

GÊNERO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

PAOLA CAPPELLIN

As ações afirmativas, encaminhadas no início dos anos 80 no Estados Unidos e, rapidamente, implementadas em muitos países da Europa, direcionam-se a corrigir as desigualdades de tratamento entre mulheres e homens no mercado de trabalho, assumindo como desafio intervir na divisão social e sexual do trabalho.

Na sociedade democrática, revisitar as assimetrias da divisão sexual do trabalho sugere que se assumam três tipos de preocupações: reconhecer as contribuições sociais das mulheres trabalhadoras dos vastos contingentes da população; valorizar o saber profissional acumulado por diferentes gerações de mulheres trabalhadoras; superar antigas e novas defasagens de oportunidade de emprego e trabalho entre homens e mulheres. Isto é, proporcionar programas de intervenção que busquem introduzir o princípio da igualdade de oportunidade. Hoje, as assimetrias de gênero existentes no mercado de trabalho poderiam ser submetidas não só a uma análise sociológica, mas são passíveis de ser superadas graças aos diferentes programas de ações afirmativas.

Como é possível formular projetos negociados de igualdade profissional num espaço social, além que econômico, marcado pelo confronto de atores sociais? As relações industriais, até pouco tempo atrás, estavam moldadas por uma cultura política fundamentada pelo paradigma do conflito.

O debate é assim direcionado não só para identificar quais são os mecanismos que reproduzem as discriminações salariais, as disparidades na formação profissional, a reconhecer as barreiras que interpõe ao acesso às carreiras entre homens e mulheres, mas se dirige também a realizar balanços e avaliações dos diferentes modelos das estratégias encaminhadas pelas experiências

internacionais com o fim de delinear o desenho dos objetivos e as metas a serem alcançadas¹.

Nossa reflexão escolhe um percurso entre muitos: 1) demarcar o conteúdo das ações afirmativas, explicitando suas metas; 2) evidenciar os elos que as ações afirmativas mantêm com o debate da cidadania; 3) resgatar alguns indicadores das mudanças em curso nas relações industriais capazes de sensibilizar os atores sociais envolvidos no mundo do trabalho no Brasil.

No âmbito do corpo jurídico da Constituição Brasileira, por exemplo, há -em seu art. 7 sobre a melhoria da condição social dos trabalhadores- entre os direitos a proteção no mercado de trabalho da mulher. Assim é afirmado: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visam à melhoria de sua condição social: inciso XX- a proteção do mercado de trabalho de mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

O DESENHO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS

Devemos assim explicitar o desenho das ações afirmativas, entendidas como *ações que têm como objeto contribuir para cancelar ou corrigir as desigualdades de fato, de maneira a promover a presença e a participação de mulheres em todos os setores profissionais e em todos os níveis de responsabilidade*². É também importante reconhecer que no interior das formas de intervenção, as ações afirmativas se constituem em programas que não são classificados como políticas públicas de caráter universal, nem tão pouco são identificadas como políticas de implementação de “cotas”.

As ações afirmativas propõem uma delimitação *ad hoc* das áreas de atuação, uma escolha provisória e específica de suas metas. Consequentemente, as ações de **afirmar a igualdade** estão estritamente vinculadas às demandas que provêm de quem sofre as discriminações; estão vinculadas à metas de mudanças sociais junto à opinião pública e à cultura política e organizacional dos locais de trabalho. Mais ainda, sugerem que a pauta de corrigir as desigualdades seja desenhada como acordo negociado capaz de viabilizar as mudanças nos locais

1 As entidades F.F.E, a UFRJ, ELAS, CFEMEA promoveram em abril 1997 o Seminário “As mulheres no mundo do trabalho –experiências internacionais de ações afirmativas”, convidando especialistas nesta área dos EUA, França, Itália, Comunidade Européia e da América Latina. Esta iniciativa recebeu o apoio da Fundação do Gênero/CIDA.

2 Ver o texto de recomendação 635/84 da CEE, 13 de dezembro de 1984.

de trabalho, envolvendo assim os empregadores e os empregados e suas formas de representação: os sindicatos. Isto comporta que sua implementação sugira nas empresas um fórum tripartite entre trabalhadores, sindicatos e direção da empresa com o objetivo de alcançar **a afirmação da igualdade nos locais de trabalho** para ambos os sexos.

As ações afirmativas propõem estimular uma reformulação dos significados socioculturais que se reproduzem nos costumes, no hábitos e nos estereótipos que fomentam a segregação vertical ou horizontal das profissões atribuídas e exercidas pelos homens e pelas mulheres.

