



UMA PROPOSTA PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NA INDÚSTRIA

Renata Thereza Fagundes Cunha¹
Flora Allain Carrasqueira²

Este artigo refere-se à experiência desenvolvida no SESI-PR a partir do projeto “Relações de Gênero como Potencial Estratégico para a Indústria”, aprovado no Edital SENAI/SESI de Inovação 2009. O projeto objetiva elaborar uma tecnologia social que dê suporte para a indústria criar e modificar processos em prol da equidade de gênero, priorizando essa vertente como um dos elementos estratégicos da gestão socialmente responsável, consistindo na manualização de metodologia, a ser disseminada por material de apoio, eventos regionais e oficinas, que permitirão a replicabilidade na indústria paranaense, bem como a avaliação e mensuração de seus impactos.

A construção dessa metodologia está fundamentada em pesquisa aplicada e de *benchmark*, compreendendo a análise de diretrizes reconhecidas nacional e internacionalmente no que diz respeito às relações de gênero no trabalho. A pesquisa se dá em parceria com o Herbarium Laboratório Botânico, o Programa de Pós Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná e a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República, além de contar com o apoio do CNPQ através da contratação de pesquisadoras bolsistas³.

Atento às modificações sociais provenientes da ampliação do número de mulheres na indústria nacional e paranaense, o projeto responde à demanda por serviços que promovam a qualidade de vida por meio de ações em prol da equidade de gênero para trabalhadores e trabalhadoras. Espera-se estimular as indústrias a encontrar soluções na busca pela equidade de gênero, com inovação nas políticas e diretrizes, na gestão, nos resultados e no relacionamento com a cadeia de valor⁴.

¹ Socióloga (PUC-PR), Mestre em História, Cultura e Gênero (UNICAMP), Analista Técnica da Gerência de Responsabilidade Social do SESI-PR e Gestora dos Projetos: “Relações de Gênero como Potencial Estratégico para a Indústria” e “Programa de Equidade de Gênero SESI-PR”. Renata.cunha@sesipr.org.br.

² Psicóloga (UFPR), cursando pós graduação em Saúde Mental, Psicopatologia e Psicanálise (PUC-PR), Trainee (SESI-PR). Flora.carrasqueira@sesipr.org.br.

³ Bolsistas DTI III CNPQ: Ana Carolina Horst e Taiane Darós.

⁴ Compreende-se por cadeia de valor: empregados, fornecedores, clientes, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente.



Equidade de gênero no trabalho e sua implicação para a sustentabilidade

A contribuição feminina é indispensável à economia global, representando 44,7% da força de trabalho no Brasil, com crescente ocupação de cargos de comando, inovação e pesquisa. Dados da RAIS apontam que entre 2002 e 2008, houve um crescimento de 40,9% de mulheres empregadas em posto de trabalho formal, enquanto, no mesmo período, entre os homens, o crescimento foi de 34,5%. Com relação à instrução, elas são 3,6 milhões com terceiro grau completo, contra 2,5 milhões de homens⁵. Contudo, acompanhando tal expansão verifica-se maior vulnerabilidade das mulheres com relação a doenças ocupacionais, assédio moral e sexual, menor ascensão na carreira, desigualdade de rendimentos, cargos com menor poder de decisão, sendo marcante ainda a presença das mulheres nos empregos informais e temporários⁶.

Nos anos de 1990 a mundialização do capital surtiu efeitos complexos, além de contraditórios, afetando desigualmente o trabalho masculino e o feminino. Em relação ao trabalho masculino, houve uma regressão e/ou estagnação. Já o emprego e o trabalho feminino remunerado cresceram (...). Paradoxalmente, apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no espaço formal quanto informal do mercado de trabalho, ele traduz-se majoritariamente nas áreas onde predominam os empregos precários e vulneráveis. (...). As desigualdades de salários não diminuíram, as condições de saúde e trabalho não melhoraram, e a divisão do trabalho doméstico não melhorou substancialmente.⁷

Por tratar-se de processo histórico com determinantes socioculturais, a divisão sexual do trabalho é ora percebida como componente natural dos processos de produção capitalista, ora é sequer percebida, adquirindo tamanha invisibilidade que deixa de ser tratada como objeto a ser corrigido nas empresas. Essa invisibilidade traz consequências importantes, pois, na prática as trabalhadoras ficam expostas a condições específicas que têm efeitos sobre seu desenvolvimento, carreira e saúde. Não raro a organização do trabalho impõe às mulheres jornadas ilimitadas, que representam esforço excessivo, e, quando associadas ao trabalho familiar e aos menores recursos de que dispõem, trazem sobrecarga, resultando na precarização das relações de trabalho⁸.

