classe social, idade, raça/etnia, religião, orientação sexual, entre outras. Embora a Lei Maria da Penha apresente um grande avanço nesta direção, os números sobre este problema social ainda são significantes no Brasil.

Estudos na área apontam que a violência ocorre no próprio âmbito familiar ou é cometida por pessoas próximas. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Avon/IPSOS denominada “Percepções sobre a Violência Doméstica Contra a Mulher no Brasil”, publicada em 2011, evidencia que “6 em cada 10 entrevistados conheciam alguma mulher que já sofreu violência doméstica”. A pesquisa informa também que das 927 mulheres entrevistadas, 27% declararam ter sofrido algum tipo de agressão mais grave. Entre estas mulheres, 47% informaram ter sofrido agressão física e 15% informaram que foram forçadas a fazer sexo.⁷⁷

Por outro lado, sabemos que a violência que recai sobre as mulheres não ocorre apenas no âmbito familiar. Muitas mulheres continuam a reclamar do assédio sexual, da discriminação, da humilhação, da perseguição, da chantagem, entre outros, nos diversos espaços, como no trabalho e na universidade. Estudo realizado pela Fundação Perseu Abramo destaca que “uma em cada cinco brasileiras relata algum caso de violência sofrida por parte de um homem”. No entanto, a grande maioria não denuncia e não busca nenhum tipo de ajuda, a não ser junto a amigas e parentes (RAGO, 2004, p. 40).

⁷⁶ Informação disponível no portal do CFEMEA, publicada no Boletim Orçamento Mulher, em 2011. Endereço eletrônico: <www.cfemea.org.br>

⁷⁷ A pesquisa citada está disponível no sítio: <<http://compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/Avon-Ipsos-pesquisa-violencia-2011.pdf>>

A reivindicação por maior participação da mulher no espaço político também se constitui como uma bandeira de luta levantada pelo movimento. Verificamos que a sub-representação das mulheres na política é significativa. No legislativo federal, por exemplo, em 2010 foram eleitas apenas 45 deputadas (em um total de 513 deputados), revelando que elas ainda estão presentes de forma minoritária neste importante espaço de poder.

As reivindicações no campo do trabalho igualmente ganham destaque na agenda do movimento na atualidade. Uma demanda fundamental levantada neste campo é a igualdade dos direitos trabalhistas. Em 2013, após muita pressão e disputas no Legislativo, as trabalhadoras domésticas remuneradas viram a promulgação da Proposta de Emenda Constitucional 478/2010 – PEC das Domésticas. Esse processo foi fundamental para o reconhecimento da igualdade de direitos trabalhistas entre elas e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Com essa PEC, as trabalhadoras domésticas passaram a ter acesso aos seguintes direitos: jornada de trabalho de até oito horas diárias e 44 horas semanais para faxineiras; 13º salário, hora-extra, salário maternidade e férias. Mas, após a sua regulamentação o projeto passou por algumas alterações e pontos, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por exemplo, ainda não foram regulamentados. Por isso, a luta consiste no reconhecimento desses outros direitos que já foram discutidos em plenário. Desde 2013, o projeto está parado na Câmara dos Deputados.⁷⁸

Dados estatísticos apontam que as empregadas domésticas constituem uma das maiores categorias de trabalhadoras do país. O trabalho doméstico é um campo ocupacional em que grande parte dos trabalhadores é do sexo feminino. Elas representam 95,1%. Em 2011, apenas 36,6% das mulheres tinham carteira assinada nesse espaço ocupacional. Isso revela a significativa precariedade das condições de trabalho vivenciada por elas (Brasil, 2012b).

Já no âmbito do trabalho doméstico não remunerado, a luta consiste no reconhecimento do trabalho das donas de casa, com acesso a aposentadoria sem a necessária contribuição monetária para aquelas de baixa renda. Esta proposta vem sendo conduzida pelo Fórum Itinerante das Mulheres em Defesa da Seguridade Social,

⁷⁸ Informação disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2014-04/pec-dos-domesticos-completa-um-ano-sem-regulamentacao>> Acesso: 07/07/2014.

composto por trabalhadoras domésticas, donas de casa e outras trabalhadoras do campo e da cidade, tais como extrativistas, pescadoras, entre outras.⁷⁹

A superação da desigualdade também ganha destaque na agenda de reivindicações do movimento. A situação de desigualdade experimentada pelas mulheres no âmbito do trabalho se manifesta de diversas formas: na inserção no mercado de trabalho, na ocupação dos postos de trabalho, na remuneração, nas possibilidades de qualificação e ascensão na carreira.

Além disso, essa desigualdade também se faz presente na divisão do trabalho doméstico. As mulheres têm a dura tarefa de conciliar o emprego com as responsabilidades familiares. Apesar das mudanças pelas quais estão vivenciando em diversos espaços da vida social, em especial na área educacional, a desigualdade entre elas e os homens nos afazeres domésticos ainda permanece de forma expressiva. As mulheres permanecem como as principais responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado dos filhos. Segundo o IBGE,

no Brasil, a média de horas gastas pelas mulheres em afazeres domésticos é mais do que o dobro da média de horas despendidas pelos homens. Em 2009, enquanto as mulheres ocupadas gastaram, em média, 22,0 horas semanais em afazeres domésticos, a média entre os homens foi de 9,5 horas (Brasil, 2010, p. 259).

Outra demanda fundamental está relacionada com uma reivindicação histórica do movimento mais amplo das mulheres. A universalização da educação infantil, com a implantação de uma rede pública de creches e de pré-escolas, que permita às mulheres de compatibilizar as tarefas do trabalho e da reprodução. Nesse sentido, a proposta do movimento versa sobre a implementação da Emenda Constitucional 53/2006, que garante a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os 5 anos de idade em creches e pré-escolas (RODRIGUES & CORTES, 2010).

Outras reivindicações no campo do trabalho são a prevenção e o enfrentamento do tráfico de pessoas, principalmente, para a prostituição e o trabalho escravo. Mais recentemente, tal questão vem ocupando um crescente espaço no debate público e na agenda do movimento feminista. O Protocolo da Convenção de Palermo define o tráfico de pessoas, ressaltando a especificidade do tráfico de mulheres, como

⁷⁹Informações disponíveis no sítio: <http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2847&Itemid=134>

recrutamento, transporte, alojamento ou acolhimento de pessoas recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração.⁸⁰

Ainda segundo o Protocolo, essa exploração inclui prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou o serviço forçado, a escravatura ou situações similares à escravidão, à servidão, ou a remoção de órgãos. No Brasil, o tráfico de pessoas submete a situações de violações dos direitos humanos, sobretudo ao trabalho escravo e à prostituição, um número significativo de meninas e mulheres. Dentre as pessoas traficadas, a maioria das vítimas são mulheres, oriundas de camadas populares, que habitam espaços urbanos periféricos, moram com familiares, têm filhos e que ocupam posições precarizadas ou no mercado informal de trabalho (Brasil, 2013).

Muitas mulheres brasileiras são traficadas para o trabalho sexual em países da Europa, tais como Portugal, Suíça, Holanda, Espanha, França, Alemanha, e também para os Estados Unidos da América.

Diante do exposto, podemos afirmar que o movimento feminista no Brasil vem apresentando, nas suas diferentes fases, uma ampla agenda de reivindicações, contudo, a questão do trabalho sempre obteve evidência como bandeira de luta. Isso porque no espaço laboral a discriminação e a desigualdade ainda se fazem presentes e se materializam em diferentes formas. É preciso enfatizar que nos últimos anos houve uma expressiva participação das mulheres no mercado de trabalho, no entanto, ela é marcada por múltiplas desvantagens entre elas e os homens no que toca à taxa de ocupação e aos rendimentos auferidos. As múltiplas desigualdades e desvantagens se expressam igualmente nas relações e condições de trabalho. As mulheres ainda encontram dificuldades de ocupar cargos executivos nas empresas, muito em função da difícil conciliação entre trabalho e família. Além disso, estão inseridas, em maior grau, em ocupações informais e precarizadas, as quais, muitas vezes, as privam de ter acesso aos direitos vinculados ao mundo do trabalho.

⁸⁰Informação disponível no sítio: <http://www.dpu.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=6540:o-traffic-de-pessoas-e-o-protocolo-de-palermo-sob-a-otica-de-direitos-humanos&catid=34:noticias&Itemid=223> Acesso: 26/06/2014.

Feitos os devidos comentários, buscaremos no próximo item apresentar a trajetória do movimento negro e suas principais bandeiras de luta.

2.2 – O Movimento Negro

Historicamente, o movimento negro vem atuando no sentido de denunciar o preconceito e a desigualdade racial arraigados na sociedade brasileira. Na tentativa de sanar esta realidade, ele também vem produzindo, ao longo de suas diferentes fases, uma agenda de reivindicações com vistas a garantir o acesso aos direitos de cidadania.

Na sua primeira fase, que compreende o período entre 1889-1937, o movimento negro se mobiliza visando reverter o quadro de profunda vulnerabilidade que se fazia presente no cotidiano dos negros após a abolição da escravatura. Tal mobilização se dá por meio da criação de diversos grupos em diferentes locais do país, como por exemplo, o Club 13 de Maio dos Homens Pretos, em São Paulo; o Centro da Federação dos Homens de Cor, no Rio de Janeiro; e o Centro Cívico Cruz e Souza, em Santa Catarina; os quais atuavam em uma direção assistencialista, cultural e recreativa (DOMINGUES, 2007).

Podemos considerar como outra forma de mobilização do movimento a criação da “imprensa negra”. Segundo Domingues (2007), ela se desenvolveu porque os negros perceberam que precisam tornar públicas as informações que tinham como prioridade seus próprios problemas, como a exclusão do mercado de trabalho; além das péssimas condições de habitação, educação e saúde. Nesse sentido, além de denunciar as péssimas condições de vida experimentadas pelos negros, tal instrumento contribuiu para a luta contra o preconceito racial naquela época.

Na década de 1930, o movimento negro atravessava uma mudança significativa, muito em função da criação da Frente Negra Brasileira (FNB). Ela é considerada uma das organizações negras precursoras a determinar uma pauta mais consolidada de reivindicações. A FNB não apresentava como proposta o fortalecimento da identidade negra, mas sim a afirmação do negro como “brasileiro”, negando, nesse caso, a cultura afro brasileira. Esta proposta tinha como principal objetivo desconstruir as representações negativas e estereotipadas que marcaram os negros e denunciar o preconceito que operava no sentido de impedir a inserção do negro no mercado de trabalho em favor dos trabalhadores estrangeiros (GUIMARÃES, 2001, p. 130).

Apesar de seu perfil conservador e marcado por influências nazifascistas, a FNB se destacou como a principal organização porta-voz da população negra, criando um intenso poder de mobilização e um grau de institucionalização nacional, conseguindo, por sua vez, agrupar um número significativo de militantes. Por esse motivo, o movimento negro passa a adquirir um nível considerável de organização e se transforma em um movimento de massa.

É preciso ressaltar que, a partir desse momento, o movimento negro estabelece uma maior articulação com o Estado. Diante de um processo de barganha com o poder público, ele consegue ver atendidas algumas de suas reivindicações, como o fim da proibição do ingresso de negros na guarda civil de São Paulo (DOMINGUES, 2007, 107).

O movimento e suas mobilizações sofreram uma forte retração com a vigência do Estado Novo, um período marcado pela repressão. Ele se reorganizou e ressurgiu no cenário político nacional somente com o fim da restrição dos direitos políticos, em 1945, apresentando um projeto de atuação bem mais amplo face às seguintes razões:

primeiro, porque a discriminação racial, à medida que se ampliavam os mercados e a competição, também se tornava mais problemática; segundo, porque os preconceitos e os estereótipos continuavam a perseguir os negros; e terceiro, porque grande parte da população “de cor” continuava marginalizada em favelas, mucambos, alagados e na agricultura de subsistência (GUIMARÃES, 2001, p. 131).

Dar visibilidade às situações de preconceito, de discriminação e de desigualdade, responsáveis por restringir os negros a espaços secundários e marginais na sociedade, foi uma das principais intenções do movimento nesta segunda fase. Tal proposta estava presente na pauta das mobilizações desencadeadas pelas diversas iniciativas coletivas que emergiram naquele momento. Consideramos pertinente destacar duas organizações protagonistas a empreender a luta contra o racismo no período, a União dos Homens de Cor (UHC), e o Teatro Experimental do Negro (TEN).⁸¹

A União dos Homens de Cor, que foi fundada em Porto Alegre, no ano de 1943, logo se expandiu para outros estados brasileiros, como São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Bahia, Maranhão e Ceará. A rede tinha como finalidade lutar pela ascensão

⁸¹ Por outro lado, é possível salientar que, apesar de seu perfil combativo, o movimento apresentou traços “assimilacionistas”, se distanciando dos valores e da cultura africana em prol de uma identidade nacional brasileira, uma vez que havia o predomínio da valorização da mestiçagem (GUIMARÃES, 2001).

social do negro e sua inclusão na sociedade, assim como constava em seu estatuto: “elevar o nível econômico e intelectual das pessoas de cor em todo território nacional, para torná-las aptas a ingressarem na vida social e administrativa do país, em todos os setores de suas atividades” (SILVA, 2003, p. 225).

No que concerne sua linha de atuação, as atividades estavam concentradas no campo da comunicação, com a publicação de jornais e periódicos; da educação, por meio de uma ampla campanha de alfabetização e com iniciativas destinadas à qualificação profissional; da assistência, visando resolver alguns problemas mais emergenciais, por meio de ações voltadas para doações de roupas e alimentos; da habitação; e da saúde, por meio da assistência médica e odontológica. Tais iniciativas desenvolvidas pela organização eram vistas como estratégicas, uma vez que buscam a inclusão e ascensão social da população negra.

Cabe salientar que as iniciativas da UHC estiveram para além daquelas descritas anteriormente. Elas também se desenvolveram no campo político. Fazendo uma breve análise sobre sua história, verificamos que seus líderes, em alguns momentos, expressaram críticas ao sistema vigente e às teorias raciais que atribuíam aos negros as marcas da inferioridade, além disso, buscaram parcerias com personalidades e autoridades, visando conseguir aliados para lutar contra as injustiças e a discriminação. No entanto, a rede não estabeleceu um confronto mais direto com o Estado na tentativa de realizar mudanças efetivas (SILVA, 2003).

O Teatro Experimental do Negro foi uma organização que também se destacou nesta segunda fase do movimento negro. Com uma vertente cultural, o TEN foi fundado no Rio de Janeiro, em 1944, e tinha Abdias do Nascimento como seu principal líder. Em um primeiro momento, o grupo teatral teve como objetivo abrir o campo das artes aos negros no Brasil, uma vez que perceberam a existência do racismo no teatro brasileiro. Posteriormente, seu raio de atuação sofreu transformações, tanto que ele adquiriu um caráter mais amplo e passou a atuar em diversas frentes, como o desenvolvimento de projetos de formação profissional e de recuperação da autoestima dos cidadãos negros (GUIMARÃES, 2001).

Nessa perspectiva, o TEN buscou reivindicar o reconhecimento dos valores da pessoa humana e da cultura negroafricana, exigindo que a diferença deixasse de ser transformada em desigualdade (MAGALHÃES, 2010, p. 130). Diante disso, consideramos importante destacar que a construção deste grupo deve ser vista como

uma das estratégias coletivas que contribuiu para o fortalecimento do movimento negro e de suas lutas de combate ao racismo no país naquele período.

Outra ação do grupo que merece ênfase foi a criação do jornal “Quilombo”, que assumiu um papel decisivo de protesto contra a discriminação racial e suas consequências negativas para os cidadãos negros. Tal iniciativa apresentava como constante “um espírito organizativo em função da arte e da conscientização racial” (SILVA, 2003, p. 222). Portanto, também por meio da imprensa, o TEN atuou de forma combativa na tentativa de romper com os padrões tradicionais de dominação que serviram para desprestigiar o negro brasileiro e impedir a igualdade de direitos e oportunidades.

Ademais, achamos pertinente apontar que a militância não ficou restrita às ações desenvolvidas no interior das organizações. Assim, alternativas, como as convenções, conferências e reuniões, foram criadas pelo movimento negro para expor suas reivindicações e dar visibilidade à causa negra. Dentre os eventos organizados pelo movimento, podemos destacar o Congresso Cultural e Artístico do Negro, com a proposta de debater e traçar normas de ação voltadas para a elevação das condições econômica, social e política dos negros; e também as duas Convenções Nacionais do Negro, as quais atuaram no sentido de desenhar uma pauta política de ação e tensionar o Estado para que a “discriminação racial fosse inserida na constituição como crime de lesa pátria” (HUNTLEY & GUIMARÃES apud SILVA, 2003, p. 222).

Podemos afirmar que a principal reivindicação do movimento negro nessas duas fases foi garantir a inclusão do negro na sociedade com vistas a elevar as condições de vida dessa população que vivenciava situações de grande vulnerabilidade em diversos campos da vida social. Nesse sentido, a pauta que se refere à questão do trabalho aparece imbricada na luta pela inclusão.

Na década de 1960, o movimento negro recua sua luta em consequência do golpe militar que se instaura no ano de 64. A repressão do regime e o predomínio da ideia defendida pelas elites de que no Brasil existia uma democracia racial desmobilizou as lideranças negras no país. Naquela época, o movimento e seus militantes eram acusados de acirrar o preconceito racial que supostamente não existia. Contudo, quando avança o processo de redemocratização e as diversas mobilizações coletivas, o movimento negro se reorganiza e emerge na cena política brasileira, advogando contra a discriminação racial e contra o regime militar.

Nesta terceira fase, o movimento negro se nutre da influência de algumas lutas que se desencadearam no plano internacional, a saber: a luta dos negros norte-americanos pela garantia dos direitos civis, a luta pela independência dos países africanos, e a luta feminista. Além disso, também passa a ser influenciado pelo pensamento marxista, na sua vertente trotskista, da Convergência Socialista. Diante disso, parcelas significativas de seus militantes passaram a defender a proposta de que o racismo seria superado juntamente com a superação do capitalismo. Assumindo tal postura, o movimento consegue romper com o lugar de subalternidade que lhe era reservado no campo mais amplo da esquerda brasileira (GUIMARÃES, 2001; DOMINGUES, 2007).

Em meio ao processo de reorganização do movimento, diversas entidades e grupos negros, a exemplo do Grupo Afro-Latino América e o Grupo de Artistas Negros, se reúnem e decidem criar o Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial (MNUCDR), que posteriormente teve seu nome simplificado para Movimento Negro Unificado (MNU). Podemos destacar que a criação do MNU deve ser considerada como um marco para o movimento em função de dois aspectos: primeiro porque unificou a luta de combate ao racismo em nível nacional; e segundo porque contribuiu para o fortalecimento do poder político do movimento e, conseqüentemente, da sua capacidade de auto-representação (DOMINGUES, 2007, p. 114).

Como forma de denunciar as situações de discriminação vivenciadas pelos cidadãos negros, o movimento passa a realizar diversas manifestações públicas. Uma iniciativa que merece destaque no período foi o protesto que ocorreu em São Paulo, que reuniu cerca de 2 mil pessoas, em resposta à discriminação racial sofrida por quatro jovens, e em protesto a morte de um trabalhador negro. Este ato baliza a luta política do movimento contra o preconceito de cor no país.

No início da década de 1980, o movimento, no afã de conscientizar a sociedade para causa que representa, começa a definir um plano que aponta as principais demandas que seriam reivindicadas, sendo elas: a desmistificação da ideologia da democracia racial; as ações de combate ao racismo e a exploração do trabalhador; as ações de enfrentamento contra a violência policial; a organização nos sindicatos e partidos políticos; a inserção da questão do negro e sua história nos currículos escolares e a revisão do conteúdo já publicado nos livros de História; e a busca pelo apoio

internacional no enfrentamento do racismo no país (DOMINGUES, 2007; SILVA et al, 2009).

Ainda nessa década, grandes manifestações também ganham corpo em todo cenário nacional, trazendo à baila os altos índices de exclusão e as desigualdades sociais que atingiam majoritariamente a população negra, intensificando a discussão sobre a questão racial na arena pública. Em 1988, o movimento negro realizou, no Rio de Janeiro e em São Paulo, atos em comemoração aos 100 anos da abolição da escravatura e em denúncia ao racismo e à desigualdade racial no Brasil (NASCIMENTO, 2007).

Por outro lado, vale ressaltar que é nessa fase que uma das principais demandas do movimento começa a adquirir destaque: a luta pela afirmação da identidade étnica específica do negro, pautada na ascendência africana.

A literatura aponta que a busca do fortalecimento da identidade negra se deu pela via cultural. Assim, o movimento trabalhou no sentido de recriar os símbolos da cultura afro-brasileira e seus significados e houve a valorização, pelos negros brasileiros, do padrão de beleza, da vestimenta e da culinária africana. Além disso, começaram a serem estimuladas atividades de cunho artístico, vistas como genuinamente negras (as escolas de samba, os grupos de reggae, os blocos afro, entre outras) (NEVES, 2005; DOMINGUES, 2007).

Nessa fase também houve a emergência da crítica à perspectiva nacionalista (baseada na “ideologia do branqueamento”)⁸² e sua proposta de criar uma uniformidade à cultura brasileira, sem considerar sua diversidade. Os pesquisadores na área afirmam que este fenômeno contribuiu para que os comportamentos e padrões brancos fossem absorvidos pela população negra, distanciando os negros de seus valores e de sua cultura.

O fenômeno do branqueamento pode ser compreendido por meio de duas vertentes: a primeira está relacionada ao aspecto populacional, o qual pode ser definido pelo processo de “clareamento” fenotípico da população brasileira, com a proposta de reduzir o número de negros no país. Para tanto, esforços foram empreendidos pelo governo no período pós-abolicionista, sendo o principal deles, o incentivo a importação de trabalhadores europeus. A segunda vertente está relacionada à questão ideológica, pois tal fenômeno pode ser visto como um processo de interiorização de padrões

⁸² O fenômeno do branqueamento penetrou no meio intelectual e governamental no Brasil na virada do século XIX para o século XX (DOMINGUES, 2002).

culturais brancos pelo segmento negro, implicando na perda da sua referência cultural africana (DOMINGUES, 2002; SILVA et al, 2009). Diante da crítica a esta perspectiva, as denúncias sobre as perversidades geradas pela “ideologia do branqueamento”, que historicamente operou como um entrave para a mobilização mais politizada dos afrodescendentes e como uma ferramenta que impediu a consolidação de uma identidade negra no Brasil, adquirem maior visibilidade no cenário nacional (NEVES, 2005).

No decorrer da década de 1990, as mobilizações se intensificaram, chamando a atenção da sociedade (em suas diversas instituições, como academia, empresas, etc.) para a centralidade do conceito de raça nas relações e dinâmicas sociais, e na produção de instrumentos de promoção da igualdade. Um marco da luta do movimento negro nesse período foi a “Marcha Zumbi dos Palmares – contra o racismo, pela cidadania e pela vida”⁸³, realizada em 1995 na capital federal, que contou com mais de 30 mil ativistas negros vindos de diversos lugares do Brasil (NASCIMENTO, 2007).

Por outro lado, cabe salientar que, na medida em que as mobilizações progrediam contradições se tornavam patentes no interior do movimento negro. Isso porque a participação era restrita e as demandas dos diferentes grupos minoritários não eram incluídas na agenda mais ampla. As mulheres, por exemplo, independente de sua orientação sexual, não obtinham apoio da maioria masculina que ocupava diferentes níveis hierárquicos dentro do movimento. Isso mostra que predominava em seu interior, retratando a realidade social, a hierarquia dos gêneros e a propagação de mecanismos de dominação que impediam a participação e o acesso ao processo decisório de outras minorias (SANTOS & GÓIS, 2007). Nesse caso, o movimento negro, que buscava combater o preconceito na sociedade, atuou de forma preconceituosa, excluindo os grupos minoritários que eram percebidos como diferentes.

Com vistas a superar tal realidade, as mulheres negras se organizaram e criaram associações e ações paralelas para discutirem questões e problemas específicos, sendo um deles, a esterilização em massa de afrodescendentes. Na mesma direção, atuaram as militantes negras lésbicas, que forjaram estratégias e a construção de uma agenda

⁸³ Essa marcha foi um marco em homenagem aos 300 anos da morte de Zumbi do Palmares, líder do Quilombo dos Palmares, símbolo da luta dos negros no Brasil contra a escravidão (NASCIMENTO, 2007, p. 05).

própria com a finalidade de se libertarem da posição de subalternidade vivenciada por elas no movimento e na sociedade (SANTOS & GÓIS, 2007).

A partir daquele momento, além de denunciar o racismo e o quadro de desigualdade racial, o movimento passa a pressionar, de forma mais incisiva, o poder público para incorporar suas demandas na agenda estatal, com vistas a alcançar a igualdade racial e a garantia dos direitos de maior parte da população brasileira. Segundo Guimarães, estas demandas são compostas por quatro elementos, sendo eles: “política de reconhecimento (de diferenças raciais e culturais), política de identidade (racionalismo e voto étnico), política de cidadania (combate a discriminação racial e afirmação dos direitos civis) e política redistributiva (ações afirmativas e compensatórias)” (2001, p. 135).

Em resposta às pressões políticas do movimento negro, ampliaram-se os debates sobre as relações étnico-raciais no Brasil, resultando em estudos e pesquisas que enfatizam os altos índices de exclusão e desigualdades sociais vivenciados pelos negros. Ademais, surgiram as primeiras iniciativas por parte do Estado destinadas a enfrentar a discriminação e as desigualdades raciais no país, como por exemplo, a introdução do ensino da história da África nos currículos escolares; a transformação do racismo em crime inafiançável; a criação de delegacias especiais de combate ao racismo; a criação de uma política para a saúde negra; entre outras.

No que concerne à pauta sobre os aspectos referentes ao mundo do trabalho, verificamos que esta guarda um lugar de destaque na agenda do movimento, pois a criação de políticas nesta área, além de garantir aos negros o acesso aos direitos de cidadania, também se apresenta como um importante instrumento de combate à desigualdade racial na distribuição de renda. No entanto, a concretização de tais políticas ainda encontra grande resistência, na medida em que se inscrevem no campo das ações afirmativas.

As pesquisas publicadas nos últimos anos sobre o mercado de trabalho ressaltam que as desigualdades raciais se expressam no que tange aos rendimentos, à posição na hierarquia ocupacional e ao acesso ao mercado, embora alterações neste contexto tenham ocorrido. Os dados divulgados pela pesquisa “Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira”, realizada pelo IBGE, demonstram que os negros estão sistematicamente mais vulneráveis em todos os espaços da vida social. Tal realidade se inscreve como resultado histórico do racismo,

que atravessou por séculos nosso país, restringindo um grande segmento populacional do acesso aos direitos de cidadania.

No que tange o mundo do trabalho, o estudo demonstra diferenças de rendimentos entre trabalhadores negros e brancos. Em relação aos rendimentos-hora de trabalho, verificamos que aqueles recebidos pelos pretos e pardos são, pelo menos, 20% inferiores aos recebidos pelos brancos. Quando se observa a questão da posição na ocupação, identificamos que pretos e pardos participam das posições menos privilegiadas na ocupação, em maior proporção eles encontram-se inseridos no mercado informal e como trabalhadores domésticos (com carteira assinada e sem carteira assinada) (Brasil, 2010).

Ao analisar os dados no âmbito empresarial, a partir da pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, realizada pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social e pelo Iboop Inteligência, constatamos que, entre os anos de 2003 e 2010, aumentou a proporção de trabalhadores negros no quadro funcional das empresas investigadas, passando de 23,4%, em 2003 para 31,1%, em 2010. Entretanto, quando comparamos os números considerando o recorte de raça, verificamos que a participação desses trabalhadores sequer chega a 50% da força de trabalho no decorrer dos anos estudados. O cenário em tela indica que, no meio empresarial, a desigualdade racial se apresenta de forma significativa.

Refinando a pesquisa para o recorte de gênero, identificamos que as mulheres negras apresentam uma baixíssima participação no quadro funcional das empresas respondentes. Elas correspondem a menos de 10% do total de trabalhadoras. Os estudos sobre gênero, raça e mercado de trabalho frisam que esse contexto pode ser explicado pela dificuldade da mulher negra brasileira em conseguir alcançar maiores patamares de escolaridade. Segundo Martini & Silva (2009), a inserção precoce destas trabalhadoras no mercado, geralmente em posições subalternas e com maior grau de vulnerabilidade em relação aos direitos trabalhistas, influencia negativamente em sua formação profissional e em sua possibilidade de ingressar em carreiras que exigem níveis mais elevados de qualificação e especialização. Tal realidade submete a mulher negra a uma situação ainda maior de desvantagem.

Ademais, é importante ressaltar que, embora apresente um desempenho educacional mais elevado, as mulheres negras têm baixa participação nas posições que requer mais de dez anos de estudo e formação universitária (BORGES, 2009). Nesse

sentido, se torna necessário destacar que a sub-representação delas na estrutura ocupacional das empresas investigadas também está relacionada ao preconceito racial e de gênero.

Por outro lado, convém assinalar que as informações expressas na pesquisa reafirmam a desigualdade entre brancos e negros nos níveis ocupacionais que demandam maior grau de especialização, como por exemplo, nos cargos executivos. Nesta posição da hierarquia ocupacional, os negros representam apenas 5,3% dos trabalhadores.

Para justificar o contexto em tela, a maior parte das empresas pesquisadas (61,0%) reproduz o discurso liberal do mérito. Assim, elas deixam de reconhecer que, historicamente, os negros não tiveram os direitos garantidos de forma igualitária, imputando aos próprios sujeitos marginalizados a responsabilidade por sua baixa qualificação (SILVA et al, 2009), o que pode ser visto por outros indicadores nacionais, que indicam um círculo vicioso entre pobreza, raça e educação difícil de ser superado pelos negros brasileiros apenas por meio das políticas de cunho universal.

Não obstante de as pesquisas apontarem provas cabais acerca da desigualdade racial no mundo do trabalho, o debate sobre ações afirmativas como medida reparatória não conseguiu alcançar consenso e ainda enfrenta várias críticas. Diante disso, consideramos importante levantar a seguinte indagação: por que as ações afirmativas (programa de cotas para negros) no âmbito do trabalho ainda não se concretizaram?

Os estudos sobre o tema revelam que as políticas de cotas fundadas no princípio das ações afirmativas se tornaram pauta da agenda do poder público e foram instituídas por lei no Brasil. As legislações citadas a seguir ilustram a afirmação.

- O art. 67 das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988 estabelece que: “A união incluirá a demarcação das terras indígenas no prazo de cinco anos a partir da promulgação da Constituição”.
- A lei 8.112/90 prescreve cotas de até 20% para pessoas com deficiência no serviço público da União.
- A lei 8.213/91 define cotas para pessoas com deficiência no setor privado.
- A lei 9.504/97 preconiza cotas para mulheres nas candidaturas partidárias.

Tais leis buscam beneficiar índios, mulheres e pessoas com deficiência, reconhecendo que estes segmentos, historicamente discriminados na sociedade, precisam ter seus direitos garantidos por meio de iniciativas mais específicas, uma vez

que suas diferenças foram construídas como negativas, impedindo-os de participar de forma igualitária dos diferentes espaços da vida social.

No entanto, quando nos referimos à implementação de políticas de cotas voltadas para beneficiar a população negra, grande parte da sociedade se posiciona contra. Petrônio Domingues, em seu artigo sobre ações afirmativas para negros no Brasil, nos oferece algumas pistas para entender os motivos dessa resistência. Segundo o autor, as críticas mais frequentes em relação a tais políticas são: estar plagiando os norte-americanos com suas políticas de ações afirmativas; o ingresso de negro por meio de cotas nas universidades e no mercado de trabalho subverte o mérito; e o discurso sobre a impossibilidade de implantar cotas no Brasil porque, entre a população brasileira, não se pode definir quem é negro, já que todo brasileiro é considerado mestiço (DOMINGUES, 2005).

O exposto revela que a discussão acerca das ações afirmativas com recorte de raça ainda se concentra em uma área de disputas. Nesse caso, a ausência de consenso acaba impedindo que políticas mais eficazes sejam instituídas, gerando resultados negativos para este grupo discriminado na sociedade.

No item a seguir vamos nos debruçar na trajetória do recente movimento homossexual brasileiro.

2.3 – O Movimento LGBT

A população LGBT, por não se enquadrar nos padrões tradicionalmente construídos pela sociedade, os quais são fundados no princípio da heterossexualidade como norma, ficou alijada dos direitos de cidadania. Por isso, vem lutando pelo reconhecimento de suas diferenças com vistas a combater a violação dos direitos resultante de atos de preconceito, de discriminação e de violência. O principal protagonista nesta luta é o movimento homossexual.

O movimento homossexual emerge no final da década de 1970, quando inicia o processo de abertura política no Brasil, em meio à luta de diferentes grupos que se mobilizaram em torno de diversas reivindicações coletivas, as quais tinham como objetivo final mudanças socioculturais. Dentre esses grupos, podemos destacar os pertencentes ao movimento feminista, que buscaram questionar a rigidez dos papéis de gênero, visando enfrentar o machismo e o sexismo presentes na sociedade brasileira.

Em conjunto com as mulheres, os homossexuais iniciaram um processo de luta pelo rompimento com valores tradicionais que os impediam de expressar suas identidades e de ter acesso a direitos.

Diante desse cenário de efervescência política, estudantes, escriturários e intelectuais se reuniam para criar a primeira organização pelos direitos dos homossexuais do país. Assim, é fundado o grupo Somos, que marca o início da ação política dos homossexuais no Brasil⁸⁴. Inicialmente, as atividades do grupo estavam centradas em reuniões que buscavam a conscientização e a criação de debates sobre a causa homossexual a partir de notícias com conteúdos que variavam entre oposição e simpatia, veiculadas pela imprensa nacional (GREEN, 2000).

Naquele momento, ainda que formado por pequenos grupos, o movimento seguia uma estratégia de fortalecimento de uma nova identidade homossexual, uma que pudesse ser assumida por todos aqueles que eram vítimas da discriminação e do preconceito, independente da heterogeneidade expressa no interior da comunidade. Além disso, propunha um modelo igualitário que tinha como finalidade romper com as hierarquias de gênero presentes nas práticas sexuais e afetivas enraizados na cultura brasileira (MACRAE, 1990).

Também cabe destacar o surgimento do jornal “Lampião da Esquina” como marco inicial do movimento homossexual. Fundado por ativistas gays, o jornal apresentou um importante trabalho ao criticar o autoritarismo fortemente arraigado nas instituições políticas e na sociedade, e destacar a homossexualidade em seus aspectos político, existencial e cultural. Nesse sentido, o jornal se transformou no grande divulgador das ideias propostas pelo Somos e por outros grupos do então nascente movimento homossexual (MACRAE, 1990).

No afã de conscientizar seus membros e setores progressistas da sociedade, o grupo Somos participou de vários eventos em universidades e de manifestações com o intuito de divulgar a causa homossexual. O evento que merece destaque foi aquele realizado pelo Departamento de Ciências Sociais da Universidade de São Paulo, no início do ano de 1979, que promoveu um debate sobre a organização dos grupos

⁸⁴ Segundo Green, “as notícias do surgimento do movimento de libertação *gay* em 1969, após a rebelião de *Stonewall* em Nova York, chegaram à América Latina no começo da década de 1970, e incentivaram a formação de grupos no México, Porto Rico e na Argentina. Contudo, a repressão do regime militar no Brasil impossibilitou a formação do movimento *gay* e *lésbico* naquele momento” (2000, p. 281).

minoritários no Brasil em referência aos negros, mulheres, povos indígenas e homossexuais. Em tal evento, o movimento “se assumiu” e apresentou uma discussão mais aberta sobre a questão da homossexualidade, pela primeira vez, gays e lésbicas falaram abertamente sobre a discriminação (GREEN, 2000).

O movimento também elegeu a questão do combate à violência e à repressão policial como uma de suas principais bandeiras de luta. No centro da cidade de São Paulo, policiais civis e militares realizaram uma ação conjunta que desencadeou na repressão de frequentadores da noite, principalmente prostitutas, travestis e homossexuais. Em resposta ao ato, o grupo Somos organizou uma grande mobilização com o intuito de denunciar a violência policial. A iniciativa contou com a participação de outros grupos, inclusive aqueles oriundos dos movimentos negro e feminista, além de parlamentares de oposição e algumas celebridades do mundo artístico que apoiavam a causa (SANTOS, 2007).

Consideramos pertinente ressaltar que, ainda no final da década de 1970, as divergências no interior do movimento passaram a se tornar patentes. Isso porque, de um lado, estavam os militantes que defendiam um movimento centrado nas questões que afetavam especificamente a população homossexual. De outro lado, aqueles que acreditavam que a luta do movimento deveria ser conjunta com a luta mais ampla dos trabalhadores, uma vez que esta seria uma forma de manter o fortalecimento da esquerda no país. Ademais, as lésbicas passaram a se organizar de forma mais independente, pois se queixavam da existência de um suposto machismo em grupos praticamente dominados por gays e pela necessidade de criar espaços em que pudessem discutir mais profundamente sobre suas próprias demandas. Estas divergências internas geraram conflitos que contribuíram para a fragmentação do movimento e a emergência de novos grupos (GREEN, 2000).

Na década de 1980, devido à epidemia da Aids, o movimento homossexual passou por um processo de rearticulação, buscando “caminhos de cooperação com o Estado na luta contra a doença [...], sem deixar de atribuir valor positivo a categoria de homossexual” (FRANÇA, 2006, p. 104); e uma definição de novas demandas, as quais estiveram mais relacionadas ao combate à epidemia e a garantia dos direitos de cidadania. A doença criou um cenário de violência, intolerância e agravou o preconceito e a estigmatização. Contudo, também foi responsável pelo estabelecimento de laços de solidariedade e propiciou uma maior visibilidade à questão homossexual no país.

Inicialmente, a disposição ativista sofreu abalos devido à grande onda de intolerância e violência como efeito da associação feita pela mídia entre a Aids e os gays, reforçando o pânico geral contra a homossexualidade. O contexto em tela revelou que, mesmo que estivessem vivenciando a volta à democracia, gays, lésbicas e travestis ainda permaneciam excluídos do direito de ter direitos. No entanto, o avanço da doença inaugurou uma nova fase do movimento. Diferentes grupos iniciaram a luta contra a Aids e passaram a se mobilizar com o intuito de buscar soluções para a doença. Ao mesmo tempo, militantes homossexuais exerceram maior pressão sobre o Estado, exigindo a formulação e implementação de políticas públicas em resposta à epidemia. Diante desta iniciativa, começou a ser organizado o I Programa de Combate à Aids no Brasil, influenciando a criação de outras propostas governamentais por todo o país (SANTOS, 2007).

Embora envolvidos em diversas atividades de combate à Aids, alguns grupos não abandonaram outras bandeiras de luta. A busca pela garantia dos direitos e o enfrentamento do preconceito e da discriminação não foram excluídos da agenda do movimento. O Grupo Gay da Bahia (GGB), embora estivesse empenhado na campanha de combate à Aids, liderou campanhas de outras ordens. Em 1982, organizou uma campanha pela mudança do código de classificação de doenças do INAMPS, que descrevia a homossexualidade como desvio ou transtorno sexual. No ano de 1985, ocorreu uma das primeiras vitórias do movimento: o Conselho Federal de Medicina passou a não mais definir a homossexualidade como doença (GREEN, 2000).

