

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**DANDARA CÂMARA RODRIGUES FREIRE**

**EQUIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:**  
Análise da aplicação do programa pró-equidade de Gênero na  
Subestação São Luís I, da ELETROBRAS ELETRONORTE.

São Luís  
2014

**DANDARA CÂMARA RODRIGUES FREIRE**

**EQUIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:**  
Análise da aplicação do Programa Pró-Equidade de Gênero na  
Subestação São Luís I, da ELETROBRAS ELETRONORTE.

Monografia apresentada ao Curso de Direito  
da Universidade Federal do Maranhão, como  
requisito para obtenção do grau de Bacharel  
em Direito

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Msc. Maria da Conceição  
Meirelles Mendes

São Luís  
2014

Freire, Dandara Câmara Rodrigues

Equidade de gênero nas relações de trabalho: análise da aplicação do programa pró-equidade de gênero na Subestação São Luís I, da ELETROBRAS ELETRONORTE/ Dandara Câmara Rodrigues Freire. – São Luís, 2014.

71 f.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Msc. Maria da Conceição Meirelles Mendes.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal do Maranhão, Curso de Direito, 2014.

1. Proteção jurídica 2. Equidade de gênero 3. Relações de trabalho 4. Políticas públicas

CDU 349.2

DANDARA CÂMARA RODRIGUES FREIRE

**EQUIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:**  
Análise da aplicação do Programa Pró-Equidade de Gênero na  
Subestação São Luís I, da ELETROBRAS ELETRONORTE.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Msc. Maria da Conceição Meirelles Mendes  
Universidade Federal do Maranhão  
Orientadora

---

1º EXAMINADOR(A)  
Universidade Federal do Maranhão

---

1º EXAMINADOR(A)  
Universidade Federal do Maranhão

A Deus, fonte de vida.

Aos meus pais e irmãos  
que tanto me incentivaram  
nessa jornada.

## **AGRADECIMENTOS.**

A meus pais pelo exemplo, por disponibilizarem condições para meus estudos e pelo amor incondicional. A minha família por sempre acreditar em mim. As minhas irmãs Cínara, Nayara e Vitoria e meu irmão Vitor. Aos meus tios e avós, que sempre dedicaram muito amor e confiança de que eu iria crescer. Agradeço a Renato Guedes por cuidar de mim e me suportar quando nos momentos difíceis o stress tomou conta do meu ser.

A minha orientadora, Prof.<sup>a</sup> Msc. Maria da Conceição Meirelles Mendes, pela paciência e por auxiliar no desenvolvimento da pesquisa, indicando sempre os melhores meios para alcançar os objetivos.

Aos amigos de infância Carla Maria, Camila Rocha, Raissa Costa com quem sempre compartilhei os sonhos de ingressar numa Universidade. Aos amigos de colégio Isabella Fernandes, Thaissa Vale, Luís Guilherme e Joás Batista, que sempre estiveram dispostos a me ouvir durante os momentos de dificuldades.

Aos amigos de graduação Barbara Caroline e Rafael Serra que estiveram presentes nos bons e maus momentos, sempre oferecendo um ombro e um “teto” amigo, que com nossas peripécias culinárias que tornaram momentos pesados mais leves.

As queridas “Amigopes” Marla Jéssica, Camila Pereira e Rakell Rays que sempre estiveram comigo e me apoiaram durante essa jornada, desde a época da Uema.

A Eletrobras Eletronorte, em especial Irineu Carneiro que se mostrou solícito em responder minhas solicitações e fornecer os dados necessários a conclusão da pesquisa. Aos meus companheiros de estagio, Joyce Ramos, Karliane, Paulo Tarcísio, Josélia e Carol.

A Virginia Fonseca, integrante do subcomitê de equidade de gênero e raça da regional do maranhão, que disponibilizou uma gama de materiais sobre o assunto além de me ajudar a entender um pouco melhor sobre as questões de gênero.

A todos que contribuíram e apoiaram direta e indiretamente para que eu chegasse até aqui: muito OBRIGADA!

“[...] And in the end, the love you takes  
is equal to the love you make.”