À clássica definição de **discriminação direta**, agrega-se, hoje, outras discriminações mais sutis, que estimulam a guetização das mulheres no mundo do trabalho.

A discriminação explicita-se no tratamento comparativamente desfavorável. Esta é entendida como uma situação de tratamento diferenciado em relação a uma qualidade (no caso o sexo) possuída pela pessoa. O tratamento diferenciado fere um interesse (econômico, moral, profissional) e é considerado assim objetivamente prejudicial.

A discriminação é um conceito necessariamente relacional no mercado de trabalho, tendo como referência os atos e os comportamentos dos empregadores, privados e públicos.³ No contexto do mundo do trabalho, a análise das discriminações chega a considerar também as **discriminações indiretas**, isto é, a referência a ações, comportamentos, definições que têm um impacto desfavorável sobre sexo a partir de critérios e de requisitos exigidos ou solicitados pela oferta de empregos.

Os programas de ações afirmativas partem do estudo das formas de renovação dos mecanismos discriminatórios observando, de um lado, a análise das especializações profissionais ocupadas pelo homens e mulheres no trabalho. Por outro, é importante resgatar as demandas formuladas pelas trabalhadoras que sofrem a discriminação, avaliando sob quais condições de trabalho as empresas desenham a divisão sexual do trabalho e fomentam suas imagens de gênero. Finalmente, de posse do diagnóstico *ad hoc* dos processos em curso nas

³ Nos apoiamos no texto da legislação italiana comentado pela jurista M.V. Ballestrero "Parità e oltre. Parità, pari opportunità, azioni positive", Roma, Edisse 1989.

empresas das diversas formas de reprodução das desigualdades, é possível desenhar os planos, os balanços de igualdade.

De fato, há uma complementação entre a fase de levantamento das opiniões e a análise do ambiente sócio-econômico do trabalho. A questão não é tanto aumentar a presença numérica das trabalhadoras mas corrigir as discriminações, superar os espaços de segregação, alterar as condições de desvantagens que demarcam as profissões “femininas” que são os lugares baixos das hierarquias ocupacionais que se defrontam com o assim chamado “telhado de cristal”.

A Comissão Européia, na redação do “Livro Verde, a política social na Europa”⁴, tem evidenciado como as mulheres, apesar de sua alta participação na população ativa, continuam sendo discriminadas no mercado de trabalho. Algumas constatações estão resumidas no relatório do Fórum Europeu Ações Positivas, promovido pelo Grupo de Coordenação, Como, Itália 1994⁵.

- As mulheres ficam concentradas em algumas profissões: educação, áreas de auxílio a medicina, trabalhos administrativos de média ou baixa qualificação;
- as mulheres estão sub-representadas nas funções de direção e nas novas profissões de alto nível de qualificação técnica;
- as mulheres estão mais expostas ao desemprego, sobretudo nos períodos de reorganização das empresas e dos setores econômicos, assim há a preocupação em corrigir a sua possível ausência em relação às profissões de futuro. Se faz referência às conseqüências da mecanização, da introdução de inovações tecnológicas, etc.
- desemprego das mulheres é mais alto do que o dos homens;
- as mulheres estão mais expostas a contratos de tempo determinado. A trabalhos sazonais, ao trabalho instável;
- as mulheres continuam com salário inferiores aos homens;

4 Commission Européenne, “Livro verde, sulla politica sociale in Europa”, Bruxelles 1995.

5 Commissione Europea, Direzione Generale V, “Occupazione, relazioni per donne e imprese”, Como, 1996.

- para poder permanecer no emprego, as mulheres devem saber conciliar o tempo doméstico de atividades familiares com o tempo extradoméstico, muitas vezes com falta de serviços educativos.

O estudo da formatação de ações afirmativas sugere torna-se mais clara quais são os vínculos entre o local de trabalho e o contexto social.

O êxito da implementação das ações afirmativas depende a quem é atribuída a responsabilidade de desenhar os programas de intervenção, de acompanhar a implementação. Mas são também importantes a autosustentabilidade e a replicabilidade das experiências, de maneira que não se percam os primeiros ganhos obtidos. Assim o desenho da ação afirmativa é fruto de um diálogo infra-institucional e inter-institucional que vai além de uma simples definição imposta de cima ou de uma medida estritamente jurídica.