Outra ação de destaque do movimento homossexual foi a campanha pela mudança do Código de Ética dos Jornalistas, organizada também pelo Grupo Gay da Bahia, pelo Triângulo Rosa, do Rio de Janeiro, e pelo Lambda, de São Paulo, incluindo o termo “orientação sexual” nas proibições do artigo 10⁸⁵, tendo como objetivo minimizar o preconceito contra os homossexuais constantemente reafirmados pela imprensa (SANTOS, 2007, p. 126).

Por outro lado, é importante lembrar que no final da década de 1980, o movimento sofreu uma derrota no que concerne à garantia dos direitos. Naquele momento, o grupo Triângulo Rosa organizou uma campanha com a proposta de incluir na Constituição Federal a proibição da discriminação com base na orientação sexual, a

⁸⁵ Art. 10 – O jornalista não pode: a) concordar com a prática de perseguição ou discriminação por motivos sociais, políticos, religiosos, raciais, de sexo e de orientação sexual (SANTOS, 2007).

qual ganhou vários adeptos do movimento e de setores da esquerda. Entretanto, a maior parte dos membros da Constituinte votou contra. Dentre os 461 votantes, apenas 130 votaram em favor da proposta levantada pelo movimento (SIMÕES & FACCHINI, 2009).

A década de 1990 marcou uma nova etapa do movimento homossexual. Isso porque, houve uma maior articulação política entre os grupos e outras identidades conseguiram conquistar um maior espaço no movimento e gerar maior visibilidade para suas demandas. Assim, o movimento passou a ser chamado de Movimento GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros).

Por outro lado, vale lembrar que, ainda nesse momento, o pânico em relação à Aids se ameniza, possibilitando o revigoramento da militância calcada em novas estratégias e outros discursos. Novos temas passam a ser inseridos na agenda do movimento, demandas referentes à garantia dos direitos civis e sociais ganham maior destaque como bandeiras de luta.

A atuação de outros movimentos, como o feminista, de bairros e dos trabalhadores, que argumentavam que a democracia implicava respeito para todos os cidadãos, e do movimento pelo *impeachment* do ex-presidente Collor, contribuíram para a politização de *gays* e lésbicas e para o ressurgimento do ativismo em favor da plena cidadania e contra a homofobia, a violência e a discriminação. Além disso, diante da diminuição do estigma que relacionava a Aids à homossexualidade e com o auxílio dos recursos oriundos dos financiamentos para a prevenção da doença, os grupos homossexuais conseguiram se rearticular, promovendo encontros nacionais e internacionais, criando uma maior visibilidade para a causa homossexual, tais como os Encontros Brasileiros de Homossexuais (EBHO) e o I Encontro Nacional de Travestis e Liberados que Trabalham com Aids (Entlaids), organizado pelo Grupo Astral, com o objetivo de produzir estratégias para a promoção da saúde e da cidadania (UZIEL et al, 2006; PERES, 2009).

Esta visibilidade também ocorreu muito em função do papel da mídia, que voltou seu foco para a questão da homossexualidade, cobrindo entrevistas com *gays* e lésbicas nos Estados Unidos e na Europa, debates sobre a Aids e as paradas *gays* internacionais e nacionais. A primeira Parada do Orgulho Gay aconteceu no Rio de Janeiro, no ano de 1995. No evento, o movimento conseguiu chamar maior atenção da

sociedade para as reivindicações dos homossexuais, atraindo cerca de três mil pessoas na praia de Copacabana.

Podemos destacar que a Parada do Orgulho GLBT consolidou a participação política do movimento e instituiu maior visibilidade às temáticas ligadas à população LGBT na esfera pública. Ela passou a acontecer todos os anos e vem reunindo aproximadamente três milhões de pessoas⁸⁶. Assim, consolidou-se como símbolo do movimento homossexual no Brasil. Atualmente, as paradas são realizadas em diversas capitais e cidades brasileiras e algumas contam com financiamento do poder público, por meio do apoio do Ministério da Saúde, do Ministério da Cultura, de diversas prefeituras e secretarias estaduais. As paradas mais importantes também estabelecem parcerias com o setor privado, sobretudo bares e boates *gays* e lésbicos (RAMOS & CARRARA, 2006).

Ainda nessa fase, assistimos à reconfiguração do movimento homossexual, que passou a assumir um formato organizacional baseado no modelo de organização não governamental (ONG). Isso produziu modificações em diversos aspectos, pois os grupos tornaram-se mais profissionalizados e especializados; passaram por um processo de diversificação; criaram canais de diálogo com organizações internacionais; passaram a buscar financiamento junto ao Estado e à organizações de cooperação internacional para a manutenção de estruturas, como sedes, funcionários, equipamentos; entre outros aspectos.

Essas instituições rapidamente se expandiram, ocuparam um grande espaço político e, portanto, passaram a liderar a luta contra a homofobia e a representar os interesses de homossexuais em diversos campos, como trabalho, cultura, educação, assistência, saúde, defesa jurídica e participação política. Neste processo de surgimento das ONGs homossexuais, destaca-se o importante trabalho do Grupo Arco-Íris de Conscientização Homossexual (GAI), fundado em 1993, no Rio de Janeiro.

O GAI tem como finalidade organizar, “sem qualquer forma de discriminação, o maior número de pessoas interessadas em defender a liberdade de orientação sexual, especificamente a homossexual, promovendo a qualidade de vida da população gay e lésbica”. Faz isso através do desenvolvimento de projetos, como o Disque Defesa

⁸⁶ A 12ª Parada do Orgulho LGBT intitulada “Homofobia mata! Por um Estado laico de fato!”, reuniu 3,4 milhões de pessoas na cidade de São Paulo, em 2008. Tal informação foi colhida no sítio: <www.paradasp.org.br/historico.htm> Acesso: 02/01/2012

Homossexual; o projeto Somos de prevenção à Aids, desenvolvido em parceria com diversas ONGs em todo o Brasil; o projeto Rio Buddy, que tem o objetivo de “prestar assistência prática voluntária a pessoas vivendo com Aids”, e oficinas semanais, visando “proporcionar espaços expressão e exercício da cidadania”.⁸⁷

Também como marco desse processo, merece destaque a criação da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros⁸⁸ (ABGLT), em 1995. A sua criação foi um passo importante para o fortalecimento político do movimento. Atualmente, a ABGLT é uma rede nacional que conta com diversas organizações afiliadas e sua missão é promover, através de várias atividades, a garantia dos direitos e a afirmação da identidade da população LGBT.⁸⁹

Por meio da combinação de diversas formas de ação, o movimento vem lutando pela defesa da cidadania e da igualdade, com vistas a cooperar para o enfrentamento da violação dos direitos vivenciado pelos homossexuais, tanto na vida adulta quanto na infância e na juventude. Suas principais bandeiras de luta estão concentradas no campo do reconhecimento de suas particularidades culturais e em vários campos no que tange à garantia dos direitos civis e sociais, como veremos a seguir. Algumas delas, sendo aquelas mais específicas, foram alcançadas, como a criação dos centros de referência para a população LGBT; formulação de políticas públicas que atendam à comunidade; estabelecimento de formas de luta contra violência cotidiana; entre outras.

No entanto, outras questões ainda não foram resolvidas e essa população ainda continua impedida de participar de forma igualitária das diversas esferas da vida social. Nesse sentido, cabe ressaltar que a plena garantia dos direitos à comunidade LGBT passa pela necessidade de se alterar o contexto sociocultural marcado pela exclusão, homofobia e discriminação.

⁸⁷ As informações sobre a ONG estão disponíveis no sítio: <www.arco-iris.org.br> Acesso: 02/10/2009.

⁸⁸ Podemos ressaltar que no ano de 2009 a ABGLT foi aceita como entidade consultiva no Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas (ONU), sendo a primeira ONG em defesa dos interesses homossexuais de um país em desenvolvimento a ganhar status oficial nessa Organização. Informação disponível no sítio: <www.verdesmares.globo.com/v3/canais/noticias.asp?codigo=265277&modulo=965> Acesso: 02/10/2009.

⁸⁹ Mais informações sobre a ABGLT podem ser encontradas no sítio <www.abgl.org.br> Acesso: 02/10/2009.

A luta do movimento consiste em alterar a Carta Constitucional de 1988, incluindo a expressão “orientação sexual” como um dos aspectos proibitivos à discriminação. Esta questão vem sendo discutida na Câmara Federal desde 1995, quando a então deputada Marta Suplicy propôs a Emenda Constitucional nº. 139/95. Ora, se a proteção contra a discriminação ainda não consta na Constituição Brasileira, ela está presente na legislação de mais de 70 municípios e na legislação de vários estados, além do Distrito Federal.

O estudo realizado na Parada do Orgulho LGBT de São Paulo, no ano de 2005, revela que a maior incidência de discriminação ocorre entre amigos e vizinhos, 34% dos respondentes afirmaram ter sofrido algum tipo de discriminação por parte de pessoas próximas. Práticas homofóbicas no âmbito das relações próximas fazem parte das vivências de todos os grupos entrevistados no evento, independente de gênero, idade e orientação sexual. Carrara et al (2006) chama atenção para o fato de que as práticas homofóbicas tendem a apresentar menores índices conforme aumenta o nível de escolaridade do sujeito e tendem a ser mais frequente entre pretos e pardos.

No que concerne ao mundo do trabalho, os resultados revelam que 16% dos entrevistados foram vítimas de marginalização ou exclusão no trabalho ou no emprego em função de sua sexualidade. Estes tipos de discriminação foram majoritariamente experimentados por travestis e transexuais. Os dados demonstram que 37,5% dos respondentes que pertencem a tais grupos não foram selecionados no emprego ou foram demitidos em razão de sua sexualidade. Homens e mulheres homossexuais também foram vítimas de discriminação nesses espaços sociais, no entanto, em proporção bem menor.

A criminalização da homofobia é outra demanda levantada pelo movimento. Ainda tramita no Congresso a proposta para alterar o Código Penal e a Lei 7.716/89, (que criminaliza o preconceito de raça e cor) com vistas a incluir punição com base na discriminação e preconceito por orientação sexual. A campanha para o reconhecimento da homofobia como crime inafiançável vem sendo organizada por diversos grupos, a exemplo do Grupo Gay da Bahia. Desde o final da década de 1980, Luiz Mott, fundador e ex-presidente do grupo, denuncia a situação de violência vivenciada por homossexuais homens, mulheres e travestis.

Dados coletados por Mott (1997) demonstram que a homofobia se manifesta de forma bastante violenta. A pesquisa denominada “Homofobia: a violação dos direitos

humanos de gays, lésbicas e travestis no Brasil” indicou que “um homossexual é brutalmente assassinado a cada quatro dias vítimas de homofobia que impregna a sociedade brasileira”. A população mais vulnerável na comunidade são as travestis – profissionais do sexo – e gays. A pesquisa também destacou que existe o predomínio da lógica da impunidade quando a violência é cometida contra homossexuais, pois apenas 10% dos crimes denunciados resultaram em penas mais incisivas, como prisões.

Tal cenário nos permite afirmar que a violência é um grave problema que recai sobre a população LGBT. A questão ainda apresenta índices alarmantes no país, assim como podemos verificar no estudo realizado na Parada do Orgulho LGBT de São Paulo, que revela que as experiências homofóbicas, como agressões físicas e verbais, aparecem de forma significativa nas respostas dos entrevistados.

No que tange às agressões verbais, mais da metade dos participantes do estudo (59,5%) informaram ter sofrido agressões verbais ou ameaças de agressão. Segundo eles, essas experiências ocorreram em um universo em que envolveram pessoas do próprio convívio diário e pessoas desconhecidas.

Quanto às agressões físicas, o estudo destaca que elas aparecem nos relatos de 18,4% daqueles entrevistados que estiveram presentes no evento. Essas agressões geralmente ocorreram em locais públicos. Contudo, os dados enfatizam que os homossexuais também sofreram agressões físicas no âmbito familiar. Segundo a pesquisa, mulheres homossexuais (27,4%) e mulheres bissexuais (22,2%) são as que mais declararam ter sofrido ações violentas em casa.

Uma pesquisa desenvolvida por Peres (2009) revela que esta também é uma realidade que se faz presente no cotidiano das travestis e transexuais. Segundo o autor, tais grupos relataram histórias de discriminação, de violência e de exclusão, muitas vezes seguidas de morte, que tiveram início no âmbito familiar. Ademais, a pesquisa destaca ainda que os processos de estigmatização e de violência contra travestis, transexuais e transgêneros são bastante recorrentes no espaço escolar. Uma transexual entrevistada afirmou ter sofrido com a tortura psicológica exercida pelos profissionais da educação e com as ameaças, perseguições e agressões físicas de colegas de sala de aula.

Além disso, a aprovação do Projeto de Lei 1.151/95, que trata da União Civil entre Pessoas do Mesmo Sexo, também se apresenta como uma das principais reivindicações do movimento. A União Civil entre pessoas que apresentam sexualidade

contra hegemônica foi reconhecida apenas pelo Judiciário. Sendo assim, mulheres e homens homossexuais passaram a ter direito à herança; aos benefícios previdenciários; à declaração de imposto de renda conjunta; ao direito à nacionalidade, caso o parceiro do cidadão ou cidadã brasileira seja estrangeiro; e à renda conjunta na compra de móveis. Sua aprovação pelo Legislativo Nacional seria um importante avanço para a garantia total dos direitos destes grupos, uma vez que ainda estão alijados de recursos legais que os tornem efetivamente cidadãos.

No entanto, alguns autores vêm expressando críticas em relação à união civil entre pessoas do mesmo sexo. A literatura indica que este seria um mecanismo de “enquadramento” dos grupos homossexuais aos padrões e valores sexuais convencionais, além de ser uma forma de manter a hierarquia entre os sexos, visto que eles apresentam um estilo de vida que supostamente ameaça a ordem social estabelecida.

Ademais, outra demanda reivindicada pelo movimento é a instituição da lei de designação de sexo e mudança de registro civil para transexuais. Em 1997, diante da Resolução 1.482/97 do Conselho Federal de Medicina, as condições para a realização de cirurgia de mudança de sexo foi regulamentada. Na ausência da lei, transexuais só conseguem o direito de alterar o registro civil e obter uma nova carteira de identidade com o nome adequado ao seu sexo por meio de processos específicos.

No entanto, as demandas da comunidade de travestis, transexuais e transgêneros não se restringem a regulamentação dessa lei. Em carta encaminhada ao poder público e aos organismos internacionais, a comunidade definiu uma série de recomendações nos campos da saúde, da educação, do combate à violência e do trabalho, que visam à defesa dos direitos e à construção da cidadania. Como exemplo de tais recomendações, podemos citar:

- A criação de campanhas específicas pelo Ministério da Saúde para a população transgênero, sendo as mesmas acompanhadas de perto pelos grupos específicos.
- A inclusão nos currículos escolares da homossexualidade e suas especificidades, através de decreto-lei federal.
- A denúncia de casos de violência, discriminação, crimes, ou mesmo violação dos direitos, deve ser levada a todas as instâncias de governo e a órgãos de segurança, para que sejam tomadas as providências cabíveis.
- A participação dos diferentes ministérios, como o Ministério do Trabalho, Ministério da Educação, Ministério do Desenvolvimento Social, Ministério das Cidades, entre outros, na elaboração de projetos e políticas públicas específicas e ações afirmativas, trabalhando na transversalidade

das ações para a população transgênero (BÖER apud PERES, 2009, p. 241-242).

O movimento LGBT, como principal protagonista na luta em favor da promoção da diversidade sexual, vem trabalhando para o fortalecimento da identidade homossexual e para a superação da discriminação e da homofobia, visando ao reconhecimento e à garantia dos direitos individuais e coletivos da população que apresenta sexualidade não hegemônica. Um dos resultados da luta histórica é que, mesmo com a resistência de alguns setores da sociedade, não é mais possível negar a existência da homofobia e que são necessárias ações concretas para a superação dessa realidade, que discrimina e exclui grandes grupos populacionais no país.

CAPÍTULO IV – As Políticas Empresariais para as Mulheres

O presente capítulo tem como objetivo analisar as políticas empresariais para as mulheres. Após um levantamento realizado nos documentos das empresas pesquisadas via internet e nos debruçarmos na análise dos documentos e entrevistas realizadas nas empresas que se dispuseram a participar do estudo, fizemos uma categorização dos dados, os quais foram divididos em seis eixos analíticos: carreira, saúde, igualdade salarial, maternidade e outros dois. Posteriormente, definimos algumas hipóteses com vistas a explicar os motivos que levam as empresas a destacar a questão de gênero na agenda da responsabilidade social.

Inicialmente, decidimos realizar o levantamento das iniciativas de responsabilidade social das empresas estudadas considerando os princípios do Pacto Global, já que esse documento tem gerado, de certa forma, um consenso no âmbito empresarial quanto à promoção dos direitos humanos, bem como a promoção e preservação do meio ambiente. Por isso, vem se tornando, em maior ou menor grau, um mecanismo balizador dos discursos e das práticas empresariais em nível nacional e internacional. Por meio de tal levantamento, foi possível identificar que as empresas analisadas afirmam desenvolver práticas relativas aos campos social e ambiental, de acordo com as dimensões definidas pelo Pacto Global.

O Pacto Global surgiu no final da década de 1990 durante o Fórum Econômico de Davos, na Suíça, em um contexto marcado por intensas mobilizações sociais que denunciavam os efeitos perversos da globalização para a condição humana e para o meio ambiente, ganhando destaque, sobretudo, as manifestações antiglobalização realizadas em Seattle⁹⁰. Como efeito desses acontecimentos, a Organização das Nações Unidas (ONU) preparou um acordo para as empresas com o propósito de mobilizar a comunidade empresarial a considerar os ideais dos direitos humanos em suas diferentes formas de gestão, buscando incentivar, de algum modo, as corporações a modificarem suas maneiras de conduzirem os negócios.

⁹⁰ Em 1999, durante a cimeira do Fundo Monetário Internacional (FMI) e da cimeira da Organização Mundial do Comércio (OMC), foram realizadas, em Seattle, duas manifestações, compostas por diversas organizações da sociedade civil, como sindicatos, feministas, estudantes, movimento de camponeses, ecologistas, católicos progressistas etc., contra os acordos de livre comércio, bem como contra os impactos perversos da globalização capitalista para os direitos humanos e para o meio ambiente. No último caso, os manifestantes conseguiram impedir a chegada dos delegados ao local do evento (DI GIOVANNI, 2007).

O conteúdo do Pacto Global reúne princípios em consonância com um conjunto de documentos produzidos em âmbito internacional pela ONU e pela OIT, documentos que abordam temas relacionados aos direitos humanos e à preservação ambiental, sendo eles: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, e de Copenhague. Nesta perspectiva, segundo o documento, a gestão empresarial deve ser pautada em quatro princípios: direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção.

É importante destacar que o Pacto Global solicita às empresas que aderem à iniciativa, voluntariamente, que publiquem anualmente os progressos referentes à implementação desses princípios. Por conseguinte, a iniciativa pode se apresentar como um forte instrumento de marketing social, na medida em que, ao divulgar suas práticas e a campanha de mídia do Pacto Global, as corporações signatárias afirmam o comprometimento com os ideais de responsabilidade social, impactando diretamente sobre a imagem que elas divulgam para a sociedade e para o mercado.

De forma geral, as empresas signatárias do Pacto Global associam os princípios presentes no documento com as iniciativas de responsabilidade social voltadas para seus públicos interno e externo. Ao analisarmos os relatórios de sustentabilidade, verificamos que as empresas se relacionam com públicos diversos. Para fins desse estudo, torna-se importante explicar que estamos debruçando a análise nas iniciativas para os trabalhadores da própria companhia, que consideramos como público interno, assim como para a comunidade e para os fornecedores da cadeia de valor, os quais consideramos como público externo.

Na maior parte das empresas, as iniciativas sociais e ambientais contemplam tanto o público interno quanto o externo. Contudo, algumas dessas iniciativas, como por exemplo, as relacionadas às dimensões investimento, social e privado, eliminar o trabalho forçado e eliminar o trabalho infantil, aplicam-se mais ao público externo. Enquanto as iniciativas no âmbito da dimensão eliminar a discriminação no ambiente de trabalho voltam-se mais para o público interno. As corporações analisadas divulgam que suas iniciativas para o público interno estão mais relacionadas à valorização da diversidade, gestão de pessoas, bem como saúde, e segurança no trabalho. Nesse caso,

considerando os princípios do Pacto Global, verificamos que tais iniciativas se inscrevem no âmbito dos direitos humanos e dos direitos do trabalho.

As empresas divulgam, igualmente, que em outras iniciativas de responsabilidade social buscam diminuir o impacto de suas atividades sobre o meio ambiente e a comunidade em que estão inseridas. No entanto, cabe destacar que elas afirmam desenvolver também práticas que ultrapassam esta proposta. No âmbito do investimento social privado, alegam financiar projetos e programas sociais e ambientais que não estão diretamente relacionados às suas atividades. Em parte, tal postura se explica pelo fato de algumas áreas de investimento das empresas serem alvo de incentivos fiscais, como nos casos da cultura, esporte, e criança e adolescentes. Outro argumento que pode explicar igualmente essa postura das elites empresariais é que elas buscam desenvolver iniciativas em resposta ao “desequilíbrio social” presente na sociedade brasileira. Convém ressaltar que, por meio destas iniciativas, as companhias não procuram interferir de fato nas desigualdades e na exclusão social. Neste sentido, a intervenção social assume um caráter paliativo e as empresas visam apenas gerir os problemas sociais (BEGHIN, 2008).

As iniciativas empresariais para o público externo contemplam diversas áreas do campo socioambiental, principalmente, meio ambiente, educação, formação para o trabalho, esporte, saúde, cultura, criança e adolescentes. Confirmando, portanto, dados apresentados em pesquisas recentes (GIFE, 2010; 2012), que demonstram que o empresariado brasileiro vem ampliando seu escopo de atuação se comparado com resultados apresentados por estudo realizado pelo Ipea (1999 e 2003) e publicado por Peliano e Silva (2001) no final da década de 1990 e início dos anos 2000, os quais indicam que as áreas prioritárias do investimento social privado eram assistência social e alimentação.

Essas iniciativas podem ser divididas em três tipos: programas e projetos próprios; programas e projetos vinculados aos incentivos governamentais; e apoio a instituições, através de doações e patrocínios. Do mesmo modo, vale enfatizar que, muitas vezes, são desenvolvidas em parcerias com os diferentes níveis de governo, com organizações não governamentais e até mesmo com outras empresas. Como apontado no capítulo I, a consolidação da parceria entre esses três atores sociais é uma característica do modelo de proteção social, que se conformou a partir da década de 1990 nos marcos da reforma do Estado. Na visão de Beghin, tal iniciativa é utilizada

pelo setor empresarial para consolidar a participação das corporações na área social (2005, p. 60).

Ainda analisando os relatórios de sustentabilidade, percebe-se que o empresariado brasileiro destaca que os fornecedores da cadeia de valor também vêm sendo contemplados com suas iniciativas, segundo os princípios do Pacto Global. Esta postura pode ser explicada pelo aumento do debate acerca da responsabilidade também pela cadeia produtiva, da qual a empresa faz parte, levado a cabo pelo poder público, pela sociedade civil e pelas organizações internacionais (DO Ó, 2009). Nos últimos anos, uma série de denúncias sobre violações dos direitos humanos e direitos do trabalho na cadeia de valor de diversas empresas no Brasil vem ganhando destaque na arena pública e gerando grande visibilidade em torno da questão. Como exemplo, podemos trazer à baila os casos recentes de denúncias sobre trabalho análogo ao trabalho escravo na cadeia produtiva de empresas do ramo da moda, como M-Officer⁹¹ e Le Lis Blanc⁹², e na empresa Bob's do ramo de *fast foods*⁹³, que alcançaram significativas proporções nos diversos meios de comunicação, sobretudo, nas redes sociais.

No discurso empresarial, as iniciativas para mulheres e homossexuais, de acordo com as dimensões da análise, inscrevem-se em: respeitar e proteger os direitos humanos, eliminar a discriminação no ambiente de trabalho e investimento social privado. Ademais, contemplam tanto o público interno quanto o externo.

A seguir, serão apresentadas as iniciativas divulgadas pelas empresas que têm como público-alvo as mulheres.

4.1 – As Iniciativas Empresariais para Mulheres com Ênfase no Público Interno

As empresas analisadas nesta pesquisa afirmam desenvolver práticas (com discursos subjacentes) que incidem sobre as mulheres que fazem parte do seu público

⁹¹ Informação disponível no sítio: < <http://reporterbrasil.org.br/2013/11/justica-determina-bloqueio-de-r-1-mi-de-dona-da-m-officer-por-caso-de-trabalho-analogo-ao-de-escravo/>> Acesso: 20/12/2013.

⁹² Informação disponível no sítio: < <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2013/07/1317521-marca-de-luxo-e-ligada-a-trabalho-degradante.shtml>> Acesso: 20/12/2013.

⁹³ Informação disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2013/12/bobs-usou-trabalho-escravo-durante-o-rock-in-rio-aponta-fiscalizacao/>> Acesso: 20/12/2013.

interno. Ao analisar seus relatórios de sustentabilidade e páginas na internet, verificamos que no setor empresarial, essas práticas, de modo geral, integram a área de Recursos Humanos, especificamente, os programas de gestão de pessoas e valorização da diversidade. Por serem práticas diversas, optamos por dividi-las em seis grupos: carreira, saúde, igualdade salarial, maternidade e outros dois.

4.1.1 – As Ações para Inserção e Desenvolvimento da Carreira das Mulheres

Quanto às ações no âmbito da carreira, observa-se que estão mais voltadas para a inserção, o treinamento e a ascensão das mulheres no quadro funcional das empresas. Em linhas gerais, as ações que adquirem maior evidência são os programas de tutoria e as ações de sensibilização e conscientização com vistas a impulsionar o aumento da participação de trabalhadoras nos cargos do topo, embora outras iniciativas também ganhem destaque no discurso empresarial, como por exemplo, o estabelecimento de metas por parte do Walmart e da Unilever. O Walmart informa que estabeleceu meta para que as mulheres ocupem os cargos de gestão em pelo menos 50%. A Unilever, por sua vez, divulga que sua meta é nomear duas diretoras executivas.

No que concerne aos programas de tutoria/*mentoring*, parece que a criação desse tipo de medida vem se constituindo como uma tendência nas grandes empresas. Em um estudo anterior (TEIXEIRA, 2010), ficou evidente que a principal iniciativa para as mulheres na empresa Philips do Brasil era um programa nessa perspectiva, programa este que, além de debater temas relacionados à carreira e à vida pessoal, funcionava como um conselho consultor para o desenvolvimento das carreiras das gerentes da companhia. Cabe ressaltar que os mentores das gerentes eram líderes que ocupavam cargos de vice-presidência e de presidência.

Esse modelo também se caracteriza como uma das iniciativas adotadas em prol das trabalhadoras por uma das empresas entrevistadas. Segundo o Entrevistado II, a Empresa II criou um programa de tutoria/mentoria, cujo objetivo é desenvolver profissionalmente as mulheres que já ocupam cargos de gerente para que possam alcançar a liderança sênior, em nível de executiva do Comitê Gerencial da companhia. Nesse programa, os mentores são executivos e executivas sêniores que ocupam os níveis mais altos no quadro funcional. Ainda segundo ele, desde 2007 o programa é

realizado anualmente. Em cada edição, a empresa conta com a participação de mais ou menos 25 a 30 mulheres.

A Empresa II informa ainda ter implementado outras iniciativas para o desenvolvimento da carreira das trabalhadoras. Uma delas é um programa denominado “Women Leadership”, com um viés mais comportamental, que busca, de certa forma, “integrar” melhor as mulheres no ambiente empresarial. Em suas palavras:

“ele é desenhado para que a mulher entenda um pouco mais as características que, socialmente, a mulher acabou adquirindo ao longo de nossa existência e que são diferentes das dos homens. Bem como ela conseguir navegar melhor nesse ambiente corporativo, que ainda é muito masculino no topo, e ser mais efetiva”.

O público-alvo do programa é de trabalhadoras que já estão inseridas em cargos de gestão e que, segundo a empresa, demonstram potencial para chegar a um cargo mais elevado na estrutura ocupacional.

Outra iniciativa é chamada de “Almoço com Executivos”. Segundo o Entrevistado II, sua proposta é promover a integração entre membros do comitê executivo da companhia e as colaboradoras definidas com alto potencial.

Somando a essas iniciativas, a empresa supracitada afirmar desenvolver outra iniciativa, com ênfase no recrutamento e seleção, embora não seja direcionada apenas para o público feminino, contemplando também grupos, denominados por ela como “grupos com risco de exclusão”. O Entrevistado II informa que os gerentes se comprometem, por meio de cláusula no contrato, a promover a diversidade no quadro funcional e se comprometem igualmente, aqui focando na questão de gênero, a apresentar mulheres qualificadas para determinada posição de liderança, com a finalidade de contribuir para o avanço desse debate no interior da companhia.

Ainda na perspectiva do recrutamento e da seleção, cabe ressaltar o caso da Empresa I. Identificamos, a partir de análise documental e de entrevistas, que a empresa reestruturou sua forma de divulgação das vagas e, assim, adotou uma estratégia que rompe com o padrão seguido pelas empresas em geral. Ela realiza uma articulação com organizações do movimento das mulheres⁹⁴ com vistas a expandir os canais de divulgação das suas vagas, garantir maior diversidade nos processos seletivos e proporcionar a inserção de mais mulheres em seu quadro funcional. Desse modo, sua

⁹⁴ Essa parceria também é realizada com o movimento negro.

proposta busca ir além do anúncio de vagas apenas nas agências de recursos humanos. Segundo a empresa, por meio desta iniciativa, houve um aumento da participação das mulheres em seu quadro de funcionários. Elas representam mais de 50% da força de trabalho, de acordo com o censo interno. Ademais, a empresa adotou uma política de cotas que garante 30% das vagas para funcionários homens (brancos, de 20 a 40 anos).

É certo que tais iniciativas empresariais podem ser consideradas importantes, na medida em que as mulheres, mesmo após significativas mudanças na condição feminina e aumento da sua participação no mercado, experimentam uma série de desvantagens e desigualdades no mundo do trabalho, em geral e no ambiente empresarial, em particular, como bem assinalam os indicadores nacionais e os estudos sobre trabalho e gênero, e trabalho e mulher.

A literatura na área indica que houve um expressivo aumento na inserção das brasileiras no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 1994; MELO, 1998; BRUSCHINI & PUPPIN, 2004; BRUSCHINI, 2007), assim como a elevação do nível de escolaridade (BRUSCHINI & PUPPIN, 2004; BRUSCHINI, 2007; CAPPELLIN, 2008; GUEDES e ARAÚJO, 2011). No campo do trabalho, o número de mulheres com mais de 15 anos de escolaridade ou mais é superior ao número de homens. No entanto, as conquistas femininas no campo educacional não foram capazes de derrubar as barreiras que dificultam a ascensão na carreira e a participação nos espaços de poder decisório. O Entrevistado II reconhece que esta realidade se torna patente na Empresa II. Segundo ele, as mulheres representam mais de 50% do total de funcionários. Contudo, o problema reside na ascensão delas aos cargos de liderança. Em uma companhia composta majoritariamente por mão de obra feminina, elas ocupam apenas cerca de 30% dos cargos nos níveis hierárquicos mais elevados.

Na Empresa I, o problema reside no campo da participação das mulheres nos espaços de poder decisório. O Entrevistado I informou que na companhia há uma significativa presença delas nos cargos de chefia: as mulheres representam 50%. Entretanto, os espaços de poder ainda são ocupados em maior grau pelos homens.

A pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, realizada em 2010, evidencia também esse cenário. Os dados apresentados pelo estudo apontam que as mulheres eram sub-representadas nos níveis mais elevados da hierarquia ocupacional das empresas analisadas: 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e 13,7% no executivo (Instituto ETHOS, 2010). A

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2012 traz dados mais recentes nesta dimensão. Tais dados revelam que o acesso das mulheres com 25 ou mais nos cargos de direção e gerenciais é menor em comparação aos homens: 5,0% para as mulheres e 6,4% para os homens (Brasil, 2013).

Ao analisar a situação das mulheres brasileiras nos conselhos de administração e presidência, por sua vez, percebe-se que elas ainda continuam praticamente invisíveis nos centros de decisão das grandes corporações do setor público e privado. Angela Donaggio, pesquisadora da Fundação Getúlio Vargas (FGV), informa que, no Brasil, cerca de 5% a 7% dos cargos de maior responsabilidade decisória são ocupados pelas mulheres. Destaca também que esse número tende a diminuir quando se avalia a participação delas em companhias de maior impacto no país. Nesse caso, o percentual de conselheiras cai para 2%.⁹⁵

Para Cappellin, é nesse contexto que se manifesta a limitação do “efeito diploma” (2008). Apesar de estarem investindo mais nas carreiras e apresentarem o nível de escolaridade mais elevado do que os homens, o exposto revela que as mulheres ainda enfrentam dificuldades para alcançar os cargos de comando nas empresas. Quando alcançam, predominam em organizações que atuam em áreas tradicionalmente femininas e que se mostraram mais abertas ao trabalho das mulheres: a social, a educação, a cultura, a saúde e a administração pública (BRUSCHINI & PUPPIN, 2004; CAPPELLIN, 2008). Predominam igualmente em cargos menos estratégicos para as companhias e com remunerações mais baixas, como: recursos humanos, administração e relações públicas (alcançando mais de 50% do total de cargos)⁹⁶. Além disso, Hirata salienta que as chefias femininas nas indústrias são ainda muito incipientes e, quando existem, as mulheres enfrentam dificuldades com subordinados do sexo masculino (2010, p. 47).

Essas autoras mostram que continua existindo uma divisão sexual do trabalho. As mulheres nas organizações seguem segregadas em função da ocupação e

⁹⁵ Os estudos sobre esse assunto ainda são muito incipientes no Brasil. Esses dados foram colhidos a partir de uma entrevista concedida pela pesquisadora em questão e publicada pelo Movimento Mais Mulher 360. Disponíveis no endereço: <<http://movimentomulher360.com.br/2013/01/cotas-e-outras-politicas-de-apoio-a-mulheres-em-cargos-de-lideranca/>> Acesso: 13/01/2014.

⁹⁶ Informação disponível no seguinte documento da Secretaria de Políticas para as Mulheres: Relatório Anual 2009/2010. Mulheres, Poder e Decisão. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, SPM. Brasília, 2010.

permanecem inseridas em áreas de atuação menos “valorizadas” e, portanto, menos privilegiadas. Esse cenário pode ser explicado pelo fato delas estarem ainda mais presentes em áreas do saber e profissões tradicionalmente femininas, como bem sinaliza Bruschini (2007). A autora destaca que, nos cursos universitários, as escolhas delas continuam a recair preferencialmente sobre áreas do conhecimento, como educação; saúde e bem-estar; humanidades e artes, as quais preparam as mulheres para os chamados “guetos” ocupacionais femininos. Apesar de termos observado alguma mudança em curso, ao passo que a parcela feminina nas universidades vem aumentando sua presença em áreas conhecidas como redutos masculinos (BRUSCHINI, 2007).

No que pesem a importância, algumas dessas iniciativas, principalmente os programas de mentoria e comportamentais, não podem passar sem críticas, na medida em que acabam por reforçar o poder masculino no interior das empresas. Aqui entendemos que esses programas se constituem como fortes mecanismos produtores e reprodutores de hierarquias, visto que os homens, na figura dos executivos, são definidos como aqueles que possuem o domínio do “saber empresarial” e, por isso, devem ensinar às mulheres o caminho para o desenvolvimento de suas carreiras, bem como elas podem ser mais efetivas em suas funções quando alcançam os cargos do topo.

Isso ocorre porque, nas organizações, os modelos e as referências de sucesso ainda são marcados pelas imagens dos personagens masculinos. Além disso, nesses espaços, os valores de competência, de responsabilidade e de liderança, os quais fazem parte do dia a dia dos executivos, foram historicamente construídos e legitimados por homens para outros homens (CAPPELLIN, 2008). Nesse caso, fica claro que a ascensão feminina na estrutura ocupacional das empresas é conquistada a duras penas, muito em função da herança cultural que robustece a dominação dos homens sobre as mulheres.

Ademais, outra questão que transparece, direcionando a análise para os programas com um viés mais comportamental, é que as empresas não buscam uma mudança na cultura empresarial, marcada por atitudes preconceituosas e discriminatórias, mas adaptar as mulheres a esta cultura masculina e machista, responsável também por sustentar as desigualdades entre homens e mulheres nas condições e relações de trabalho e conservar a violência vivenciada por muitas

trabalhadoras que se manifestam no assédio sexual e moral, atitudes muito presentes nos espaços de trabalho e com baixa incidência de denúncias.⁹⁷

Ora, se percebemos, por um lado, uma tentativa de mudança na situação das mulheres no âmbito empresarial, uma vez que os desafios colocados às trabalhadoras se intensificam quando elas buscam a progressão na carreira; por outro, percebemos igualmente que ela é marcada por continuidades, na medida em que as estratégias utilizadas para tal mudança atuam no sentido de reforçar e de reafirmar as relações de poder entre homens e mulheres arraigadas na sociedade.

4.1.2 – As Iniciativas no Âmbito da Maternidade

Um conjunto de políticas relativas à maternidade ganha destaque na agenda das empresas analisadas. Grande parte delas divulga seus benefícios com ênfase nessa questão, sendo estes benefícios: licença maternidade de até seis meses; licença maternidade para mães adotantes ou com guarda judicial; auxílio creche; e programas de sensibilização e apoio a gestantes e lactantes.

A Petrobrás, por exemplo, informa que garante às trabalhadoras: licença maternidade de seis meses, podendo ser prorrogada por mais 60 dias; salas de apoio à amamentação para coleta e armazenamento de leite; e licença maternidade para mães adotantes ou com guarda judicial que pode variar de 30 a 120 dias. Assim como a Petrobrás, o Walmart, a TIM, a Natura, a Basf e a Unilever também informam que ampliaram a licença maternidade para seis meses. Além disso, a Unilever diz que montou um berçário no escritório central da empresa para atender às mães com crianças de zero a dois anos; concede auxílio creche; criou cursos para gestantes; e discute temas relacionados à criança e à juventude por meio de palestras. A Basf, por sua vez, informa que criou um programa voltado especificamente para o tema, denominado “Programa de Proteção à Gestante”, o qual contempla todas as ações neste âmbito, tais como: reembolso de gastos com creche por 24 meses, estacionamento para gestante, sala de apoio à amamentação etc.

⁹⁷ Segundo a OIT, 52% das mulheres que fazem parte da população economicamente ativa em todo o mundo já sofreram assédio sexual. No Brasil, o assédio sexual foi inserido na legislação brasileira como crime em 2001 e, até os dias atuais, o assédio moral não recebeu este mesmo status. Contudo, vem sendo amplamente divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com vistas a contribuir para a sua erradicação nos ambientes de trabalho.