Beatles, 1968

## RESUMO

O aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho coloca em pauta relevantes questionamentos relacionados as desigualdades de gênero que de maneira expressiva se apresentam nas relações trabalhistas. A origem dessa desigualdade está na divisão sexual do trabalho. Apesar da grande inserção feminina no mercado de trabalho, a elas são destinadas somente as profissões consideradas femininas, formando um gueto profissional restrito e menos valorizado. Além das desigualdades referentes as diferenças no salário, acesso, permanência e ascensão profissional, as mulheres acumulam as exigências do trabalho assalariado e reprodutivo. Sendo a Igualdade um princípio basilar do Estado Democrático de Direito, garantido na Constituição da República Federativa do Brasil, qualquer forma de discriminação deve ser combatida. Dentre as políticas desenvolvidas no Brasil para garantir que a Igualdade de gênero seja de fato e não apenas jurídica, destacamos o Programa Pró-Equidade de Gênero e raça. Nesse contexto, tratando-se a Eletrobras Eletronorte uma empresa do setor eletro-energético, tradicionalmente dominado pela presença masculina, a análise da implantação do programa na subestação São Luís I, medidas adotadas e os resultados alcançados permite que se faça um diagnóstico dos possíveis avanços na busca da equidade nas relações laborais.

**PALAVRAS-CHAVES:** Equidade de gênero; relações de trabalho; políticas públicas.



## ABSTRACT

The significant increase in female participation in the labor market puts on questions relevant agenda related gender inequalities that more significantly present in this inequality origin labor. A relations is the sexual division of work. Even with the great female participation in the job market, they are meant only to the professions considered feminine, forming a restricted professional ghetto and less valued. Besides inequalities related to differences in wages, access, retention and career advancement of women, who accumulate the requirements of wage and reproductive work. As the equality a founding principle of the rule of democratic rule, guaranteed in the Constitution of the Federative Republic of Brazil, all forms of discrimination must be fought. Among the policies developed in Brazil to ensure that gender equality is in fact not just legal, we highlight the program Equality of Gender and race. In this context, in the case Eletrobras Eletronorte a company of electro-energy sector, traditionally dominated by male presence, analysis of program implementation in São Luis I substation, measures adopted and the results obtained allows one to make a diagnosis of the advances in the pursuit of equity in industrial relations.

**KEYWORDS:** Gender Equity; labor relations; public policies.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Taxas de participação na PEA, por sexo, Brasil – 1950-2009.....	25
Gráfico 2 - Percentagem da PEA por grupos de anos de estudo, por sexo.....	26
Gráfico 3 - Relação entre rendimento-hora da população feminina em relação à masculina, segundo classes de anos de estudo.....	27
Gráfico 4 - Número médio de horas semanais gastas em afazeres domésticos das pessoas de dez anos ou mais de idade, por sexo, segundo grupos de idade.....	28
Gráfico 5 – Distribuição de empregados por setor.....	49
Gráfico 6 – percentual de empregados por gênero.....	50
Gráfico 7 – distribuição da força de trabalho na subestação São Luis I (empregados, estagiários e terceirizados) .....	51
Tabela 1 - Média de anos de estudos, segundo categorias selecionadas.....	26
Tabela 2 – Distribuição dos empregados por sexo, cor, raça (%).....	47
Tabela 3 – distribuição de empregados e estagiários por setor/gênero.....	52
Tabela 4 - nível de escolaridade empregado e estagiários.....	53
Tabela 5 - De entrevistas.....	61

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CEPAL	Comissão Econômica para América Latina
CF	Constituição Federal
CNPM	Conferencia Nacional de Políticas para as Mulheres
EMA	Gerência de obras do Maranhão e Tocantins
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
MME	Ministério de Minas e Energia
OMA	Regional de transmissão do Maranhão
OMAA	Divisão Administrativa
OMAE	Divisão de Engenharia
OMAS	Divisão de Segurança do trabalho
OEOT/TM	Operação em tempo real
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulher
UNGC	Pacto Global das Nações Unidas