Enfim, podemos assim resumir as metas das ações afirmativas:

- *Diversificar as funções das trabalhadoras nos locais de trabalho;*
- *equilibrar a representação homens/mulheres no maior número de ocupações;*
- *promover as trabalhadoras a níveis de carreiras superiores;*
- *apoiar a participação das trabalhadoras no desenvolvimento tecnológico interno das empresas;*
- *eleva o nível de qualificação e de consciência profissional das trabalhadoras engajadas nas empresas.*

CIDADANIA SOCIAL E A REORGANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

A conjuntura econômica dos anos 70 já tinha evidenciado os primeiros sinais dos desafios das mudanças –a reestruturação industrial, a competição internacional, a desindustrialização e conseqüentemente ampliação do setor terciário, as conseqüências negativas da rigidez dos processos de burocratização organizacional nas empresas. Estas são sem dúvida, referências importante para marcar o contexto europeu da crise da hegemonia do modelo taylorista/fordista das relações industriais. Assim como hoje marcam os mercado de trabalho em muitos países da América Latina. Entretanto, não só os indicadores econômicos que estimulam os governos nacionais ou as entidades internacionais (União Européia por exemplo) a introduzir as políticas de ações afirmativas. Importantes contribuições foram dadas pelas demandas sindicais

das mulheres, pela sensibilização da opinião pública, pela brecha aberta pela renovação das políticas de *Recursos Humanos* nas empresas.

Podemos sintetizar como novidade sócio/política a emergência de uma apropriada definição de “cidadania social” que chega aos locais de trabalho. Esta expressão de cidadania entra em sintonia com algumas renovações interpretativas dos desafios contemporâneos no mundo do trabalho, tem como interlocutor uma opinião pública que está sempre sensibilizada pelo ideário da igualdade entre homens e mulheres e que encontra eco nas relações industriais entre as organizações sindicais, os empresários, os poderes públicos descentralizados- prefeituras, governos regionais, etc..

Temos um tripé que dá conta da filosofia das ações afirmativas: a cidadania social, a definição de políticas de igualdade de oportunidades e o envolvimento dos agentes econômicos que se transformam em atores de mudança.

Para desenvolver a primeira dimensão –a cidadania social- nos apoiamos em Pietro BARCELLONA, que articula a cidadania com a questão da reforma o Estado e com os conflitos na sociedade contemporânea⁶.

Ele anuncia a questão da cidadania social nos termos: como podemos revisitar o universalismo de maneira que se possa falar do indivíduo concreto, nas suas diferentes condições e problemáticas?

Fala-se das mudanças dos atores ao redor dos quais circulava o compromisso do estado social e a política e a economia: a grande empresa, a intervenção pública do estado. Hoje, se reconhece que está em crise a tradicional equação keynesiana entre o crescimento econômico, o aumento da ocupação e a difusão do bem estar.

A cidadania social, segundo P. BARCELLONA, choca-se com o universalismo que tinha caracterizado a cidadania civil e política, na medida em que a

6 Pietro BARCELLONA “A proposito della cittadinanza sociale” em revista *Democrazia e Diritto*, n.2/3, 1988, Roma. A revista *Democrazia e Diritto*, do Centro di Studi e Iniziativa per la Riforma dello Stato é dirigida por Pietro Ingrao. Esta revista dedica dois números consecutivos, em 1988 sobre os cenários de mudanças e estratégias em ação e o debate sobre a estratégia da cidadania.

primeira faz referências à garantias, à direitos assegurados aos indivíduos, além de sua inserção política e civil, que o qualificam como cidadão do Estado⁷.

O autor observa que se a cidadania social, assume a pretensão de universalismo, vai ao encontro de duas dificuldades:

1. Quando se estende a todos os cidadãos as garantias que caracterizam os direitos sociais, isto é, ao repropor uma situação de indiferenciação, acaba-se deixando inalteradas, de fato, todas as desigualdades e todas as heterogeneidades que se queriam justamente corrigir. O autor argumenta que o mercado, o processo produtivo e distributivo, acabam desnaturalizando o projeto universalístico, fazendo com que a cidadania social universal se torne uma resposta não correta numa situação econômica e social profundamente desequilibrada.
2. O universalismo da cidadania acaba por neutralizar aspectos vitais da sociedade contemporânea: o conflito e o antagonismo, arriscando desestruturar as polaridades que têm constituído o motor dos processos de mudanças.

Para o autor, ter este princípio rígido de universalismo para a cidadania social não só significa imaginar, erradamente, um terreno de rápido e superficial consenso, mas também leva o risco de atribuir prestações gratuitas também a quem tem a posse de quotas relevantes da riqueza nacional.