A Empresa I também informa que adota iniciativas nesta perspectiva. Contudo, ela enfatiza que busca potencializar o conceito de benefícios a partir de uma perspectiva de direitos e cumprimento das legislações, principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Suas iniciativas para maternidade são: licença amamentação, que as funcionárias podem gozar de até sete meses, se optarem por incluir o período de férias (04 meses previstos na lei, 02 meses concedidos pela empresa e 01 mês de férias); auxílio creche e incentivo a educação infantil em até um salário mínimo; e licença paternidade, que o funcionário da empresa pode optar por gozar até três meses de licença, incluindo o período de um mês de férias (05 dias previstos pela legislação, 25 dias mais 01 mês concedidos pela empresa e 01 mês de férias).

Segundo a Empresa I, a licença paternidade pode ser requerida durante o primeiro ano de vida do filho ou filha do funcionário e deve ser consentida pela sua companheira, pois é ela quem encaminha a solicitação para a área de Recursos Humanos, expondo a sua necessidade e vontade. De modo igual, informa que, quando o casal é funcionário da companhia, tanto a licença amamentação quanto a licença paternidade podem ser compartilhadas⁹⁸. O exposto indica que a Empresa I busca ampliar a legislação vigente no que se refere à licença paternidade, com uma perspectiva de dividir as tarefas no âmbito do cuidado dos filhos e filhas. Essa postura, que busca ampliar a legislação, não é compartilhada pelo setor empresarial de forma geral. De acordo com Bruschini e Ricoldi, “são poucas as empresas que se mostram mais sensíveis aos problemas familiares de seus empregados, sejam eles homens ou mulheres” (2012, p. 279). Ademais, as iniciativas empresariais ainda direcionam as tarefas do cuidado para as mulheres, pois as iniciativas quanto ao cuidado dos filhos e filhas após o nascimento recaem, especialmente, sobre elas.

Trata-se de um cenário marcado por um viés maternalista. Tal cenário e suas iniciativas são alimentados pela legislação brasileira, na medida em que instituem um significativo desequilíbrio nos direitos que permitem a conciliação entre a vida familiar e a carreira profissional, com destaque para aqueles que dizem respeito à maternidade e paternidade. Tais direitos focalizam prioritariamente as mulheres, garantindo a estabilidade das gestantes, a licença maternidade de 120 dias, que pode ser prorrogada por mais 02 meses, e creches nos primeiros anos de vida dos filhos ou filhas de mães

⁹⁸ Informações disponíveis no documento “Programa Cultivando Nossa Gente”, disponibilizado pela empresa em questão.

trabalhadoras, enquanto que a licença paternidade, garantida pela Constituição Federal de 1988, tem duração de apenas cinco dias corridos após o nascimento do filho ou filha e só tem acesso a ela os trabalhadores regidos pela CLT e servidores públicos⁹⁹. Cabe sublinhar que, antes da promulgação da Carta Magna, a CLT previa como licença paternidade o afastamento remunerado de um dia para os trabalhadores geridos por ela, no decorrer da primeira semana do nascimento do filho ou filha.

Com isso, a legislação brasileira, ao definir apenas cinco dias de licença paternidade e não garantir a estabilidade do trabalhador que faz gozo desse direito, pode apresentar-se, em certa medida, como um obstáculo para a alteração das paternidades e para a promoção de uma participação mais equitativa nas tarefas do cuidado. Ademais, mostra que esse direito precisa ser revisto, muito em função das mudanças que se configuram na vida profissional e na vida familiar de homens e mulheres. No último caso, percebe-se certo o questionamento acerca do modelo de família marcado pelo homem como o único e/ou principal provedor e a conformação de novos arranjos familiares. No que concerne à questão da paternidade, atualmente, estudos sobre o tema demonstram a existência de experiências em que os homens, em maior ou menor grau, estão mais interessados e dispostos em participar das tarefas que envolvem os cuidados com os filhos ou filhas, bem como participar do cotidiano e do crescimento deles e delas (BUSTAMANTE, 2005; SUTTER & BUCKER-MALUSCHKE, 2008; BUSCHINI & RICOLDI, 2012).

Quanto aos benefícios aqui analisados, verifica-se que eles preservam e, em maior ou menor grau, até mesmo ampliam os direitos das trabalhadoras no âmbito da maternidade. No entanto, convém salientar que ainda são direcionados prioritariamente para as mulheres. Nesse sentido, acaba por responsabilizá-las pelas tarefas do cuidado na primeira infância, contribuindo para reforçar os estereótipos de gênero e a divisão de papéis, os quais atuam como fortes mecanismos indutores do aprofundamento das desigualdades e das desvantagens entre os sexos na divisão do trabalho doméstico e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

⁹⁹ No Congresso Federal existem várias propostas que versam sobre o tema. Algumas propõem a ampliação do benefício para 30 dias, porém o projeto de lei que está em fase mais adiantada de tramitação na Câmara Federal prevê licença paternidade remunerada para apenas 15 dias após o nascimento do bebê.

A análise acima expressa uma parte da desigualdade de gênero na esfera privada. Em linhas gerais, independentemente da qualificação profissional, do nível de escolaridade, da idade e da ocupação no mercado de trabalho, as mulheres passam mais tempo exercendo atividades domésticas e familiares se comparadas com os homens. De acordo com dados da PNAD de 2009, 87,9% do total de mulheres ocupadas declararam realizar as tarefas domésticas, enquanto 46,1% do total dos homens fizeram a mesma declaração (Brasil, 2009b). Em média, as mulheres dedicam 20,8 horas semanais a essas atividades, enquanto que os homens apenas 10 horas (Brasil, 2013). Soares (2008), ao analisar a realização dos afazeres domésticos no âmbito da família, salienta que, particularmente naqueles em que há crianças com até seis anos, a jornada das mulheres com esses afazeres aumenta em cerca de uma hora. Esses dados indicam uma inegável desigualdade entre os sexos na divisão das tarefas domésticas.

Por outro lado, a dupla jornada de trabalho, que às vezes também pode ser tripla, acarreta impacto negativo na saúde e na qualidade de vida das mulheres. Muitas delas, diariamente, se dividem entre as responsabilidades profissionais e as tarefas domésticas. Essa situação produz uma sobrecarga que se manifesta em desgastes físicos e psíquicos, tais como estresse, depressão, fadiga crônica, etc, gerando assim repercussões negativas na vida familiar e social (AQUINO et al, 1995; MARCONDES et al, 2003; OLIVEIRA et al, 2012). Além disso, Aquino et al analisa que, muito em função das extensas jornadas semanais, é mínimo o tempo que sobra para as mulheres se dedicarem a atividades e rotinas que incidam sobre esses desgastes, tais como: horas de sono, alimentação, lazer e outros cuidados com o corpo (2005, p. 286).

Os estudos na área (SORJ, 2004; BRUSCHINI, 2007; SORJ, 2009) apontam que a participação masculina na esfera privada é limitada, seletiva e se constitui como uma ajuda pontual dada às mulheres. Segundo Sorj (2004; 2009), os homens geralmente se envolvem em tarefas que estejam relacionadas com a interação entre espaço público e privado e este envolvimento tende a diminuir quando as atividades implicam trabalho manual, rotineiro e solitário. A partir destas características, a autora elenca as principais atividades desempenhadas pelos homens no ambiente doméstico: cuidar das crianças, ajudar nas atividades intelectuais, fazer compras para a casa e levar as crianças ao médico.

É certo que a participação feminina aumentou de forma significativa no mercado de trabalho e se observa, mais recentemente, alguma mudança em curso quanto à

participação dos homens na esfera doméstica. De acordo com Bruschini e Ricoldi (2012), a participação e o tempo gasto pelos homens com os afazeres domésticos e com o cuidado com as crianças são maiores do que eles próprios imaginam. Contudo, as obrigações com as tarefas domésticas e familiares continuam, em grande medida, sob a responsabilidade das mulheres. Essa distribuição desigual do trabalho entre os sexos na esfera privada acaba por impactar, de forma negativa, nas oportunidades delas no mercado, nas carreiras, nos postos de trabalho e nos salários. Assim, muito em função disso, grande parte das trabalhadoras se insere em ocupações mais precarizadas, se depara com carreiras descontínuas, salários inferiores e trabalho em tempo parcial (SORJ, 2009).

A análise em tela demonstra que diversos desafios são colocados para as mulheres trabalhadoras. A ausência de uma legislação mais ampla e revisora das diferenças, a carência de serviços públicos especializados, bem como a permanência na sociedade de valores culturais que ainda atribuem às mulheres o compromisso com as atividades domésticas, e que se reproduzem também no âmbito empresarial, contribuem para reforçar a ideia de que os homens estão mais capacitados para cumprir os compromissos laborais porque estão “livres” das tarefas familiares e domésticas, contribuem também com a imposição de limites às oportunidades das trabalhadoras e impedem a superação das múltiplas desigualdades experimentadas por elas na esfera privada e no espaço laboral.

Uma experiência mais igualitária quanto à divisão das tarefas do cuidado na primeira infância pode ser percebida nos países da União Europeia que adotaram a licença parental, a qual institui a divisão das responsabilidades entre homens e mulheres nos cuidados com os bebês e crianças pequenas até uma determinada idade. A licença parental é mais longa e suas disposições variam, em maior ou menor grau, de acordo com a realidade de cada Estado Membro, porém, segundo a Legislação Comunitária, deve garantir um período mínimo de quatro meses e se aplicar de forma igual para trabalhadoras e trabalhadores, independente do tipo de contrato de trabalho.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Mais informações acerca da Legislação da União Europeia que versa sobre a licença parental pode ser encontrada no endereço eletrônico: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0031_pt.htm>. Acesso: 03/01/2014.

Em Portugal, por exemplo, a revisão da legislação laboral promoveu em 2009, entre outros direitos, a igualdade entre pais e mães no exercício da parentalidade. Uma das finalidades dessa mudança foi promover a responsabilidade compartilhada entre pais e mães trabalhadores no cuidado e na atenção aos filhos e/ou filhas. Após o nascimento de cada filho ou filha, a mãe e o pai têm direito a licença parental inicial de 120 dias ou de 150 dias consecutivos, cujo usufruto pode ser compartilhado após o parto.

Quanto aos períodos de licença exclusivos da mãe, a legislação portuguesa prevê que as trabalhadoras podem gozar até 30 dias de licença antes do parto e a obrigatoriedade do gozo de seis semanas de licença maternal a seguir do parto. Já o artigo que trata da licença exclusiva do pai, por sua vez, prevê a obrigatoriedade do gozo de uma licença paternal de 10 dias úteis, seguidos ou intercalados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho ou da filha, sendo que cinco dias devem ser gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir do parto. Após usufruir dessa licença, o pai tem direito a mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou intercalados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença maternal inicial (RÊGO, 2012, p. 82).

De modo igual, o Código de Trabalho português ainda instituiu a licença parental complementar ou ampliada, em que qualquer um dos progenitores pode usufruir de mais três meses de licença, subsidiada pela segurança social¹⁰¹, correspondendo a 25% da remuneração bruta, permitindo, portanto, que pais e mães dediquem um maior tempo ao cuidado dos filhos ou das filhas.¹⁰²

Por um lado, verifica-se um avanço significativo na legislação laboral portuguesa e, assim, o reconhecimento, por parte do Estado, da necessidade de adotar direitos mais incisivos que garantam a divisão das responsabilidades e a igualdade entre mulheres e homens no que concerne à maternidade e à paternidade. Contudo, não se pode deixar de registrar que este mesmo reconhecimento não ocorreu de fato no setor empresarial. Trabalhadoras e trabalhadores portugueses ainda encontram grandes dificuldades de acessar os direitos no âmbito da licença parental.

¹⁰¹ A segurança social é um sistema que pretende assegurar direitos básicos aos cidadãos e a igualdade de oportunidades, bem como promover o bem-estar e a coesão social para todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros que exerçam atividade profissional ou residam no território. Mais informações estão disponíveis no sítio: <<http://www4.seg-social.pt/objectivos-e-principios>> Acesso: 03/01/2014.

¹⁰² Informação disponível no sítio: <<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/proteccao02.html>> Acesso: 03/01/2014.

A presidente da Comissão para Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) sinaliza que, desde 2008, houve certa evolução na adesão dos homens a licença parental. Até aquele momento apenas 0,08% dos trabalhadores portugueses gozavam pelo menos 30 dias de licença, enquanto que atualmente esse número passou para 20%. Contudo, ainda segundo a presidente, esta evolução vem sendo realizada de forma lenta e permeada por situações que refletem uma série de preconceitos e restrições por parte das empresas. Em suas palavras:

“[...] é muito comum nós termos queixas¹⁰³. A maior parte das queixas é feita por mulheres, na verdade 90%, mas temos queixas de homens que querem gozar de suas licenças parentais e que, ou estão a ser impedidos, ou que estão a ser pressionados para não gozar. **Muitas vezes os empregadores dizem: ah, está bem! Vá lá gozar a licença. Mas depois, se calhar, não vai ser promovido aquilo. Ah, vá lá. Mas, depois, se calhar, o trabalho...** E os homens têm para a família que fazer um grande caminho. As mulheres são mais reivindicativas quanto aos seus direitos e os homens nos direitos da parentalidade não são nada reivindicativos” [grifos nossos].¹⁰⁴

A fala da presidente demonstra que, muitas vezes, as mulheres também são cerceadas de acessar os direitos a elas garantidos pela legislação laboral. Isso porque a CITE também recebe queixas de trabalhadoras que versam sobre a licença parental. Demonstra também que os homens pouco usufruem o direito de gozar a licença parental.

De modo igual, revela que as mulheres são mais reivindicativas nesse campo. Isso pode se associar a duas questões: a primeira versa sobre a maternidade como uma característica biológica estritamente feminina e, por isso, muitas mulheres ainda se colocam como responsáveis pelo cuidado com os filhos pequenos. Essa postura das mulheres pode ser reflexo do sistema de valores que se inscreve na longa tradição que legitima o vínculo entre maternidade e maternagem, como se uma implicasse, necessariamente, a outra (SORJ, 2009, p. 111). E a segunda questão se refere ao não interesse das mulheres em compartilhar os cuidados, pois a maternidade e a família

¹⁰³ Uma das atribuições da CITE é receber queixas sobre a violação ou restrição dos direitos assegurados pelo Código de Trabalho português.

¹⁰⁴ Entrevista concedida, em 2013, para Kamila Cristina da Silva Teixeira no âmbito das atividades realizadas no estágio de doutorado (Doutorado Sanduíche) no Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, Portugal.

podem constituir-se como espaço de poder para muitas delas. Historicamente, foram construídas representações que atribuem à mulher parte da autoridade na esfera privada, assim, foram conferidas a elas as responsabilidades por cuidar da família e zelar pela unidade do grupo. Bustamante (2005) analisa que, nas famílias de camadas populares, por exemplo, os papéis de homens e mulheres estão previamente definidos em função da divisão sexual do trabalho e de relações hierárquicas. Nesse sentido, cabe ao homem a autoridade moral, enquanto que cabe à mulher a outra dimensão da autoridade, cuidar de todos e zelar pela organização da casa. Deste modo, segundo a autora,

a autoridade da mulher descansa na valorização do seu papel de mãe e sua capacidade de administrar os recursos, muito mais do que no fato dela ter um trabalho remunerado, o que é considerado atribuição masculina. Essas formas de pensar tenderiam a permanecer mesmo quando, na prática, o homem não pode cumprir seu papel de provedor, e a mulher desenvolve um trabalho remunerado (BUSTAMANTE, 2005, p. 1866).

Por outro lado, quanto à reivindicação masculina, cabe indagar: qual o poder dos homens nesse âmbito? Eles sofrem pressão no espaço ocupacional para não gozar o direito a parentalidade ou não estão interessados em compartilhar os cuidados? Eles têm conhecimento acerca dos seus direitos?

4.1.3 – A Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

Parte das empresas analisadas adota um discurso de que busca a redução da desigualdade salarial entre mulheres e homens em seus quadros.

A desigualdade salarial é um problema que atinge as mulheres trabalhadoras em diferentes países do globo, sejam eles desenvolvidos ou não. A reivindicação pela superação dessa desigualdade secular faz parte da agenda do movimento das mulheres e feminista em nível internacional, tanto que, como fruto de suas lutas, a Organização Internacional do Trabalho criou, em 1951, a Convenção nº 100, que versa sobre a igualdade de remuneração para homens e mulher por trabalho de valor igual.

Como foi apontado no capítulo III, esse também é um problema que vem sendo denunciado pelas trabalhadoras brasileiras desde os últimos anos do século XIX e início do século XX, quando começam a ser engendradas as manifestações da classe trabalhadora por melhores condições de vida e de trabalho. Naquele momento, as

mulheres alocadas na indústria, em atividades precarizadas e desvalorizadas, e inseridas nas lutas sindicais, já reivindicavam salários melhores e mais igualitários. Esse tema ganhou maior destaque na agenda do movimento feminista brasileiro a partir da década de 1970, quando a desigualdade salarial e outras tantas desigualdades presentes no cotidiano das mulheres inseridas no mercado de trabalho passaram a ser denunciadas. Muito em função disso, a luta pela superação dessa lacuna histórica vem sendo travada, tanto pelo movimento feminista, quanto pelo movimento sindical, por meio de denúncias feitas em publicações e manifestações, sobretudo, a do dia 8 de março. Um exemplo da atuação desses movimentos sociais em conjunto foi o ato público realizado, em 2012, na cidade de São Paulo, que reuniu também outras entidades para protestar em favor dos direitos das mulheres, e a diferença salarial entre os sexos se constituía como uma das reivindicações em pauta.¹⁰⁵

No Brasil, as reivindicações sociais, em conjunto com a necessidade de regulamentação do mercado de trabalho, proporcionaram na década de 1930 a criação de mecanismos de proteção às mulheres trabalhadoras, tal como visto no capítulo I. No que concerne ao tema em debate, a Constituição de 1934 inovou ao garantir a isonomia salarial entre mulheres e homens. Contudo, alguns anos mais tarde, as mulheres foram colocadas em posição de desvantagem, na medida em que o decreto-lei 2.548/1940 permitiu que fossem pago a elas dez por cento menos que o valor fixado pelo salário mínimo. Já na década de 1960, a questão volta a adquirir destaque na Constituição de 1967 e na Emenda Constitucional nº 01, de 17 de outubro de 1969, as quais instituíram a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo e estado civil (CAPPELLIN, 2008). Com a promulgação da Constituição de 1988, o Estado brasileiro consolida sua postura frente à desigualdade salarial entre homens e mulheres, promulgando a sua proibição no capítulo dos direitos sociais. No entanto, essa realidade ainda está um pouco longe de ser concretizada.

No tocante ao discurso das empresas analisadas, a TIM, por exemplo, informa que vem fazendo um “esforço para diminuir a diferença na remuneração média entre mulheres e homens” (Relatório de Sustentabilidade, 2011, p. 27). Na empresa, a diferença salarial por gênero aumenta na medida em que se analisam os números

¹⁰⁵ Informação disponível no sítio: <<http://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2012/03/em-passeata-mulheres-pedem-igualdade-e-respeito-as-conquistas-femininas>> Acesso: 03/03/2014.

referentes aos cargos mais altos na estrutura ocupacional, sendo eles, gerentes e diretores.

A realidade em tela também é compartilhada pelo Bradesco e, por isso, o banco afirma que vem atuando para melhorar a remuneração das mulheres, sobretudo, em cargos de maior escalão (Relatório de Sustentabilidade, 2012). Na empresa, a diferença no salário médio entre mulheres e homens permeia toda a estrutura ocupacional, exceto no nível de superintendência, como pode ser verificado na tabela a seguir.

Tabela 3 - Proporção de Salário Médio Feminino em Relação ao Masculino.

Nível	2010	2011	2012
Conselho de Administração	63%	77%	78%
Diretoria Estatutária	87%	82%	95%
Superintendência	103%	105%	106%
Gerência	87%	87%	87%
Supervisão/Técnicos	92%	92%	93%
Administrativo	76%	78%	78%
Operacional	97%	97%	97%

Fonte: Relatório de Sustentabilidade (BRADESCO, 2012, p. 38).

O cenário descrito corrobora as estatísticas nacionais e os estudos sobre rendimentos, gênero e mercado de trabalho. Eles apontam que as mulheres auferem rendimentos inferiores se comparados com os homens no mercado de trabalho em geral, em todos os grupos de trabalhadores, e que a desigualdade eleva significativamente quando se olha para os grupos que auferem rendimentos mais altos. De acordo com Leone e Baltar (2006), desde a década de 1990 verifica-se uma elevação dos rendimentos das mulheres, no entanto, esta elevação não foi capaz de eliminar a enorme diferença existente em relação aos homens.¹⁰⁶

Dados divulgados pela pesquisa “Mulheres no Mercado de Trabalho: perguntas e respostas”, publicada pelo IBGE em 2012, demonstram que o rendimento médio das mulheres em 2011 foi de R\$ 1.343,81, um pouco mais da metade (72,3%) do que

¹⁰⁶ Segundo o IBGE, entre 2003 e 2011, o rendimento do trabalho das mulheres aumentou 24,9%, enquanto que o dos homens apresentou um aumento de 22,3% (Brasil, 2012).

recebiam os homens (R\$ 1.857,63) no mesmo período. É importante destacar que houve um avanço nesses números em relação ao início dos anos 2000. Em 2003, a remuneração média das trabalhadoras era de R\$ 1.076,04, isto é, 70,8% do que recebia, em média, um trabalhador. Todavia, observa-se uma estagnação nesse processo, pois, pelo terceiro ano consecutivo, o rendimento feminino mantém a mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento masculino (Brasil, 2012a, p.16). Isso revela que o aumento da escolaridade feminina e o investimento na qualificação profissional por parte das mulheres não veio reverter totalmente a desigualdade que se perpetua entre elas e os homens nesse domínio.

Ainda nos reportando a pesquisa citada acima, consideramos importante sinalizar que os dados mostram que, independentemente dos anos de estudo, o rendimento médio da população masculina ocupada é maior do que o da população feminina na mesma condição. Mostram igualmente que, quanto maior é o nível educacional das mulheres, tornam-se mais acentuadas as diferenças nos rendimentos. As trabalhadoras com 11 anos ou mais de estudo recebiam, em média, 69,2% do salário de um trabalhador no mesmo nível de escolaridade em 2011 (Brasil, 2012a).

Ainda nessa perspectiva, torna-se relevante frisar que a desigualdade salarial se faz presente mesmo em atividades e setores de trabalho onde as mulheres predominam, onde desempenham funções similares às dos seus colegas de profissão, em segmentos mais qualificados, e quando as mulheres ingressam em cargos de prestígio (BRUSCHINI & PUPPIN 2004; SOARES; 2010). De acordo com Melo e Sabbato, nos subsetores de serviços, por exemplo, a desigualdade salarial aparece em todas as dimensões, especialmente, em atividades em que apresentam um grande contingente de mulheres, como também naquelas em que aumenta a participação delas. Os autores citam que, nas instituições financeiras, 14% dos empregados masculinos auferem rendimentos acima de dez salários mínimos, posto que apenas 5,6% das empregadas estão na mesma posição. E continuam enfatizando que, na administração pública, o cenário permanece, apesar do número mais elevado de mulheres no quadro funcional (2011a, p. 56).

Em um estudo acerca do trabalho das executivas no Brasil, Bruschini e Puppini informam que nos cargos de direção das empresas, por exemplo, o rendimento médio dos homens é bem mais elevado que o rendimento médio das mulheres. No início dos anos 2000, quase 70% dos diretores de empresas brasileiras ganhavam uma

remuneração média mensal superior a 15 salários mínimos, enquanto pouco mais de 30% das mulheres na mesma posição recebiam esta remuneração (BRUSCHINI & PUPPIN, 2004, p. 118). É certo que a desigualdade evidenciada pelas autoras há mais de uma década atrás ainda é bastante atual. Os dados da PNAD 2012 e as informações apresentadas pelas empresas pesquisadas ilustram a afirmativa. A PNAD revela que nos cargos de direção e gerenciais, as mulheres auferem rendimentos médios inferiores quando comparadas aos homens. Esta realidade se torna patente em todos os setores de atividade da economia, inclusive naqueles em que as mulheres são maioria, como educação, saúde e serviços sociais. Ainda segundo a pesquisa, o rendimento médio das mulheres em cargos de chefia corresponde a 69% do rendimento dos homens, porém a diferença aumenta nos seguintes setores: construção; educação, saúde e serviços sociais; e transporte, armazenagem e comunicação, os quais os percentuais são: 37%, 60% e 64%, respectivamente (Brasil, 2013).

Quanto às empresas pesquisadas, a Natura, por exemplo, informa que, individualmente, em cada grupo salarial não se identificam diferenças significativas entre os salários dos homens e das mulheres (Relatório de Sustentabilidade, 2012, p. 59). Porém, cabe destacar que elas existem e, por isso, devem ser ressaltadas. As mulheres vivenciam diversas situações de desigualdade e de restrição de direitos em diversas esferas da vida social e, muito em função disso, situações como essa não podem ser minimizadas. A tabela a seguir apresenta os números das diferenças salariais na empresa com vistas a ilustrar o exposto.

Tabela 4 – Proporção do Salário das Mulheres em Relação aos Homens

Nível	2010	2011	2012
Operacional	-16%	-21%	-22%
Administrativo	30%	34%	16%
Gerência	-4%	-7%	-7%
Diretoria	-19%	-17%	-14%

Fonte: Relatório de Sustentabilidade (NATURA, 2012, p. 59).

Como enfatizado anteriormente, o Estado brasileiro reconheceu a existência da desigualdade entre os sexos nos rendimentos auferidos, tanto que instituiu na Constituição Federal de 1988, no capítulo dos direitos sociais, a proibição da diferença

salarial em função do sexo. No entanto, o que se observa é que essa assimetria ainda está presente no mercado de trabalho em geral, e no setor empresarial em particular, mesmo após, sobretudo, as grandes corporações informarem advogar, sempre no campo dos discursos, pela responsabilidade social empresarial (CAPPELLIN, 2008). O exposto demonstra que o reconhecimento da desigualdade não se deu de fato no âmbito empresarial, ainda que algumas empresas divulguem a retórica da igualdade de oportunidades e afirmem que estão agindo para atenuar o cenário em tela.

4.1.4 – Saúde e Qualidade de Vida

O tema saúde da mulher também faz parte da agenda de certa parcela do universo das empresas estudadas. A multinacional Mercedes Benz, por exemplo, divulga a existência de ginecologista em seu ambulatório médico para atender às trabalhadoras. O Banco do Brasil, por sua vez, afirma implementar diversas ações no campo da prevenção e da promoção da saúde, dentre elas, algumas que incidem especificamente sobre as mulheres, tais como: campanhas de cunho educativo e exames preventivos contra o câncer de mama e de útero (Relatório de Sustentabilidade, 2010). Nessa mesma linha, a empresa Suzano informa adotar ações para a saúde da mulher no campo da prevenção por meio também da realização de mamografias e exames para prevenir o câncer de colo e o de útero. Já a Natura destaca que sua iniciativa volta-se para o incentivo à realização de atividades físicas. A empresa diz que garante às suas Gerentes de Relacionamento um “subsídio academia” para proporcionar a essas trabalhadoras “uma vida mais ativa e saudável”.¹⁰⁷

Na Empresa I a atuação na área da saúde se desenvolve a partir de uma abordagem mais educativa e voltada para a sensibilização. Ela informa que vem tecendo medidas em direção às recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde. Assim, desenvolve palestras periódicas com vistas à sensibilização de seus funcionários, mulheres e homens, além de oficinas sobre diversos assuntos ligados à saúde reprodutiva e à sexualidade. Em suas palavras:

¹⁰⁷ Informação disponível no documento: “Mulheres transformando o mundo”. Mulher 360. Movimento Empresarial pelo Desenvolvimento Econômico da Mulher. Guia de Boas Práticas. Disponível em: <<http://movimentomulher360.com.br>> Acesso: 13/01/2014.

[...] são realizadas periodicamente atividades com enfoque na sexualidade, saúde sexual e reprodutiva, abordando aspectos físicos, psicológicos e culturais que predisõem ou não autocuidado sexual e reprodutivo. Num primeiro momento foi realizada atividades de sensibilização, que se desdobraram em oficinas de: desenvolvimento da sexualidade e autoestima; direitos reprodutivos; planejamento familiar; autocuidado em saúde sexual e reprodutiva; sexualidade adulta, erotismo, consumo e meios de comunicação; e maternidade, vínculo, parto normal e aleitamento.¹⁰⁸

Todas as atividades descritas, segundo a companhia, são desenvolvidas em parceria com o poder público por meio das redes municipal e estadual de saúde.

É importante destacar que, a partir do levantamento feito nos relatórios de sustentabilidade, em linhas gerais, as iniciativas com ênfase na saúde da mulher nas empresas analisadas estão inscritas nos itens que versam sobre a saúde e a segurança no trabalho, bem como nos programas de qualidade de vida no trabalho.

As transformações no mundo do trabalho, ocasionadas pela introdução do modelo de produção apoiado nas inovações tecnológicas e na flexibilização da produção, com vistas a garantir, especialmente, a produtividade, a qualidade do produto e o lucro, vai impactar negativamente sobre a saúde dos trabalhadores, tanto homens quanto mulheres.

A acumulação flexível e as suas novas formas de gestão da força de trabalho organizam o trabalho em torno do modelo flexibilizado, que exige um trabalhador mais dinâmico, mais criativo e polivalente. Tais exigências postas para atender à produção provocam o que Laurell e Noriega chamaram de desgaste, “que consiste na perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica” (1989, p. 110). Ademais, produz o surgimento de “novas” doenças que vêm a reboque desse processo que, segundo Lacaz (2000), são denominadas de “mal-estar difuso”. Isso quer dizer que a implantação de novas tecnologias, a informatização, a ampliação da organização do trabalho e as modificações nos processos de trabalho em nível macro e micro provocam mudanças nos perfis de morbidade e de mortalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras. Muito em função disso é que se observa a existência de um perfil duplo nos modos de adoecer e de morrer da força de trabalho, e tal perfil se conforma a partir da combinação da permanência de acidentes típicos do trabalho com o surgimento de “novas” doenças

¹⁰⁸ Informações disponíveis no documento “Programa Cultivando Nossa Gente”, disponibilizado pela empresa em questão.

atípicas do trabalho, aquelas que não possuem uma causalidade relacionada diretamente ao processo produtivo. São as chamadas doenças crônicas não transmissíveis, tais como: doenças cardiovasculares, câncer, estresse, hipertensão, diabetes, dependência química, entre outras.

É nesse contexto, conjugado com as precárias e insuficientes políticas públicas no campo da saúde do trabalhador, que as políticas para a saúde dos trabalhadores em geral, e da mulher em particular, passam a ser desenvolvidas pelas empresas com uma forte disseminação do apelo da responsabilidade social empresarial (TEIXEIRA, 2006). Assim, em nome da melhoria da qualidade de vida no trabalho e do estímulo de hábitos de vida saudáveis também para as trabalhadoras, ganham destaque no discurso empresarial as iniciativas de prevenção e promoção saúde.

O termo “qualidade de vida no trabalho” (QVT) emerge no segundo pós-guerra e, desde aquele momento, passou por algumas alterações. Na década de 1960, enfatizava aspectos da reação individual do trabalhador. Na década seguinte, por seu turno, propunha melhorias nos ambientes de trabalho com a finalidade de maior produtividade e satisfação. Por fim, na década de 1980, o conceito assume uma conotação mais crítica e progressista. Nesse sentido, segundo Lacaz (2000), passa a priorizar o enfrentamento das questões ligadas à qualidade e à produtividade, dialogando com noções, como: motivação, satisfação, além de saúde e segurança no trabalho.

Um marco nesse contexto foi a criação do Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho (PIACT). Idealizado pela OIT, na passagem dos anos de 1960 para os anos de 1970, como resultado das lutas dos trabalhadores, o programa consolida-se a partir de um viés que baseia a qualidade de vida no trabalho em uma “maior participação do trabalhador na empresa, na perspectiva de tornar o trabalho mais humanizado”. Assim, “os trabalhadores são vistos como sujeitos, estando sua realização calcada no desenvolvimento e aprofundamento de suas potencialidades” (LACAZ, 2000, p. 152). Além disso, o PIACT busca conciliar duas tendências relacionadas ao conceito. Uma voltada para a melhoria da qualidade geral de vida e a outra referente à participação dos trabalhadores e trabalhadoras nas decisões que envolvem a vida profissional (MENDES, 1988).

Dessa forma, mostra-se como um mecanismo que procura superar a ideia de apenas prevenir os acidentes e doenças que estabelecem relação direta com o trabalho

para avançar na discussão sobre os agravos que apresentam relação sutil com o trabalho. Incorporando, portanto, de acordo com Lacaz (2000, p. 152), as doenças e acidentes que se manifestam também na população em geral, mas que em determinadas categorias de trabalhadores assumem um perfil patológico diferenciado. Contudo, esta não é proposta que se configura nas empresas, pois as práticas que atendem ao trabalhador no coletivo e se voltam para a melhoria efetiva das condições de trabalho são pouco adotadas, privilegiando apenas aquelas que garantem a produção e o lucro. Assim, no âmbito empresarial, a qualidade de vida no trabalho assume uma vertente conservadora, na medida em que as iniciativas adotadas pouco interferem na organização do trabalho, restringindo-se a ações individualistas que propõem e incentivam a prática de hábitos de vida saudáveis. Como bem sinaliza Lacaz, “(...) atribui ao próprio trabalhador a responsabilidade de adaptar-se, de modo a otimizar sua qualidade de vida e trabalho” (2000, p. 153). Um viés muito diferente da perspectiva progressista e que busca a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no processo de identificação e controle dos agravos nos locais de trabalho, assim como as consequências desses agravos para a sua situação de saúde, de doença e de morte. Segundo o autor, o controle pelos trabalhadores assume papel central nesse debate, uma vez que é por meio dele que esses sujeitos podem conhecer os fatores que os incomodam, os fazem se acidentarem, adoecerem e morrerem, além de interferir sobre eles. Desta forma, o trabalhador, com seu saber e conhecimento da realidade em que atua, teria a possibilidade de participar das decisões e propor ações que sejam mais efetivas e que atendam às reais necessidades para garantir a saúde e a qualidade dos ambientes de trabalho.

4.1.5 – Outras Iniciativas

Outras duas iniciativas também assumiram centralidade no debate do empresariado brasileiro: canais de denúncias ou linha ética, e campanhas de sensibilização e conscientização que, no discurso empresarial, visam promover a valorização da diversidade e combater as diferentes formas de discriminação. É importante frisar que elas são direcionadas para os segmentos estigmatizados na sociedade e, por isso, podem se debruçar também sobre as mulheres.

No que concerne às ações de sensibilização e conscientização, importa sublinhar que muitas delas assumem o formato de campanhas, palestras, debates e divulgação de

material educativo com o propósito de socializar informações e proporcionar discussões acerca de temas relacionados aos direitos humanos, à presença das mulheres nas organizações, às conquistas femininas, à conciliação entre vida familiar e trabalho, entre outros.

Nesse sentido, os Correios afirmam que vêm desenvolvendo “práticas para sensibilizar seu corpo de funcionários, tipicamente diversificado, dentro de um processo de educação continuada, que visa promover os direitos humanos, a igualdade de gênero e raça e eliminar todo tipo de discriminação”. Do mesmo modo, a TIM informa que lançou, em 2011, uma campanha interna para conscientizar seus colaboradores sobre o tema da diversidade e da não discriminação, incluindo a questão de gênero. Já a Unilever divulga que organizou palestras com especialistas nacionais e internacionais para discutir temas referentes à presença feminina nas corporações e nas posições de liderança, entre outros assuntos. Além disso, organizou grupos de trabalho, com a presença de até 15 mulheres em cada, para debater tópicos sobre gênero e carreira nas organizações. Em 2012, segundo a empresa, foram realizados quatro encontros com a participação de 160 pessoas, sendo 119 mulheres.

O Walmart, por sua vez, explicita que suas iniciativas no âmbito da conscientização e sensibilização se desdobram em diferentes atividades, sendo elas: a elaboração de um Guia sobre Diversidade que contenha informações e orientações sobre diversidade, incluindo apontamentos que dizem respeito à questão do gênero; da criação de uma ação denominada “Museu da Inclusão”, que tratou do tema das mulheres por meio de palestras direcionadas para assuntos relativos às características femininas e masculinas, de movimentos e conquistas femininas, bem como a importância do equilíbrio dos gêneros nas companhias. Ademais, informa que adota ações para conscientizar trabalhadores e trabalhadoras sobre o equilíbrio entre vida familiar e profissional.

A Empresa I informa que criou, nos anos 2000, uma política de diversidade que posteriormente, em 2007, foi ampliada para todos os níveis da empresa, com a finalidade de promover a diversidade de gênero e raça por meio de diversas ações, dentre elas, aquelas com ênfase na conscientização e sensibilização. No que diz respeito às iniciativas nesse campo, a companhia destaca que organiza palestras e outros eventos para os funcionários, com vistas a conscientizá-los sobre as questões de gênero. Tais ações são promovidas seguindo as principais datas do calendário nacional, tais como:

Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional de Combate à Violência Contra a Mulher, etc.

Como exemplo, vale citar a atividade realizada em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, que contou com a participação dos funcionários e da comunidade do entorno, bem como dos representantes do poder público. No evento foi exibido o filme “Mulheres do Brasil: Presente!” e logo após foi realizado um debate acerca do papel da mulher na sociedade brasileira e os avanços das políticas públicas para elas. Em outro ano, a Empresa I celebrou essa data com a realização de oficinas matinais para os funcionários, visando discutir os direitos das mulheres. Ademais, desenvolveu palestras com dinâmicas centradas em assuntos, como: história dos movimentos pelos direitos das mulheres e o modelo feminino, tecendo uma relação entre as questões de gênero, de sustentabilidade e de cultura da paz.

Convém sublinhar que desenvolver ações de cunho educativo é uma tradição do empresariado brasileiro. A atuação nesse campo teve início com as vilas operárias, quando o empresariado se mostrava responsável por formar uma mão de obra qualificada e disciplinada, compatível com os objetivos da produção (LOPES, 1979; TEIXEIRA, 1990), e que se expandiu por meio da criação das instituições do Sistema S – SESC, SESI e SENAI, quando se inicia um processo de implementação de iniciativas com caráter profissionalizante e serviços voltados para a educação popular (IAMAMOTO & CARDOSO, 1986). Deve ficar claro que essas propostas não tinham apenas a finalidade de moldar o comportamento do trabalhador para o trabalho *strito senso*, mas também intervir sobre a sua formação moral para que ele pudesse viver em sociedade.

Outra medida que igualmente assumiu centralidade no debate do empresariado brasileiro foi o estabelecimento de um canal de comunicação entre as empresas e seus funcionários nos moldes de Canal de Denúncias ou Linha Ética. Essa ferramenta, com cunho mais coercitivo, funciona como um mecanismo que, no discurso empresarial, está voltado para prevenir e reduzir casos de violações regulatórias e dos princípios instituídos no Código de Ética ou no Código de Conduta das empresas.

Através de uma linha telefônica, os funcionários das organizações que dispõem desse serviço podem falar anonimamente sobre tópicos relevantes e fazer denúncias de diversas ordens, incluindo casos de discriminação, preconceito, violação dos direitos humanos e dos direitos laborais no ambiente de trabalho (nesses casos, as informações

são tratadas com sigilo). Por esse motivo, acredita-se que tal medida pode contribuir também para prevenir e impedir casos de discriminação e de preconceito que envolva a questão de gênero.