## Sumário

<b>1.INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.DIREITO Á IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 O Princípio da Igualdade e Não-Discriminação.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. Discriminação nas Relações de Trabalho por Motivo de Gênero .....</b>	<b>21</b>
2.2.2 Segregações sexual horizontal e vertical .....	23
<b>2.3 Indicadores de desigualdade de gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro.</b>	<b>25</b>
<b>3.TRABALHO FEMININO NO BRASIL: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO .....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Histórico.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2Trabalho e Cidadania.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3 Princípios de emponderamento das Mulheres .....</b>	<b>35</b>
<b>3.4 Promoções de igualdade de Gênero e políticas de conciliação entre trabalho e família.....</b>	<b>38</b>
<b>3.5 Ações Afirmativas: uma solução para superação das desigualdades .....</b>	<b>42</b>
<b>3.6 O Programa Pró-equidade de Gênero .....</b>	<b>45</b>
<b>4. ANALISE DE DADOS: A ELETROBRAS ELETRO NORTE .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1 O Perfil da Subestação São Luís I.....</b>	<b>49</b>
<b>4.2 A implementação do Programa pro-equidade de gênero na subestação São Luís I.....</b>	<b>54</b>
<b>4.3 Medidas adotadas pelo programa na Eletrobras Eletronorte.....</b>	<b>56</b>
<b>4.4 Percepções das Beneficiárias sobre as relações de gênero e as ações implantadas pelo programa pró-equidade de gênero .....</b>	<b>60</b>
4.4.1Mulheres em profissões “masculinas” e tecnológicas .....	63
<b>5.Considerações Finais.....</b>	<b>66</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>69</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>74</b>

## **1.INTRODUÇÃO**

A consolidação da participação feminina no mercado de trabalho coloca em pauta relevantes questionamentos acerca das desigualdades de gênero que percebidas em distintas esferas das relações sociais, aparecem de maneira expressiva nas relações laborais. As assimetrias referem-se a diferenças no acesso, permanência e ascensão profissional de homens e mulheres.

Muitas destas condições relacionam-se à permanência de uma divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres aparecem como principais responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com a família. Assim, elas acumulam as exigências do trabalho assalariado e trabalho reprodutivo, o que muitas vezes representa obstáculos à sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

A questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho tem sido um importante foco das agendas internacionais. Dentre as políticas desenvolvidas no Brasil, o Programa Pró-Equidade de Gênero destaca-se como uma iniciativa voltada à maior responsabilização do Estado, das empresas e dos/as trabalhadores/as na construção de condições mais igualitárias entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Neste contexto, a análise do Programa, das medidas adotadas em sua implementação, bem como dos resultados alcançados, permite diagnosticar os possíveis avanços em relação à diminuição das desigualdades de gênero no mercado de trabalho e a importância da participação de cada um dos atores sociais envolvidos neste processo.

Sendo a Igualdade um princípio basilar do Estado Democrático de Direito, garantido na Constituição da República Federativa do Brasil, qualquer forma de discriminação deve ser combatida. O objeto desta pesquisa é o programa pro-equidade de gênero e raça, considerado parte das políticas sociais implementadas pelo Estado brasileiro para garantir que a Igualdade de gênero seja de fato e não apenas jurídica.

No primeiro momento foi pensando uma análise comparativa entre as atuações do programa pro-equidade de gênero entre duas empresas localizadas em São Luís do Maranhão, com áreas de atuação principal na área técnica. Durante o levantamento de dados uma das empresas se não se mostrou solícita na divulgação de dados, impossibilitando o objetivo inicial. De modo que a pesquisa se desdobrou para um Estudo de caso da atuação do programa pro-equidade de gênero apenas na Eletrobras Eletronorte.

Para se obter um panorama dos avanços e limitações do programa pró-equidade de gênero na subestação São Luis 1, foram feitas entrevistas, com as Beneficiárias do programa, semiestruturadas, em profundidade, com a utilização de roteiro incluído pontos importantes a serem abordados. As entrevistas foram realizadas entre setembro e outubro de 2014, e tiveram o objetivo de analisar a percepção das Beneficiárias sobre as relações de gênero em geral, na profissão e na empresa, além de buscar também a percepção das ações implantadas pelo programa pro-equidade de gênero.

## 2.DIREITO Á IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Por muito tempo o trabalho foi relacionado a uma pena, castigo, algo destinado a escravos e servos. Basta nos lembramos dos ensinamentos da bíblia, em que adão e Eva ao serem expulsos do paraíso e condenados a comer o pão com o suor de seus rostos. A própria palavra trabalho vem do latim *tripalium* e *tripaliare* que designava um instrumento de ponta usado como arada na lavoura e que também teria sido usado como instrumento de tortura.

“(…)Essa associação do trabalho com a dor foi sendo modificada com o gradual e sinuoso processo histórico de evolução da escravidão até o contrato de trabalho assalariado. E a evolução desse tripalium até chegar a valorização do trabalho humano foi muito lenta.” (FARIAS, ,2010 p 29).

As formas de trabalho humano passaram pela escravidão, servidão, corporações de ofício, e após os grandes excessos cometidos pós revolução industrial, atualmente o trabalho passou agregar um sentido social, jurídico e humano. (FONSECA,2013).