Alguns exemplos podem esclarecer. Como podem ser garantidos os direitos – do trabalho, da casa própria, de um salário digno– sem intervir sobre a divisão do trabalho, sobre o sistema educativo, sobre a alocação dos recursos?

Enfim, a cidadania social universal, para P. BARCELONA, corre o risco de ser uma afirmação puramente ideológica de integração e de neutralização de conflitos e antagonismo, em lugar de ser um instrumento de atuação orientado por critérios de justiça no uso de recursos. A batalha da cidadania social não

7 A cidadania política corresponde ao reconhecimento do direito de eleger os representantes nos diferentes órgãos do Estado e nas assembleias legislativas; a cidadania civil corresponde à capacidade de agir, de estipular contratos e vincular-se, através o próprio consenso, a compromissos e a prestações junto a outro sujeitos. A cidadania social designa o conjunto de expectativas que cada cidadão expressa junto ao Estado para obter garantias de segurança na vida, no trabalho e em outras esferas, concorrendo todas ao oferecimento da dignidade e da liberdade à assistência individual.

pode ser deixada à uma política econômica indiferenciada, como tampouco pode ser deixada à generalização de expectativas sem confins e sem conteúdo.

A problemática da cidadania introduz **critérios de seletividade** para corrigir as desigualdades alimentadas pelas relações econômicas do mercado e do processo produtivo e distributivo. Além disso, os direitos sociais têm outra característica que os separa dos direitos civis e políticos. Estes últimos têm como referência a autonomização da esfera econômica face à esfera social e política. São denominados “direitos incondicionados” na medida que são adquiridos e defendidos pela capacidade de propor uma igualdade formal de todos frente à lei. As regras jurídicas que delimitam estes direitos se apoiam em regras instrumentais que definem modalidades de ação e modelos de comportamento que os indivíduos podem usar livremente para realizar seus fins privados⁸.

A cidadania social pressupõe uma outra lógica. Aqui, economia e política se reúnem numa relação de reciprocidade e interdependência, recuperando os vínculos entre privado e público. Em outras palavras, coloca em discussão a separação entre produção e vida, entre trabalho e mercadoria. P. BARCELLONA chama os direitos sociais de “**direitos imperfeitos**”, já que a sua realização depende das escolhas políticas e da política econômica⁹. Não são definidos uma vez para sempre, mas dependem das relações de força na distribuição dos recursos, na medida em que envolvem um deslocamento da riqueza de alguns para outros, de um grupo privilegiado para os excluídos ou marginalizados. Podemos, resumidamente, concluir que os verdadeiros impasses aparecem quando, em âmbito coletivo, deve-se chagar a delimitar a soberania de quem decide, de como se decide, de como argumentar a decisão da escolha dos limites e do conteúdo dos direitos sociais.

Esta reflexão teórica da natureza e dos conteúdos dos direitos sociais subsidia a compreensão das ações afirmativas como um mecanismo de política que busca fortalecer a ampliação da cidadania social. Com efeito, a cidadania social chega a ser o ponto de referência para pensar o conjunto de expectativas que cada cidadão expressa para obter garantias de segurança na vida e no trabalho que possam preencher os conteúdos de dignidade e de liberdade.

8 P. BARCELLONA se apoia nas argumentações de R. Mishra “Society and social policy. Theories and practice of welfare” London 1981 e em G. MORPURGO “Dalla cellula alla società complessa” Torino, Bollati-Boringhieri, 1980.

9 Pietro BARCELLONA, op. cit. pág. 24.

No tripé que dá conta da filosofia das ações afirmativas há um segundo elemento: a definição de políticas de igualdade de oportunidades. Este segundo elemento útil para compreender as formas de reorganização das relações sociais diz respeito ao conflito redistributivo.

Para desenvolver-lo lembramos N. BOBBIO, quando refere-se aos diferentes critérios tradicionalmente usados para delimitar as regras de distribuição igualitária¹⁰. O autor, entre os critérios tradicionais, recupera o princípio aristotélico de *igualdade numérica, de igualdade proporcional, de distribuição desigual, correspondente a diferenças relevantes de distribuição desiguais justa e a igualdade de oportunidades*. Estes dois últimos princípios tem a possibilidade de articular diretamente a igualdade com a justiça. Para o autor, as regras de nivelamento, isto é, quando se busca corrigir ou diminuir as disparidades entre quantidades de bens, podem permitir alcançar os resultados desejados. O autor cita, como exemplo, os impostos progressivos sobre a renda, cuja meta é igualitária. “Neste caso, nivelar não significa eliminar mas reduzir as desigualdades existentes, que devem ser medidas para aferir um cálculo correlatado ao nivelamento”. O autor lembra a afirmação de Rousseau: “*Por igualdade temos de entender, não que o grau de poder e de riqueza é absolutamente idêntico para todos, mas que nenhum cidadão é bastante rico para comprar outro, nem há nenhum tão pobre que seja forçado a vender-se a si mesmo.*”