O exposto revela que, em maior ou menor grau, houve certo reconhecimento por parte do setor empresarial, ao menos no plano dos discursos, da existência de grupos em desvantagem na sociedade e no domínio das empresas. Parece que, por meio das ações de conscientização e sensibilização, que tem como público-alvo as mulheres, as organizações estão de certa forma preocupadas, por diversos motivos que serão apontados posteriormente, em alertar para que atitudes que propõem a melhoria no *status* e na participação feminina em diversas esferas da vida social, inclusive no emprego e na ocupação, são de extrema necessidade.

Por outro lado, torna-se importante questionar os limites dessas iniciativas de sensibilização e conscientização, uma vez que a discriminação contra a mulher, sobretudo a mulher negra, ainda se faz presente no mercado de trabalho em geral, e no setor empresarial em particular. Essa realidade se manifesta na fala do fiscal do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por nós entrevistado. Segundo ele, a mulher pobre e negra sofre muita discriminação no mercado de trabalho e a discriminação se torna mais acentuada quando essa mulher possui baixa escolaridade e possui mais de 40 anos. Ele ressalta que:

“Ela é a última, é a última que a pessoa vai lá e pega. É impressionante como acontece isso na prática. [...] Então, assim, se essa mulher for a partir de 40 anos de idade então acabou. As portas do mercado de trabalho estão fechadas para ela. Estão mesmo! A gente percebe isso não através da Comissão, mas através do projeto de inspeção que a gente vê na prática o que acontece: ela relegada a último plano. Isso é muito cruel!”

Ao analisar a situação das mulheres negras no mercado de trabalho, Lima et al (2014, p. 56) destaca que, nos últimos anos, nota-se avanços na participação delas nesse âmbito. Nesse sentido, os avanços são percebidos em relação aos homens do seu grupo de cor, ao passo que permanecem com significativas desvantagens em relação às mulheres brancas. No setor empresarial, em particular, as mulheres negras também se apresentam em posição de desvantagem quando comparadas com as mulheres brancas. Em um estudo anterior (TEIXEIRA, 2010) ficou evidente que no quadro funcional da empresa Philips do Brasil, a presença de mulheres negras era quase insignificante. Em

um universo de 1.305 trabalhadoras, apenas 74 eram mulheres pretas ou pardas. Os dados da pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, apontam coincidência com o resultado acima apresentado. Eles demonstram que as mulheres negras se encontram em extrema vulnerabilidade no mercado de trabalho porque apresentam uma baixíssima inserção no quadro funcional das empresas investigadas. Elas correspondem a menos de 10% do total de trabalhadoras (Instituto ETHOS, 2010).

A literatura que aborda as questões de gênero, de raça e de mercado de trabalho afirma que o cenário em tela pode ser explicado pela dificuldade da mulher negra em conseguir alcançar maiores patamares de escolaridade. Analisando a realidade dessas trabalhadoras, Martini e Silva (2009) informam que a inserção precoce delas no mercado, geralmente em posições mais precarizadas e com maior vulnerabilidade em relação ao acesso aos direitos trabalhistas, influencia negativamente na possibilidade de conseguirem alcançar uma formação profissional mais qualificada e especializada. E essa falta de qualificação implica em prejuízos, na medida em que reduzem as chances de melhor alocação no mercado e ascensão profissional. Já Borges (2009) lembra que, mesmo as que apresentam um desempenho educacional mais elevado, têm baixa participação em níveis ocupacionais que exigem mais de dez anos de estudo e formação universitária. Nesse sentido, cabe ressaltar que a invisibilidade delas nas empresas também está relacionada ao preconceito racial e de gênero.

Diante do cenário descrito, convém levantar as seguintes questões: qual o limite das ações educativas? Elas contêm apenas um teor informativo? Qual o alcance dessas informações? Até que ponto as informações são internalizadas? Elas conseguem proporcionar mudança de comportamentos?

Feitas as devidas considerações, voltamo-nos agora a analisar as ações para mulheres que incidem sobre o público externo.

4.2 – As Iniciativas Empresariais para as Mulheres que Incidem sobre o Público Externo

Ao analisar as empresas estudadas, verifica-se que as iniciativas empresariais para o público externo são desenvolvidas de forma variada, atendem diversos grupos sociais e são implementadas em parceria com diferentes atores sociais.

Quanto àquelas com foco nas mulheres, cabe dizer que o padrão não se altera. A intervenção das empresas nessa direção, embora algumas vezes esteja relacionada com suas atividades-fins, é bastante diversificada, envolvendo diferentes temas relacionados com a questão feminina, bem como diferentes grupos de mulheres: mulheres da cidade, mulheres do campo, crianças, adolescentes e adultas. Ademais, tal intervenção se conforma em parceria com o poder público, em nível federal, estadual e municipal; com a academia; com organizações não governamentais; e também com outras empresas. É importante sublinhar que, nos exemplos a seguir, pode-se constatar que o incentivo do Estado na atuação do empresariado brasileiro junto à comunidade é de grande monta, confirmando o que já vem sendo apontado pela literatura na área.

Nesse sentido, vale citar o caso da Petrobrás. A empresa divulga que em seu universo de iniciativas para público externo, as mulheres também se constituem como um grupo elegível. Ela informa que, em 2012, promoveu o “Encontro Nacional Mulher, Ciência e Tecnologia”, o qual discutiu a participação da mulher na área da ciência e tecnologia. Foi realizado em parceria com Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) e com a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Outra iniciativa da empresa foi o patrocínio do projeto “Caravana Siga Bem”, que percorreu 41 municípios de 18 estados. Embora seu público-fim não seja exclusivamente as mulheres, pois é voltado para os caminhoneiros que rodam pelas estradas de todo o país, em 2012, o projeto beneficiou o público feminino, na medida em que promoveu debates com vistas à sensibilização e conscientização sobre o combate da violência contra a mulher e a exploração sexual de crianças e adolescentes. Tal projeto é patrocinado pela Petrobrás em parceria com o Governo Federal e outras duas empresas: Volvo Caminhões e Grupo CCR.

O Walmart também afirma que participa de iniciativas que abrangem a parceria com o poder público e com outras empresas. Uma que merece destaque é a participação da empresa na coordenação do projeto “Mais Mulher 360: Movimento Empresarial pelo Desenvolvimento Econômico da Mulher”. Esse projeto emerge com o apoio do Governo Federal, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), em colaboração com organizações não governamentais, academia e em conjunto com outras empresas. Sua finalidade é de “articular e mobilizar o setor produtivo para ações coordenadas e de grande impacto que contribuam para promover uma verdadeira

transformação na vida de milhares de brasileiras, dentro e fora das empresas”¹⁰⁹. Para tanto, propõe trabalhar com medidas que visam o equilíbrio de gênero e o empreendedorismo das mulheres em todas as esferas de atuação das companhias - internamente, na comunidade e na cadeia de valor - e em esforços voltados para qualificar e valorizar a imagem da mulher na sociedade. Os principais temas abordados pelo projeto são: carreira, empreendedorismo, políticas públicas, família e educação e mídia.¹¹⁰

Ainda tendo em vista o incentivo do Governo Federal, a empresa divulga que participa da “Rede de Mulheres Brasileiras Líderes pela Sustentabilidade”, lançada em 2011 pelo Ministério do Meio Ambiente (Relatório de Sustentabilidade, 2012). Atualmente, a rede é composta por cerca de 300 mulheres, que ocupam posições de liderança em empresas públicas e privadas, em organizações do terceiro setor e em órgãos governamentais. Seu objetivo é proporcionar, por meio de encontros, visibilidade às mulheres nessas posições que vêm trabalhando com o tema da sustentabilidade como uma oportunidade de inclusão social e melhor qualidade para o desenvolvimento¹¹¹. Divulga igualmente que participa do programa “Mulheres Gerando Autonomia”, em São Bernardo do Campo. Esta é uma iniciativa do Governo Federal em parceria com o poder público local e foi criado no âmbito do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres em articulação com as propostas do Pacto Nacional de Enfrentamento da Violência Contra a Mulher, em 2010. São Bernardo do Campo foi a primeira cidade a implementar o programa, o qual buscou capacitar e qualificar 240 mulheres para atuar na construção civil, visando facilitar o ingresso delas no mercado de trabalho ou até mesmo possibilitar alternativas para a geração de renda. O seu público-alvo foram mulheres em vulnerabilidade socioeconômica ou em situação de violência doméstica.¹¹²

¹⁰⁹ Informação disponível no sítio do Movimento Mulher 360. Disponível em: <<http://movimentomulher360.com.br/movimento/>> Acesso: 13/01/2014.

¹¹⁰ As informações sobre o projeto estão disponíveis na página eletrônica: <<http://movimentomulher360.com.br>>. Acesso: 13/01/2014.

¹¹¹ Informações foram colhidas na página do Ministério do Meio Ambiente. <<http://www.mma.gov.br/informma/item/9775-aviso-de-pauta-%E2%80%93-ii-encontro-da-rede-de-mulheres-brasileiras-l%C3%ADderes-pela-sustentabilidade>>. Acesso: 13/01/2014.

¹¹² As informações sobre o programa foram colhidas no sítio: <<http://www.cut.org.br/destaque-central/29290/iniciativa-inedita-na-regiao>> Acesso: 01/04/2014.

Do mesmo modo, o Walmart informa sua atuação envolvendo os fornecedores da cadeia de valor. Segundo a empresa, foram definidas cláusulas, que seus parceiros devem assumir quando assinam os contratos. Dentre essas cláusulas, destaca-se uma sobre a não discriminação em função do sexo. Esses contratos preveem a possibilidade de fiscalização por parte da organização.

Considerando essa perspectiva, a Unilever diz que as mulheres produtoras da cadeia de valor também são público-alvo de suas iniciativas. A empresa afirma se comprometer com os pequenos produtores na cadeia de valor e, assim, por meio dessa atitude, poder contribuir também para o aumento do rendimento das mulheres. A organização informa participar, a exemplo do Walmart, do “Movimento Mulheres 360”.

A Empresa I, por sua vez, afirma desenvolver um conjunto de ações para a comunidade e, algumas delas, em parceria com o poder público local. Aqui cabe apontar as iniciativas de conscientização e sensibilização que abordam temáticas referentes à questão de gênero. A empresa informa que em suas dependências, em um espaço denominado Quiosque Ágora, realiza sessões de cinema para crianças e adolescentes da comunidade do entorno com vistas a promover debates sobre diferentes assuntos, incluindo gênero, raça e etnia, cultura popular etc. Dentre os filmes exibidos estão: Cidade das Mulheres e Mulheres do Brasil: Presente! Ademais, afirma promover palestras e dinâmicas, sobretudo em datas comemorativas, para o público supracitado. A companhia ressalta que uma de suas atividades realizadas no Dia Internacional da Mulher foi inserida na grade curricular da Escola Sara Mazzeu, escola pública do bairro onde a empresa está localizada.

Os exemplos aqui enunciados evidenciam bem a atuação da sociedade-providência, por meio das parcerias ou fora delas, na provisão do bem-estar das mulheres.

4.3 – Hipóteses que Podem Explicar a Maior Inserção da Questão Feminina na Agenda do Empresariado Brasileiro

Neste item buscamos elencar algumas hipóteses para explicar a intervenção do empresariado brasileiro junto à questão feminina por meio de ações que envolvem as mulheres dentro das organizações e além de seus muros.

4.3.1 – Os Benefícios Econômicos

No que diz respeito às iniciativas para as mulheres, os benefícios econômicos são um dos fatores determinantes para intervenção do empresariado junto a esse grupo. Ao considerar os dados colhidos na entrevista com o representante da Empresa II, verificamos que no discurso empresarial, a questão comercial é um dos principais motivos que levam a organização a focalizar suas iniciativas no público feminino. Isso porque, segundo ele, muitas mulheres são chefes de família, representam grande parte dos clientes e estão à frente nas decisões de consumo. Para ele, muito em função disso, a empresa precisa ter uma base de funcionários que reflita mais a sociedade para entender e atender melhor seus clientes. Ele acrescenta ainda que as empresas que apostam na diversidade, incluindo a diversidade de gênero, da força de trabalho, acabam sendo mais produtivas e lucrativas.

Dessa forma, ele destaca que nessa atitude

“[...] tem um papel que a gente considera que é social, que é de transformação mesmo e que a gente faz porque a gente considera que é o certo a fazer. E tem obviamente todo um *case* comercial que a gente entende... Estudos mostram que empresas com diversidade de gênero, diversidade de maneira geral acabam sendo mais produtivas e mais lucrativas. Então, tem um *case* comercial forte do ponto de vista de ter uma base de colaboradores que reflita a base de clientes também” (Entrevistado II).

E é essa perspectiva que associa a mulher ao mercado consumidor vem sendo divulgada pelo Instituto Ethos. Em seu manual denominado “O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher”, que incentiva o setor empresarial a adotar estratégias para as mulheres, ou melhor, “que oferece subsídios para que as organizações incorporem as políticas de promoção da equidade entre os gêneros em suas práticas de responsabilidade social cotidianas [...]” (Instituto ETHOS, 2004), eles informam que um dos benefícios para as empresas investirem em medidas nessa direção é que as mulheres são uma força no mercado consumidor e responsáveis pela decisão de compra em diversos setores. Enfatizam que elas não são apenas responsáveis pelas decisões de compras de alimentos, cosméticos, joias, roupas e eletrodomésticos, mas que a opinião delas tem peso na aquisição de produtos como microcomputadores e de serviços como previdência privada e seguro de vida, bem como é decisiva na hora de escolher bens duráveis, tais como automóveis.

Esse debate também vem sendo levantado por revistas especializadas em temas relacionados ao mundo dos negócios. Por exemplo, a revista Exame publicou uma matéria em 2010 dizendo que as mulheres são o maior mercado emergente do mundo. Na capa da edição 968, a manchete apresentada era “O maior mercado emergente do mundo. Não é a China e nem a Índia. São as mulheres. Juntas, elas despejaram 12 trilhões de dólares na economia mundial, em 2009. Só no Brasil, foram 800 bilhões de reais [...]”.¹¹³

Acredita-se que as iniciativas para o público feminino também podem estar relacionadas com a proposta de valorização da imagem das empresas. No caso da Avon, por exemplo, considera-se que as ações para as mulheres assumem esse papel. A empresa divulga que desenvolve diferentes programas internos voltados para suas trabalhadoras, tais como: ginástica laboral, academia de ginástica e berçário para a amamentação. O Instituto Avon informa que investe em programas e ações em duas frentes, ambas com ênfase nas mulheres: uma voltada para a prevenção do câncer de mama e outra que visa o combate à violência doméstica.

Quanto às iniciativas para a prevenção do câncer de mama, a companhia afirma que uma das missões do Instituto Avon é “ampliar a percepção das pessoas sobre a efetividade da mamografia e do exame clínico das mamas na detecção precoce”. Para colocar essa missão em prática o Instituto atua em duas direções: a primeira está relacionada à produção de materiais informativos, tais como: pesquisas de âmbito nacional e folders distribuídos nas campanhas de outubro; e a segunda diz respeito ao estabelecimento de parcerias para a construção de centros de prevenção do câncer de mama¹¹⁴. Em 2013, o Instituto Avon e a Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) inauguraram um ambulatório de mastologia no Hospital São Paulo.¹¹⁵

No que concerne ao combate à violência doméstica, por sua vez, o Instituto desenvolve o projeto “Fale sem Medo: não à violência doméstica”. Dessa forma, ele tem concentrado seus esforços em disseminar informações sobre o tema por meio de

¹¹³ Meyer, C & Aragão, M. O maior dos mercados emergentes. Revista Exame. Edição 968, n. 9, 19/05/2010, ano 44. Editora Abril.

¹¹⁴ As informações sobre o projeto Avon Contra o Câncer de Mama estão disponíveis na página: <<http://www.institutoavon.org.br/projetos-accm/>> Acesso: 31/01/2014.

¹¹⁵ Informação disponível no sítio: <<http://www.institutoavon.org.br/2013/10/instituto-avon-e-unifesp-inauguram-ambulatorio-de-mastologia-no-hospital-sao-paulo/>> Acesso: 31/01/2014.

campanhas, financiamento de pesquisas e apoio a projetos desenvolvidos pela Secretaria de Políticas para as Mulheres e por organizações da sociedade civil.

Diante do exposto, fica claro que a empresa definiu como temas prioritários de intervenção dois assuntos de grande monta para as mulheres e que adquirem igualmente significativa relevância social. Essa postura pode favorecer a melhoria da sua imagem e credibilidade frente à sociedade em geral, e às mulheres em particular, na medida em que passa a ser reconhecida pela adesão a importantes causas sociais. De tal modo, pode haver um deslocamento do foco da crítica que recai sobre a organização. A Avon possui cerca de 1,2 milhão de revendedoras autônomas. Revendedoras estas que estão inseridas no trabalho precário, sem vínculo empregatício e com baixas remunerações. Ademais, também podem estar excluídas do acesso aos direitos trabalhistas (aposentadoria, auxílio doença e acidente de trabalho, salário maternidade, seguro desemprego, entre outros), uma vez que, para terem acesso a esses direitos, trabalhadores e trabalhadoras autônomas precisam contribuir por conta própria para a previdência social e, muitas vezes, os rendimentos auferidos por meio desse trabalho não possibilita a realização da contribuição. De acordo com a PNAD, apenas 23,7% dos trabalhadores por conta própria contribuíram para a previdência social, em 2012 (Brasil, 2013).

Assim, em nome de maior lucratividade e do baixo custo, ou melhor, nenhum custo com a força de trabalho, a empresa transfere sua responsabilidade quanto à garantia dos direitos laborais para as trabalhadoras, na medida em que cabem a elas arcar com as despesas previdenciárias em função do *status* de autônomas. É necessário sublinhar que, em grande medida, os rendimentos provenientes das vendas são insuficientes para realizar a contribuição para a previdência social. Isso produz um grande impacto negativo porque muitas mulheres estão inseridas em posições com condições de trabalho precárias, sem os direitos consagrados pela legislação vigente no país (MELO & SABBATO, 2011a).

Segundo dados da PNAD 2012, a informalidade ainda é uma importante característica do mercado de trabalho brasileiro, abrangendo quase a metade da população de trabalhadores (43,1%). Os trabalhadores e trabalhadoras que compõem esse setor prezenciam significativa vulnerabilidade, muito em função da baixa taxa de formalização e do baixo rendimento. Mas, a situação é mais grave para as mulheres, visto que elas representam 44,2% do total dos ocupados em trabalhos informais, enquanto os homens representam 42,3% (Brasil, 2013).

Além de deslocar o foco da crítica, a postura da Avon pode contribuir para destacar seu desempenho no mercado, aumentar a lucratividade dos negócios e atrair novos parceiros para seus processos econômicos, bem como fortalecer seu poder na sociedade, pois passa a ser reconhecida como promotora do bem-estar social (CESAR, 2008).

Outro fator vinculado aos benefícios econômicos está relacionado ao debate muito em voga sobre faturamento das empresas que possuem mulheres em seus cargos de chefia. Estudos divulgados em nível internacional, sobretudo pelos organismos supranacionais que advogam pela equidade de gênero em diferentes campos da vida social, a partir de uma perspectiva mais voltada para a garantia do desenvolvimento econômico e social, constataram uma relação entre a presença de mulheres em equipes de gestão das corporações e o desempenho organizacional e financeiro das companhias, sugerindo que empresas onde as mulheres estão mais fortemente representadas nos níveis de direção e alta gerência são aquelas que também representam um melhor desempenho. Já os estudos mais direcionados para a liderança feminina mostraram que comportamentos frequentemente associados às mulheres reforçam o desempenho da organização em diferentes dimensões e, por isso, são essenciais para o enfrentamento dos desafios colocados ao setor empresarial.¹¹⁶

Por fim, considera-se que a adoção de iniciativas para as mulheres também pode estar associada à medida preventiva contra o aumento de demandas. Existe uma tendência das empresas anteciparem a legislação com vistas a evitar a regulação por parte do Estado e, conseqüentemente, a imposição de ações afirmativas por meio de políticas de cotas. Isto coaduna com a análise de Lavalette (2006) sobre o processo de produção da política social no capitalismo. Segundo o autor, podem ser identificadas três vertentes que envolvem esse processo. A primeira se refere às necessidades sociais e econômicas da complexa sociedade industrial. Já a segunda está associada à pressão da população e, por fim, a terceira se relaciona ao cálculo político dos grupos dominantes, que corresponde à antecipação de demandas.

¹¹⁶ McKinsey&Company, Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver, 2007. Disponível no sítio: <http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey_2007_gender_matters.pdf> e McKinsey&Company, Women Matter 2: Gender diversity, a corporate performance driver, 2008. Disponível em: <www.mckinsey.com> Acesso: 07/02/2014.

Uma pressão mais incisiva sobre as empresas para a adoção de políticas de cotas para as mulheres em cargos do topo vem sendo organizada pela União Europeia (UE). O Parlamento Europeu e o Conselho de Ministros criaram, em 2012, uma diretiva que aborda a questão relativa à melhoria da participação das mulheres em cargos de administrador não executivo nos conselhos das empresas cotadas em bolsa.¹¹⁷

Somam-se aos benefícios econômicos outros elementos que também podem explicar a atuação do empresariado brasileiro na questão feminina, assim como veremos a seguir.

4.3.2 – O Movimento Feminista

Convém destacar a atuação do Movimento Feminista no Brasil. No capítulo III, ficou evidente que o movimento feminista possui uma importante trajetória de luta política pelo reconhecimento, visando à garantia de direitos e à conformação de aparatos de proteção que permita as mulheres de participarem de forma mais igualitária das diversas esferas da vida social. Muito em função de sua atuação na arena pública, as demandas do movimento, sobretudo, a partir dos anos de 1980 e 1990, conquistaram maior visibilidade e, por isso, diferentes atores sociais passaram a reconhecer o cenário de desigualdade e desvantagem que marca as vidas das mulheres e delegar status de agenda às suas reivindicações. Esse processo foi de extrema importância para a criação e fortalecimento dos mecanismos de proteção nacionais (secretarias em nível nacional e local, políticas públicas, programas sociais, etc.) que versam sobre a promoção da mulher na sociedade, bem como para a inclusão na agenda governamental da necessidade de integrar a perspectiva de gênero de forma transversal nas políticas sociais, gerando, portanto, uma abordagem mais ampla do tema.

Embora o interlocutor prioritário do movimento feminista seja o Estado, não se pode negar que a sua atuação exerce significativa influência também sobre outros

¹¹⁷ Informações disponíveis no documento: “Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de não administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e outras medidas conexas”. Acessível no sítio: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:pt:PDF>>. Acesso: 25/03/2013. Esse debate também aparece em outros documentos da União Europeia. Para mais informações sobre o assunto consultar <europa.eu>.

atores, que buscam intervir nas sequelas da questão social e, especificamente, sobre a questão de gênero e trabalho, como é o caso do empresariado brasileiro.

4.3.3 – O Estado Brasileiro

Importa assinalar também o papel do Estado brasileiro e sua atuação por meio do Legislativo Federal e o Executivo Nacional.

4.3.3.1 – A Atuação do Legislativo Nacional

No âmbito do Legislativo, é evidente que houve um significativo avanço na produção que versa sobre a garantia dos direitos das mulheres, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, seja pelo número de leis aprovadas, seja pelo número de proposições que estão em tramitação no Congresso. Esses avanços se expressam em diferentes dimensões: participação das mulheres nos espaços de poder; trabalho da mulher no campo e na cidade; combate à violência doméstica e sexual; saúde sexual e reprodutiva; e direito à saúde, embora ainda haja necessidade de preenchimento de lacunas nessas mesmas dimensões para se alcançar de fato a plena cidadania delas (DONINI & GODOI, 2010). No campo do trabalho, por exemplo, as mulheres permanecem em posição de desvantagem: auferem os menores salários, encontram dificuldades de ascensão na carreira e são quase invisíveis nos espaços de poder decisório das empresas, como pode ser observado no decorrer do presente capítulo. Ademais, permanecem em posições precarizadas e mais vulneráveis, muito em função da ausência de proteção social devida. Um, exemplo disso são as trabalhadoras rurais. Elas vivenciam dificuldades em relação ao acesso à terra, à documentação, ao crédito e auferem rendimentos mais baixos. Em muitos casos essas trabalhadoras sequer são remuneradas porque o trabalho delas é visto como “uma ajuda”. Segundo Cintrão e Siliprandi (2011), o percentual de mulheres ocupadas em atividades agrícolas com alguma renda do trabalho e de mulheres inseridas no trabalho doméstico remunerado e não remunerado permanece muito baixo. O trabalho doméstico permanece como uma das principais ocupações das mulheres brasileiras, sobretudo, das mulheres negras (MELO & SABBATO, 2011b). Em 2011, elas representavam a maioria nos serviços domésticos, 94,8% da população total ocupada nesse grupamento de atividade (Brasil,

2012). Melo e Sabato salientam que “a própria sociedade ignora as normas que regulam as relações de trabalho doméstico” (2011b, p. 182). Por isso, muitas vezes, essas trabalhadoras estão privadas do acesso à formalidade e aos direitos trabalhistas conquistados com muito sacrifício e por meio de uma imensa luta do movimento de mulheres. Até muito recentemente (março de 2013), as trabalhadoras domésticas estavam em posição de desvantagem em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais¹¹⁸. No caso do trabalho doméstico não remunerado, por sua vez, o trabalho das mulheres sequer é reconhecido e não dispõe de proteção social. A análise de Donini e Godoi comprova a afirmativa. Segundo as autoras,

o trabalho doméstico não remunerado é outra faceta da situação precária das mulheres, pois é um trabalho majoritariamente desempenhado por mulheres que, apesar de produtivo e essencial, não é valorizado e não confere qualquer proteção às mulheres, mantendo-as em situação de persistente dependência (2010, p. 30).

Quanto aos avanços no campo dos direitos das mulheres trabalhadoras, é importante destacar que, no âmbito jurídico e normativo, a Constituição Federal de 1988, além de preservar os direitos trabalhistas garantidos anteriormente, conferiu no capítulo dos direitos sociais a sua ampliação, especificando aqueles relacionados à cobertura legal das trabalhadoras. Nesse sentido, convém apresentar a proteção legislativa promulgada pela Carta Magna para elas. A primeira se associa à maternidade, instituindo a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, bem como a proteção contra dispensa arbitrária. A segunda se refere à proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. Adiciona a essas duas medidas uma terceira relacionada às condições de trabalho, enfatizando a proibição da diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

É importante citar, igualmente, no campo infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que possui um capítulo específico acerca dos direitos das mulheres trabalhadoras: “Capítulo III - Da Proteção da Mulher Trabalhadora”, bem como os avanços legislativos no âmbito laboral no período pós-Constituinte, que

¹¹⁸ Em março de 2013, foi aprovada no Senado Federal a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 66/2012, que garante às empregadas domésticas os direitos já assegurados aos demais trabalhadores.

abrangem um número significativo de leis, incluindo decretos, resoluções e leis complementares. Segundo Rodrigues e Cortes,

as leis na área do trabalho representam uma parcela significativa dos dispositivos legais existentes afetando, direta ou indiretamente, de forma mais ou menos substantiva, a vida das mulheres. Algumas apresentam interface, principalmente com as áreas da previdência social, saúde, violência e direitos humanos (2010, p. 36).

Tendo em vista as iniciativas empresariais para as mulheres apresentadas nesse estudo, vale sinalizar as seguintes legislações cunhadas no período pós-Constituinte. A primeira está relacionada à instituição da Lei 9.799, em 1999, que estabelece regras para o acesso da mulher ao mercado de trabalho, proibindo práticas discriminatórias. Dentre elas, pode-se ressaltar a transferência de função quando suas condições de saúde no período da gravidez exigirem e a sua dispensa no horário de trabalho para a realização de consultas médicas e complementares. Já a segunda versa sobre a criação da Lei nº 10.421, em 2002, que garante a extensão do direito à licença maternidade e ao salário maternidade à empregada adotante ou que obtenha a guarda judicial para fins de adoção de crianças com até oito anos de idade. Por fim, um terceiro progresso se refere ao estabelecimento por parte do Estado brasileiro da prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias. A Lei nº 11.770, de 2008, instituiu o Programa Empresa Cidadã, cuja proposta é prorrogar a licença maternidade de 120 dias, prevista na Constituição Federal de 1988, por mais 60 dias. Com caráter facultativo, ou seja, sem apresentar um viés impositivo, a legislação prevê a concessão de incentivo fiscal para as empresas que aderirem ao programa. A legislação prevê, igualmente, a prorrogação da licença maternidade à mãe adotante ou a que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança.

Mais recentemente, em 2013, foi sancionada pela presidente Dilma Rousseff a Lei nº 12.872, que garante salário família de 120 dias para trabalhadores e trabalhadoras segurados pela Previdência Social que adotarem filho, independente da idade da criança. A lei equipara homem e mulher no direito ao benefício em caso de adoção. Nesse caso, se em um casal a mulher adotante não é segurada da Previdência, mas o marido é, ele pode requerer o benefício e ter o direito ao salário maternidade. É necessário salientar que a mesma regra se aplica aos casais do mesmo sexo.

Tendo em vista o exposto, torna-se patente que uma parte da intervenção do empresariado na questão feminina, especialmente no âmbito da maternidade, da

igualdade salarial e do combate à discriminação em função do sexo, se conforma a partir da legislação vigente no país e a outra parte assume um caráter voluntário.

4.3.3.2 – A Atuação do Executivo Nacional

A postura do empresariado brasileiro em promover iniciativas para as mulheres também pode estar relacionada à atuação do Executivo Nacional. Por meio dos diferentes Ministérios, o Estado brasileiro vem implementando uma gama de programas, projetos e políticas públicas que visam promover a equidade e enfrentar as assimetrias de gênero em diversas esferas da vida social, incluindo aquelas que se manifestam no campo do trabalho. Nesse contexto, é importante ressaltar o papel da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), muito em função da sua atuação no sentido de promover e apoiar projetos e programas que abordam temas relevantes para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, o combate ao preconceito e a discriminação, bem como a valorização da mulher na sociedade em geral, e no mercado de trabalho em particular.

Sendo assim, cabe elucidar duas iniciativas da SPM que são desenvolvidas em parceria com um número significativo de empresas que fazem parte desse estudo. A primeira está relacionada ao seu apoio ao Movimento Empresarial pelo Desenvolvimento Econômico da Mulher, apresentado no item 1.2, criado por meio da união de algumas das companhias com maior representatividade no país, sendo algumas delas: Walmart, Unilever, Natura, Suzano e Santander. A segunda iniciativa corresponde à criação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Um número significativo de empresas públicas, bem como um número ainda muito reduzido de empresas privadas, foi analisado e informa que aderiram a este programa. Por ser considerado a principal medida da Secretaria que busca contribuir de maneira mais incisiva para o enfrentamento da discriminação e das desigualdades vivenciadas pelas mulheres no mundo do trabalho, esse programa será melhor detalhado.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como objetivo transformar a realidade das mulheres nas organizações públicas nas privadas, de médio de grande porte, com vistas a alcançar a igualdade entre as mulheres e os homens no espaço laboral. Para tanto, propõe a disseminação de novas concepções de gestão de pessoas e de cultura organizacional. Quanto à sua dinâmica, é importante lembrar que a empresa,

para participar da iniciativa, deve elaborar seu perfil interno e um plano de ação explicitando a forma como vai desenvolver as ações propostas, considerando a transversalidade do tema no interior da organização.¹¹⁹

As empresas que aderem ao programa divulgam apresentar iniciativas para as mulheres de forma mais variada, as quais contemplam diferentes temas, como é o caso do Walmart, da Petrobrás, dos Correios, do Banco do Brasil e da Caixa Econômica. Isso se deve ao fato da existência de critérios que orientam a formulação do plano de ação que deve ser cumprido pelas organizações participantes. De acordo com o programa supracitado, esses critérios se debruçam sobre duas dimensões prioritárias que estas se desdobram em diferentes eixos, a saber. A primeira dimensão se refere à gestão de pessoas, que se desdobra nos seguintes eixos de intervenção: i) recrutamento e seleção; ii) capacitação e treinamento; iii) ascensão funcional e plano de cargos e carreira, salário e remuneração; iv) políticas de benefícios; e v) programas de saúde e segurança. E a segunda corresponde à cultura organizacional, que contempla: i) mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero; e a ocorrência de assédio moral e sexual; ii) prática de capacitação na cadeia de relacionamento da organização; e iii) propaganda institucional interna e externa¹²⁰.

Com adesão voluntária, o programa prevê um selo – Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça – para as empresas que executarem as ações de maneira satisfatória no período em que estiver participando do programa. Criado em 2005, atualmente, ele encontra-se na quinta edição (2013).

Por um lado, considera-se que o Pró-Equidade de Gênero e Raça pode ser visto como um grande avanço, principalmente por ser um programa governamental que busca dar resposta à expressiva assimetria de gênero presente no setor empresarial, que se reflete na inserção, ao nível das remunerações, nas oportunidades de ascensão na

¹¹⁹ As empresas participantes devem seguir os seguintes critérios definidos pelo programa: podem ser públicas ou privadas (médias ou grandes), com personalidade jurídica própria; devem estar em dia com as obrigações trabalhistas; não ter sofrido denúncias de trabalho escravo; e não ter denúncias não apuradas de abuso e discriminação. Informações disponíveis em: < <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional-1>>. Acesso: 15/01/2014.

¹²⁰ Mais informações sobre a 5ª edição do programa podem ser acessadas no endereço: < <http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional-1>>. Acesso: 15/01/2014.

estrutura ocupacional, assim como na participação dos espaços com maior poder decisório e prestígio. Os números de suas edições anteriores torna patente esse cenário.

De acordo com a SPM¹²¹, o programa, na sua quarta edição, atingiu cerca de 900 mil trabalhadoras e trabalhadores, sendo 45% mulheres e 55% homens. Quanto à remuneração das mulheres, os dados apontam que a maioria delas possui uma remuneração equivalente a um ou dois salários mínimos e representa mais da metade (53%) dos trabalhadores nessa condição salarial. Ao analisar as empresas que participaram em edições anteriores, foi possível verificar que, quanto maior o salário, menor é a porcentagem de mulheres representadas. Ainda considerando este indicador, vale destacar que apenas 26% das mulheres atingidas pelo programa recebem 25 salários mínimos ou mais (a partir de R\$ 16.950,00), indicando que a remuneração dos homens é quase três vezes maior, quando comparada com a das mulheres.

No que concerne à participação das mulheres em cargos executivos, os dados evidenciam que, nas empresas que aderiram ao programa, a desigualdade entre elas e os homens, embora apresente menor proporção em relação ao setor empresarial em geral, ainda persiste. Nessas empresas, as mulheres ocupam 40% das posições de comando e de decisão, enquanto os homens ocupam 56% destas posições.

Ao considerarmos os dados a partir do recorte de raça, a pesquisa demonstrou igualmente que a questão racial implica de forma significativa no acesso ao emprego e na progressão na carreira. Os números do programa revelam o perfil das trabalhadoras das empresas inscritas: 72% são brancas; 16,5% são mulheres negras; 1,36% são amarelas e 0,18% são mulheres indígenas.

Entretanto, por outro lado, importa ressaltar que o programa não pode passar sem pelo menos três críticas. A primeira se refere ao seu perfil voluntário. Essa característica pode explicar a baixa adesão das empresas ao programa, sobretudo, quando se analisa a participação das empresas do setor privado. O sítio do programa na internet não disponibiliza informações sobre o quantitativo de empresas inscritas. Informa apenas quais foram contempladas pelo selo. A partir dessa informação, pode-se observar que as empresas e instituições públicas se apresentam como grande maioria e

¹²¹ Os dados referentes às empresas inscritas no programa estão disponíveis no documento: “Brasil, Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: guia operacional, 5ª Edição”. Disponível no sítio: <<http://www.spm.gov.br/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional-1>>. Acesso: 15/01/2014.

que o número de empresas privadas é praticamente insignificante. Na quarta edição do prêmio, 57 empresas e instituições públicas e privadas foram contempladas com o selo, dentre elas, apenas quatro são empresas privadas.¹²²

A segunda crítica, por sua vez, diz respeito à restrição do programa a empresas de médio e grande porte. Assim, ele exclui as micro (até 19 empregados) e as pequenas (de 20 a 99 empregados) empresas, que, em conjunto, dominam a paisagem do tecido empresarial brasileiro. Em 2012, elas representavam 85%, enquanto as empresas de médio e grande porte representavam somente 15% do total.

Adicionalmente, acreditamos que há uma terceira, que se refere à criação do selo para evidenciar as empresas que implementam boas práticas que buscam à promoção da equidade de gênero e de raça. Esse instrumento acaba sendo utilizado para legitimar a imagem da empresa frente à sociedade, pois ela passa a ser vista como uma organização comprometida em promover os direitos das mulheres, que *a priori* deveriam ser garantidos pelo Estado por meio de legislação impositiva ou programa obrigatório.

A Empresa I é uma das poucas empresas privadas que aderiram ao programa, aderindo em 2009, ano em que o programa estava na sua terceira edição. Por assumir um perfil voluntário, foi indagado ao Presidente da empresa e ao Entrevistado I o motivo que levou a empresa a aderir à iniciativa. Eles responderam que isso ocorreu muito em função da possibilidade da troca de experiências e devido à postura política da própria empresa. Ademais, acrescentou que esta também era uma forma da companhia contribuir para o debate sobre a questão de gênero e de raça na sociedade. Nas palavras do Entrevistado I:

“A empresa decidiu se inserir para trocar experiências com outras empresas que já vem fazendo parte do programa, para aprender e aprimorar o trabalho dela internamente e de acreditar que, politicamente, este é o caminho. Então, assim, a gente tem que dar visibilidade a um trabalho como esse para motivar outras empresas a acreditar que é possível sim fazer, seja ela de médio porte, pequeno porte ou grande porte. [...] e também para contribuir com o debate na sociedade porque a gente quis dizer que era o papel da empresa contribuir para esse debate”.

¹²² A lista completa de instituições e empresas contempladas com o selo pode ser encontrada no sítio: <http://www.spm.gov.br/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-aco-es-tematicas/pro-equidade/Pro_organizacaoes_contempladas> Acesso: 17/01/2014.

No trecho acima fica patente que a possibilidade de divulgação do programa no ambiente empresarial ganha destaque no discurso do entrevistado. Essa questão também aparece na fala do Presidente da empresa. Segundo ele, a proposta é ser um multiplicar do programa, divulgando-o para as suas organizações parceiras, bem como para o próprio setor empresarial privado que, na sua visão, ainda demonstra uma baixa sensibilidade para a adesão ao programa.

Quando indagado sobre a sua opinião em relação ao programa, o Entrevistado I informou que ele ainda enfrenta desafios e precisa avançar, sobretudo, no sentido de incorporar um número maior de empresas privadas, assim como pontuamos anteriormente. Para ele, essa baixa incidência é fruto da postura das próprias empresas que priorizam as iniciativas que podem agregar algum tipo de valor ao negócio e que, em virtude disso, não percebem seu papel social. Na sua visão, as empresas possuem um papel social e, por isso, devem atuar como co-participantes no processo de enfrentamento das desigualdades no mercado de trabalho. Segue abaixo a fala do entrevistado:

“Quando é a questão da diversidade, do combate da desigualdade de gênero e raça, não é só uma questão do Estado. A sociedade civil e os outros setores, incluindo as empresas, tem papel fundamental nessa história. [...] a gente tem que falar mais sobre essa questão no ambiente de trabalho, no trabalho. Então, a gente precisa avançar nessa questão de como garantir que o mercado de trabalho seja mais equânime. A gente não pode achar que é só função do Estado garantir que diminua as desigualdades. Diferentes atores sociais têm que estar nessa conversa e a empresa é um deles. Então, há um impacto social no país afora. As empresas têm que se envolver nessa conversa porque elas têm um papel fundamental juntamente com o Estado na questão do enfrentamento da desigualdade”.