⁵ Ministério do Trabalho e Emprego. Notícia. *Número de mulheres no mercado de trabalho cresceu 40,9% em 7 anos*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=6802&PalavraChave=mulher,%20mulheres,%20dia%20inter nacional%20da%20mulher> Acesso em 21 de maio de 2010. *Mercado de trabalho cresce mais para mulheres*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sgcnoticia.asp?IdConteudoNoticia=6051&PalavraChave=rais>. Acesso em 21 de maio de 2010.

⁶ Sobre estes temas consultar: OIT, MTE/RAIS, DIEESE, IBGE, CEPAL, CFEMEA, Instituto ETHOS.

⁷ NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *A Feminização no Mundo do Trabalho*. 1ª edição. Campinas, SP: Editora Autores Associados, 2004, p.39.

⁸ In: MESSING, Karen. *Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables?*. Revue Travailler, França, 22(2), 2009. P. 043-058. Disponível em: <http://www.cairn.info/revue-travailler-2009-2.htm#sommaire>. Acesso em: 04/04/2010. CRUZ DE BRITO, Jussara. *Enfoque de gênero e relação saúde/ trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 16(1), jan-mar 2000. P. 195-204. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csp/v16n1/1578.pdf>. Acesso em: 13/04/2010. BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Cadernos de Pesquisa, São



Há um caminho importante a ser percorrido até que as mulheres possam ser efetivamente incluídas de forma equitativa no mundo do trabalho, tendo suas necessidades reconhecidas com a mesma prioridade. Um caminho possível para isso passa pela compreensão da sustentabilidade como fundamentação de práticas de gestão que considerem aspectos como a equidade e respeito à diversidade.

A gestão socialmente responsável pode ser definida como um conjunto de políticas, práticas e procedimentos adotados pelas organizações com vistas ao alcance da sustentabilidade, ou seja, da perenidade dos seus negócios e relacionamentos, tendo a ética como fundamento. A apropriação do conceito de sustentabilidade pelas agendas das empresas tem permitido rever processos, o que pode ser o início do rompimento do círculo vicioso que leva à aceitação de formas de opressão dirigidas às trabalhadoras mulheres como se fossem naturais ou invisíveis.

Segundo Sachs, o desenvolvimento sustentável pauta-se na superação de desigualdades através de atos de voluntarismo responsável, concretizados em políticas públicas que promovam a transformação institucional e ações afirmativas em favor dos segmentos mais fracos e silenciosos⁹. Propõe o desenvolvimento sustentável integral, em contraposição ao modelo de desenvolvimento pautado no crescimento econômico. Para tanto recomenda: adotar uma “racionalidade social ampliada”, definida pela ética e Direitos Humanos; maximizar as oportunidades de desenvolvimento através do planejamento contratual e harmonioso entre: sociedade civil, Estado e Mercado; definir políticas de gestão sustentável de recursos (meio ambiente, tecnologia/ciência, produção/circulação de conhecimento), a partir de instrumentos econômicos, fiscais, administrativos e regulamentadores elaborados pelos Estados, organismos internacionais, sociedade civil e mercado¹⁰.

Instrumentos desta natureza são parâmetros para a gestão empresarial socialmente responsável, ressaltando a valorização da diversidade, da cidadania e do bem estar dos trabalhadores e trabalhadoras, onde a participação ativa das mulheres no desenvolvimento social, político, econômico e ambiental das sociedades figura como importante indicador de sustentabilidade. Estes mecanismos indutores da sustentabilidade já fazem parte do cotidiano de indústrias no Brasil, como por exemplo: regras e convenções da OIT, Pacto Global (que recentemente agregou os Princípios de Empoderamento das Mulheres/UNIFEM); Objetivos de

Paulo, 37(132), set./dez. 2007. Disponível em: http://www.oei.es/genero/trabalho_genero_brasil.pdf . Acesso em 20/03/2010.