Com relação à igualdade de oportunidades, já o liberalismo clássico tinha explicitado, nos direitos fundamentais, a emergência da igualdade de oportunidades que é alcançada pela igual atribuição dos direitos fundamentais: direito à vida, à propriedade, à liberdade. Mas chegou-se a perceber que ***a igualdade de direitos não é suficiente para tornar acessíveis -para quem é socialmente desfavorecido- as oportunidades que estão ao alcance dos indivíduos socialmente privilegiados.*** Há, portanto, necessidade de uma distribuição desigual para colocar todos no mesmo nível de partida; são necessários privilégios jurídicos e benefícios materiais para os economicamente não privilegiados.

Podemos, assim, esclarecer o segundo elemento do tripé. A dimensão da oportunidade, tem uma característica que não lhe é reconhecida pelo senso

¹⁰ Estamos fazendo referência a N. BOBBIO no “Dicionário de Política”. UNB 1986, verbete igualdade.

comum: a de estar fundamentada nas relações de *reciprocidade entre indivíduos e instituições*¹¹.

A oportunidade é um conceito que confere espaço à subjetividade e coloca ênfase na capacidade dos sujeitos, indivíduos ou grupos, de decidir e escolher. Mas o desenvolvimento contemporâneo das oportunidades, está lidando com espaços institucionalizados, que se responsabilizam em oferecer serviços. Mas é preciso ficar atentos à elaboração de regras, códigos e normas que definem a disponibilidade das prestações por parte dos clientes/cidadãos. São estas referências que auxiliam o indivíduo em pedir e em usufruir dos serviços coletivos.

Neste sentido, falar da oportunidades envolve saber introduzir a outra cara desta medalha. Isto é, a capacidade das instituições de socializar, orientar as escolhas, de reproduzir modelos de comportamento, de integrar ou excluir os indivíduos, de massificar ou elitizar a sociedade.

Seria assim possível, através da análise das oportunidades, avaliar os espaços coletivos, tais como a família, o trabalho, a escola. Instituições que, ao mesmo tempo, oferecem ao indivíduo os recursos socioculturais para que ele possa construir suas estratégias de ação; mas também instituições que estabeleçam os limites das opções de escolha deste indivíduo, pensado agora demandante, como cliente consumidor e, conseqüentemente como ator que pode expressar necessidades e demandar serviços.

Passamos para o último elemento do tripé, os *agentes econômicos, atores envolvidos na mudança das relações sociais propostas pelos programas das ações afirmativas*.

O olhar sociológico pode alcançar uma mais ampla compreensão do local de trabalho, a empresa. Este espaço é uma configuração social além que econômica. Isto é, há diferentes formas de predispor os fatores produtivos que expressam a *racionalidade econômica*. Mas, quando queremos intervir para alterar a divisão sexual do trabalho, devemos introduzir no contexto das empresas, não só a dimensão organizacional, mas ir além, considera-la como instituição. Isto é, como espaço onde se formam, se moldam relações, onde os interlocutores dialogam para implementar as estratégias do bom funcionamento.

11 Inserimos nesta discussão as contribuições de Ralf Dahrendorf em suas obras: lembramos "Sociedade e Liberdade", Brasília, Editora UNB, 1981, "The modern Social conflict", New York, Weidenfeld & Nicolson 1988, "La libertà che cambia" Bari, 2 edição 1995e a recente publicação "Perché l'Europa? Riflessioni di un europeista scettico" Bari, Laterza 1997.

A racionalidade empresarial, por ser uma prática orientada ao lucro, tem força também porque expressa sua face social pela diversidade graça a qual alcança tal finalidade.

As ações orientadas racionalmente pelo lucro podem ser influenciadas por uma série de elementos que pouco têm a ver com o “estritamente econômico” e muito mais dizem a respeito as dimensões culturais, simbólicas e/ou afetivas, políticas, ideológicas e até resgatar tradições familiares. Introduzir estas dimensões não especificamente econômicas possibilitam pensar qual é a diversidade das empresas hoje. Michel BAUER, sociólogo francês, propõe pensar a empresa de médio porte na França, a partir de três lógicas que dialogam na racionalidade empresarial: *homo economicos, homos politicos e pater-familia* ¹².