Ainda no âmbito do Executivo Nacional, se faz necessário apresentar o papel do Ministério do Trabalho e Emprego e das Superintendências Regionais do Trabalho. Nessa dimensão, dentre as medidas no campo do combate à discriminação, destaca-se a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação, criada pela Portaria nº 219 de 2008, ela é composta por uma instância central e outra regional. A Comissão Central tem por finalidade: i) orientar as ações de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação; ii) monitorar e avaliar a implementação das ações; iii) promover a articulação interna e a parceria com diversos órgãos governamentais e da sociedade

civil; iv) orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado; e v) acompanhar as atividades das Comissões Regionais.

As Comissões Regionais, por sua vez, ficam sob a responsabilidade das Superintendências Regionais do Trabalho. Além de executar a política de igualdade de oportunidades e combate à discriminação no mundo do trabalho, compete a elas implementar outras atividades mais específicas, a saber: i) elaborar um plano de ação em parceria com representantes dos trabalhadores, empregadores e com as instituições envolvidas com o tema; ii) implementar ações educativas e preventivas; iii) propor estratégias e ações que visem o eliminar a discriminação; iv) articular-se com organizações públicas e privadas que atuem no combate à discriminação; v) acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho; e vi) produzir relatório mensal¹²³.

Tomando como caso exemplar a atuação da Superintendência Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, cabe sublinhar que, de acordo com o fiscal do trabalho, a Comissão busca “dar um pouco de voz aos empregados que sofrem qualquer tipo de discriminação”. No que concerne ao trabalho desenvolvido por ela, ele afirma que não assume um perfil punitivo. Sua proposta é receber as denúncias por parte dos trabalhadores e realizar uma reunião de conciliação entre as partes envolvidas: trabalhador (denunciante), empresa (denunciada) e representante do MTE. Em suas palavras:

“A gente recebe as denúncias, faz uma triagem, ou seja, uma entrevista com o assediado, com o discriminado para observar se realmente existe uma forma de discriminação [...], faz uma avaliação com o empregado para saber se ele tem algum material de prova como e-mail, uma carta, algum documento, alguma gravação que tenha feito e então, a gente faz um convite à empresa. A gente fala para vir aqui no MT para que a gente possa fazer uma reunião com todos os envolvidos. [...] um dia depois a gente faz um documento, que é a ata da reunião, onde a gente resume o que houve na reunião e entrega uma cópia para cada uma das partes” (Fiscal do Trabalho).

Então, mesmo não assumindo um caráter punitivo, o entrevistado sinaliza que o documento elaborado após a reunião pode ser utilizado pelo empregado para auxiliá-lo

¹²³ A portaria que dispõe sobre atribuições da Comissão e das Subcomissões está disponível no sítio do Ministério do Trabalho e Emprego. As informações aqui descritas estão disponíveis no endereço: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B640B94832DE7/p_20080507_219.pdf> Acesso: 12/02/2014.

em uma futura ação judicial e indenização por danos morais contra a empresa. Assim, ele pode ser anexado ao processo para embasar a sua reivindicação.

Quando indagado acerca da iniciativa de conscientização e sensibilização para com as empresas, o entrevistado respondeu que essa é uma proposta a ser desenvolvida no ano de 2014. Segundo ele, a ideia central nessa linha é reunir as empresas em um evento para debater sobre o tema da discriminação no trabalho e apresentar, de forma mais detalhada, a Comissão e como ela funciona. Ademais, a proposta é criar também um fórum de inclusão para discutir, além da questão da inclusão de pessoas com deficiência, a questão das diferentes formas de discriminação no mundo do trabalho.

Passando para a pergunta que questiona as dificuldades do diálogo realizado entre a Comissão e as empresas, o fiscal do MTE respondeu que elas existem e são muitas. Para ele, a grande maioria das empresas não sabe lidar com a situação de discriminação e, por isso, não aceita a existência do problema, e essa postura acaba por gerar uma maior dificuldade no processo de intervenção. Aponta ainda que as empresas de grande porte são as mais resistentes em debater esse tema, visto que essas companhias, muitas vezes, percebem a questão de forma muito pessoal, individualizada e não entendem que é uma situação que perpassa toda a organização. Aponta igualmente que as práticas discriminatórias estão presentes em empresas de todos os tamanhos (pequeno, médio e grande porte) e nos diversos tipos de atividade econômica. Por fim, faz uma crítica as empresas que divulgam ser socialmente responsáveis. Ele diz que:

“Tem todo um discurso lá fora de responsabilidade social... Quando isso acontece na empresa, não sabem nem onde está o código de ética. A gente pergunta: onde está o código de ética? Está com fulana... Ninguém sabe. Eu acho até que quanto maior a empresa, mais preocupação ela tem de mostrar que tem responsabilidade social. Mas, na prática, o que a gente vê aqui é uma outra coisa. Quanto mais ela fala lá fora, menos ela tem para dentro. [...] às vezes, a empresa não tem uma postura externa muito de propagandear a sua responsabilidade social, mas tem uma forma de atuar muito bacana. E outras que gostam sempre de expor ao mundo o quanto elas são bacanas e o quanto elas são ótimas, na verdade, elas são pouco inclusivas. Não são todas!” (Fiscal do Trabalho).

O entrevistado lembrou ainda que no trabalho de fiscalização, principal atividade do MTE, os fiscais do trabalho sempre procuram incentivar as empresas a adotarem um comportamento mais inclusivo e igualitário em relação a todos os empregados.

4.3.4 – O Movimento Sindical

Outro ator importante a ser destacado e que contribuiu para a inserção da questão de gênero na agenda do empresariado nacional é o movimento sindical. No final dos anos de 1980, assiste-se a uma maior abertura do movimento sindical para o tema. Nesse sentido, convém enumerar alguns fatores que contribuíram para o desenho do cenário em tela.

O primeiro diz respeito ao crescimento da taxa de sindicalização das mulheres, impulsionada pelo aumento da participação delas no mercado de trabalho¹²⁴, na década de 1970. No final desse período, os sindicatos buscavam incentivar que a participação das trabalhadoras nas organizações fosse ampliada por meio dos primeiros congressos (CAPPELLIN, 1994). Cabe ressaltar que a proposta do movimento não era inserir de fato as demandas específicas das mulheres em sua agenda, mas convocá-las enquanto trabalhadoras para reforçar a luta dos homens (ARAÚJO & FERREIRA, 2000; FERREIRA, 2008).

O segundo aspecto se refere ao novo sindicalismo, que emerge no final da década de 1970, quando o movimento sindical volta à cena política em meio às manifestações engendradas pela sociedade civil pela democratização do regime militar e por melhores condições de vida e trabalho.

O novo sindicalismo em questão rompeu com o imobilismo das organizações sindicais tradicionais (CAPPELLIN, 1994) e reconfigurou a sua prática, na medida em que privilegiou o espaço da fábrica como espaço de luta, buscou estabelecer uma relação mais orgânica e democrática dos dirigentes sindicais com os trabalhadores e defendeu a negociação direta com o patronato, bem como lançou mão da greve como instrumento privilegiado de pressão (ARAÚJO & FERREIRA, 2000, p. 313).

De acordo com Araújo e Ferreira, é importante sinalizar que, assim como o velho sindicalismo, o novo também compartilha de uma cultura machista, que se

¹²⁴ Embora tenha havido o crescimento da sindicalização das mulheres, até os dias atuais, ela é muito inferior se comparada com a taxa de sindicalização dos homens. Araújo e Ferreira apontam alguns fatores que podem explicar a baixa disposição das mulheres de participar das organizações sindicais: baixo poder de representação delas nos espaços decisório e de poder nos sindicatos; concentração de mulheres em funções de baixa qualificação, as quais apresentam grande dificuldade de organização; dupla jornada de trabalho, o que dificulta a sua participação em atividades políticas na esfera pública; a organização cotidiana dos sindicatos, que são estruturadas de forma a não considerar as responsabilidades domésticas das trabalhadoras; e as convenções sociais que dizem os espaços em que as mulheres devem ou não devem frequentar (2000, p. 311-312).

expressa em práticas limitadas e segregacionistas em relação às trabalhadoras por parte do conjunto dos diretores e militantes sindicais (2000, p. 314). Contudo, essa postura passou a ser questionada e sofreu alguma alteração, na medida em que mais mulheres foram fazendo parte da vida sindical, muito em função da pressão do movimento mais amplo de mulheres, incluindo a ação do movimento feminista, que corresponde ao terceiro aspecto.

Na década de 1980, o movimento feminista, além de denunciar a discriminação e a desigualdade presente na vida das trabalhadoras que estão no mercado de trabalho e nas organizações sindicais, exerceu forte pressão sobre o movimento sindical para a inserção da questão de gênero em sua agenda. Foi muito em função da influência do debate feminista que as trabalhadoras levantaram a problemática específica de gênero e contribuíram para a intensificação do debate sobre a desigualdade entre os sexos no espaço laboral, bem como para um processo de renovação das relações entre homens e mulheres no interior do movimento. Nesse sentido, Araújo e Ferreira afirmam que a “atuação das mulheres no interior dos sindicatos, assessoradas muitas vezes por militantes ou entidades feministas, permitiu que as questões de gênero crescessem em importância no interior do movimento sindical durante os anos de 1980 [...]” (2000, p. 317).

Diante desses acontecimentos, o movimento sindical passou a debater mais sobre as questões de gênero e a desenvolver um conjunto de estratégias para promover a equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, embora o tema ainda venha se constituindo como secundário e, muitas vezes, como objeto de barganha política nas organizações sindicais (FERREIRA, 2008; OSTRONOFF, 2008). Como exemplo dessas estratégias, convém citar: a identificação de possíveis situações de discriminação e o desenvolvimento de ações para enfrentá-las; a proposição de ações de conscientização e sensibilização que contribuem para o fortalecimento de uma cultura organizacional em consonância com a igualdade e a promoção das mulheres trabalhadoras; e a criação de estruturas específicas para combater as desigualdades e proporcionar capacitação acerca do tema.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), por exemplo, com vistas a debater mais sobre o assunto, criou a Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora em 1987, com a proposta de “elaborar, coordenar e desenvolver políticas no interior da CUT para a promoção das mulheres trabalhadoras nas perspectivas das relações de

gênero, raça e classe, subsidiando as instâncias verticais e horizontais e as entidades afiliadas nos seus respectivos âmbitos”¹²⁵. Ademais, a CUT vem desenvolvendo medidas de conscientização e sensibilização, que têm ganhado destaque em âmbito nacional, tais como: campanhas no Dia Internacional da Mulher; elaboração de publicações sobre diversos temas relacionados ao trabalho da mulher com a participação de acadêmicas renomadas; realização de encontros nacionais e internacionais; elaboração de folhetos e cartilhas informativos; entre outras medidas.

Esse trabalho também vem sendo implementado pelas entidades sindicais por ramo de atividade econômica, como é o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF/CUT), que criou a campanha “A Categoria bancária rumo às relações mais igualitárias no mundo do trabalho” e que se desenvolveu nos anos de 2000, 2001 e 2002. A campanha foi divulgada através de publicações em jornais e revistas da categoria e resultou na criação de cartilhas que foram divulgadas em âmbito nacional. Tal instrumento, que repercutiu nacionalmente, teve como efeito a inclusão da cláusula que aborda a questão da promoção da igualdade de oportunidades para todos e todas na convenção coletiva. O texto na íntegra pode ser observado a seguir:

Os bancos se comprometem a desconstruir o quadro de desigualdades detectado pelo “Rosto dos Bancários” e outras pesquisas como a da PEA, de modo que a proporção de negros, mulheres e pessoas com deficiência, nas empresas, em até 02 anos, seja semelhante à proporção desses grupos na PEA de cada estado.

Da Ascensão Profissional

Os bancos estabelecerão metas de gênero, raça e pessoas com deficiência para quaisquer cursos e treinamento, visando equalizar as oportunidades de ascensão profissional de negros e mulheres.¹²⁶

A atuação do movimento também se configura por meio das Plenárias Nacionais de Mulheres, que são organizadas por diferentes entidades sindicais. Como é o caso, por exemplo, da Plenária Nacional de Mulheres Metalúrgicas da CUT que, em 2011, contou com a participação de cerca de 120 mulheres para debater sobre os desafios e

¹²⁵ Informação disponível no sítio da CUT: < <http://www.cut.org.br/secretarias-nacionais/47/mulher-trabalhadora>> Acesso: 06/03/2012.

¹²⁶ As informações sobre a CONTRAF/CUT estão disponíveis no sítio: <www.contrafcut.org.br/noticias.asp> Acesso: 15/12/2010.

perspectivas para as mulheres no mundo do trabalho e na sociedade. O tema central do evento foi a negociação coletiva como uma estratégia para a equidade de gênero.¹²⁷

Além da ação nos espaços de diálogo social, a atuação mais direta das organizações sindicais junto às empresas se conforma por meio das negociações coletivas. Sanches e Gebrim argumentam que as negociações coletivas são um dos espaços fundamentais para a conquista de garantias ao trabalho da mulher e à busca da equidade de gênero, pois é através delas que patrões e empregados debatem sobre problemas no campo das relações de trabalho e estipulam normas para a regulamentação dos diversos aspectos dessa relação (2003, p. 102).

Como fruto desse processo, verifica-se um avanço nas garantias com relação ao trabalho das mulheres, embora fique evidente que ainda há um longo caminho a se percorrer. Isso porque as cláusulas negociadas ainda se concentram em direitos já conquistados pelas trabalhadoras e trabalhadores via legislação e se concentram igualmente nos seguintes temas: “maternidade/paternidade, gestação e responsabilidades familiares”, enquanto apresentam uma baixa incidência em relação aos temas “exercício do trabalho e condições do trabalho”. Domínios em que se expressam grande parte das desvantagens e desigualdades entre homens e mulheres no trabalho.

4.3.5 – As Organizações Internacionais

Outro fator que pode justificar essa postura das empresas é a atuação das organizações internacionais, sobretudo, a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tais organizações criaram documentos que podem ser vistos como mecanismos de proteção social porque, de certa forma, adquiriram consenso internacional e, por isso, vêm impulsionado o avanço do reconhecimento dos direitos das mulheres. Deste modo, esses documentos atuam como instrumentos que balizam as ações dos Estados membros, bem como, em maior ou menor grau, as ações no âmbito empresarial, na medida em que o empresariado brasileiro passou a associar suas práticas sociais e ambientais aos princípios diretivos neles contidos.

¹²⁷ Informação disponível no sítio: <<http://www.cnmcut.org.br/conteudo/plenaria-de-mulheres-lutas-conquistas-e-desafios-das-metalurgicas>> Acesso: 21/01/2014.

A ONU se destaca nesse cenário por meio do documento denominado Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, aprovado em 1967 e que criou bases para um consenso internacional sobre o princípio da igualdade entre os sexos por meio das Conferências Mundiais (México – 1975, Copenhague – 1980, Nairobi – 1985 e Beijing – 1995), dentre outras iniciativas. Em todas elas foram elaborados documentos visando à garantia dos direitos das mulheres e à igualdade entre os sexos em diversos campos da vida social, inclusive no campo do trabalho, apontando áreas estratégicas para ação que devem ser cumpridas pelos Estados Membros.

No que tange à ação do empresariado, as iniciativas da ONU que ganham maior destaque são: o Pacto Global, como foi apresentado no início do capítulo; a Declaração do Milênio e os Princípios de Empoderamento das Mulheres.

A Declaração do Milênio, criada nos anos 2000, também pode ser vista como um instrumento que contribui para impulsionar o discurso e as práticas para as mulheres no âmbito empresarial, na medida em que certas empresas, tais como a Petrobrás, os Correios e a Empresa I, divulgam que firmaram compromisso em considerar os objetivos propostos pela Declaração, tais como uma diretriz para suas iniciativas no campo social. Nesse caso, ganha destaque o terceiro objetivo, que advoga sobre a “igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”. Nas empresas analisadas, em maior ou menor grau, as Metas do Milênio aparecem de forma articulada com os princípios do Pacto Global.

De acordo com a ONU, esse documento propõe um programa mínimo com oito pontos e foi elaborado considerando as metas instituídas nas conferências internacionais realizadas no decorrer da década de 1990, estabelecendo um consenso sobre os problemas mundiais e o compromisso de enfrentá-los. Assim, sua finalidade é contribuir para a superação do quadro de desigualdade e de pobreza que atinge parte significativa do globo. Para colocar em prática sua proposta, ela destaca o papel dos governos, da sociedade civil e das empresas no processo de implementação dos objetivos e os compromissos firmados em nível internacional e nacional.¹²⁸

O Princípio de Empoderamento das Mulheres, por sua vez, é uma iniciativa conjunta entre a ONU Mulheres e o Pacto Global, e é direcionada especialmente para o

¹²⁸ Informações sobre os Objetivos do Milênio podem ser acessadas na página do PNUD na internet. <<http://www.pnud.org.br/ODM.aspx>>

setor empresarial. O documento aponta sete princípios, que atuam como um guia para as ações que podem ser adotadas nos locais de trabalho, no mercado de trabalho e na comunidade. Esses princípios advogam pela igualdade de gênero no trabalho e pela não discriminação, enfocando temas em áreas como saúde; treinamento e qualificação; desenvolvimento na carreira; conciliação entre vida familiar e profissional; e valorização da mulher no marketing das empresas. Sua proposta é que eles sejam implementados nas práticas para o público interno, na cadeia de valor e em iniciativas comunitárias. Ademais, o documento ressalta sobre a necessidade quanto à avaliação e divulgação do progresso no alcance da igualdade de gênero pelas empresas que fizeram adesão.

Dentre as empresas aqui analisadas, oito aderiram ao documento da ONU. Esse universo é formado por companhias públicas e privadas. A Empresa I é uma das empresas privadas que assumiu o compromisso com os Princípios de Empoderamento das Mulheres. Segundo o Entrevistado I, a empresa vem participando de diferentes espaços de diálogo, tais como a ONU Mulheres e a OIT, para apresentar sua experiência no que concerne às iniciativas para as mulheres que tiveram início no final da década de 1990, quando a companhia começou a discutir sobre a presença feminina em um espaço de trabalho majoritariamente masculino.

De acordo com o Presidente da Empresa I, eles aderem a esse tipo de iniciativa para “colocar um vírus da transformação. Nós somos um vírus dentro de uma coisa já pré-estabelecida”. Ele destaca que a empresa foi convidada para compartilhar a sua experiência na ONU em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, em 2011.

A proteção às mulheres trabalhadoras, a promoção da igualdade salarial e a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares ganham destaque na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio das Convenções que são ratificadas por diversos países e por conta disso, essa organização também pode contribuir para alavancar as iniciativas em prol das mulheres nas empresas. De acordo com Ferreira (2000, p. 209), embora apresente uma perspectiva comprometida com a justiça social, alguns autores chamam atenção para um certo “realismo de mercado” nas políticas da OIT, que significa uma concentração de seu discurso nas vantagens econômicas geradas por uma maior igualdade entre os sexos.

4.3.6 – A Trajetória Individual

Convém destacar que a trajetória dos indivíduos que estão à frente das iniciativas empresariais também pode ser utilizada para justificar a atuação das empresas na criação de medidas para as mulheres. Isso se torna evidente no caso da Empresa I. A companhia desenvolve tanto um discurso quanto um conjunto de medidas em prol das trabalhadoras, o que apresenta certo grau de avanço em relação às outras empresas. Ademais, entende o tema da diversidade a partir de um viés político. Quando indagado sobre o que a empresa entende por diversidade, tanto o Presidente quanto o Entrevistado I apontam sobre a representação de segmentos historicamente excluídos do mercado de trabalho na empresa e apontam igualmente sobre a garantia de acesso, permanência e desenvolvimentos desses trabalhadores. Nas palavras do Entrevistado I:

“[...] diversidade para a empresa significa a inserção de segmentos socialmente excluídos do mercado de trabalho. Então, você, por exemplo, garantir o acesso para as mulheres, para os afrodescendentes, para as pessoas com deficiência, para os homoafetivos... Você garantir essa diversidade presente nas diferentes forças de trabalho na empresa. Você garantir acesso, permanência e também o desenvolvimento destas pessoas. Diversidade tem haver mesmo com a inserção destes diferentes segmentos sociais dentro da empresa. Esta é a visão que a empresa tem”.

Ele acrescenta ainda que:

“[...] a questão não é só quantitativa de inserção no mercado de trabalho ou política de diversidade que tem haver com gestão de pessoas. Tem haver com gestão de pessoas também, mas é uma postura política da empresa em relação a uma questão social que está presente na sociedade”.

Esse entendimento sobre a questão na empresa e a disposição para a implementação das ações para os grupos discriminados na sociedade, segundo o Entrevistado I, diz respeito à trajetória de vida do presidente, marcada por diferentes fatores, sobretudo, à sua participação em movimentos sociais. Ele afirma que

“[...] isso se inicia de uma postura do presidente [...]. Por ele ter um histórico de participação em movimentos sociais, seja de direitos humanos ou mesmo em movimentos de cultura de paz, ele traz um

pouco dessa reflexão para o âmbito empresarial. No caso ele enquanto empresário e aí discute isso com os trabalhadores também”.

Em sua juventude, o presidente da empresa participou de um movimento juvenil judaico que tinha um viés socialista e trabalhou em um kibutz¹²⁹, em Israel. Nesse país, também participou do exército, e quando saiu deste, passou a repensar em como defender a nação sem utilizar armas, apenas por meio da cooperação. Foi nesse momento que ele sinaliza que virou um pacifista¹³⁰. Sua trajetória é igualmente marcada por uma infância vivida em maior parte na companhia de mulheres. Para o Presidente, tal processo deixou marcas, influenciando em sua visão de mundo. Muito em função disso que as iniciativas para as mulheres adquirem destaque na agenda da empresa. Elas têm início no ano de 1999, quando a questão da presença feminina ganha ênfase na companhia. Segundo o Presidente, naquele momento, a empresa passou a inserir mais mulheres, promover cursos de capacitação para elas em profissões tradicionalmente construídas como masculinas, adequar a linha de produção para o recebimento destas trabalhadoras e exigir a presença delas também nos serviços prestados por empresas terceirizadas. Ele mesmo reconhece que foi um processo de cima para baixo. Em suas palavras: “meio forçado”. Posteriormente, a questão foi avançando e a companhia passou a realizar discussões por meio de palestras sobre o tema. O modo mais progressista desse empresário brasileiro também pode ser observado, por exemplo, no caso da empresária inglesa Anitta Roddick, cuja postura ilustra a questão da responsabilidade social nas empresas europeias. Anitta Roddick, empresária do ramo de cosméticos, pode ser vista como uma ativista na luta pela defesa dos direitos dos animais, pela preservação ambiental e contra o trabalho infantil. Como forma de atuação nessa direção, ela financiava entidades sociais e ambientais, convocava consumidores e funcionários para boicotes contra empresas, não fazia teste em animais e organizava manifestações contra países que devastam o meio ambiente (TEIXEIRA, 2010).

¹²⁹ Kibutz é uma comunidade coletiva voluntária judaica que teve papel fundamental na fundação do estado judeu.

¹³⁰ Entrevista concedida ao Jornal Carreira e Sucesso – 08/06/2004.

Ainda sobre a postura da Empresa I, acrescenta-se o desempenho do indivíduo responsável por conduzir e disseminar as ações para a diversidade na companhia, o qual também apresenta uma trajetória de militância em movimento social.

O Entrevistado I informou que chegou à empresa através de uma organização do movimento negro da qual fazia parte: o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiro (NEAB). Segundo ele, foi por meio do NEAB que ficou sabendo sobre a existência de uma vaga para a Coordenação de Responsabilidade Social, onde a empresa divulgava como perfil para esta vaga ser mulher e negra.

Dito isto, seguindo essa mesma linha, o próximo capítulo se dedica a análise das políticas empresariais para a população LGBT.

CAPÍTULO V – A Diversidade Sexual nas Empresas: saindo da invisibilidade?

No presente capítulo faremos uma análise das iniciativas empresariais para população LGBT, destacando aquelas que são direcionadas para o público interno: as ações de sensibilização e conscientização e os benefícios assistenciais para casais do mesmo sexo. Já para o público externo: a comunidade e os fornecedores da cadeia de produção. Ademais, buscaremos levantar algumas hipóteses para explicar essa postura adotada pelo empresariado brasileiro em uma sociedade ainda muito marcada pelo preconceito contra pessoas que apresentam sexualidade não hegemônica.

5.1 – As Iniciativas Empresariais para Trabalhadores LGBT

Analisando as empresas elegidas para o estudo, verificamos que, em maior ou menor grau, parcelas do empresariado brasileiro estão mais sensíveis ao tema da diversidade sexual no mundo do trabalho. No entanto, revela também certa incipiência da intervenção empresarial no que tange às demandas dos trabalhadores homossexuais, na medida em que as iniciativas para esse grupo se mostram ainda muito restritas e, em algumas organizações, permanecem no campo dos discursos. Este é o caso da multinacional italiana TIM. Sua iniciativa ainda está no plano dos discursos e a empresa divulga em seu Código de Ética que condena e proíbe qualquer forma de abuso ou discriminação em função da orientação sexual.

As iniciativas mais concretas estão voltadas, especialmente, para os benefícios assistenciais e ações de comunicação com vistas à sensibilização e conscientização. Como no caso das iniciativas com recorte de gênero, essas práticas, em geral, também são conduzidas pela área de Recursos Humanos e integram os programas de gestão de pessoas e valorização da diversidade. Muito em função da baixa variedade nas iniciativas, optamos por destacar alguns casos exemplares e focar a análise nas ações desenvolvidas pelas empresas: Empresa I, Empresa II e Empresa III, as quais foram entrevistadas. Assim, o presente capítulo assume uma estrutura diferente do capítulo anterior, onde foi feita uma divisão por categorias e a partir disso a análise das iniciativas empresariais para as mulheres.

Cabe enfatizar a atuação das empresas públicas nesse âmbito. Elas informam advogar pela valorização da diversidade sexual e pelo combate de todas as formas de

discriminação, bem como divulgam que implementam ações com recorte de orientação sexual para seu público interno. Nesse sentido, merece destaque os casos da Petrobrás e da Caixa Econômica Federal.

A Petrobrás afirma que, desde 2007, passou a garantir benefícios nos campos da saúde e previdência para os casais com parceiros do mesmo sexo. No que concerne os benefícios da previdência privada, a companhia alega que nos casos de concessão de pensão por morte do parceiro pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a Fundação Petros paga o benefício suplementar correspondente ao companheiro ou companheira inscrito, obedecendo aos mesmos critérios estabelecidos para casais heterossexuais. Do mesmo modo, afirma que a Comissão de Diversidade, além de acompanhar o cumprimento da concessão desses benefícios, fica responsável por debater e implementar outras ações referentes ao combate à discriminação em função da orientação sexual. Já no plano dos discursos, a petroleira brasileira informa respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, inclusive em função da orientação sexual, por meio de uma política transparente de admissão, treinamento, ascensão e demissão.

A Caixa Econômica Federal também segue uma linha parecida com a empresa supracitada. No banco, as iniciativas para diversidade sexual estão estruturadas no Programa de Diversidade, que advoga pela eliminação das diferentes formas de discriminação no acesso, na remuneração, na ascensão e na permanência no emprego, bem como pela promoção da igualdade de oportunidades. Quanto às ações no âmbito do programa, ganha destaque os benefícios assistenciais e aquelas direcionadas para a sensibilização e a conscientização.

A empresa informa que garante a concessão de todos os benefícios assistenciais para companheiros e companheiras do mesmo sexo, desde 2005. Nessa linha, garante aos casais homoafetivos: atendimento médico e psicológico para empregados e dependentes envolvidos em assalto às unidades da Caixa; empréstimos a empregados e dependentes inscritos no Saúde Caixa (plano de assistência à saúde); convênios com empresas promotoras de atividades físicas; indenização por morte ou invalidez de empregados e/ou dependentes envolvidos em assaltos, sequestros ou sinistros em viagens a serviço da empresa; permissão aos empregados para ausência em caso de luto, que varia entre quadro e oito dias; afastamento remunerado por motivo de doença em alguém da família; prioridade no pedido de transferência ou afastamento não

remunerado do empregado para acompanhar o cônjuge ou companheiro; seguro em caso de falecimento; pagamento de uma remuneração base com vistas a não deixar sem assistência os dependentes do empregado em caso de detenção; direito de acompanhar o companheiro em caso de transferência; e ajuda para o custeio de passagens, transporte de mudanças e despesas de instalação no novo município de residência do empregado transferido.

No que concerne às ações de conscientização e sensibilização, convém ressaltar a atuação do banco ao criar uma cartilha informativa em parceria com o grupo Corsa (Cidadania, Orgulho, Respeito, Solidariedade e Amor), uma organização LGBT que tem como missão a conscientização e a emancipação de gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros. Segundo a empresa, a cartilha “tem o objetivo de informar empregados e empregadas da Caixa sobre questões relacionadas à diversidade sexual, a fim de fomentar discussões que deem visibilidade à questão e contribuam para maior respeito às diferenças no interior da empresa”¹³¹. Ademais, a cartilha busca socializar informações quanto às ações da empresa para os trabalhadores homossexuais.

Dentre as empresas privadas, por seu turno, merece destaque o Walmart e os bancos Bradesco e Santander. Elas divulgam que a questão da diversidade sexual é um tema que adquiriu status em suas agendas. O Walmart informa que, no âmbito das ações de comunicação, criou um guia sobre diversidade que contém informações e orientações sobre o tema, o qual está disponível para todos os funcionários; e que na página da empresa na intranet há informações orientadas para os trabalhadores LGBT. Ainda nesta direção, informa que vem estabelecendo diálogo com organizações da sociedade civil que abordam a questão, visando aumentar seu escopo de atuação e a qualificação das informações repassadas. Ganha destaque nessa seara a parceria com a Câmara e Comércio LGBT e com a ONG Casarão Brasil.

De modo igual, diz que elegeu, em 2010, os trabalhadores desse grupo historicamente excluído para participar do Programa de Mentores, com ênfase na carreira. Nesse programa, os funcionários são estimulados a procurar seus colegas mais experientes, considerados pela empresa como mentores, capazes de repassar importantes informações para seu trabalho e crescimento. Além disso, exige que todos os executivos tenham entre seus orientados, pelo menos um representante dos grupos

¹³¹ A cartilha está disponível no sítio da Caixa Econômica Federal no seguinte endereço: <<http://colecaoaixadediversidade.mundocaixa.com.br/>> Acesso: 21/02/1014.

que são foco das ações de promoção da diversidade, incluindo trabalhadores homossexuais.

Já o Santander informa que garante igualdade de oportunidades quanto ao acesso às vagas e ao desenvolvimento na carreira. Informa também que garante benefícios e assistências para casais homoafetivos, sendo eles: assistência médica e odontológica, fundo de pensão, crédito imobiliário, e seguro de vida. Ainda nesta dimensão, destaca que alterou as regras do financiamento imobiliário para aceitar a composição da renda de casais do mesmo sexo. O Bradesco também segue esta mesma linha de benefícios. A empresa afirma que os benefícios para os trabalhadores com união estável homoafetiva contemplam a área da saúde, socioassistencial, do lazer e das linhas de créditos, sendo eles: seguro saúde e odontológico, programas de qualidade de vida, vacinação contra gripe, áreas destinadas ao lazer e linhas de crédito com taxas subsidiadas.

Por fim, importa sublinhar que, como analisado no capítulo anterior, o Canal de Denúncia ou Linha Ética pode atuar também no sentido de prevenir e coibir casos de discriminação e preconceito em função da orientação sexual.

Dito isto, o próximo passo é apresentar as experiências das empresas: Empresa I, Empresa II e Empresa III.

5.1.1 – O Caso da Empresa I

A Empresa I desenvolve um discurso com ênfase no reconhecimento da diversidade e da inclusão de grupos em constante risco de vulnerabilidade na sociedade em geral, e no mercado de trabalho em particular. Ela afirma que “há um processo permanente de investimento nas pessoas com o reconhecimento da diversidade e da inclusão dos setores historicamente excluídos da sociedade”¹³². Dentre esses grupos excluídos, a companhia cita os homoafetivos.

No que diz respeito às iniciativas para os trabalhadores LGBT, a Empresa I segue o mesmo modelo das empresas descritas anteriormente. Suas ações estão concentradas nos benefícios assistenciais e nas palestras educativas. Ela divulga que garante aos trabalhadores homossexuais o acesso aos mesmos benefícios garantidos aos trabalhadores heterossexuais. Divulga igualmente que as ações no âmbito da formação

¹³² Esta informação foi retirada do documento concedido pela empresa.

se conformam por meio de palestras, discussões e reflexões, principalmente, com enfoque nos direitos humanos e na educação reprodutiva.

O Entrevistado I destaca que as ações educativas são importantes porque demonstram que os trabalhadores e trabalhadoras podem expressar suas identidades. Suas palavras ilustram a afirmativa: “[...] nas discussões, nas reflexões que a gente faz sobre direitos humanos as pessoas se veem aqui de uma forma que não se sentem discriminadas por se autodeclararem homoafetivas”. A fala do Presidente da companhia brasileira também assume essa perspectiva. Para ele, essas ações assumem um papel central para que os trabalhadores não tenham vergonha de se expor, isto é, de “sair do armário”. Ele informa que:

“Nestas de educação reprodutivas os trabalhadores juntos, homens e mulheres, fazem exercícios e tudo mais. E a gente começa a falar sobre algumas coisas e trocar ideias [...]. De repente a gente rasga o verbo e diz: tudo isso aqui é normal! Cada um é como é! E neste cada um é como é entra o assunto que tem pessoas que tem umas necessidades diferentes dos outros e, portanto, essa parte também entra em necessidades diferentes. Se eles entendem a outra coisa antes quando chega nisso dizem: opa, agora dá para entender! É isso que eu acho que é importante!”

Quando indagado sobre a contribuição das ações para o enfrentamento do preconceito e da discriminação, esse mesmo entrevistado respondeu positivamente. Na sua visão, elas atuam nessa direção porque é uma forma de colocar os trabalhadores em contato com a realidade. Ele diz:

“Podem, porque as pessoas têm que conviver. É muito fácil falar, mas você convive com alguém negro do seu lado trabalhando? Você convive com uma pessoa homoafetiva? E como é isso? As pessoas não vão saber! As pessoas têm que ver se realmente... Por exemplo, os homens puderam ver se são machistas ou não; se têm uma formação sexista ou não. Tem que conviver. Então, eu acho que isso ajuda no enfrentamento da discriminação e do preconceito porque você coloca as pessoas perante a realidade que, para elas, até então, não era tão comum assim; e dia a dia tendo que discutir ali no ambiente de trabalho [...]”.

Em que pese à implementação das ações de sensibilização e conscientização, esse mesmo entrevistado avalia que precisa avançar no debate referente à questão da diversidade sexual em função da atuação ainda incipiente no campo das práticas educativas. Ele informa sobre o avanço significativo que a questão de gênero adquiriu no âmbito da empresa, especialmente, no tocante a cargos, funções, salário e discussão

na esfera dos direitos, porém destaca que a empresa precisa progredir no caso de outros segmentos minoritários. Nesse sentido, enfatiza sobre a necessidade de se criar mecanismos mais ativos direcionados para outras temáticas, incluindo a questão da homossexualidade.

Na fala do entrevistado se torna patente a existência de uma hierarquia das minorias, em que as mulheres se posicionam à frente no campo de prioridades. Isso se explica pela intensificação do debate sobre os direitos humanos das mulheres, reflexo da luta política do movimento feminista e da criação de aparatos de proteção em nível internacional e nacional, os quais reconhecem a situação de vulnerabilidade das mulheres e que, portanto, torna-se necessário criar meios para eliminar as desvantagens e desigualdades sociais presentes no cotidiano delas.

5.1.2 – O Caso da Empresa II

Uma multinacional do setor bancário, a Empresa II informa que iniciou o debate acerca da diversidade sexual, em 2007, por meio da implementação de ações no campo dos benefícios assistenciais e de comunicação interna.

Além disso, destaca que existe na companhia outra iniciativa denominada “Grupo de Afinidades”, voltada para os grupos, classificados pela empresa, com maior risco de exclusão na sociedade. Nessa perspectiva, foi criado um grupo LGBT, formado também por funcionários heterossexuais que se identificam com o tema, e os funcionários que fazem parte do grupo se dispõem a participar voluntariamente. Quanto à sua dinâmica, o grupo trabalha em conjunto com a gestão da multinacional, com a área de desenvolvimento organizacional, com a área de recursos humanos, e com a diversidade no que concerne ao entendimento sobre os riscos colocados a esses trabalhadores e nas propostas de solução. Segundo o Entrevistado II, “trabalha junto com a gente para encontrar alternativas para as barreiras que eles encontrem para o desenvolvimento pleno dessa população”.

O entrevistado acima ressalta que o grupo trabalha em diferentes frentes. Desde a revisão de uma comunicação para a intranet, com vistas a garantir a sua qualidade e uma linguagem acessível para o público interno em geral, e o público LGBT em particular, até contribuir para a implementação de políticas e práticas existentes na organização para garantir que elas sejam de fato inclusivas.

No que toca às ações de comunicação, a empresa informa que trabalha com datas relevantes para abordar o tema, tais como: semana do orgulho gay e dia internacional de combate à homofobia. Na semana do orgulho gay, por exemplo, o entrevistado destaca que sempre tem matérias no canal de televisão interno. Eles colhem depoimentos de funcionários para poder colocar no ar, visando abordar o tema mais abertamente. No dia internacional de combate à homofobia a atuação segue o mesmo perfil, com informações na intranet, televisão interna etc. O Entrevistado II enfatiza que “[...] os nossos canais de comunicação são sempre muito abertos com relação a isso”. Ainda nessa dimensão, diz que também são organizadas palestras e workshops. Como caso exemplar ele cita duas iniciativas: uma ocorreu via internet, onde os funcionários puderam interagir mandando perguntas; e a outra atingiu o público interno e o público externo. O tema abordado foi diversidade sexual nas empresas e contou com a participação do coordenador do Grupo de Afinidades e com especialistas do mercado, indicados por uma consultoria.