⁹ SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento: Incluyente, sustentável, sustentado*. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

¹⁰ SACHS, I. *Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento*. São Paulo: Cortez, 2007.



Desenvolvimento do Milênio, Carta da Terra, a Agenda 21, Diretrizes da OCDE, Norma SA8000, entre outras.

É importante ressaltar ainda, que os indicadores de responsabilidade social e sustentabilidade mais utilizados como ferramentas de gestão na indústria brasileira, apresentam o tema como item estratégico, conforme sugerem os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, a Metodologia para o Censo nas Empresas - Diversidade e Equidade (ETHOS), o Programa Pró-equidade de Gênero (SEPM – Presidência da República), a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, o Global Reporting Initiative (GRI), o Índice de Sustentabilidade Empresarial Bovespa; entre outros.

Um fenômeno crescente é a institucionalização de organismos, cuja função é formular e executar políticas públicas para a equidade, a exemplo de secretarias e outros órgãos governamentais de âmbito municipal, estadual e federal. Isto corrobora a necessidade de haver instâncias e metodologias específicas para enfrentar a desigualdade de gênero, conforme apresenta o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - 2008¹¹.

Outro movimento ascendente é o fortalecimento de organizações da sociedade civil, que têm se consolidado como importantes grupos de pressão, produzindo conhecimento sobre relações de gênero e interagindo com as políticas públicas.

O atual status da temática de gênero nestas iniciativas denota a ampliação dessa perspectiva nas políticas de gestão da indústria, tanto nas questões internas, quanto no posicionamento diante da cadeia de relacionamentos, podendo ser uma vertente de cooperação da indústria com o desenvolvimento sustentável. Portanto, vê-se a emergência da construção de conhecimento sobre a articulação entre as realidades das mulheres trabalhadoras, as estruturas familiares e esfera produtiva.

Helena Hirata valida esta afirmação evidenciando, por exemplo, a importância de considerar situação dos trabalhadores na esfera familiar para as estratégias de gestão da força de trabalho, e, particularmente, para as políticas de demissões e readmissões em período de crise¹². Nesta linha, Dejourns afirma haver profundas desigualdades no reconhecimento do trabalho de homens e de mulheres, o que é “uma das questões mais urgentes para a análise psicodinâmica das situações de

¹¹ BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008.

¹² HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho?: Um Olhar Voltado para a Empresa e a Sociedade*. 1º Edição. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 184.



trabalho”¹³. A conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida no trabalho é um dos maiores desafios do nosso tempo, apontado no Relatório “Trabalho e Família” da OIT e PNUD:

(...) é necessário avançar para a conciliação de ambas as esferas com co-responsabilidade social, isto é, entre homens e mulheres, mas também entre as famílias, Estados, mercados e sociedade em geral. Esta é uma dimensão fundamental para promover a igualdade e combater a pobreza a partir do mundo do trabalho. Além disso, constitui-se em um requisito indispensável para avançar na construção da equidade de gênero (...).¹⁴

Neste sentido, a construção da metodologia auxilia na reflexão e no diagnóstico dos processos que geram desigualdade de gênero nas indústrias e propõe estratégias para que a diversidade e a heterogeneidade, características marcantes das relações de trabalho, estejam presentes como potencial estratégico para o desenvolvimento sustentável, atendendo a demanda das trabalhadoras na indústria brasileira, com a implantação de ações afirmativas que valorizem a equidade.

Segundo Scott¹⁵, as leis garantem direitos humanos universais, mas isso não ocorre na prática e as mulheres não tem acesso aos mesmos direitos que os homens no mundo do trabalho, o que afirma a pertinência da adoção de ações afirmativas que têm por objetivo possibilitar a efetivação destes direitos, preenchendo a “lacuna entre o legal e o social”.

A tecnologia social e seus impactos para a equidade de gênero na indústria

A metodologia elaborada para que a indústria modifique seus processos em prol da equidade é compreendida como uma tecnologia social¹⁶, pois, como as empresas em geral desconhecem as opções de práticas equitativas, esta servirá como um guia para criá-las e implantá-las, sendo uma metodologia manualizada, orientada para multiplicação, avaliação e mensuração de resultados pró-diversidade. A finalidade é gerar resultados sociais positivos, que impactem de forma transversal nos vetores de relacionamento da empresa. Aponta-se para uma mudança de paradigma que

¹³ DEJOURS, Christophe. Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Termo In: Lancman, S. & Sznelwar, L. (orgs). *Christophe Dejourns: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fio Cruz, Brasília: Paralelo 15, 2004. p. 47-104.