Neste sentido, na configuração da lógica econômico-empresarial, a ação empresarial não só se manifesta pela busca do lucro, mas também em reagir e enfrentar a reestruturação organizacional, as inovações tecnológicas, a responder à manutenção do emprego, ao desenvolvimento local, a responder à mobilização dos trabalhadores. Os desafios que uma empresa hoje faz com que esta é um centro de tomadas de decisões. Por exemplo, podemos ter uma visão mais ampla se lembramos como as empresas formulam as políticas de emprego, de contratação, de recursos humanos. A empresa como local de emprego é passível de ser estudada reconstruindo atrás das condições dadas, como chegou-se às escolhas, como chegou-se a tomar as decisões, como se identificaram os recursos (econômicos e não econômicos) disponíveis.

Se, consideramos o local de trabalho como espaço de interações sociais, enriquecido pela capacidade dos processos de coordenação e de organização, podemos visualizar o local de trabalho como espaço que produz e fomenta cultural e simbolicamente uma linguagem, bem mais e bem além dos clássicos enunciados econômicos¹³.

Esta perspectiva teórica tem aberto novos eixos de estudo: a empresa como instituição, a sinergia entre empresa e território. Estas temáticas tem contribuído para ampliar os processos de interação de identidades nas práticas produtivas. A sociologia da empresa, uma especialização da sociologia das

12 M. BAUER “Le patron de PME entre le pouvoir , l’entreprise et la famille” Paris, 1995.

13 A sociologia da empresa é um instrumento importante para compreender as relações sociais na empresa. Ver B. CORIAT e WEINSTEIN “les nouvelles théorie de l’entreprise” Livre de Poche, References, Paris, 1995 e P. BERNOUX “La sociologie des entreprises” Points, Essais, Paris 1995.

organizações, já não busca mais compreensão do êxito da empresa como exclusivamente modulado pela racionalidade econômica, mas recupera a análise das estratégias considerando que a empresa não se organiza espontaneamente. Os agentes econômicos diretamente envolvidos (empregadores, trabalhadores qualificados, trabalhadores da produção, gerentes etc.), as organizações de representação (sindicatos, associações, centrais sindicais) e os usuários/consumidores, os especialistas de marketing e a propaganda, todos participam, tendo diferenciadas capacidade de intervenção. Agem na qualidade de atores que, ao desempenhar papéis especializados junto à empresa, dinamizam as interações de confronto, de reconhecimento recíproco, de troca, e conseqüentemente de negociação.

É possível, portanto imaginar a existência de um confronto cultural dinâmico criativo, onde estereótipos, preconceitos, discriminações presente nas práticas de inserção da mão-de-obra, podem receber um tratamento de crítica se há mobilização interna e externas por parte dos agentes que lidam com as empresas.

É com estas referências que podemos interpretar as ações afirmativas como instrumentos que constituindo-se como suporte estratégico, podem mobilizar os recursos. Em outras palavras, a empresa é reconhecida como um espaço sociocultural que por sua configuração complexa pode ser permeável para absorver, reproduzir, movimentar, colocar em circulação novas imagens de igualdade de oportunidades, assim como pode experimentar ensaios de transformação da divisão sexual do trabalho para valorizar a competência profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras.

O estudo da sinergia entre empresa e território reconfirma a pertinência da ênfase nas trocas econômicas e simbólicas entre o mundo organizacional das empresas e as instituições, sediadas no território. Mostra como, de fato, há um conjunto e atores que estão presentes interagindo com a empresa: as prefeituras, as organizações de fomento às inovações tecnológicas, as agências bancárias, as instituições de planejamento, os centros universitários, as escolas técnicas, os estabelecimentos comerciais. Neste sentido, pode haver o desenvolvimento de relações que apoiem e solicitem a introdução das ações afirmativas nas empresas.

MUDANÇAS EM CURSO NAS RELAÇÕES INDUSTRIAIS

Gostaria de terminar focalizando as mudanças das relações industriais que nos dão o termômetro das mudanças e dos empasses nas relações sócio-políticas, fundamentais para redesenhar a igualdade de oportunistas. O contexto das

relações sócio/políticas é importante porque as ações afirmativas são programas que nascem no bojo de sociedades democráticas, onde as instituições e as relações entre os empregadores e trabalhadores devem estar pautadas por regras democráticas. Gostaríamos de fazer o exercício de imaginar quais poderiam ser os desdobramentos no contexto sócio-político brasileiro se assumirmos o desafio de modificar as relações de trabalho buscando a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Efetivamente, não podemos esquecer que o Brasil está caminhando não mais em um processo de “redemocratização” e sim de “consolidação democrática”. Esta mudança cria um novo patamar para estas discussões porque resgata a convicção de estarmos lidando com uma transformação de um passado recente, com vários exemplos de mudanças, mas que também nos revela um presente ainda permeado por muitas ambigüidades e ajustes que ainda não se completaram ou por projetos que não têm conseguido institucionalizar-se.