Por fim, no campo dos benefícios, a empresa divulga que os casais com parceiros do mesmo sexo têm acesso ao plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, composição de renda para financiamento imobiliário e descontos em educação e consumo. O Entrevistado II informa que, mais recentemente, ocorreu uma revisão na Política de Recursos Humanos e a organização passou a designar outros benefícios para os trabalhadores homossexuais. Essa revisão foi um trabalho em parceria com o Grupo de Afinidades que sinalizou as lacunas da política do ponto de vista da inclusão e as informações foram levadas para o Comitê de Diversidade, o qual consentiu novos benefícios. Assim, foi aprovada a licença casamento de cinco dias, que não é regida pela legislação, mas um benefício disponibilizado para funcionários heterossexuais quando se casam; e a licença no caso de adoção. Ela funciona da seguinte forma: o funcionário homem que adotar uma criança pode gozar de uma licença de um mês para adaptação, sendo extensiva também a pais solteiros e viúvos. Quanto à licença maternidade para casal de funcionárias do mesmo sexo na organização, a funcionária que tiver o bebê tem direito a licença-maternidade e a companheira tem acesso ao benefício equivalente à licença-paternidade. Pode-se ressaltar que esta reestruturação da política da empresa pode estar muito relacionada às mudanças que perpassam a legislação brasileira. Estas mudanças atuam no sentido de reconhecer os grupos com sexualidade não hegemônica,

como sujeito de direitos, e viabilizar o acesso aos direitos universais que, muitas vezes, lhes são negado.

O entrevistado enfatiza que essas iniciativas têm gerado resultados muito positivos. Em suas palavras:

“a gente tentou aí de uma maneira colaborativa com o público interessado fazer políticas mais inclusivas e, geralmente, temos um resultado muito positivo. Não só para o público homo que acabou se manifestando, mandando mensagem, mas também para o público hetero que enxerga nisso e realmente acredita em nossos valores. A empresa tem valores muito fortes do ponto de vista de considerar a diversidade [...]” (Entrevistado II).

Não obstante dessa visão positiva, presente na fala do entrevistado, não se pode deixar de sublinhar que o desenvolvimento dessas iniciativas passa por certa dificuldade. Essa afirmativa se torna patente na resposta dele quando indagado sobre o assunto. Para o Entrevistado II, as dificuldades são internas e externas. Ele avalia que no caso da homossexualidade ainda existe um tabu na sociedade. No tocante à parte interna, o desafio que se coloca é trabalhar com o preconceito contra os trabalhadores com sexualidade não hegemônica, preconceito este que impede que tais trabalhadores tenham as mesmas oportunidades no âmbito empresarial. Assim como no caso das mulheres, o preconceito opera em diferentes momentos: inserção, ascensão na estrutura ocupacional da empresa e nas relações de trabalho (MACIEL et al, 2007, IRIGARAY et al, 2010, GARCIA & SOUZA, 2010; CARRIERI et al, 2014).

Na empresa o preconceito é chamado de “parcialidade inconsciente”. O entrevistado explica que esta “parcialidade inconsciente” são sinais que as pessoas têm, mas não percebem que possuem. Ele informa que a multinacional já vem desenvolvendo um trabalho para enfrentar o preconceito que está direcionado, prioritariamente, para os funcionários em cargos mais elevados. Sua finalidade é incentivar os gestores a refletir acerca de algumas questões que inviabilizam os trabalhadores de acessar as mesmas oportunidades, tais como: “o quanto eu estou tomando minha decisão baseada realmente no mérito e no que interessa, e não em características pessoais que não vão fazer a menor diferença para algum cargo ou exercer uma determinada função?”. Contudo, acredita que se torna importante aprimorá-lo.

Outro problema, em sua visão, está associado ao tabu que envolve a questão LGBT e como isso dificulta ao trabalhador de entender que o clima da organização permite a expressão da sua identidade. Nesse caso, o entrevistado sinaliza que emerge um desafio a ser enfrentado pela empresa, o qual está relacionado à dificuldade de identificar a necessidade desses trabalhadores, pois nem sempre eles vão evidenciá-la. Por fim, enfatiza que, apesar dos desafios, a organização vem evoluindo ao longo dos anos e que não tem dúvidas de que a situação atual é muito melhor que a situação vivenciada dez anos atrás.

Quando indagado acerca da importância das iniciativas para o enfrentamento do preconceito e da discriminação no ambiente empresarial, o Entrevistado II afirma que, sem dúvida, elas possuem um papel importante e que contribuem para esse processo. Nessa perspectiva, ele destaca as ações no campo da comunicação e treinamento sobre “parcialidade inconsciente” para a mudança cultural e, conseqüentemente, o enfrentamento do preconceito. E nesse debate sobre mudança cultural, ele destaca também a importância de não se tolerar comportamentos incompatíveis com os valores que vêm sendo divulgados pela empresa.

5.1.3 – O Caso da Empresa III

O debate sobre a diversidade sexual existe há quase dez anos na sede da Empresa III, nos Estados Unidos da América (EUA). Na subsidiária brasileira, a questão adquiriu destaque na agenda mais recentemente, em novembro de 2012, quando foi constituída uma Network denominada GLAD – Gay, Lesbians and Allies. Quanto à sua conformação, a participação é feita de forma voluntária e não é necessário ser homossexual. Basta se identificar com a luta e se dispor a trabalhar para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo. Isso revela que a rede assume um modelo na mesma perspectiva do Grupo de Afinidades criado pela empresa examinada anteriormente.

Sua proposta é disseminar o tema da diversidade sexual por toda a companhia, incluindo as fábricas que ficam em diferentes localidades. No que tange à sua dinâmica, a rede é formada por mais de 50 pessoas, as quais estão organizadas em grupos de trabalho que atuam em diferentes campos, a saber: mudança cultural, benefícios e políticas, e reputação corporativa. Segundo o Entrevistado IIIA, seu objetivo mais importante é a mudança cultural da companhia. Ele justifica a sua afirmativa

ênfatizando que é através dela que se garante a inclusão da diversidade sexual e, mais ainda, que se garante o acesso aos benefícios. Isso porque a dimensão da diversidade sexual é bastante ampla e toca na identidade de gênero, um tema permeado por muito preconceito na sociedade em geral e no mundo do trabalho em particular. Assim, ele indaga: “no caso da troca de sexo, estamos preparados para isso? A companhia deveria oferecer um benefício para o pessoal que troca de sexo. Casais homossexuais tendo filhos. Quais os benefícios que esses casais devem ter?”. Por fim, destaca que “a mudança cultural logra abrir um panorama para toda a companhia. A companhia começa a acompanhar”.

A fala do entrevistado acima mostra que a empresa busca acompanhar as mudanças que vêm ocorrendo na sociedade quanto aos modelos de família e aos direitos das pessoas trans. Atualmente, as famílias são formadas também por pais/mães homossexuais, travestis e transexuais. No que diz respeito à mudança de sexo, o debate acerca da transexualidade vem avançando no campo das políticas públicas. O Ministério da Saúde instituiu a Portaria GM nº. 167, que formalizou as diretrizes técnicas e éticas para o processo transexualizador no Sistema Único de Saúde. Este processo se conforma por meio de “um conjunto de estratégias de saúde implicadas no processo de transformação dos caracteres sexuais pelos quais passam indivíduos transexuais em determinado tempo de suas vidas” (LIONÇO, 2009, p. 44). A partir da criação desta política houve um maior reconhecimento da diversidade sexual por parte do Estado.

A fala do Entrevistado IIIA demonstra, também, que a empresa está sensibilizada com o tema. Criar estratégias de sensibilização e de conscientização que buscam enfrentar o preconceito que incide sobre as pessoas trans se torna importante para que elas possam ter asseguradas as mesmas oportunidades e os benefícios oferecidos pela organização. Vale sinalizar que a cultura organizacional tende a discriminar e excluir travestis e transexuais por não se enquadrarem nos padrões estabelecidos pela sociedade heteronormativa. Um caso que ilustra a afirmava se refere à empresa do ramo de telecomunicações que se negou a inserir no crachá o nome feminino de uma trabalhadora transexual após a cirurgia de mudança de sexo. O setor de Recursos Humanos sugeriu que o nome feminino da empregada fosse abreviado e o

nome masculino sobressaindo abaixo. Mas ela não concordou e a empresa deu-lhe um crachá em branco.¹³³

Para alcançar a mudança cultural, a empresa desenvolve debates, ações de comunicação interna e diálogo com outras empresas. Nessa perspectiva, foram realizadas duas sessões de cinema com debates cujo tema incidiu sobre a diversidade sexual. A equipe escolheu o filme *Brokeback Mountain* para iniciar a discussão no ambiente corporativo. No ano seguinte, em 2013, foi realizada uma nova sessão do evento, com outro filme, que contou com a participação de 70 pessoas. O Entrevistado IIIB sinaliza que os funcionários são convidados, e para participar é necessário se inscrever, pois o número de vagas é restrito.

Já no que diz respeito à comunicação interna, o entrevistado acima revela que a empresa faz alguns comunicados em datas específicas, também relevantes para a comunidade LGBT. Nesse sentido, ele exemplifica a iniciativa que ocorreu no dia 17 de maio, Dia Internacional Contra a Homofobia, quando foi feito um comunicado específico em que se falou sobre o apoio da empresa aos funcionários, destacando o quanto ela repudia as ações homofóbicas. Outra iniciativa de comunicação é realizada no dia 11 de outubro, data em que a multinacional estadunidense, em âmbito global, reconhece a importância de dar suporte para os trabalhadores LGBT. Nesse caso, o Entrevistado IIIB destaca

“se a pessoa quer se assumir homossexual, se ela tem alguma condição específica por conta disso, se ela tem algum problema de relacionamento, problema de gestão de pessoas dentro da equipe onde ela trabalha, a empresa se mostra disponível para isso e hoje é o dia que a gente reforça esse posicionamento da companhia. Esse abraço que a companhia oferece para a diversidade”.¹³⁴

Nessa data, foi enviado um e-mail para todos os funcionários abordando a postura da empresa. Ademais, foi organizado um evento para comemorar esse dia, o qual seria realizado em outra data. O entrevistado informa que sua conformação se daria por meio de duas iniciativas. Uma no modelo de palestra, visando debater sobre ambiente corporativo com a participação de representantes de outras duas empresas: a

¹³³ Informação disponível no sítio: < <http://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresa-da-cracha-em-branco-para-transexual-7070699>> Acesso: 17/12/2012.

¹³⁴ A entrevista com a Empresa III foi realizada no dia 11 de outubro de 2013.

IBM e a Pfizer, que de acordo com ele, são empresas parceiras da organização na discussão referente à diversidade sexual no trabalho. E outra com ênfase nos benefícios, socializando informações acerca daqueles que são disponibilizados pela empresa e de que forma os funcionários podem acessá-los. Assim como nas empresas examinadas anteriormente, os benefícios assistenciais na Empresa III são extensivos aos casais do mesmo sexo e que esses foram garantidos antes do reconhecimento da união homoafetiva pelo Superior Tribunal Federal (STF). Dentre esses benefícios, ele cita o plano de saúde e a expatriação, trazendo como exemplo o caso do Entrevistado IIIA. Seu companheiro veio para o Brasil por meio da campanha de subsídio da organização.

Ainda nesse campo, o Entrevistado IIIB informa que, mais recentemente, foi elaborada uma iniciativa de formação, com a proposta de conscientizar os membros da rede sobre as mensagens corporativas e sobre o apoio que a empresa oferece aos trabalhadores homossexuais, visando à participação deles como multiplicadores dessas informações.

Soma-se a essas ações de sensibilização e de conscientização, outra voltada para o treinamento. Esse treinamento é obrigatório para todos os funcionários que entram na empresa e se refere à questão da diversidade de forma mais ampla. O Entrevistado IIIB salienta que, em 2013, o treinamento passou por uma reformulação no capítulo que diz respeito à diversidade sexual. O Entrevistado IIIA ressalta a importância da iniciativa, sobretudo, para o treinamento de gestores e diretores, pois eles “precisam estar informados caso alguns dos seus funcionários decidam “sair do armário”, decidam falar da sua homossexualidade [...]”.

Quanto às dificuldades para a implementação das ações, o Entrevistado IIIA acredita que não tem enfrentado nenhuma. E segue dizendo: “foi mágico, porque no momento em que começamos a falar, todos os gerentes e os diretores começaram a procurar pela ‘madrinha da rede’¹³⁵ ou por mim para falar e perguntar”. Contudo, convém sublinhar que, em sua resposta, aparece certa preocupação por parte de algumas pessoas que não sabiam o que fazer caso algum funcionário decidisse “sair do armário”.

Logo, ele salienta que o treinamento já estava em curso. Nesse sentido, aponta que estavam fazendo um treinamento para incorporar termos básicos LGBT, visto que a empresa tem duas gerações: uma que são os funcionários com menos de trinta anos e

¹³⁵ A funcionária chamada por nós de “madrinha da rede” é a diretora de assuntos públicos e governamentais que se voluntariou para patrocinar a Network.

outra formada pelos funcionários com mais de cinquenta e cinco anos. Os grandes diretores, geralmente, fazem parte dessa segunda geração e “eles tiveram treinamento, foram treinados para saber como reagir favoravelmente para um processo de saída do armário ou alguma semana nacional de diversidade sexual”. E conclui:

“Eu acho isso super importante, porque quando uma pessoa está nesse processo de sair do armário, está em um conflito de autoafirmação que é muito grande, e se tem proposta apropriada dentro da empresa isso é muito mais fácil. Mas, quando a pessoa tem medo de perder o emprego, aquele processo para, e então aquela pessoa não tem o seu desenvolvimento pessoal que deveria ter”.

Por fim, quando indagado acerca da contribuição das ações para o enfrentamento do preconceito e da discriminação, o Entrevistado IIIB segue a resposta das outras empresas e diz que elas podem contribuir sim. Desse modo, enfatiza o papel social do trabalho desenvolvido no âmbito da empresa para a mudança cultural. As suas palavras demonstram a afirmativa: “a gente está formando minimamente aqui ou a gente está tentando trabalhar e tentando ajudar para que mais de 2.000 pessoas se tornem melhores cidadãos e estão levando essas mensagens para as suas comunidades”.

5.1.4 – A Mudança Cultural e o Processo de “Saída do Armário”

O exposto acima revela que o tema da homossexualidade vem adquirindo, em maior ou menor grau, certo reconhecimento por parte do empresariado brasileiro. Nas três empresas em destaque, ficou evidente que o tema está posto em suas agendas. Contudo, convém ressaltar que ele ainda se coloca com certa fragilidade, seja pela necessidade de avançar (Empresa I), seja pela sua implementação recente (Empresa III), seja pelo resultado da iniciativa (Empresa II).

Neste último caso, ficou patente na entrevista que um número muito reduzido de trabalhadores fez a adesão aos benefícios para casais do mesmo sexo na organização. Em 2007, quando o seguro saúde foi estendido para estes casais, um funcionário fez a inclusão do seu dependente. Em 2013, seis anos após a concessão do benefício, apenas 14 funcionários tinham feito a mesma inclusão. É certo que o número aumentou e isso assume uma significativa importância. Porém, há de enfatizar que ele continua muito aquém para uma empresa multinacional de grande porte que informa atuar em 545 municípios brasileiros. Sendo assim, não se pode olhar para esse dado sem

estranhamento. É preciso considerar o que ele tem a dizer acerca da autodeclaração da homossexualidade do trabalhador.

Embora as organizações se mostrem interessadas em atuar com ações de comunicação e de formação em busca da mudança cultural, a autodeclaração ou a “saída do armário”, como elas próprias realçam, não é um processo que passa sem dificuldades. Como sinaliza Miskolci (2009, p. 172), o armário “não é uma escolha individual, e a decisão de sair dele tampouco depende da ‘coragem’ ou ‘capacidade’ individual”. O contexto social e histórico influencia significativamente nesta possibilidade (MISKOLCI, 2007a).

O armário tem um significado paradoxal: ao mesmo tempo em que se constitui como um mecanismo de proteção, conforma-se como um dispositivo de controle que regula a vida daqueles que se relacionam com pessoas do mesmo sexo e mantém privilégios aos heterossexuais, bem como a ordem heteronormativa com suas instituições e valores (SEDGWICK, 2007). Nesse sentido, Miskolci destaca que

estes homens e estas mulheres, evitando a rejeição familiar e social, contribuem para manter suas instituições e valores. É difícil precisar, mas impossível ignorar, como as famílias se mantêm unidas e como o espaço público parece tão esmagadoramente heterossexual graças a este dispositivo, no qual a vontade individual se mescla à contribuição para o próprio assujeitamento e subordinação (2007a, p. 59).

Segundo o autor, o armário se caracteriza por um conjunto de normas nem sempre bem definidas, porém instituídas de forma rígida, que faz o espaço público sinônimo de heterossexualidade, relegando as relações entre pessoas do mesmo sexo ao espaço privado (MISKOLCI, 2009, p. 171).

Por existir uma norma heterossexista, que tende a afastar e desprezar pessoas que se relacionam com outras do mesmo sexo, é que se coloca a dificuldade em sair do armário. Embora mudanças na paisagem social venham ocorrendo quanto à expressão da sexualidade, nas sociedades ocidentais vivemos em tempos em que a heterossexualidade se constitui como a principal forma de socialização e as pessoas que escapam a essa norma ainda vivenciam situações de discriminação, de violência e de exclusão. Nesse caso, assumir-se homossexual pode gerar um conjunto de reações negativas como: expulsão de casa; discriminação no espaço escolar; agressões físicas e verbais; e até mesmo a morte. Nas organizações, por exemplo, onde o preconceito ainda se faz presente, esse movimento pode ocasionar situações de discriminação e até mesmo

a demissão no trabalho. Diante disso, pode-se afirmar que “sair do armário” tem um ônus porque a violência, que adquire diferentes facetas, ainda está muito presente no cotidiano dos homossexuais em geral e no mercado de trabalho em particular.

Uma pesquisa realizada por Facchini, França e Venturi (2007) confirma o cenário em tela. Ela aponta que mais da metade dos entrevistados afirma ter sido vítima de algum tipo de discriminação em função da sexualidade no emprego, na escola ou faculdade, no comércio, no ambiente religioso, no sistema de saúde, no ambiente familiar, entre amigos e vizinhos, ao doar sangue ou em delegacias. Mais da metade dos entrevistados afirmam igualmente que foram vítimas de algum tipo de agressão, a saber: verbal ou física, chantagem ou extorsão, violência sexual ou golpe do “boa noite cinderela”.

A violência contra homossexuais também adquire a sua versão mais perversa: a morte. Estima-se que 99% dos crimes contra gays, travestis ou lésbicas são motivados por homofobia¹³⁶. Mott caracteriza esses crimes como “crimes de ódio”, em que a condição homossexual da vítima foi determinante para a prática criminosa. Segundo o autor,

‘crime homofóbico’, motivado pela ideologia preconceituosa dominante em nossa sociedade machista, que vê e trata o homossexual como presa frágil, efeminado, medroso, incapaz de reagir ou contar com o apoio social quando agredido. Tais crimes são caracterizados por altas doses de manifestação de ódio: muitos golpes, utilização de vários instrumentos mortíferos e tortura prévia (MOTT, 2006, p. 514).

É necessário destacar que ainda predomina a lógica da impunidade quando se trata desse fenômeno. Raramente os crimes denunciados resultam em prisão (MOTT, 1997).

Nas sociedades ocidentais, a história da homossexualidade foi construída por meio de estigmas que geraram uma conotação negativa em torno dessas pessoas, sendo eles: sexualidade, crime e loucura (MOTT, 2006; MISKOLCI, 2007b). Mott (2006), ao analisar esse processo na sociedade brasileira, destaca que, durante os três primeiros séculos da nossa história, a homossexualidade foi considerada crime, vista como

¹³⁶ Dados foram levantados por pesquisa realizada pelo Grupo Gay da Bahia (GGB). Informação disponível no sítio: < <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/relatorio-aponta-312-homossexuais-brasileiros-assassinados-em-2013/>>. Acesso: 07/03/2014.

“abominável e pecado de sodomia”. Crime este mais grave que estupro, violência contra crianças, canibalismo e até mesmo o matricídio. Durante tal período, essas pessoas foram perseguidas pelo Estado e pela Igreja. Esse cenário começou a sofrer alterações no século XIX, com a extinção do tribunal da Santa Inquisição. Assim, a sodomia deixou de ser crime e nosso Código Penal de 1823 descriminalizou a homossexualidade. No entanto, o estigma permaneceu até meados do século XX, pois a medicina ainda classificava a homossexualidade como doença, distúrbio ou perversão. Somente em 1970 que a American Psychology Association excluiu o código 320.0 do Código Internacional de Doenças (CID), que definia a homossexualidade como “desvio e transtorno mental”. No Brasil, esse processo se desencadeou por meio de muita luta do então nascente movimento LGBT. Em 1985, o Conselho Federal de Medicina fez a exclusão e, em 1999, foi a vez do Conselho Federal de Psicologia promulgar portaria, ratificando a normalidade da homossexualidade, condenado as terapias homofóbicas.

Em nível internacional, observa-se a construção de um cenário mais aberto à homossexualidade. Nos últimos anos, avançou o número de países que promulgaram leis relativas ao casamento igualitário e à adoção por casais de pessoas do mesmo sexo na América Latina, na Europa e na Oceania. O cenário de mudança não se reduz a isso, se expressa também em outros domínios, tais como as eleições de parlamentares homossexuais em diversos países do globo. Contudo, a despeito dessa evolução, ainda há um número elevado de nações que criminalizam atos homossexuais entre adultos: 76 países (40% dos Estados Membro da ONU)¹³⁷. Como Uganda, por exemplo, que recentemente sancionou uma lei que institucionaliza a discriminação contra gays, lésbicas, bissexuais e transexuais, incentivando o assédio e a violência contra essa população. Tal legislação, que viola os princípios dos direitos humanos, impõe sentença de prisão perpétua para casos de homossexualidade, casamento do mesmo sexo e “homossexualidade agravada”. Prevê igualmente sete anos de prisão aos que provocam, sejam cúmplices, conpirem ou se envolva com a homossexualidade¹³⁸. O caso da Rússia também expressa um significativo retrocesso na luta do movimento LGBT e de

¹³⁷ Ilga. Homofobia de Estado. Disponível em <http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2013_portuguese.pdf> Acesso: 20/02/2014.

¹³⁸ Disponível em: <<http://www.onu.org.br/lei-anti-homossexualidade-em-uganda-viola-os-direitos-humanos-e-ameaca-populacao-lgbt-avalia-onu/>> Acesso: 03/03/2014.

outros atores sociais que advogam pelos direitos desse grupo social. O país descriminalizou a homossexualidade em um passado recente, porém vem criando mecanismos que procuram legitimar de novo a criminalização com base na orientação sexual¹³⁹.

No capítulo III, mostramos que a luta política do movimento LGBT brasileiro foi fundamental para gerar a visibilidade de gays, lésbicas e transexuais na arena pública, descaracterizar a homossexualidade como doença no plano institucional e canalizar as demandas do movimento para o Estado, avançando no nível de reconhecimento de parte dos direitos dos homossexuais no campo legal e para a formalização de programas governamentais. Desta forma, assistimos avanços importantes no âmbito do direito previdenciário e da família. No campo do trabalho importa ressaltar dois avanços memoráveis: os casos de transexuais que ocupam, atualmente, cargos de destaque em instituições públicas. O primeiro se refere ao caso de Júlia Dutra, professora de artes cênicas da rede estadual do Rio de Janeiro, que se tornou diretora do Colégio Estadual Max Fleiuss por indicação da ex-diretora e concordância da comunidade escolar. E o segundo caso diz respeito à delegada Laura de Castro Teixeira, que conseguiu afastamento de seu cargo na polícia civil do estado de Goiás para passar por cirurgia de mudança de sexo. Quando voltou ao trabalho foi remanejada para a Delegacia Especializada em Atendimento a Mulher (DEAM), porém ainda não conseguiu alterar seu nome oficialmente.

Não desprovidos de importância, é necessário sinalizar que alguns dos avanços percebidos na sociedade brasileira possuem um grau de limitação e certa fragilidade. Dois aspectos podem justificar esta afirmativa. O primeiro diz respeito à dificuldade de acesso aos direitos de cidadania e o segundo se refere às características próprias de uma sociedade cristã e heteronormativa. Esses aspectos vão influenciar na concretização da cidadania plena da população LGBT. Observamos que o judiciário tem se mostrado mais sensível ao tema e apresentado maior protagonismo na concessão de direitos,

¹³⁹ Ilga. Homofobia de Estado. Disponível em <http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2013_portuguese.pdf> Acesso: 20/02/2014.

enquanto o legislativo tem encontrado grandes resistências para avançar muito em função do conservadorismo religioso cristão.

Os parlamentares organizados nas bancadas evangélica e católica no Congresso Nacional têm se apresentado como barreiras intransponíveis para a garantia da igualdade de direitos aos cidadãos que apresentam a sexualidade não hegemônica. Acerca deste fato, Carrara (2010) salienta que elas atuam mais ou menos na mesma direção quando se trata da questão LGBT. Quanto à questão da criminalização da homofobia, por exemplo, os representantes das duas bancadas se posicionam contra, alegando restrições da liberdade de expressão ou de opinião. Na verdade, segundo o autor, tal posicionamento expressa a “liberdade de condenar publicamente a homossexualidade a partir de interpretações da Bíblia” (CARRARA, 2010, p.137). Isso revela como o processo de mudança social é atravessado por contradições, na medida em que expressa avanços e continuidades.

Se por um lado ganham visibilidade na cena pública a proteção social; a Parada LGBT, com seu grande contingente de participantes; personagens homossexuais protagonistas em telenovelas; e o “beijo gay”¹⁴⁰ no horário nobre da maior emissora do país, por outro, assistimos à negação da cidadania, à excitação do discurso do ódio, frases do tipo: “prefiro um filho bandido a um filho gay” e notícias que mostram a triste realidade de um pai espancar o próprio filho até a morte para “ensiná-lo a ser homem”.

Quanto ao acesso pleno aos direitos de cidadania, vale assinalar, como exemplo, a dificuldade das mulheres lésbicas em terem acesso a cuidados relativos à saúde sexual. Tal realidade se tornou patente em estudo realizado por Barbosa e Facchini (2009). As autoras apontam que, em consultas ginecológicas, mulheres que fazem sexo com mulheres e que relataram sua orientação sexual ao profissional não receberam tratamento adequado quanto aos cuidados de saúde: informações correspondentes à orientação sexual e oferta de exames clínicos, de mamas ou Papanicolau¹⁴¹, assim como o número crescente da violência em função da orientação sexual e identidade de gênero no país que ainda se apresenta como um obstáculo para livre expressão da sexualidade. Em 2013, ela foi responsável pela morte de 312 pessoas. Com esse indicador, o Brasil é

¹⁴⁰ A cena de um beijo entre dois homossexuais masculinos ocorreu no último capítulo da novela “Amor à Vida” divulgada pela maior emissora aberta do país no horário nobre. A cena repercutiu nacionalmente e instigou um significativo debate sobre a homossexualidade.

¹⁴¹ O exame Papanicolau consiste em coleta de material no colo do útero.

considerado campeão mundial em homicídios contra aqueles que apresentam sexualidades consideradas não hegemônicas¹⁴². Um caso recente que adquiriu notoriedade, fruto da violência sofrida no âmbito familiar, refere-se à morte de um menino de oito anos, na cidade do Rio de Janeiro, que vinha sofrendo sucessivas agressões pelo pai porque não se enquadrava nos estereótipos de gênero impostos pela ordem dominante. A criança, segundo a reportagem, gostava de dançar, lavar louça e apresentava característica efeminada. E o pai, no auge da sua homofobia, aplicava-lhe os “corretivos” para “ensiná-lo a andar como homem”.¹⁴³

O exposto revela que ainda persiste a ausência de formas de proteção à violência em suas diferentes expressões e espaços que impeçam a população LGBT de participar das esferas da vida social como iguais.

É necessário destacar que a violência também se faz presente no campo do trabalho. Em uma pesquisa realizada na Parada do Orgulho LGBT de São Paulo, demonstra que 16% dos entrevistados foram vítimas de marginalização ou exclusão no trabalho ou no emprego em função da sua sexualidade. Esses tipos de discriminação foram majoritariamente experimentados por travestis e transexuais. Os dados apontam que 37,5% dos travestis e transexuais que participaram do estudo não foram selecionados no emprego ou foram demitidos em razão da sua sexualidade. Gays e lésbicas também foram vítimas de discriminação nesses espaços sociais, no entanto, em proporção bem menor (CARRARA et al, 2006).

Nesta mesma linha, o Relatório de Violência Homofóbica no Brasil, publicado em 2011 pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, mostra que 5% dos casos analisados se referem à violência homofóbica no espaço laboral (Brasil, 2012b) e estudos sobre discriminação e orientação sexual no trabalho e nas organizações confirmam a persistência do cenário em tela (MACIEL et al, 2007; IRIGARAY et al, 2010; GARCIA & SOUZA, 2010; CARRIERI et al, 2014). Esses estudos mostram que a discriminação no trabalho opera em diferentes campos: no momento da inserção, na ascensão na carreira, nas relações de trabalho e no acesso aos

¹⁴² Dados foram levantados por pesquisa realizada pelo Grupo Gay da Bahia (GGB). Informação disponível no sítio: < <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/relatorio-aponta-312-homossexuais-brasileiros-assassinados-em-2013/>>. Acesso: 07/03/2014.

¹⁴³ Informação disponível no sítio: <<http://oglobo.globo.com/rio/menino-teve-figado-dilacerado-pelo-pai-que-nao-admitia-que-crianca-gostasse-de-lavar-louca-11785342>> Acesso:05/03/2014.

benefícios. Na visão de Nardi (2007, p. 72), estas manifestações de violência contra tudo que está fora da heteronormatividade estão fortemente presentes no mercado de trabalho porque a norma incorporada reage ao outro por ameaçar aquilo que sustenta a construção social da identidade sexual e de gênero.

Carrieri et al destacam que algumas lésbicas, por exemplo, são discriminadas no momento em que buscam o emprego. Por diversas vezes, elas sofrem discriminação muito em função de sua aparência. O estudo realizado pelos autores demonstra que uma de suas entrevistadas precisou deixar o cabelo crescer e andar de forma feminina, porém contra a sua vontade, para se inserir no mercado de trabalho. Ademais, o medo de perder o emprego ou sofrer algum tipo de retaliação faz com que essas trabalhadoras assumam um comportamento de acordo com as normas dominantes de gênero (CARRIERI et al, 2014, p. 88).

Quanto à ascensão na carreira, há evidências de que expressar a sexualidade no ambiente de trabalho pode inibir a promoção a cargos gerenciais devido à dificuldade de se formar redes de relacionamentos que permitam a ascensão na estrutura ocupacional da empresa. Alguns trabalhadores homossexuais, para evitar constrangimentos ou mesmo pela simples expressão da sexualidade, dificilmente participam de atividades de convívio social organizadas pelas companhias (GARCIA & SOUZA, 2010). Isso se torna patente na fala de um trabalhador homossexual do setor bancário. Ele desconfia que sua sexualidade se constituiu como o principal motivo para preteri-lo em uma escolha para ocupar um cargo gerencial. Outro trabalhador informa que, somente após 22 anos de carreira, conseguiu ser gerente. Um terceiro diz que com 34 anos de empresa nunca conseguiu ocupar de forma definitiva uma função de confiança (GARCIA & SOUZA, 2010, p. 1371-2). A fala de uma trabalhadora lésbica vai nesta mesma direção. Ela afirma que não conseguia ascender e ser promovida na empresa muito em função de sua negritude e sexualidade (CARRIERI et al, 2014, p. 89). Nas relações de trabalho, por sua vez, a discriminação e o preconceito se materializam na utilização de termos que desqualificam e nas piadas que tratam homossexuais de forma caricata e pejorativa (IRIGARAY et al, 2010; GARCIA & SOUZA, 2010; CARRIERI et al, 2014).

A discriminação com base na orientação sexual no mercado de trabalho também é percebida pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que atua na Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação. O entrevistado afirma que reconhece a

existência de muitos casos de discriminação contra homossexuais e reconhece também que as denúncias que chegam à Comissão apresentam um número muito reduzido porque as pessoas ainda ficam muito inibidas em expor essa situação a um órgão oficial do governo. Isso ocorreu em um atendimento realizado por ele a respeito da discriminação por orientação sexual, em que a pessoa não conseguiu expor seu problema. O Fiscal do Trabalho percebeu que o caso era bem claro e que a pessoa tentou esboçá-lo sem sucesso. Devido a esta dificuldade, ele indicou que o denunciante retornasse outro dia para ser atendido pela coordenadora da Comissão, mas ele não voltou.

Ainda segundo o entrevistado, os casos em que os denunciantes expõem à discriminação sofrida no trabalho e no emprego são raros. Ele diz que as pessoas LGBT sofrem esse tipo de assédio, de discriminação e ficam caladas, mesmo quando poderiam ter condições para reverter essa situação. Em sua visão, a baixa incidência de denúncias está relacionada à falta de um debate mais amplo na sociedade sobre o tema da discriminação, sobretudo, quanto à discriminação por orientação sexual.

Convém destacar que a discriminação contra travestis e transexuais é bem mais incisiva, como bem aponta a pesquisa de Carrara et al (2006). Esses grupos, em quase sua totalidade, sequer conseguem ingressar no mercado de trabalho formal. Pesquisa realizada por Facchini et al (2007) evidencia que as pessoas trans apresentam menor percentual de emprego com carteira assinada, bem como os maiores percentuais de inserção no mercado informal de trabalho e trabalho por conta própria. A trajetória de exclusão e violência, muitas vezes, tem início na família, propagando-se para a comunidade e para o espaço escolar. Segundo Peres, “a escola apresenta muita dificuldade no trato da orientação sexual e da identidade de gênero, mostrando-se muitas vezes insegura e perdida diante das cenas que não estão presentes em seus manuais” (2009, p. 245).

Nos últimos anos, verificamos esforços para mudar tal realidade. O programa “Brasil Sem Homofobia” definiu a escola como lugar privilegiado para implementar projetos que atuam no sentido de viabilizar a inclusão desses grupos. Contudo, a instituição escolar ainda se coloca muito resistente às reflexões sobre gênero e sexualidade, gerando consequências negativas para os alunos que escapam da sexualidade heterossexual (BORGES & MEYER, 2008; PERES, 2009). Assim, a escola se apresenta como um espaço em que jovens LGBT são discriminados pelos

profissionais da educação e pelos seus colegas, produzindo e reproduzindo cenas homofóbicas. Tais cenas se expressam por meio de agressões físicas e verbais, desrespeito, isolamento e exclusão, cujos resultados são a evasão, o sofrimento e as revoltas (SANTOS et al, 2008).

A discriminação vivida por travestis e transexuais no ambiente escolar prejudica a socialização dessas pessoas e gera, em grande parte dos casos, a evasão escolar. O número de pessoas trans que consegue terminar o ensino fundamental, o ensino médio e concluir o ensino superior é quase insignificante. Os baixos níveis de acesso à educação formal e à qualificação vão impactar de forma negativa na inserção e nas possibilidades dessas pessoas no espaço laboral.

Já o Projeto DAMAS, desenvolvido pela Prefeitura do Rio de Janeiro, por exemplo, vem atuando no sentido de mudar a realidade vivenciada pelas pessoas trans no mercado de trabalho. Pioneiro no Brasil, sua finalidade é a reinserção social e a inserção profissional de travestis e transexuais por meio de incentivo à escolaridade, à capacitação e à empregabilidade. O projeto é formado por oficinas sobre trabalho, comportamento e ética. Em tais oficinas, os assuntos abordados são: representação dos espaços de trabalho disponíveis, orientação vocacional, informações sobre redução de danos e prevenção a saúde, noções de direitos humanos e visitas guiadas¹⁴⁴. Outra iniciativa que merece ser ressaltada é a criação de um sítio na internet de emprego voltado para travestis e transexuais, em 2013. A dificuldade de inserção no mercado de trabalho levou seus idealizadores, três pessoas trans, a criar o portal de empregos, onde travestis, transexuais e *crossdressers* se cadastram e passam a acompanhar as vagas disponíveis pelas empresas também cadastradas no sítio.¹⁴⁵

Cabe sinalizar que não é somente o nível de escolaridade que influencia nas possibilidades de inserção e na permanência das pessoas trans no mercado de trabalho. A vida delas é marcada pela transgressão da norma heterossexual (NARDI, 2007), e isso causa impacto, fazendo com que sejam mais vulneráveis a atos de discriminação e violência. Muito em função dos fatores supracitados, essas pessoas são preteridas do

¹⁴⁴ Informação disponível no sítio: <<http://www.cedsrio.com.br/site/noticias/2012-08/projeto-damas-abre-inscricoes-para-a-terceira-turma-em-2012>> Acesso: 19/07/2014.

¹⁴⁵ Informação disponível no sítio: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ha-vagas-para-transexuais-e-travestis-imp-,1093997>> Acesso: 19/07/2014.

mercado de trabalho formal. As falas a seguir destacam sobre a possibilidade quase nula de elas conseguirem emprego formal.

Uma travesti afirma que “sempre busquei trabalho, sempre tentei arrumar um trampo qualquer, com carteira assinada e tudo mais. É uma tarefa elephantíase”. A outra diz que “e aí vem a questão do mercado de trabalho, o mercado de trabalho não dá oportunidade, você já é discriminado já de cara quando você vai entregar o currículo, o povo nem recebe seu currículo tá entendendo” (CARRIERI et al, 2014, p. 89). Algumas até são chamadas para entrevista, porém não conseguem passar desse momento porque a imagem corporal não está em consonância com o nome nos documentos, como, por exemplo, o caso abaixo:

“De todas as vezes que fui chamado para a entrevista, no mesmo momento falavam que a vaga não estava mais disponível. Eu ainda não mudei o nome dos documentos, então de repente chega alguém com uma aparência completamente diferente do nome no RG. Tentei entregar pessoalmente o currículo, mas só pela cara do pessoal que olhava o nome eu já sabia que não tinha chance”¹⁴⁶.

Assim, muito em função da ausência de oportunidades no mercado de trabalho, as pessoas trans se voltam para o exercício da prostituição. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% das travestis e transexuais estão se prostituindo no Brasil¹⁴⁷. Além disso, ficam confinadas em profissões do ramo da beleza (NARDI, 2007) ou, quando conseguem emprego, são alocadas em posições subalternas. Tal realidade se torna evidente nos depoimentos a seguir:

“Eles não te dão nem chance e aí a opção que tem é a prostituição, não tem outra porque, ou você prostitui, ou você morre literalmente de fome, de miséria e de tudo” (CARRIERI et al, 2014, p. 89).

“As transexuais que a todo custo tentam arrumar um emprego conseguem serviços subalternos, como limpar o chão, trabalhar em cozinhas. Há muitas que têm currículo, passaram em concurso

¹⁴⁶ Fórum Digital. Sem emprego para Trans. Isadora Otoni. 31/01/2014. Disponível no sítio: <<http://revistaforum.com.br/digital/132/sem-emprego-para-trans/>>. Acesso: 31/01/2014.

¹⁴⁷ Carta Capital. Preconceito contra transexuais no mercado trabalho. Nádia Lapa. <<http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-pra-que/o-preconceito-contr-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>> Acesso: 30/01/2014.

público, como foi o caso da enfermeira que foi aprovada nas provas e a chefia do hospital a colocou para trabalhar no almoxarifado”¹⁴⁸.

Diante disso, pode-se afirmar que as relações sociais hierárquicas baseadas na sexualidade oprimem, geram violências e subordinações, impedindo que homossexuais participem de forma igualitária dos diferentes espaços da vida social. O temor pela rejeição e pela violência faz com que muitos gays e lésbicas utilizem o armário como um mecanismo de proteção para se tornarem invisíveis, uma vez que a sua diferença não traz uma marca. Mecanismo este que não pode ser acionado pelas pessoas travestis e transexuais, pois sua condição impossibilita a invisibilidade. Aqui se coloca a importância e urgência de iniciativas de mudança cultural mais consistentes, na medida em que elas são fundamentais para a transformação do cenário desenhado acima.