¹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho e família: Rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT, 2009. p. 5.

¹⁵ SCOTT, Joan. *O enigma da Igualdade*. Estudos Feministas, Florianópolis, 13(1): 11-30, janeiro-abril/ 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf> . Acesso em 25/06/2010.

¹⁶ Compreende-se por tecnologia social: técnicas, produtos, processos e/ou metodologias transformadoras, que trazem soluções para inclusão social e a melhoria da qualidade de vida, desenvolvidas na interação com os públicos interessados, levando em consideração a facilidade de multiplicação e a mensuração dos impactos sociais promovidos. Ver: Centro Brasileiro de Referências em Tecnologia Social – CBRTS; Instituto de Tecnologia Social do Brasil - ITS, Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade – IBQP.



corresponsabiliza a indústria no alcance do desenvolvimento sustentável, a partir da incorporação de questões sociais às suas metas, beneficiando tanto as organizações, quanto toda sociedade.

A adoção de práticas de equidade abarca não só a população feminina, tais processos desencadeiam impactos verdadeiramente sociais, atuando em questões cuja repercussão é coletiva. A mudança dos índices desfavoráveis relativos às mulheres configura-se como oportunidade para a indústria ser um ambiente mais saudável, equilibrado e criativo, além de exercer seu papel de promoção da cidadania.

A valorização da participação das mulheres na economia melhora sua condição de vida, e também a situação política, econômica e social do país. Mulheres com uma boa condição econômica, com acesso à cultura, saúde e educação, transmitem essa condição para os seus filhos, iniciando um verdadeiro ciclo virtuoso¹⁷.

Os entraves à participação plena das mulheres no mercado de trabalho resultam em grandes perdas – para as mulheres, para as empresas e para o país. Alterar esse quadro é vantajoso sob vários aspectos. Para as empresas, investir na promoção da diversidade entre seus funcionários, com forte recorte de gênero, representa a possibilidade de aproveitamento de um potencial, ainda pouco explorado, de criatividade, capacidade de gerenciamento e produtividade de suas equipes. A diversidade em todas as instâncias da empresa tem se traduzido em equipes mais eficientes, em funcionários mais satisfeitos e em redução da rotatividade¹⁸.

Para a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres¹⁹ a promoção da equidade tende a equilibrar processos de Recrutamento e Seleção; Capacitação e Treinamento; Enquadramento e Ascensão Funcional; Salário e Remuneração; Saúde e Segurança; Política de Benefícios; Políticas de Responsabilidade Social e Investimento Social Privado; e a melhorar o Clima Organizacional, otimizando recursos, retendo talentos, evitando passivos trabalhistas, promovendo a qualidade de vida e diminuindo o absenteísmo, entre outros fatores²⁰.

Com o uso da metodologia, a indústria irá contribuir concretamente para a transformação da dinâmica social e promoção da diversidade, além de obter vantagens competitivas, tornando-se ambiente saudável, eticamente responsável e livre de práticas discriminatórias²¹.

Considerações finais

¹⁷ Instituto Ethos. *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

¹⁸ Idem Ibidem. p. 14.

¹⁹ Mais informações no site www.programaproequidade.com.br

²⁰ CAVAZZOTE, Flávia S. C. N.; DE OLIVEIRA, Lúcia B; MIRANDA, L. C. *Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa*. Revista de administração, São Paulo, 45(1), p.70-83, jan./fev./mar. 2010. Disponível em: www.rausp.usp.br/download.asp?file=v4501070.pdf. Acesso em 20/05/2010.

²¹ COX, Taylor H.; BLAKE, Stacy. *Managing Cultural diversity: Implications for organizational competitiveness*. EUA: Academy of Management Executive. 1991.



Embora seja crescente a incorporação da equidade e diversidade aos processos de gestão, ainda há um quadro de grande desigualdade com relação às mulheres, negros, pessoas com deficiência, jovens e pessoas com mais idade nas organizações. Para mudar este quadro empresas têm se preocupado em fazer a gestão de seus processos capitalizando as diferenças inerentes ao seu corpo funcional e círculo de relacionamentos.