Estamos lidando com um mundo do trabalho marcado por profundas disparidades entre os setores da classe trabalhadora: alguns já tiveram acesso aos direitos básicos de cidadania, outros acabam de ganha-los, mas temos ainda um grande número à margens de tais direitos. Por isso, pode parecer difícil imaginar que o desenho das ações afirmativas possam ter rápida e fácil ressonância nas transformações de toda a configuração do mercado de trabalho.

Vamos inicialmente listando as mudanças positivas que estão ocorrendo e que, a nosso ver, estimulam repensar ao modelo das estratégias –ações afirmativas– para ampliar os campos profissionais de qualidade para as mulheres. Nos concentramos nos setores empresariais e suas organizações de representação. Esta escolha não é aleatória, na medida em que em todas as experiências de ações afirmativas em curso -no plano internacional- nos EUA e na União Européia, as empresas foram chamadas a realizar e negociaram a implementação de ações afirmativas a favor da igualdade de oportunidades.

Para os seguimentos empresariais os desafios da competitividade, da reestruturação dos mercados e a concorrência, chegam a ter ressonância, sobre tudo, no que diz respeito as escolhas de inovações tecnológicas, das estratégias de gestão dos recursos humanos e de relações industriais.

As ações afirmativas deveriam saber interferir nas tradições empresariais na medida que propõem que as modalidades de contratação, de formação profissional e as práticas de trabalho sejam pautadas por novos critérios que saibam valorizar a capacidade profissional das mulheres, respeitando e implementando os direitos de cidadania no cotidiano de trabalho. É assim

importante detectar quais seriam os interlocutores que podem sensibilizar-se para introduzir novos critérios de competência, de profissionalidade que saibam incluir a igualdade de oportunidades entre a mão-de-obra masculina e feminina. A implementação das ações afirmativas deve conseguir chegar a modificar as imagens de gênero incorporadas pelos empresários, pelos gerentes de recursos humanos, pelos gerentes de produção e de planejamento, de marketing, de relações industriais. Estes são, os novos segmentos de profissionais que deveriam sensibilizar-se para implementar as ações afirmativas.

Os patamares da competitividade e da concorrência pode ser atingidos por varias interferências: as barreiras tecnológicas, os acordos internacionais, as exigências legais e normativas nacionais e internacionais, os sistemas de certificação de qualidade, mas também tem capacidade de restringir ou de penalizar os movimentos dos consumidores, as pressões exercidas pelas organizações dos trabalhadores, pelas entidades em defesa da ecologia, etc. que favorecem a introdução de regras produtivas e da qualidade do trabalho chegando até a definir as características dos produtos.

Alguns exemplos destas novas demandas podem ser lembrados. Hoje, no Brasil, está sendo exigida e sugerida, uma maior ênfase na preocupação que as empresas intervenham contribuindo para elevar as condições de vida da população. Este é o caso da emergente busca em sensibilizar os empresários e as empresas para organizar serviços de assistências internas e até externas aos locais de trabalho. A implantação destes programas, as vezes, resgata um intuito mais ou menos de tipo filantrópico –alfabetização, programas de lazer, serviços de saúde para a população dos bairros de periferia. Se a opinião pública e outros grupos e movimentos –ONGs, sindical, ecológico, etc.– pressionam, chega-se a formatar propostas mais especificas –a redação do balanço social– que tem solicitado transparência de filosofia social que têm fomentado uma posição de intervenção mais ativa por parte dos empresários. Um exemplo é a propostas de que as empresas realizem e publiquem seus balanços sociais introduzindo a notificação de ações e campanhas a favor da “responsabilidade social”. Esta é uma proposta lançada pelo IBASE, através do sociólogo BETINHO em 1997, recuperando a legislação francesa de 1977, que exigiria por parte das empresas com mais de 750 empregados a publicação de seus investimentos no campo social –investimentos internos e/ou externos a empresas (empresas/empregados ou empresas/comunidades externas).