5.1.5 – Os Benefícios Sociais

As empresas aqui elegidas para análise informam que estenderam os benefícios assistenciais para casais do mesmo sexo desde meados da primeira década do século XXI, antes mesmo da decisão do poder judiciário em reconhecer a união homoafetiva. Isto ocorreu, mais precisamente, em 2011. Por unanimidade, os ministros do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) reconheceram a união estável para casais do mesmo sexo como unidade familiar. Com esta decisão, os casais homossexuais passaram a ter direitos previdenciários, direito de partilhar bens e herança, assim como adotar filhos e declarar conjuntamente o imposto de renda¹⁴⁹. Somente dois anos depois, em 2013, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) decidiu acerca da obrigatoriedade da realização da união entre casais do mesmo sexo por parte dos cartórios em todo o território nacional.

A postura em prover os benefícios assistenciais aos trabalhadores homossexuais vem aumentando ao longo dos anos, como é demonstrado na pesquisa realizada junto a 194 empresas nacionais e estrangeiras que operam no Brasil. Em 2010, 41% das companhias analisadas incluíram companheiros do mesmo sexo em seus planos de

¹⁴⁸ Fórum Digital. Sem emprego para Trans. Isadora Otoni. 31/01/2014. Disponível no sítio: <<http://revistaforum.com.br/digital/132/sem-emprego-para-trans/>>. Acesso: 31/01/2014.

¹⁴⁹ Informação obtida no sítio: <<http://dp-mg.jusbrasil.com.br/noticias/2675214/justica-aprovada-uniao-civil-homossexual>> Acesso: 11/03/2014.

saúde. Em 2012, o número saltou para 78%¹⁵⁰. É certo que as decisões do judiciário influenciam esta postura das empresas, bem como os sindicatos por meio das garantias acordadas coletivamente. Quanto à atuação do judiciário, um caso exemplar pode ser visto na decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em 2013, o TST decidiu que os benefícios definidos em convenção coletiva de trabalho podem ser estendidos a trabalhadores que tem união homoafetiva. A decisão apontou que “quando concedido pela empresa benefício ao companheiro(a) do(a) empregado(a), reconhece-se a paridade de tratamento entre as uniões estáveis homoafetivas e heretoafetivas [...]”¹⁵¹

A decisão do TST cria um novo cenário quanto ao acesso aos benefícios empresariais para casais do mesmo sexo. Contudo, não existe uma legislação vigente no país que assegure a obrigatoriedade na garantia de tais benefícios. Assim, as práticas empresariais continuam a assumir um caráter voluntário. Isso revela o quanto a sociedade-providência é complexa e que não se pode deixar de reconhecer seu papel na provisão da proteção de grupos em vulnerabilidade¹⁵². Ao olhar para a história da proteção social dos cidadãos LGBT, observamos que a sociedade-providência tem um papel significativo, em que pese às reflexões críticas tecidas acerca desse processo. As organizações que compõem o movimento LGBT assumem centralidade nesse debate muito em função da fragilidade ou mesmo da ausência das políticas públicas para tal população, embora com alguma mudança nesse cenário nos últimos vinte anos.

É importante destacar que a provisão societal é uma característica que permeia a história da proteção dos grupos historicamente estigmatizados na sociedade, tais como mulheres e negros. No diz respeito às mulheres – tema também desta pesquisa - a ausência de políticas públicas para elas, além de intensificar as estratégias de mobilização do movimento feminista, levou, na década de 1980, as organizações de mulheres que compunham esse movimento a elaborar as primeiras iniciativas interventivas com vistas a atender suas demandas, como, por exemplo, a criação do

¹⁵⁰ Informação disponível no sítio: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/dobram-empresas-que-dao-beneficios-a-parceiros-do-mesmo-sexo/>> Acesso: 27/02/2014.

¹⁵¹ Informação disponível: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/09/25/tst-aplica-acordo-coletivo-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas.htm>> Acesso: 27/02/2014.

¹⁵² Convém deixar claro que reconhecer o papel da sociedade-providência na provisão da proteção social no Brasil não significa concordar com esse modelo.

Centro de Defesa dos Direitos da Mulher, em Belo Horizonte; da Comissão Contra a Violência, no Rio de Janeiro e do SOS Mulher, em Porto Alegre (BRASTED, 1994; BANDEIRA & MELO, 2010). Estes projetos buscavam acolher mulheres vítimas de violência. Se voltarmos a análise para as políticas públicas de prevenção à violência contra a mulher atualmente, como o Centro Especializado de Atendimento à Mulher (CEAM), elas receberam influência, sobretudo no seu formato, das iniciativas promovidas pela sociedade civil anteriormente.

No que concerne aos homossexuais, na década de 1980, com a epidemia da Aids, por exemplo, os grupos LGBT atuaram de forma incisiva, ora pressionando o Estado por meio da luta política pela criação de políticas públicas contra a doença, ora desenvolvendo ações em direção ao enfrentamento da epidemia (SILVA, 1998; GÓIS, 2000; GREEN, 2000). Ganha destaque naquele momento a atuação dos grupos Outra Coisa: Ação Homossexualista, GGB e Iatobá, que protagonizaram as primeiras medidas no enfrentamento à epidemia por meio da divulgação de material informativo sobre a prevenção da doença¹⁵³ (GREEN, 2000; FACCHINI, 2005). Por outro lado, uma organização de grande porte que atuou na provisão da proteção que merece ênfase foi o Grupo de Apoio e Prevenção à Aids (GAPA), criado em 1985. Apesar de não ser um grupo gay, sua formação contava também com militantes homossexuais (GÓIS, 2000).

Esta provisão, fora da esfera governamental, expandiu-se na década de 1990, quando a política neoliberal se torna hegemônica na agenda do governo brasileiro que, sob a tese do Estado mínimo, redefine o papel do Estado e a sua relação com a sociedade civil e o mercado. Nesse contexto, o movimento LGBT passa igualmente por uma redefinição, assumindo um formato de organização não governamental, assim como destacamos no capítulo III¹⁵⁴. Maria da Glória Gohn (2004), em sua análise sobre a sociedade civil, aponta que o associativismo na década de 1990 assume uma nova configuração. Nesse sentido, a autora destaca que ele passa a ser mais propositivo, operativo e menos reivindicativo, produzindo menos mobilizações ou grandes manifestações. Para ela, o conceito básico que caracteriza esse novo associativismo é a

¹⁵³ Mott, L. História da Homossexualidade no Brasil: cronologia dos principais destaques. In: <http://www.ggb.org.br/cronologia_movimento_homossexual.html>. Acesso: 11/03/2014.

¹⁵⁴ Segundo Facchini, este processo de institucionalização ocorreu muito em função da expectativa de receber financiamento, apesar de não necessariamente ocorrer devido à escassez de fontes e às disputas em torno da legitimidade da inserção de temáticas LGBT na agenda política nacional e internacional, potencializando um ambiente competitivo entre as organizações (2009, p. 141).

“participação cidadã”, que está relacionada à universalização dos direitos sociais, à ampliação da cidadania e à nova compreensão sobre o papel do Estado, remetendo a definição das prioridades nas políticas públicas a partir de um debate público (GOHN, 2004, p. 143).

Conjugando prática política e implementação de programas e projetos de diferentes ordens, as organizações do movimento LGBT logo se expandiram e passaram a atender um expressivo contingente da população com sexualidade não hegemônica excluída do domínio das políticas públicas. A questão da Aids era central nessas iniciativas, muito em função do financiamento que as ONGs recebiam do governo brasileiro e dos organismos internacionais (SIMÕES & FACCHINI, 2009). O trecho a seguir da Coordenação Nacional de DST e Aids (CN-DST/), de 2002, pode mostrar que, entre 1994 e 2002, a participação das ONGs no campo da proteção com iniciativas de prevenção à Aids aumentou significativamente.

No período de 1994-1998 (Aids I155) o total de projetos de ONGs direcionados ao HSH156, apoiados pela CN-DST/Aids, foi apenas 5% (28 projetos de 559 implantados no período), tendo sido executados por dezessete instituições. [...] A partir da implantação do Aids II (1999-2002), observa-se significativa alteração desse quadro, com aumento expressivo do número de projetos encaminhados para as concorrências públicas e pelo aprimoramento da qualidade técnica das propostas recebidas. Um dos elementos que propiciou tal alteração foi a implantação, em 1999/2000, do Projeto Somos, direcionado para a formação e capacitação de lideranças e grupos homossexuais em três regiões brasileiras (Sul, Sudeste e Nordeste). No período de 1999 a 2001, identifica-se a execução de 91 projetos de ONGs, apoiados pela CN-DST/Aids e direcionados a HSH, podendo também ser registrado significativo aumento na participação das ONGs no que se refere ao envio de propostas para ação junto aos HSH nas concorrências públicas realizadas no período de março e novembro de 2000 e agosto de 2001, com 31, 23 e 94 propostas, respectivamente (SIMÕES & FACCHINI, 2009, p.141).

Essa provisão societal ainda é uma realidade e permanece através do incentivo do Estado. Mesmo após certa mudança no cenário nacional quanto ao processo de formulação e implementação de políticas públicas, a partir do governo de Luiz Inácio

¹⁵⁵ Aids I foi o primeiro acordo assinado entre o Brasil e o Banco Mundial para o financiamento de projetos na área da saúde. Sua proposta era incentivar a participação de ONGs na formulação e implementação de políticas nacionais nesta área. Ele teve três edições: Aids II até 2002 e Aids III até 2006.

¹⁵⁶ A sigla HSH significa homem que faz sexo com homem.

Lula da Silva, as organizações LGBT continuam a desempenhar seu papel de promotoras da proteção de gays, lésbicas, travestis e transexuais. A criação do “Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e a Discriminação contra LGBT e de Promoção da Cidadania”, em 2004, pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, fortaleceu esse processo (SIMÕES & FACCHINI, 2009; CARRARA, 2010). O programa, que prevê um amplo escopo de ações, vem sendo executado também por organizações não governamentais que participam por meio de editais que selecionam projetos de prevenção e de combate à homofobia. Assim, tais organizações se debruçam nas seguintes atividades: assessoria jurídica e psicossocial, orientação e encaminhamento de denúncias, capacitação em direitos humanos, além de mediação e conciliação de conflitos. Ainda no âmbito da Secretaria de Direitos Humanos, o incentivo se manifesta pelo apoio a criação dos Centros de Referência em Direitos Humanos, com o objetivo de prevenir e combater a violência e a discriminação homofóbica. Muitos destes centros foram implementados em organizações do movimento LGBT (CARRARA, 2010).

O Ministério da Educação, por seu turno, tem atuado nesta mesma linha ao lançar editais para a seleção de projetos de capacitação de profissionais da educação relativos à orientação sexual e à identidade de gênero (BORGES & MEYER, 2008; CARRARA, 2010). Como exemplo da proteção no campo da educação, convém citar a atuação de uma organização do Rio Grande do Sul, que afirma militar pelos direitos sexuais na perspectiva dos direitos humanos. Ela foi selecionada para executar um programa de formação para professores de escolas públicas. O curso tinha como finalidade incentivar mecanismos de inclusão e mobilização, sensibilizando esses profissionais para atuarem contra a discriminação e a violência que vulnerabilizam a população LGBT (BORGES & MEYER, 2008).

Dada à amplitude do território nacional, não se pode negar que há um número significativo de organizações e grupos do movimento LGBT que atuam no domínio da proteção. Trata-se de um conjunto variado quanto aos seus objetivos institucionais, público-alvo, projetos e programas que desenvolve, financiamento a que dispõe etc. Um exemplo de provisão societal pode ser percebido no caso do Grupo Diversidade Niterói/RJ (GDN). O grupo, fundado em 2004, passou a intervir junto à população de cidades da região metropolitana do Rio de Janeiro, em especial os municípios de Niterói, São Gonçalo, Maricá e Itaboraí, como também junto à população da capital

fluminense. Seu público-alvo é diversificado, contemplando adolescentes, adultos e pessoas da terceira idade. Quanto às suas iniciativas, elas são desenvolvidas em diferentes frentes, tais como conscientização, acolhimento, prevenção e divulgação da cultura LGBT. Uma iniciativa a ser destacada é o trabalho de conscientização e distribuição de preservativos, realizado nas ruas com jovens e profissionais do sexo, tanto as travestis quanto as mulheres, divulgando as formas de contágio da doença e a necessidade de usar o preservativo para prevenir a infecção (GÓIS et al, 2012).

É nesse contexto de precária provisão estatal que também se desenvolve a intervenção social, em maior ou menor grau, do empresariado que incide sobre os trabalhadores LGBT e sobre a comunidade.

5.2 – As Iniciativas para o Público Externo

O quantitativo de empresas que informam desenvolver iniciativas para população LGBT como público externo é quase insignificante. Saem na frente as empresas públicas, especialmente por meio dos patrocínios em atividades culturais. Aqui vale lembrar que esta postura pode estar relacionada ao incentivo fiscal proporcionado pelo governo por meio da Lei 8.313/1991 – Lei Rouanet. Por outro lado, ela também pode estar relacionada ao diálogo entre movimento social e Estado, como pode ser identificado na fala do diretor executivo da Parada LGBT de São Paulo. Segundo ele, as associações com as empresas públicas foram fruto de apoios políticos conformados a partir de diálogos realizados em Brasília. Em 2013, a Petrobrás investiu R\$ 200 mil no evento e a Caixa Econômica Federal, por sua vez, R\$ 50 mil.¹⁵⁷

A Petrobrás diz que patrocina a Parada desde 2007, bem como afirma patrocinar outras iniciativas para essa população, como o Festival Mix Brasil de Cultura da Diversidade. O Mix Brasil é um festival de cinema que aborda a diversidade sexual e foi criado no início da década de 1990, mais especificamente em 1993, tendo suas origens ligadas ao New York Gay and Lesbian Experimental Film Festival. O festival brasileiro tem como finalidade exibir filmes, vídeos, peças teatrais, leituras dramáticas e *shows*

¹⁵⁷ Informação disponível no sítio: <<http://igay.ig.com.br/2013-05-27/patrocínio-de-empresas-publicas-garante-realizacao-da-parada-gay-de-sao-paulo.html>> Acesso: 12/03/2014.

que abordam a questão da diversidade. É realizado no Rio de Janeiro e em São Paulo¹⁵⁸. A petroleira brasileira informa que também patrocina projetos no campo da juventude realizados por duas organizações LGBT no estado do Ceará. O Centro de Referência Juvenil para o Turismo Patativa do Assaré do Grupo de Resistência Asa Branca (GRAB), que busca qualificar jovens para a inserção nesta área no mercado de trabalho e combater a exploração sexual no turismo, no estado do Ceará. Seu público-alvo são jovens gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e heterossexuais¹⁵⁹. E o Centro de Cultura, Arte, Comunicação e Tecnologia (CACTO) da Fábrica de Imagens, que oferece formação nas áreas audiovisual, cultura digital, fotografia e música eletrônica, é voltado para estudantes da rede pública de ensino com idade entre 16 e 24 anos.¹⁶⁰

O Banco do Brasil, por seu turno, lançou em 2013 uma publicidade que explicita a relação entre pessoas do mesmo sexo, enfatizando que casais homossexuais também podem ter acesso aos serviços oferecidos pelo banco. É certo que a proposta se constitui como uma estratégia econômica, porém não se pode deixar de considerar que ela também expressa o reconhecimento dos direitos igualitários. A campanha pode ser visualizada na imagem a seguir.

¹⁵⁸Para saber mais sobre o Festival Mix Brasil acessar o sítio: <<http://www.mixbrasil.org.br/2013/index.asp#&panel1-1>> Acesso: 12/03/2014.

¹⁵⁹Mais informações podem ser encontradas no endereço: <http://grab.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=139:inscricoes-encerradas-curso-de-formacao-juvenil-em-turismo&catid=32:home&Itemid=44> Acesso: 12/03/2014.

¹⁶⁰Mais informações podem ser encontradas no endereço: <<http://fabricadeimagens.wordpress.com/2011/07/29/festa-na-inauguracao-do-centro-de-arte-cultura-comunicacao-e-novas-tecnologias/>> Acesso: 12/03/2014.



Quanto à atuação de empresas do setor privado, ganha destaque o Walmart, que divulga que definiu junto aos seus parceiros uma cláusula sobre o combate a diferentes tipos de discriminação, inclusive em função da orientação sexual, que deve ser cumprida por eles quando assinam contratos com a empresa. Segundo a multinacional, estes contratos preveem a possibilidade de fiscalização. Ademais, informa que estabeleceu uma parceria com a Câmara do Comércio LGBT. Esta iniciativa da associação Casarão Brasil surgiu com a proposta de “promover e fortalecer as atividades econômicas em geral que considerem a diversidade sexual”, segundo seu idealizador¹⁶¹. Outra iniciativa da companhia foi a associação da sua marca à defesa do casamento entre pessoas do mesmo sexo. Tal postura também foi adotada pelo banco Itaú. A imagem a seguir demonstra o símbolo da campanha que foi utilizado pelas empresas e associado a suas marcas.

¹⁶¹ Informação disponível no sítio: <http://www.ggb.org.br/camara%20de%20comercio%20LGBT%20de%20Sao%20Paulo.html> Acesso: 12/03/2014.



No Brasil, sete empresas se posicionaram, através das redes sociais, em favor do casamento igualitário, em 2013, seguindo uma tendência que teve início nos Estados Unidos da América em função do debate no Congresso estadunidense acerca da legalidade do casamento somente entre pessoas de sexo oposto. Todas elas publicaram o símbolo da igualdade associado a suas marcas.

Os exemplos aqui evidenciados não se espalham pelo tecido empresarial brasileiro como um todo. As companhias, sejam elas nacionais ou multinacionais, ainda têm receio em associar-se a causa LGBT. Isso revela que, em que pese às grandes empresas advogarem a valorização da diversidade, essa postura apresenta limites porque o tema da diversidade sexual ainda encontra dificuldade de ser debatido de forma mais ampla na sociedade. Nesse sentido, concordamos com Bulgarelli (2008) quando afirma que as organizações brasileiras ainda não estão abertas para tratar do assunto tal como elas divulgam estar. A nosso ver, este limite é imposto pelo conservadorismo arraigado na sociedade brasileira em geral, e no âmbito empresarial em particular. Esta afirmativa se torna patente nas críticas recebidas pela Petrobrás, por exemplo, em seu blog na internet por eleger os homossexuais como público-alvo de suas iniciativas. Muitos dos comentários publicados se mostram contrários à postura da empresa em se posicionar publicamente em favor da causa LGBT. Um deles diz: “Realmente lamentável que a Petrobrás se preste a um papel deste. [...] Ações como estas contribuem para denegrir a imagem da Petrobrás”. Outro relaciona a atitude da empresa ao “incentivo” à homossexualidade: “Uma coisa é defender os direitos de quem quer que seja; outra é incentivar o ‘homossexualismo’. Minha opinião é que a Petrobrás não deveria patrocinar eventos como esse, que promovem o ‘homossexualismo’”. Por fim, um

terceiro depoimento afirma: “Acho que a Petrobrás não deveria apoiar tal iniciativa que é repudiada por parcela significativa da população”.¹⁶²

De fato o conservadorismo está relacionado aos valores sociais e culturais baseados na heteronormatividade como padrão dominante, os quais são sustentados pela moral cristã. Nesse sentido, Natividade e Oliveira (2009, p. 124) afirmam que persiste na sociedade brasileira um cenário religioso refratário a manifestações de sexualidades que escapam a norma heterossexual. As igrejas evangélicas, em maior grau, disseminam um discurso que rejeita, repudia e oprime a homossexualidade e se posicionam contrárias à garantia dos direitos de cidadania desta população, evocando concepções cristãs de família e conjugalidade (NATIVIDADE & OLIVEIRA, 2009). Isso fica evidente nos discursos de pastores e deputados evangélicos com grande influência nesse campo.

Eles atuam como poderosos formadores de opinião, na medida em que suas ideias atingem um grande contingente de pessoas, impactando a vida dos sujeitos na esfera pública e privada. Tal postura pode ser analisada como um “pânico moral”. De acordo com Miskolci, este se caracteriza como um mecanismo de resistência e controle da transformação societária e emerge a partir do medo da mudança social, em certa medida, percebida como repentina e ameaçadora da ordem vigente (2007b, p. 103).

Um segundo aspecto que merece ser destacado e que pode explicar a incipiência das iniciativas empresariais para a diversidade sexual está relacionado à baixa pressão do movimento LGBT brasileiro nesse domínio. No Brasil, diferentemente de países como EUA e Holanda, por exemplo, o movimento não elegeu o empresariado como um dos seus interlocutores privilegiados para canalizar suas demandas, pois precisou direcionar sua luta para as reivindicações mais específicas no campo dos direitos de cidadania, ou seja, para o Estado. Logo após ganhar voz na arena pública o movimento teve que se dedicar à luta política contra a Aids e isso demandou muita força e tempo. Em seguida a prioridade se concentrou na luta pelo reconhecimento de suas especificidades, como um grupo vulnerável, e em demandas no campo dos direitos civis e sociais, como a criminalização da homofobia e o casamento igualitário. Assim, a demanda do trabalho não alcançou centralidade em sua agenda, ou então ficou mais

¹⁶²<http://fatosedados.blogspot.com.br/2011/06/26/petrobras-apoia-parada-lgbt-e-reconhece-isonomia-de-direito-de-casais-homossexuais/#sthash.Nf1wuSh5.dpuf>.

focalizada no caso das travestis que são mais excluídas e vivenciam maior vulnerabilidade no mercado de trabalho.

A partir do exposto fica claro que existe um ambiente político em disputa na sociedade brasileira, formado pelo discurso conservador de um lado e pelo discurso progressista do outro. Essa complexidade gera uma intensidade no debate acerca da homossexualidade na arena pública, a nosso ver, tanto para o bem quanto para o mal, contribuindo para criar maior visibilidade quanto à garantia de direitos para a população LGBT, como também sensibilizar atores sociais que advogam pelos direitos humanos a se posicionarem em favor da causa desse grupo social alijado do acesso à cidadania plena. Diante disso, se torna pertinente levantar a seguinte indagação: por que parcelas do empresariado no Brasil, ainda que de forma incipiente, inseriram o tema diversidade sexual em suas agendas? Tentaremos responder a indagação no próximo item.

5.3 – Por que Advogar pela Diversidade Sexual? Fatores que impulsionam a atuação das empresas neste âmbito

5.3.1 – A Estratégia Competitiva

Está posto no debate empresarial que os benefícios econômicos se constituem como um mecanismo propulsor para o desenvolvimento de discursos e práticas para a diversidade sexual, assim como no caso das mulheres. Isso se manifesta nas respostas dos entrevistados que representam a Empresa II e a Empresa III. Para eles, tal postura está relacionada à atração de talentos para que as organizações possam sobreviver em um mercado cada vez mais competitivo.

Nessa direção, o Entrevistado II informa que, atualmente, o que se observa no setor empresarial é uma guerra por talentos. Segundo ele, para atrair os melhores profissionais, a empresa precisa criar um ambiente em que as pessoas possam ser ouvidas e incluídas, sendo este um diferencial no momento em que o profissional vai escolher onde quer trabalhar. Assim, acrescenta que valorizar a diversidade sexual significa criar um clima organizacional bom, que impulse a atração e a retenção de talentos, bem como contribuir para a criação de uma “[...] cultura de fazer o que é certo, uma cultura de respeito. Isso também é importante e também acho que a empresa só ganha com isso” (Entrevistado II).

Em sua visão, há uma associação entre retenção de diversos talentos e desempenho de equipes. Em suas palavras:

“se você tiver equipes com pessoas com diferentes experiências de vida, essas experiências fazem com que as pessoas tenham um modelo mental diferente da outra. Ela enxerga oportunidade onde você não enxerga. Talvez enxergue caminhos através de barreiras que você não está vendo. As soluções que aparecem são muito mais criativas e você tem aí uma oportunidade de inovação melhor” (Entrevistado II).

Nesse caso, a diversidade passa a ser caracterizada como uma vantagem competitiva, deslocando o viés político presente no cerne do seu debate para o âmbito da gestão. Esta perspectiva também pode ser observada no caso da Empresa III.

O Entrevistado IIIA ressalta que o interesse em desenvolver iniciativas para a população LGBT está associado à estratégia de negócio. As suas palavras revelam o exposto: “[...] eu acho que as pessoas podem se perguntar lá fora: por que uma companhia tão grande está interessada na comunidade LGBT? Será que, ou seja, existe uma estratégia de negócio para fazer isso? A resposta é que sim!” (Entrevistado IIIA). Sendo assim, convém indagar qual seria esta estratégia? Segundo o entrevistado, é a atração de talentos para que a companhia possa ser mais inovadora, mais rápida e melhor naquilo que se propõe a produzir. Ele diz que “[...] o único fator que diferencia as outras grandes organizações em um futuro próximo é o seu capital humano e se nós não conseguirmos nos posicionar como uma empresa que verdadeiramente aprecie o talento natural das pessoas, vamos perder no mercado competitivo” (Entrevistado IIIA).

Pode-se considerar que a ideia da atração de talentos que visa promover a participação e o conhecimento do trabalhador na empresa tem a finalidade de buscar seu maior envolvimento aos objetivos e metas da produção. Nesse caso, ganha ênfase no mundo empresarial práticas mais sutis que envolvem a força de trabalho por meio da sua subjetividade, na tentativa de garantir a adesão e consentimento dos trabalhadores às necessidades impostas pela produção, colaborando para amenizar os conflitos existentes na relação capital e trabalho (TEIXEIRA, 2010).

O Entrevistado IIIA salienta ainda que “[...] é fundamental ter uma empresa diversa, mas ter isso dentro e manter essa percepção fora também”. Nessa afirmação está presente a ideia da valorização da imagem da organização na sociedade. Tal estratégia pode ser capaz de angariar uma série de benefícios para aumentar a lucratividade dos negócios da empresa, sendo alguns deles, a fidelização à marca e ao

produto (GARCIA, 2004), atração de melhores profissionais (BULGARELLI, 2008), credibilidade na sociedade e atração de novos parceiros para os processos econômicos (CESAR, 2008). Ademais, pode contribuir também para o “fortalecimento do seu poder, na medida em que sua unidade de produção passa a ser vista como promotora do desenvolvimento sustentável e do bem-estar social” (CESAR, 2008, p. 281-282).

O cenário em tela demonstra que a diversidade, e aí também a diversidade sexual, no setor empresarial é vista como base para o lucro dos negócios.

5.3.2 – A Trajetória Individual

A visão econômica presente no debate acerca da diversidade no âmbito empresarial não anula a ideia de que existam outros aspectos capazes de estimular a implementação de iniciativas para os grupos com histórico de discriminação na sociedade. A trajetória individual de funcionários é um deles. Assim como no caso da Empresa I, relatado no capítulo anterior, esse aspecto é fundamental para justificar a postura da Empresa III em iniciar o debate acerca da diversidade sexual na América Latina e no Brasil.

De início, vale informar que o Entrevistado IIIA é mexicano, homossexual, casado e trabalhava na subsidiária da multinacional estadunidense no México. Este funcionário recebeu uma proposta de transferência para o Brasil e se viu com um problema. Ele precisava falar para seu superior que não faria a mudança de país sem seu companheiro. A situação foi colocada para o gerente que, segundo ele, recebeu a notícia de forma muito positiva.

O entrevistado afirma que a partir desse momento percebeu que o discurso e a prática acerca da diversidade sexual na companhia estavam em consonância. Após essa boa receptividade, ele se sentiu motivado em participar da discussão do tema na empresa. Assim, fez contato com o líder global da rede de diversidade e obteve a informação que o debate referente à diversidade sexual não estava institucionalizado na América Latina e não existia um grupo formado para implementar o trabalho que estava sendo proposto globalmente. Daí se disponibilizou a criar e gerir a rede na América Latina, porém, precisava de um patrocinador que fosse reconhecido na região como um líder. Ele enfatiza: “eu precisava de um alto, alto executivo para ser o patrocinador da network”.

Em sua busca pelo patrocinador realizou uma pesquisa e uma executiva da companhia (diretora de assuntos públicos e governamentais) se voluntariou a ser a patrocinadora. Para o entrevistado, ela tem sido a causa do sucesso da rede e tem se mostrado essencial para o trabalho que desenvolvem. “Ela tem energia e toda a paixão para fazer as coisas acontecerem dentro da network e ela acha que a sociedade em geral tem uma necessidade de fazer essa mudança” (Entrevistado IIIA). A partir de então, tanto o entrevistado quanto a patrocinadora da rede começaram a convidar alguns funcionários homossexuais que eles sabiam ter envolvimento com o tema para começar a formar um pequeno grupo. O Entrevistado IIIA ressaltou que seu maior receio naquele momento se relacionava ao sucesso da rede. Seu maior medo era não ter voluntários para participar da iniciativa. Atualmente, a rede conta com um pouco mais de cinquenta participantes, revelando a importância do debate na companhia. Segundo ele,

“a hipótese de que fazia falta uma network de diversidade sexual foi confirmada. E agora vem crescendo, crescendo e cada vez se fala mais abertamente. [...] eu sinto que as pessoas estão mais livres para falar a respeito. Eu trouxe a foto do meu marido para o escritório, meu marido vai ao *happy hour* do escritório e não há perguntas. Eu posso falar claramente e direto que é meu marido” (Entrevistado IIIA).

5.3.3 – A Agenda LGBT na Organização das Nações Unidas

Como apontamos no capítulo anterior, a ONU pode ser considerada como um ator social importante para impulsionar a intervenção das empresas no âmbito do combate à discriminação por meio dos seus documentos. No que diz respeito à orientação sexual e à identidade de gênero, ela afirma que desde a década de 1990 vem expressando preocupação com a violação dos direitos humanos dos cidadãos LGBT ao redor do mundo, principalmente, pelo fato destas pessoas vivenciarem um elevado padrão de discriminação e violência em diferentes campos: trabalho e emprego, saúde, educação etc. Apesar disso, somente em 2011 é que o Conselho dos Direitos Humanos aprovou a primeira resolução que trata da defesa dos direitos de gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros, definindo que sua finalidade é promover a igualdade de homens e mulheres sem distinção da orientação sexual. Na esteira desta resolução emerge o primeiro relatório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos, que apresentou evidências sobre a violência sistemática e a discriminação contra pessoas

LGBT. Em tal relatório, prescreveu-se um conjunto de recomendações voltadas para os Estados Membros, designadas para fortalecer os direitos humanos dessas pessoas. Este relatório foi base para a elaboração de um painel que discutiu seus resultados. De acordo com a ONU, foi a primeira vez que o corpo intergovernamental das Nações Unidas se reuniu para debater formalmente sobre o tema.¹⁶³

Em 2012, a organização lançou uma cartilha que orienta os Estados e a sociedade civil sobre a promoção dos direitos da comunidade LGBT. A cartilha centra-se em cinco obrigações básicas, a saber: a) proteger as pessoas da violência homofóbica e transfóbica. Incluir a orientação sexual e identidade de gênero como características protegidas por leis criminais contra ódio; b) prevenir a tortura e o tratamento cruel, desumano e degradante às pessoas LGBT em detenção através da proibição de tais atos, garantindo que as vítimas sejam socorridas; c) revogar leis que criminalizam a homossexualidade, incluindo todas as que proíbam a conduta sexual privada entre adultos do mesmo sexo; d) proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero; e e) proteger a liberdade de expressão, de associação e de reunião pacífica entre pessoas intersexo e LGBT.¹⁶⁴

Quanto ao tema, mais especificamente no âmbito do trabalho, convém citar a atuação da ONU, por meio da OIT, que instituiu a Convenção 111 referente a não discriminação no emprego e na ocupação. A resolução aponta a discriminação como sendo “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito distinguir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”¹⁶⁵. Nesse sentido, o documento ressalta que os países membros devem proteger todas as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho e também aquelas que estão se preparando para ingressar no trabalho ou procurar emprego.

¹⁶³ ONU. Nascidos Livres e Iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos. Brasília, 2013. Disponível em <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf> Acesso: 15/03/2014.

¹⁶⁴ Ibid. Disponível em <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf> Acesso: 15/03/2014.

¹⁶⁵ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>> Acesso: 16/03/2014.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar as ações empresariais com recorte de gênero e orientação sexual, buscando compreendê-las nos marcos do sistema de proteção social brasileiro. Para tanto, analisamos as iniciativas voltadas para mulheres e população LGBT de 18 empresas, nacionais e estrangeiras, públicas e privadas, que desenvolvem suas atividades no Brasil. Ademais, examinamos a atuação da Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação do MTE da Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro.

Identificamos que a participação da sociedade-providência no sistema de proteção social está associada à construção histórica do nosso modelo de Estado Social. A partir da década de 1930, embora tenha se institucionalizado um aparato organizacional promotor de políticas sociais, o Estado Social apresentou como características centrais o corporativismo e a fragmentação. A partir da década de 1960, em mais um período ditatorial, assistimos a ampliação das políticas sociais e um movimento no sentido da universalização. Contudo, o Estado Social instituído assumiu contornos que refletiram o autoritarismo e a exclusão social própria do modelo de desenvolvimento econômico. Identificamos também que foi o regime militar que abriu caminhos para a privatização das políticas sociais.

Na década de 1980, diante das lutas democráticas, o Estado atuou no sentido de institucionalizar um modelo de proteção social em consonância com os valores de universalidade e justiça social, bem como institucionalizar o direito social como fundamento da política social. Contudo, tal esforço defrontou-se com os ventos neoliberais que impediam a sua expansão. Foi no bojo deste processo que assistimos a reforma conservadora do Estado e a ampliação da presença da sociedade-providência na promoção do bem-estar social. Igualmente, foi nesse contexto que o empresariado acentuou a sua participação no enfrentamento das mazelas sociais que assolavam o país por meio da chamada “responsabilidade social corporativa”. Tudo isso gerou um modelo de proteção social dentro do qual a empresa capitalista assumiu relevância qualitativa e quantitativa.

Certamente o Estado brasileiro incentivou, principalmente através dos incentivos fiscais, uma maior intervenção do empresariado no enfrentamento da “questão social”.

Contudo, ao mesmo tempo, esse mesmo Estado não construiu em seu interior uma agenda específica ou uma estratégia de concertação na qual a responsabilidade social ocupasse um local específico. Assim, não seguiu o exemplo da União Europeia que estabeleceu diretrizes e criou documentos (a Estratégia de Lisboa, os Livros Branco e Verde da Comissão Europeia etc.) que buscam incentivar a conformação de um quadro que associe responsabilidade social e desenvolvimento sustentável nos países membros. É certo que o movimento de responsabilidade social vai variar de acordo com as peculiaridades de cada país ou região e isso deve ser considerado. Porém, a criação de uma agenda acerca do tema no interior do Estado possibilitaria um maior controle das iniciativas implementadas pelo empresariado no país, por meio do monitoramento e avaliação, visto que elas continuam assumindo proporções significativas que precisam ser melhor conhecidas.¹⁶⁶

Ao analisarmos a emergência do movimento de responsabilidade social no Brasil foi possível perceber que, em que pese à importância do papel do Estado neste processo, ele foi se construindo a partir da confluência de uma série de fatores nos marcos da ofensiva neoliberal, tais como: a pressão da sociedade civil organizada e a atuação de uma vanguarda de empresários que criou no país instituições para difundir um conceito específico de responsabilidade social diferente da noção de filantropia. Ao fazê-lo, empenhou-se em impulsionar uma maior participação do empresariado na resolução dos problemas sociais e, assim, na sociedade-providência. É neste momento que se reafirmam laços entre Estado e sociedade civil na conformação de formas de impulsionar o desenvolvimento social a inserção social, ora recuperando traços tradicionais ora apresentando inovações políticas e operacionais.

É nessa quadra histórica que se dá a atuação do empresariado junto aos grupos historicamente discriminados, sobretudo mulheres e LGBT.

Ao examinar os dados empíricos verificamos que as iniciativas empresariais se desenvolvem ora por iniciativa própria, ora a partir do diálogo com Estado. O Estado criou um arranjo institucional para impulsionar a ação empresarial que se divide entre a regulação (com destaque para a legislação referente ao mundo do trabalho) e as

¹⁶⁶ Os riscos políticos da intervenção do empresariado na “questão social” já foram apontados em estudo anterior (TEIXEIRA, 2010) e pela literatura que debate o tema (PAOLI, 1995; CHEIBUB & LOCK, 2002; CESAR, 2008; COSTA, 2011). Aqui pretendemos avançar no debate, porém sem abandonar o pensamento crítico quanto ao modelo de proteção social instituído a partir da parceria entre público e privado.

iniciativas indutoras (que não apresenta um viés coercitivo), tais como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, o Programa Empresa Cidadã e a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação do MTE.

A análise dos dados empíricos revelou também que iniciativas para mulheres e população LGBT são desiguais.

As ações com recorte de gênero apresentam um grau maior de consistência e variedade: inserção e ascensão na carreira, maternidade, saúde e qualidade de vida, promoção da igualdade salarial, combate à violência etc.. É certo que tais ações devem ser consideradas importantes na medida em que as mulheres, mesmo após significativos avanços na condição feminina e aumento da sua participação no mercado, experimentam uma série de desigualdades no mundo do trabalho em geral e no âmbito empresarial em particular. Porém, elas apresentam limitações e, portanto, não podem passar sem críticas.

A análise dos dados mostrou que as iniciativas empresariais reforçam o poder masculino e a relação hierárquica entre os gêneros no interior das empresas, bem como preserva um viés maternalista que focaliza nas trabalhadoras a responsabilidade pelos cuidados com os filhos e filhas. Isso revela que a tentativa de mudança nas dificuldades das mulheres no setor empresarial é acompanhada por continuidades muito em função dos valores construídos historicamente presentes na sociedade e que se reproduzem nas organizações, os quais colocam as mulheres ainda em um lugar de subordinação.

No que diz respeito às ações para a população LGBT, observamos que, embora uma parcela muito reduzida do empresariado nacional tenha se mostrado mais sensível ao tema, elas são muito incipientes. Esta incipiência dificulta a superação do quadro de violência e discriminação vivenciado pelos trabalhadores que apresentam a sexualidade não hegemônica que se materializam na dificuldade de inserção no trabalho, de ascensão na carreira e de acesso aos benefícios assistenciais, bem como nas relações de trabalho por meio de piadas e termos pejorativos. Identificamos também que esse formato muito limitado das iniciativas é fruto do conservadorismo arraigado na sociedade brasileira em geral e nas empresas em particular. Tal conservadorismo se refere aos valores sociais e culturais baseados na heteronormatividade como padrão dominante que são sustentados pela moral cristã.

Retomando a hipótese levantada em trabalho anterior (GÓIS & TEIXEIRA, 2011), podemos afirmar que a desigualdade qualitativa e quantitativa entre nas iniciativas empresariais voltadas para as mulheres e para os homossexuais demonstra também que existe uma hierarquia dos direitos humanos, em que as primeiras estão à frente dos segundos. Algumas variáveis explicam essa situação. A primeira diz respeito à atuação do movimento feminista, que é bem mais forte e possui uma longa tradição de lutas em nível internacional e nacional.