A inserção das temáticas gênero e diversidade caracteriza-se como um processo novo e desafiador que resulta num amadurecimento da organização, no desenvolvimento de valores e competências, e conseqüentemente na melhoria da qualidade das relações e da competitividade, em prol da sustentabilidade.

Com o desenvolvimento da tecnologia social em questão, o SESI-PR impulsiona o atendimento das demandas sociais no ambiente de trabalho, principalmente, no que diz respeito às trabalhadoras e suas especificidades.

Dentre os principais resultados espera-se: ampliar a compreensão da indústria sobre os impactos de políticas e procedimentos de gestão voltados à equidade de gênero; estimular soluções para o alcance da equidade, realizando ações concretas na distribuição de oportunidades; agregar valor aos relacionamentos; desenvolver a gestão da diversidade na indústria enquanto uma competência organizacional. Enfim, consolidar a corresponsabilidade da indústria na promoção da igualdade.

Bibliografia

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008. 204 p.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, 37(132), set./dez. 2007. Disponível em: http://www.oei.es/genero/trabalho_genero_brasil.pdf . Acesso em 20/03/2010.

CAVAZZOTE, Flávia S. C. N.; DE OLIVEIRA, Lúcia B; MIRANDA, L. C. *Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa*. Revista de administração, São Paulo, 45(1), p.70-83, jan./fev./mar. 2010. Disponível em: www.rausp.usp.br/download.asp?file=v4501070.pdf. Acesso em 20/05/2010.

COX, Taylor H.; BLAKE, Stacy. *Managing Cultural diversity: Implications for organizational competitiveness*. EUA: Academy of Management Executive. 5(3), 1991. Disponível em: http://brunnen.shh.fi/portals/studymaterial/2008-2009/helsingfors/foretagsledningochorganisation/22005/material/exercises/cox_blake_1991.pdf . Acesso em 28/06/2010.



CRUZ DE BRITO, Jussara. *Enfoque de gênero e relação saúde/ trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 16(1), jan-mar 2000. P. 195-204. Disponível em: <http://www.scielo.org/pdf/csp/v16n1/1578.pdf>. Acesso em: 13/04/2010.

DEJOURS, Christophe. Addendum. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Termo In: Lancman, S. & Sznelwar, L. (orgs). Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fio Cruz, Brasília: Paralelo 15, 2004. P. 47-104.

HIRATA, Helena. *Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um Olhar Voltado para a Empresa e a Sociedade*. 1º Edição. São Paulo: Boitempo, 2002.

INSTITUTO ETHOS. *O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher*. São Paulo: Instituto Ethos, 2004.

INSTITUTO ETHOS. *Pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. São Paulo: Instituto ETHOS, IBOPE, FGV-SP, UNIFEM, IPEA, OIT, 2001.

MESSING, karen. *Santé des femmes au travail et égalité professionnelle: des objectifs conciliables?* Revue Travailler, França, 22(2), 2009. P. 043-058. Disponível em: <http://www.cairn.info/revue-travailler-2009-2.htm#sommaire> . Acesso em: 04/04/2010.

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego. *Notícia. Número de mulheres no mercado de trabalho cresceu 40,9% em 7 anos*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sngenoticia.asp?IdConteudoNoticia=6802&PalavraChave=mulher,%20mulheres,%20dia%20internacional%20da%20>. Acesso em 21 de maio de 2010.

_____. *Mercado de trabalho cresce mais para mulheres*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sngenoticia.asp?IdConteudoNoticia=6051&PalavraChave=rais>. Acesso em 21 de maio de 2010.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. *A Feminização no Mundo do Trabalho*. 1ª edição. Campinas: Editora Autores Associados, 2004, p.39.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho e família: Rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social*. Brasília: OIT, 2009. p. 5.

SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento: Incluyente, sustentável, sustentado*. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

_____. *Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento*. São Paulo: Cortez, 2007.

SCOTT, Joan. *O enigma da Igualdade*. Estudos Feministas, Florianópolis, 13(1): 11-30, janeiro-abril/ 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v13n1/a02v13n1.pdf> . Acesso em 25/06/2010.