Também a Associação dos Dirigentes Cristões de Empresas, criada após o Congresso sobre os Direitos Humanos de Copenhague, tem assinado um manifesto das empresas contra a exclusão. Há seguimentos de empresários que

têm se manifestado não só para demandar um redirecionamento da política industrial, por parte do governo, mas tem demandado, com sua própria preocupação, o debate das políticas sociais como uma temática que deveria permitir uma elevação da qualidade de vida da população/ futuros consumidores da produção de massa. O PNBE foi um exemplo desta iniciativa nos anos 90. Também o Banco Nacional do Desenvolvimento Social já aceitou incluir, como pré-requisito para distribuir financiamentos e incentivos para as empresas, o respeito da legislação trabalhista por relação às creches para os filhos dos/as trabalhadores. A inclusão desse critério foi uma demanda do movimento feminista e de ONGs. Outros exemplos provêm de algumas empresas multinacionais- Levi Strauss, Jonsons & Jonsons, Monsanto, Avon, Shell, entre outras, que durante alguns períodos formataram programas das políticas de diversidade racial e de gênero no Brasil recuperando modelos que já estão implementados nas matrizes, em outros países¹⁴. Também, timidamente, emerge uma preocupação de erradicação do trabalho infantil estimulando a assinatura de protocolos, de acordos coletivos de setores da fabricação industrial de brinquedos, alimentação e calçados, tendo como referencia as convenções da OIT N° 138 e 182.

Por último, como sintoma de novos rumos das relações entre empresas e sociedade a proposta de implementação das políticas de igualdade de oportunidade e de ações afirmativas no Brasil já produziram diferentes iniciativas no mundo do trabalho e na política. Lembramos alguns eventos que têm fomentado, desde 1995, este debate. O partido do Trabalhadores, em 1991, define a introdução das cotas como parte das ações afirmativas para alimentar a igualdade de oportunidade na tomada de decisão política no partido. Em 1995, um conjunto de entidades –Fundação F. Eber, UFRJ, Elas, NEMGE/USP e INCA– organizam o seminário “A mulher no Mundo do trabalho”, introduzindo a análise das experiências européias das ações afirmativas. Ainda em 1995, o Centro Feminista de Estudos e Assessoria assume esta temática organizando o livro “ Discriminação positiva, ações afirmativas: em busca da igualdade”, onde é divulgado o Projeto de Lei nº 2.417/89, elaborado pela deputada Rita Camata, que regulamenta o art. 7 da Constituição brasileira. A OIT, através de seu Centro Internacional de Formação, tem realizado um curso de formação para instituições latino-americanas sobre as políticas de igualdade

14 Citamos estas empresas que divulgaram seus programas no decorrer das mesa-redondas “a mulher no mundo do trabalho: caminhos para a igualdade”, fóruns do debate em São Paulo e Rio de Janeiro organizadas pela Fundação F. Bert/ ILDES, UFRJ, Elas, CFEMA e que receberam o apoio do fundo de gênero/ CIDA, Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional ao longo de 1996/97.

de oportunidades inserindo a apresentação das estratégias das ações afirmativas. Neste “*Programa tripartite sobre políticas de empleo e igualdad de oportunidades*” estavam presentes representantes da CUT, Força Sindical, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Em 1996, o IPEA/ RJ organiza o Seminário “Ações afirmativas: estratégia anti-discriminatória?”, explanando sobre a paridade na representação política, os mecanismos anti-democráticos no mercado de Trabalho, o fomento à igualdade étnico-racial”. No decorrer de 1996/97, foram também realizadas em São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília mesas-redondas para debater das ações afirmativas promovidas por um conjunto de entidades –Fundação F. Eber, UFRJ, Elas, CFEMEA– que receberam o apoio do Fundo de Gênero/CIDA e de outras instituições locais- PNB, Secretaria de Trabalho da Prefeitura do Rio de Janeiro, Da Secretaria de Trabalho de São Paulo, entre outras.

Se estes são tímidos sinais da sinergia sociedade-empresa que incentivam a transformações da cultura gerencial e organizacional, precisa estudar quais são os processo que colocam as empresas como atores -ativos- na formatação de mudanças no contexto do mundo do trabalho. Tudo isso nos faz crer que há uma solicitação a fim que as empresas realizem alterações.

Cabe porem conhecer mais de perto como as empresas e, conseqüentemente, suas gerências e os empresários, se disponibilizam a implementar novos modelos e propostas de políticas de igualdade de oportunidades. Este, enfim, é o objetivo último das ações afirmativas: introduzir, através de percursos próprios, *ad hoc*, mudanças da divisão sexual do trabalho como parte das transformações negociadas no mundo do trabalho.