A segunda variável se refere à longevidade da criação de mecanismos de proteção social. No plano internacional, a ONU e os organismos vinculados a ela criaram uma série de tratados, documentos e convenções voltadas para a proteção das mulheres desde meados do século passado. Já a preocupação com a violação dos direitos humanos da população LGBT só adquiriu destaque na agenda desse organismo internacional na década de 1990.

No plano nacional, após a Constituição Federal de 1988, foram aprovadas leis e criado um aparato institucional para responder pela formulação, implementação, monitoramento e avaliação, em âmbito nacional, regional e local, por políticas públicas relativas a gênero. Esse mesmo avanço não ocorreu para a população LGBT. A política mais importante para esse segmento é o “Programa Brasil sem Homofobia”, criado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos (SEDH), em 2004.

A terceira variável se refere aos fortes estigmas que envolvem a homossexualidade. Ainda que as mulheres carreguem estigma, as pessoas que apresentam a sexualidade não hegemônica são mais afetadas. A homossexualidade é vista de forma negativa na sociedade. Isso fica bem claro na dificuldade de se lidar amplamente com o assunto e na dificuldade de se implementar políticas sociais e garantir o acesso aos direitos porque muitas vezes se questiona a própria necessidade da existência de mecanismos de proteção para gays, lésbicas, travestis e transexuais. Por fim, soma-se a essas três variáveis a questão da atuação do movimento sindical. A temática LGBT neste âmbito é muito pouco discutida.

Embora a questão LGBT tenha adquirido visibilidade na esfera pública nos últimos vinte anos devido à ação política do movimento LGBT, esse é um tema que encontra grandes barreiras para se firmar na agenda e, por isso, ele continua no gueto.

O conjunto de ações discutidas nessa tese remete às discussões sobre redistribuição e reconhecimento. O paradigma da redistribuição, apoiado nos ideais

igualitários, propõe uma distribuição mais justa dos bens e recursos produzidos socialmente. O paradigma do reconhecimento, por sua vez, focaliza o debate na diferença e propõe o reconhecimento das minorias que historicamente foram impedidas de participarem de forma igualitária dos diversos aspectos da vida social.

Embora estas discussões sejam permeadas por várias tensões, o conceito de justiça que envolve esses dois paradigmas vem ganhando ênfase na contemporaneidade. Nancy Fraser é uma das principais pensadoras que tem procurado integrar a redistribuição ao reconhecimento. Ela defende a necessidade de se integrar a política de redistribuição e a política de reconhecimento para que seja construída uma sociedade mais justa (FRASER, 2008). Segundo a autora, as injustiças distributivas devem ser superadas com respostas no campo da redistribuição, sendo que estas respostas não devem ficar restritas a transferência dos rendimentos. Elas precisam abranger outras iniciativas, tais como reorganização da divisão do trabalho (FRASER, 2002). As injustiças culturais que levam a subordinação, por sua vez, devem ser superadas com respostas no campo do reconhecimento. Nesse caso, tais respostas precisam compreender iniciativas que, por um lado, visam à valorização da diversidade e, por outro, buscam transformar as normas e valores institucionalizados os quais impedem os sujeitos de participarem como membros iguais na sociedade (FRASER, 2002).

A partir desse viés analítico, consideramos que as ações empresariais para as mulheres, embora apresentem algumas limitações, buscam dar respostas no campo da redistribuição e do reconhecimento. Já as iniciativas para a população LGBT, embora muito incipientes, se concentram mais no campo do reconhecimento. Isso nos leva a crer que, se aprimoradas, tais ações podem contribuir para a melhoria do *status* de mulheres e trabalhadores e trabalhadoras com a sexualidade não hegemônica no emprego e na ocupação.

Finalizando, gostaríamos de dizer que ao olharmos para as questões aqui discutidas observamos que existe um amplo horizonte. Mesmo distante, ele pode nortear a criação de mecanismos para que mulheres e homossexuais possam desfrutar das mesmas oportunidades que homens e heterossexuais desfrutam no tão turbulento mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS:

AGÜERO, F. Business, Politics and the Surge of Corporate Social Responsibility in Latin America. In: *Antropolítica: Revista Contemporânea de Antropologia e Ciência Política*. N. 18 (1 sem.). Niterói, 2005:57-76.

ALBERTI, V.; PEREIRA, A. A. A defesa das cotas como estratégia política do movimento negro contemporâneo. In: *Estudos Históricos*. n. 37, janeiro-junho. Rio de Janeiro, 2006:143-166.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995:09-28.

AQUINO, E, M. L. et al. Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. In: *Caderno de Saúde Pública*. v. 11, n. 2. 1995:281-290.

ARAN, M. Os destinos da diferença sexual na cultura contemporânea. In: *Estudos Feministas*, 11(2). Florianópolis, 2003:399-422.

ARAÚJO, M. C. A.; FERREIRA, V. C. *Sindicalismo e Relações de Gênero no Contexto da Reestruturação Produtiva*. Disponível em: <www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/trabalhogenero/TG_p309a346.pdf> Acesso: 05/01/2014.

BANDEIRA, L.; MELO, H. P. Memórias das Lutas Feministas no Brasil. In: BANDEIRA, L.; MELO, H. P. (org.) *Tempos e Memórias: movimento feminista no Brasil*. SPM, Brasília, 2010:07-44.

BARBIERE, J. C.; CAJAZEIRAS, J. E. R. *Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável: da teoria à prática*. Saraiva, São Paulo, 2009.

BARBOSA, R. M.; FACCHINI, R. Acesso a cuidados relativos à saúde sexual entre mulheres que fazem sexo com mulheres em São Paulo, Brasil. In: *Cad. Saúde Pública*. 25 supl. 2. Rio de Janeiro, 2009:292-300.

BARRETO, M. N. R. Pro Matre: arquivo e fontes para a história da maternidade no Rio de Janeiro. In: *História, Saúde e Ciências – Manguinhos*. v. 18, supl. 1. Rio de Janeiro, 2011:295-301.

BARSTED, L. A. L. Em Busca do Tempo Perdido: mulher e políticas públicas no Brasil 1983-1993. In: *Estudos Feministas* n. especial, 2 sem. Rio de Janeiro, 1994:38-54.

_____. *Lei Marinha da Penha: uma experiência bem-sucedida de advocacy feminista*. 2014:13-37. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2014/02/1_2_advocacy-feminista.pdf>. Acesso: 17/04/2014.

BASTOS, N. S. Perdão, Meu Capitão, Eu Sou Gente Para Além do Meu Sexo: a militância feminina em organizações da esquerda armada (Brasil, anos 1960-1970). In: *Revista Gênero* v. 8, n. 2, 1 sem. Niterói, 2008:43-71.

BEGHIN, N. *A filantropia empresarial: nem caridade nem direito*. São Paulo: Cortez, 2005.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. *Política Social: fundamentos e história*. 4ª Edição. São Paulo: Cortez, 2008.

BIANCHI, A. *Hegemonia em construção: a trajetória do Pensamento Nacional das Bases Empresariais*. São Paulo: Xamã, 2001.

BORGES, R. S. Pensando a transversalidade de gênero e raça. In: SANTOS, G.; SILVA, M. P. (org.) *Racismo no Brasil: percepções da discriminação e do preconceito racial no século XXI*. Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2005: 61-69.

BORGES, Z. N.; MEYER, D. E. Limites e possibilidades de uma ação educativa na redução da vulnerabilidade à violência e à homofobia. In: *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.* v. 16, n. 58. Rio de Janeiro, 2008:59-76.

BRASIL. *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Presidência da República. Brasília, 1995.

_____. *Pesquisa Ação Social das Empresas*. 1ª Edição. Brasília, Ipea, 2002.

_____. *Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos – combatendo a discriminação de gênero e raça nas relações de trabalho*. Brasília, MPT, 2005. Disponível no sítio: <www.pgt.mpt.gov.br/atuacao/deiscriminacao/coordigualdade-programas.html> Acessos: 13/03/2008 e 25/01/2009

_____. *Pesquisa Ação Social das Empresas*. 2ª Edição. Brasília, Ipea, 2006.

_____. *20 Anos de Pesquisas sobre o Aborto*. Brasília, Ministério da Saúde, 2009a.

_____. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições da população brasileira*. Rio de Janeiro, IBGE, 2009b.

_____. *Pesquisa Mensal do Emprego*. Mulher no Mercado de trabalho: perguntas e respostas. Rio de Janeiro, IBGE, 2012a.

_____. *Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil: o ano de 2011*. Brasília, 2012b.

_____. *Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Série: Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica. n. 32. Rio de Janeiro, IBGE, 2013.

BRAVO, M. I. S. Política de Saúde no Brasil. In: MOTA, A. E. et al (orgs.) *Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional*. 4 ed. Cortez, São Paulo, 2009:88-110.

BRESSER PEREIRA, L. C. *Crise Econômica e Reforma do Estado no Brasil: para uma nova interpretação da América Latina*. Ed. 34, São Paulo, 1996.

_____. Sociedade Civil: sua democratização para a reforma do Estado. In: BRESSER PEREIRA et al (orgs.) *Sociedade e Estado em transformação*. UNESP/ENAP, 1999:67-116. Disponível em: <http://municípioecunha.net/_files/SociedadeCivil-suademocratizacaoparaareformadoEstado.pdf> Acesso: 02/11/2013.

_____; GRAU, N. C. Entre o Estado e o Mercado: o público não estatal. In: BRESSER PEREIRA, L. C.; GRAU, N. C. (orgs.) *O público não estatal na reforma do Estado*. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999:15-48. Disponível: <<http://bresserpereira.org.br/papers/1998/84PublicoNaoEstataRefEst.p.pg.pdf>> Acesso: 02/11/2013.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. In: *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, v. 37, n. 132, set./dez. 2007:537-572.

_____; PUPPIN, A. B. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, jan/abr. 2004:105-138.

_____; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. In: *Estudos Feministas*. n.20, v. 1. Florianópolis, 2012:259-344.

BULGARELLI, R. *Diverso Somos Todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações*. São Paulo: Cultura, 2008.

BUSTAMANTE, V. Participação paterna no cuidado de crianças pequenas: um estudo etnográfico com famílias de camadas populares. In: *Caderno de Saúde Pública*, v. 21, n. 6. Rio de Janeiro, 2005:1865-1874.

CAPPELLIN, P. Viver o Sindicalismo no Feminino. In: *Estudos Feministas*. n. especial, 1994:271-290.

CAPPELLIN, P. As Desigualdades Impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo? In: *Revista Gênero*. v. 9, n. 1. Niterói, 2008:89-126.

_____. et al. As organizações empresariais brasileiras e a responsabilidade social. In: KIRSCHNER, A. M.; GOMES, E.; CAPPELLIN, P. (orgs.) *Empresa, Empresários e Globalização*. Relume Dumará e FAPERJ, Rio de Janeiro, 2002:253-277.

_____; GIFFONI, R. As Empresas em Sociedades Contemporâneas: a responsabilidade social no Norte e Sul. In: *Caderno CRH*, v. 20, n. 51. Salvador, 2007:419-434.

_____; GIULIANI, G. M. *A economia política da responsabilidade social no Brasil: as dimensões social e ambiental*. Tecnologia, Empresas e Sociedade. Estudo número 14. Instituto de Pesquisas das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social, 2006.

CARDOSO, I. A. *Mulher e Trabalho: as discriminações e barreiras no mercado de trabalho*. Cortez Editora, São Paulo, 1980.

CARDOSO, I. C. C.; FRANCISCO, E. M. V. Velhas moedas com novo valor: remuneração e benefícios na moderna empresa capitalista. In: MOTA, A. E. (org.) *A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas do Serviço Social*. 2ª Edição. São Paulo: Cortez, 2000:73-96.

CARRARA, S. Políticas e direitos sexuais no Brasil contemporâneo. In: *Bagoas* n. 5. 2010:131-147.

_____. et al. *Política, direitos, violência e homossexualidade: Pesquisa 9 Parada do Orgulho GLBT – São Paulo 2005*. Rio de Janeiro: Cepesc, 2006.

CARRIERI, A. P. et al. Trabalho, Violência e Sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. In: *RAC*. v. 18, n. 1. 2014:78-95.

CARVALHO, J. M. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. *O Poder da Identidade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

CESAR, M. J. *Empresa Cidadã: uma estratégia de hegemonia*. São Paulo: Cortez, 2008.

CHEIBUB, Z. B.; LOCKE, R. M. Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas. In: KIRSCHNER, A. M.; GOMES, E.; CAPPELLIN, P. (orgs.) *Empresa, Empresários e Globalização*. Rio de Janeiro: Relume Dumará: FAPERJ, 2002:280-291.

COSTA, A. A. A. O Movimento Feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. In: *Revista Gênero*, v. 5, n.2, 1 sem. Niterói, 2005:9-35.

COSTA, M. A. N. Um estudo comparativo sobre os padrões de responsabilidade social das empresas em Portugal e no Brasil. In: COSTA, M. A. N. et al. (orgs.) *Responsabilidade Social – uma visão Ibero-Americana*. Coimbra: Almedina: CES, 2011:25-57.

DAGNINO, E. Cultura, Cidadania e Democracia: a transformação dos discursos e práticas na esquerda latino-americana. In: ALVAREZ, S. E.; DAGNINO, E.; ESCOBAR, A. (orgs.) *Cultura e Política nos Movimentos Sociais Latino-Americanos: novas leituras*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2000:61-102.

DELGADO, I. G. O Empresariado Industrial e a Gênese das Políticas Sociais Modernas no Brasil. In: *Locus: Revista de História*. v. 13, n. 2. Juiz de Fora, 2007:135-160.

DEMAJOROVIC, J. Sociedade de Risco e Responsabilidade Socioambiental: perspectiva de uma educação corporativa. São Paulo, 2000. Tese (Doutorado em Administração Escolar) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2000.

DINIZ, E. Reformas Econômicas, elites empresariais e democracia no Brasil. In: KIRSCHNER, A. M.; GOMES, E.; CAPPELLIN, P. (orgs.) *Empresa, Empresários e Globalização*. Relume Dumará e FAPERJ, Rio de Janeiro, 2002:280-291.

_____. BOSCHI, R. Lideranças empresariais e problemas das estratégia liberal no Brasil. Trabalho apresentado no seminário internacional “estratégias liberais de refundação, dilemas contemporâneos do desenvolvimento”. Rio de Janeiro, 19-21/08/1992.

DI GIOVANNI, J. R. Seattle, Praga e Gênova: política antiglobalização pela experiência da ação de rua. São Paulo, 2008. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2007.

DOMINGUES, P. Negros de Almas Brancas? A ideologia do branqueamento no interior da comunidade negra em São Paulo, 1915 – 1930. In: *Estudos Afro-Asiáticos*, ano 24 n. 3. 2002:563-599.

_____. Ações Afirmativas para Negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. In: *Espaço Aberto Revista Brasileira de Educação* n. 29. 2005:164-177.

_____. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. In: *Tempo*, v. 12 n. 23, 2007:100-122.

DONINI, A. A.; GODOI, A. M. M. Legislativo e o Programa de Ação da CIPD. In: BRASIL. *Compromissos do Governo Brasileiro com a Plataforma da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento: rumos para o Cairo +20*. Brasília: Presidência da República, SPM, 2010:19-39.

DRAIBE, S. M. As políticas sociais brasileiras: diagnósticos e perspectivas. In: DRAIBE, S. M. *Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas*. Brasília: Ipea/IPLAN, 1990.

_____. Welfare State no Brasil: características e perspectivas. In: *Caderno de Pesquisa*. n. 08. NEPP/Unicamp, São Paulo, 1993:01-51.

_____. O Sistema Brasileiro de Proteção Social: o legado desenvolvimentista e a agenda recente de reformas. In: *Caderno de Pesquisa*. n. 32. NEPP/Unicamp, São Paulo, 1998:01-29.

DUARTE, F. J. M. A Produção do Campo da Responsabilidade Social Empresarial no Brasil e nos Estados Unidos: Atores, Ideias e Instrumentos. Niterói, 2013. Tese (Doutorado em Política Social) – Escola de Serviço Social. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2013.

ESPING-ANDERSEN, G. As Três Economias Políticas do Welfare State. In: *Lua Nova*, n. 24 – setembro. 1991:85-116.

ESTUDOS AVANÇADOS. Documento. In: *Estudos Avançados* 6(14). São Paulo, 1992.

FACCHINI, R. Sopa de Letrinhas? Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 1990. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

_____ et al. Sexualidade, Cidadania e Homofobia: Pesquisa 10ª Parada do Orgulho GLBT de São Paulo – 2006. 1ª Edição. São Paulo: APOGLBT, 2007.

FAGNANI, E. Política social e pactos conservadores no Brasil: 1964-92. In: *Economia e Sociedade* (8) junho. Campinas, 1997:183-238.

FARAH, M. F. S. Gênero e Políticas Públicas. In: *Estudos Feministas* n. 12(1):360. Florianópolis, 2004:47-70.

FERNANDES, I. O lugar da identidade e das diferenças nas relações sociais. In: *Textos & Contextos* n. 06, ano V. Porto Alegre, 2006:01-12.

FERREIRA, M. O. F. Desconforto e invisibilidade: representações sobre relações de gênero entre sindicalistas docentes. In: *Educação em Revista*. n. 47. Belo Horizonte, 2008:15-40.

FERREIRA, V. O Papel de Algumas Organizações Internacionais no Crescente Reconhecimento dos Direitos das Mulheres. In: *Ex Aequo*, nº. 2/3. 2000:207-218.

FIORI, J. L. Estado de Bem-Estar Social: Padrões e Crises. In: *PHISIS*. Revista Saúde Coletiva. 7(2). Rio de Janeiro, 1997:129-147.

_____. *Os moedeiros falsos*. 4 ed. Ed. Vozes. Petrópolis, 1998.

FLEURY, M. T. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. In: *Revista de Administração de Empresas* v. 40, n. 03. São Paulo, 2000:18-25.

FLEURY, S. M. *Estado sem Cidadãos*: seguridade social na América Latina. Rio de Janeiro: Fiocruz, 1994.

_____. Assistência na Previdência Social. Uma Política Marginal. In: SPOSATI, A. O. (org.) *Os direitos (dos desassistidos) sociais*. 5ª Edição. São Paulo: Cortez, 2006.

FRANÇA, I. L. “Cada Macaco no seu Galho?” Poder, identidade e segmentação de mercado no movimento homossexual. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 21 n. 60, 2006:103-182.

FRASER, N. Rethinking Recognition. In: *New Lewft Review* 3, May – June. 2000.

_____. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 68. Outubro 2002:7-20.

_____. Reconhecimento sem Ética? In: *Lua Nova*, 70. São Paulo, 2007:101-138.

_____. La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. In: *Revista de Trabajo* ano 04, n. 06. 2008:83-99.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. In: *RAP*. v. 44, n. 6. Rio de Janeiro, 2010:1353-1377.

GARCIA, J. *O negócio do social*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

GIFE. Censo GIFE 2009-2010. São Paulo: GIFE, 2010.

_____. Censo GIFE 2011-2012. São Paulo: GIFE, 2012.

GOHN, M. G. Sociedade civil no Brasil: movimentos sociais e ONGs. In: *Nômadias* (col), n. 20. 2004:140-150.

_____. *O Protagonismo da Sociedade Civil: movimentos sociais, ONGs e redes solidárias*. 2 ed. São Paulo, Cortez, 2008.

GÓIS, J. B. H. Construção das ONGs/AIDS brasileiras: história, ideias e auto representações (1985-1998). In: *Ser Social* n. 7, 2000:165-200.

_____. Política Social e Sociedade Brasileira – Instabilidades e Inconclusões: à guisa de introdução. In: GÓIS, J. B. H. (org.) *Questão social e proteção social*. Rio de Janeiro: Imo’s Gráfica e Editora, 2013:07-27.

_____; DUARTE, F. Diversidade Cultural e Responsabilidade Social: a questão de gênero no setor bancário. Trabalho apresentado no XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais. Caxambu – MG, 2008.

_____; TEIXEIRA, K. C. S. Diversity in Corporate Social Responsibility: The (Almost Invisible) Place of Homosexuality. In: *International Journal for Research, Intervention an Care*. IASSCS Conference – Culture, Health & Sexuality. Madrid, 2011.

_____. et al . Responsabilidade social empresarial e solidariedade: uma análise dos discursos dos seus atores. In: *Revista Serviço Social e Sociedade* n. 78. Cortez, São Paulo, 2004.

_____. et al. *A Diversidade no Setor Empresarial: entre o discurso e a prática*. Trabalho apresentado no Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. Rio de Janeiro, 2010.

_____. et al. Movimento LGBTT no Brasil: um estudo sobre um dos seus grupos. VI Congresso Internacional de Estudos Sobre Diversidade Sexual e de Gênero da ABEH. v. 1, n. 1 Salvador: UFBA, 2012.

GOMES, A. M. C. *Burguesia e Trabalho – Política e legislação social no Brasil 1917-1937*. Ed. Campus Ltda. Rio de Janeiro, 1979.

GOMES, E. R. Além do mercado: origens, trajetórias e características da responsabilidade social das empresas no Brasil. In: GOMES, A. C. (org.) *Direitos e cidadania: justiça, poder e mídia*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007:170-191.

GRAMSCI, A. *Maquiavel, A Política e o Estado Moderno*. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 1978:375-413.

GREEN, J. N. “Mais amor e mais tesão”: a construção de um movimento brasileiro de gays, lésbicas e travestis. In: *Cadernos Pagu* (15), 2000:271-295.

GRÜN, R. Atores e ações na construção da governança corporativa brasileira. In: *RBCS*, v. 18, n. 52. 2003:139-161.

GUEDES, M. C.; ARAÚJO, C. Desigualdades de Gênero, Família e Trabalho: mudanças e permanências no cenário brasileiro. In: *Revista Gênero*, v. 12, n. 1. Niterói, 2011:61-79.

GUIMARÃES, A. S. A. A Questão Racial na Política Brasileira (os últimos quinze anos). In: *Tempo Social Revista de Sociologia da USP* 13(2). São Paulo, 2001:121-142.

HERÉDIA, V. B. M. A construção de vilas operárias no Sul do Brasil: o caso de Galópolis. In: *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. v. VII, n. 146(080). Barcelona: Universidade de Barcelona, 2003.

HIRATA, H. Conciliação entre Trabalho Produtivo e Reprodutivo: emprego, responsabilidades familiares e obstáculos socioculturais à igualdade de gênero. In: *Revista do Observatório da Igualdade de Gênero*. Brasília, SPM, 2010:45-49.

IBASE. *Balanço social, dez anos: o desafio da transparência*. Rio de Janeiro: IBASE, 2008.

IAMAMOTO, M.; CARVALHO, R. *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: Esboço de uma interpretação histórico-metodológica*. 5ª Edição. São Paulo: Cortez, 1986.

INSTITUTO ETHOS. *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

_____. Relatório de Sustentabilidade Instituto Ethos e UniEthos. São Paulo: Instituto Ethos, 2008.

_____; IBOP. *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. São Paulo, 2010.

_____; SEBRAE. *Indicadores Ethos-Sebrae de Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas*. São Paulo, 2012.

IRAGARAY, H. A. R. et al. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. In: *RAC*. v. 14, n. 5. Curitiba, 2010:890-906.

JACOBI, P. Educação Ambiental, Cidadania e Sustentabilidade. In: *Caderno de Pesquisa*. n. 118. 2003:189-205.

LACAZ, F. A. C. Saúde dos Trabalhadores: cenário e desafios. In: *Caderno de Saúde Pública*. v. 13. Rio de Janeiro, 1997:7-19.

_____. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. In: *Ciência e Saúde Coletiva*. v. 5, n. 1. Rio de Janeiro, 2000:151-161.

LANDIM, L. *Para Além do Mercado e do Estado? Filantropia e Cidadania no Brasil*. 2ª reimpressão. Rio de Janeiro: ISER, 1993.

LAUREL, A. C.; NORIEGA, N. *Processo de trabalho e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo, Editora HUCITEC, 1989: 99-144.

LAVALETTE, M. Marxism and Welfarism. In: LAVALETTE, M.; PRATT, A. (orgs.) *Social Policy: theories, concepts and issues*. London: Sage Publications, 2006:46-65.

LEITE, R. S. C. Brasil Mulher e Nós Mulheres: origens da imprensa feminista brasileira. In: *Estudos Feministas*, 11(1). Florianópolis, 2003:234-241.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimentos do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. In: *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*. v.23, n. 2. São Paulo, 2006:355-367.

LIMA, M. et al. Articulando Gênero e Raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, M. M. et al (orgs.) *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Rio de Janeiro, IPEA, 2013:53-80. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_dossie_mulheres_negras.pdf> Acesso: 06/12/2013.

LOPES, J. S. L. Fábrica e Vila Operária: considerações sobre uma forma de servidão burguesa. In: LOPES, J. S. L. et al (orgs.) *Mudança Social no Nordeste*. Rio de Janeiro: Paz na Terra, 1979:41-91.

- LUZ, M. T. Notas sobre as políticas de saúde no Brasil de “transição democrática” – anos 80. In: *PHISIS Revista de Saúde Coletiva*. v. 1, n. 1. Rio de Janeiro, 1991:77-96.
- MACIEL, R. H. et al. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. In: *Psicologia & Sociedade*. v. 19, n. 2. 2007:117-128.
- MACRAE, E. J. B. N. *A Construção da Igualdade*. Ed. Unicamp, Campinas, 1990.
- MAGALHÃES, L. O Teatro Experimental do Negro: ação artística, social e educacional. In: *Revista Ensaio Geral* v. 1, n. 1. Belém, 2010.
- MARCANDES, W. B. et al. O peso do trabalho "leve" feminino à saúde . In: *São Paulo Perspec.*, v.17, n.2. 2003:91-101.
- MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro, Zahar, 1967.
- MARTINI, A. F.; SILVA, J. F. Discriminação no mercado de trabalho – desafios de combate ao racismo no bojo da população economicamente ativa no Brasil. In: SANTOS, G.; SILVA, M. P. (org.) *Racismo no Brasil: percepções da discriminação e do preconceito racial no século XXI*. Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2005:96-101.
- MELO, H. P. Globalização, políticas neoliberais e relações de gênero no Brasil. In: BORBA, A.; GODINHO, T. (orgs.) *Mulher e Política: gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1998.
- MELO, H. P.; SABBATO, A. DI. A Estrutura Econômica num Prisma de Gênero: PNAD/IBGE 2008. In: *Revista Gênero*. v. 12, n. 1. Niterói, 2011a:23-59.
- MELO, H. P.; SABATTO, A. DI. Trabalhadoras domésticas: eterna ocupação feminina até quando? In: BRASTED, L. L.; PITANGUY, J. (orgs.) *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: UNU Mulheres, 2011b:179-183.
- MENDES, R. Impacto dos efeitos da ocupação sobre a saúde dos trabalhadores. In: *Revista de Saúde Coletiva*. 22. 1988:311-326.
- MESTRINER, M. L. *O Estado entre a filantropia e a assistência social*. 3ª Edição. São, Paulo: Cortez, 2008.
- MINAYO, M. C. S. (org.) *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. 26 ed. Editora Vozes. Petrópolis, 2007.
- MISKOLCI, R. Comentário [sobre A epistemologia do armário de Eve K. Dedgwick]. In: *Cadernos Pagu*. v.28. Dossiê Sexualidades Disparadas. Campinas, 2007a:55-63.
- _____. Pânicos morais e controle social – reflexões sobre o casamento gay. In: *Cadernos Pagu* (28), janeiro – junho de 2007b:101-128.

MOTA, A. E. *Cultura da Crise e Seguridade Social*: um estudo sobre as tendências da previdência e da assistência social nos anos 80 e 90. Cortez, São Paulo, 2000.

MOTT, L. Homo-afetividade e direitos humanos. In: *Estudos Feministas*. v. 14, n. 2. Florianópolis, 2006:509-521.

NARDI, H. C. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, F. (org.) *Rompendo o Silêncio*: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007: 71-80.

NASCIMENTO, A. Movimento dos Cursos Pré-Vestibulares para Negros e a Política de Cotas nas Instituições de Ensino Superior. In: *Cadernos Imbondeiro*. v. 2, n. 1. João Pessoa, 2012:1-9.

NATIVIDADE, M.; OLIVEIRA, L. Sexualidades ameaçadoras: religião e homofobia (s) em discursos evangélicos conservadores. In: *Sexualidad, Salud y Sociedad – Revista Latinoamericana* n. 2. 2009:121-161.

NAVARRO, V. Welfare e “Keynesianismo Militarista” na era Reagan. In: *Lua Nova*, n. 24 – setembro. 1991:189-210.

NETTO, J. P. FHC e a política social: um desastre para as massas trabalhadoras. In: LESBAUPIN, I. (org.) *O desmonte da nação*: balanço do governo FHC. Petrópolis: Vozes, 1999.

NEVES, P. S. C. Luta Anti-Racista: entre reconhecimento e redistribuição. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais* v. 20, n. 059. São Paulo, 2005:81-96.

OLIVEIRA, E. R. A. de et al. Gênero e qualidade de vida percebida: estudo com professores da área de saúde. In: *Ciênc. saúde coletiva*, v.17, n.3. 2012:741-747.

OSTRONOFF, L. J. Poder, Gênero e identidades: um novo momento do sindicalismo. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

PAOLI, M. C. A família operária: notas sobre sua formação histórica no Brasil. In: *Tempo Social*. São Paulo, 1984:443-469.

_____. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, B. S. (org.) *Democratizar a democracia*: os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003:375-417.

PELIANO, A. M. T. M. et al. O Comunidade Solidária: uma estratégia de combate à fome e à pobreza. In: *Planejamento e Políticas Públicas*. n. 12 – JAN/JUN, 1995:19-39.

_____; SILVA, E. R. A. *Bondade ou Interesse?* Como e por que as empresas atuam na área social. Ipea, Brasília, 2001.

PEREIRA, P. A. Questão Social e as Transformações das Políticas Sociais: respostas do Estado e da sociedade civil. In: *Ser Social*, n. 06. Brasília, 2000:119-132.

_____. A política social no contexto da seguridade social e do Welfare State: as particularidades da assistência social. In: *Serviço Social e Sociedade*, n. 58. São Paulo: Cortez, 1998:24-40.

PERES, W. S. Cenas de Exclusões Anunciadas: travestis, transexuais, transgêneros e a escola brasileira. In: JUNQUEIRA, S. D. (org.) *Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas*. Brasília, Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2009.

PITANGUY, J. *Advocacy* e Direitos Humanos. In: BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. (orgs.) *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro, CEPIA; Brasília, ONU Mulheres, 2011:20-56.

POLANYI, K. *A Grande Transformação: as origens da nossa época*. 4ª Edição. Rio de Janeiro, Campus, 2000.

RAGO, M. Ser Mulher no Século XXI ou carta de alforria. In: VENTURI, G.; RECAMÁN, M.; OLIVEIRA, S. (orgs.) *A mulher brasileira nos espaços público e privado*. Ed. Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2004.

RAMOS, S.; CARRARA, S. A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre o ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. In: *PHYSIS: Revista Saúde Coletiva*, 16 (2). Rio de Janeiro, 2006:185-205.

RÊGO, M. C. C. A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa. In: FERREIRA, V. *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*. Lisboa, CITE, 2012:57-98.

RODRIGUES, A.; CORTES, I. R. Legislação sobre Trabalho e Gênero: período 1988-2010. In: *Revista do Observatório de Gênero*. Brasília, SPM, 2010:36-44.

SADER, E.; GENTILI, P. *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1995.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. In: *Estudos Avançados*. v.17, n.49. 2003:99-116

SANGLARD, G.; COSTA, R. G. R. Direções e traçados da assistência hospitalar no Rio de Janeiro (1923-31). In: *História, Ciências, Saúde - Manguinhos*. v. 11, n. 1 jan/abril. Rio de Janeiro, 2004:107-141.

SANGLARD, G. P. Entre os salões e o laboratório: filantropia, mecenato e práticas científicas. Rio de Janeiro, 2005. Tese (Doutorado em História das Ciências Sociais) – Fundação Oswaldo Cruz, Casa de Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2005.

SANGLARD, G. Laços de sociabilidade, filantropia e o Hospital do Câncer do Rio de Janeiro. In: *História, Ciências, Saúde - Manguinhos*. V. 17, supl. 1. Rio de Janeiro, 2010:127-147.

SANGLARD, G.; FERREIRA, L. O. Médicos e filantropos: a institucionalização do ensino da pediatria e da assistência à infância no Rio de Janeiro da Primeira República. In: *VARIA HISTORIA*. v. 26, n. 44. Belo Horizonte, 2010:437-459.

SANT' ANNA, T. "Noites Abolicionistas": as mulheres encenam o teatro e abusam do piano na cidade de Goiás (1870-1888). In: *OPIS* Revista do NIESC v. 6. Goiás, 2006:68-78.

SANTOS, B. S. O Estado, as relações salariais e o bem-estar na semiperiferia: o caso português. In: SANTOS, B. S. *Portugal: um retrato singular*. Porto: Afrontamento, 1993:17-56.

_____. Sociedade-Providência ou autoritarismo social? In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 42, maio. Coimbra, 1995:01-07.

_____. Portugal: ensaio contra a autoflagelação. 2ª Edição. Coimbra: Almedina, 2012.

SANTOS, C. et al. Diversidade sexual na escola e a homofobia: a capacitação de professores como estratégia de intervenção. In: *Fazendo Gênero 8 – Corpo, Violência e Poder*. Florianópolis, 2008. Disponível em: <www.fazendogenero8.afsc.br>

SANTOS, G. G. C. Mobilizações Homossexuais e Estado no Brasil. In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. v. 22, n. 63. 2007:121-173.

SANTOS, P. M. A Contribuição do Modelo GRI para evolução do Relato de Sustentabilidade das Organizações Brasileiras: um estudo de caso da Natura. In: *VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. UFF. Niterói, 2010. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg6/anais/t10_0258_1344.pdf> Acesso: 12/03/2012.

SANTOS, R. C. B.; GÓIS, J. B. H. Gênero, Raça e Solidariedade: um estudo da organização política das lésbicas negras. In: *Revista Gênero*. v. 8 n. 1. Niterói, 2007:71-98.

SANTOS, V. S. M. Filantropia, poder público e combate à lepra (1920-1945). In: *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*. v. 18, supl. 1, dez. Rio de Janeiro, 2011:253-274.

SANTOS, W. G. S. *Cidadania e justiça: a política social na ordem brasileira*. 2ª Edição. Rio de Janeiro: 1994.

SARTI, C. Feminismo no Brasil: uma trajetória particular. In: *Cadernos de Pesquisa*, (64). São Paulo, 1988:38-47.

SARTI, C. A. O Feminismo no Brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma trajetória. In: *Estudos Feministas*, 12 (2). Florianópolis, 2004:35-50.

SARTORE, M. S. Da Filantropia ao Investimento Social Responsável: novas distinções. Trabalho apresentado no XV Congresso Brasileiro de Sociologia. Curitiba – PR, 2011.

SEDGWICK, E. K. A epistemologia do armário. In: *Cadernos Pagu*. v. 28. Dossiê Sexualidades Disparadas. Campinas, 2007:19-54.

SILVA, A. P. et al. *Educação Superior e Relações Raciais*. UFF, Rio de Janeiro, 2009.

SILVA, C. L. C. ONGs/Aids, intervenções sociais e novos laços de solidariedade social. In: *Cad. de Saúde Pública*. v. 14 (sup. 2). 1998:129-139.

SILVA, J. A União dos Homens de Cor: aspectos do movimento negro dos anos 40 e 50. In: *Estudos Afro-Asiáticos*, ano 25, n. 2. 2003:215-235.

SILVA, M. P. A Identidade Racial Brasileira. In: SANTOS, G.; SILVA, M. P. (org.) *Racismo no Brasil: percepções da discriminação e do preconceito racial no século XXI*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005:37-44.

SIMÕES, J. A.; FACCHINI, R. *Na trilha do arco-íris do movimento homossexual ao LGBT*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

SOARES, C. A Distribuição do Tempo Dedicado aos Afazeres Domésticos entre Homens e Mulheres no Âmbito da Família. In: *Revista Gênero*. v. 9, n. 1, 2 sem. Niterói, 2008:9-29.

SOARES, L. T. O público e o privado na análise da questão social brasileira. In: HEIMANN, L. S. et al (orgs.) *O público e o privado na saúde*. São Paulo: Hucitec: Opas: IDRC, 2005:57-82.

SOARES, V. Práticas discriminatórias e segregação no mercado de trabalho. In: *Igualdade de Remuneração entre homens e mulheres: desafios e experiências*. São Paulo, CUT e Fundação Friedrich Ebert, 2010:21-26.

SORJ, B. Trabalho, Gênero e Família: quais políticas sociais? In: GODINHO, T.; SILVEIRA, M. L. *Políticas públicas e igualdade de gênero*. São Paulo. Coordenadoria Especial da Mulher, 2004:143-148.

SORJ, B. Trabalho remunerado e não remunerado. In: VENTURI, M. R.; OLIVEIRA, S. (orgs.) *A Mulher Brasileira nos Espaços Público e Privado*. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2009:107-119.

SPOSATI, A.; FALCÃO, M. C. *LBA: Identidade e efetividade das ações no enfrentamento da pobreza brasileira*. Educ, 1989.

_____; RODRIGUES, F. Sociedade-Providência: uma estratégia de regulação social consentida. In: *Revista Crítica de Ciências Sociais*. n. 42. 1995:77-104.

SUTTER, C.; BUCHER-MALUSCHKE, J. N. F. Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. In: *Psico*. v. 39, n. 1. 2008:74-82.

TAYLOR-GOOBY, P. Welfare, hierarquia e a “nova direita” na era Thatcher. In: *Lua Nova*, n. 24 – setembro. 1991:165-187.

TEIXEIRA, K. C. S. A Promoção da Saúde em uma Empresa Estatal do setor Elétrico: proteção social aos trabalhadores? Rio de Janeiro, 2006. (Trabalho de Conclusão de Curso) – Escola de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2006.

_____. O Tema da Diversidade na Agenda da Responsabilidade Social: um estudo de caso. Niterói, 2010. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Escola de Serviço Social, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2010.

TEIXEIRA, P. P. *A Fábrica do Sonho: trajetória do industrial Jorge Street*. Rio de Janeiro: Paz na Terra, 1990.

TOMEI, M. *Ação Afirmativa para igualdade Racial: características, impactos e desafios*. Documento elaborado no âmbito do Projeto Igualdade Racial. OIT/Brasil, 2005:01-58.

VISCARDI, C. M. R. Estratégias populares de sobrevivência: o mutualismo no Rio de Janeiro republicano. In: *Revista Brasileira de História*. v. 29, n. 58. São Paulo, 2009:291-315.

UZIEL, A. P. et al. Parentalidade e Conjugalidade: aparições no movimento homossexual. In: *Horizontes Antropológicos* ano 12, n.26. Porto Alegre, 2006:203-227.

VIANNA, M. L. W. *Americanização (perversa) da seguridade social no Brasil: estratégias de bem-estar e políticas públicas*. 2ª Edição. Rio de Janeiro, Revan: UCAM, IUPERJ, 2000.

VIANNA, L. H. Mulheres Revolucionárias de 30. In: *Revista Gênero* v. 2, n. 2. Niterói, 2002:27-34.

YASBEK, M. C. A política social brasileira nos anos 90: refilantropização da questão social. In: *Cadernos Abong* n. 3. São Paulo: Abong, 1995:7-18.