Na atual fase do capitalismo, o mercado acaba por fazer valer seus princípios como os únicos existentes, os mais coerentes, eficientes e os únicos possíveis. Diante disso há uma necessidade para que o Direito além de organizar e regular as relações, deve ele também refletir os anseios da sociedade, inserir no seio das relações econômicas/trabalhista valores que o mercado, por si só, não os introduziria. De modo que não se pode permanecer trabalhando apenas com a lógica da lucratividade e de eficiência. Diante desse processo de precarização do trabalho a Organização Internacional do Trabalho(OIT) estabeleceu um novo discurso:

“Ao Final da década de 1990, em posição ao discurso conformista a respeito da inevitabilidade de um “crescimento sem emprego” - geralmente associado a introdução de

inovações tecnológicas e organizacionais-, a OIT renovou o compromisso com a adoção de políticas para a geração de trabalho e renda, assim como para a difusão dos direitos do trabalho, em particular nos países economicamente atrasados” (PRONI,2011, p20)

Assim sendo a OIT lançou o desafio da promoção do ‘trabalho decente’<sup>1</sup> reafirmando que o trabalho não pode ser entendido como mero fator de produção e que este mercado tão regular não pode se autorregulado. (OIT,1999).

“Tendo como prerrogativa a afirmação do papel do Estado democrático na consolidação de um padrão civilizado de relações sociais, o discurso da OIT se baseou no pressuposto de que o trabalho continua sendo a via fundamental para a superação da pobreza e a inclusão social, condição básica para uma vida digna e para exercício da cidadania.” (PRONI,2011,p24)

Em 2000,a Organização das Nações Unidas(ONU) divulgou a Declaração do milênio, estipulando oito grandes objetivos<sup>2</sup> para inspirar a adoção de políticas de desenvolvimento social nos países membros, especialmente nos países mais pobres, de modo a juntar esforços para avançar na construção de um mundo melhor até 2015.No primeiro momento a questão do emprego não constava entre as metas prioritárias, mas em 2005 foi incluído uma nova meta : assegurar o emprego pleno e a possibilidade para todos, incluindo mulheres e jovens, de encontrar trabalho decente e produtivo, dentro

---

<sup>1</sup> “A expressão decent work, traduzida na língua portuguesa para trabalho decente, pode ser melhor entendida como trabalho digno, tem a vantagem de ser suficientemente genérica para ser aplicada a diferentes contextos nacionais e de ser adequadamente específica para enfatizar as prioridades fundamentais de uma agenda política nesse campo. Trata-se de colocar como objetivo prioritário a difusão de padrões de emprego que seja m caracterizados por um trabalho adequadamente remunerado capaz de garantir uma vida digna, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança , com ênfase no respeito as normas internacionais de trabalho(em especial a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil e o combate sistemático as distintas formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação).” (PRONI, Marcelo Weishaupt,2011)

<sup>2</sup> Oito objetivos, com metas específicas em cada um



do primeiro objetivo, que é a eliminação da pobreza absoluta e da fome. (PRONI,2011).

Assim posto, temos que cada vez é consolidado internacionalmente que a discriminação nas relações de trabalho fere o princípio da dignidade da pessoa humana, estando também em desacordo frontal com o princípio da valorização social do trabalho. Conforme salienta Anabela Carrilho da Costa:

Enquanto aspecto fundamental para o desenvolvimento do Trabalho decente, a eliminação da discriminação no trabalho está intimamente ligada à garantia do direito fundamental da dignidade da pessoa humana e à promoção do desenvolvimento humano. Isso porque, quando o local de trabalho reúne trabalhadores de diferentes raças, sexos e idades, por exemplo, e os trata com igualdade, ele ajuda a construir um sentimento de objetivo comum. Fazendo isso, ele desarma os estereótipos e os preconceitos que se encontram no cerne da discriminação. Combatendo a discriminação no local de trabalho também pode ajudar a reduzir desvantagens tais como em educação, resultantes da discriminação que as pessoas sofrem em fases anteriores da vida. (COSTA,2011)

Desse modo, temos que o combate à discriminação nas relações de trabalho significa consagrar o Estado Democrático de Direito e o princípio da Isonomia, inseridos na Constituição Federal. A Constituição brasileira de 1998 estabelece:

**Art. 1º.** A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se um Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...] III- a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa[...]

**Art. 5º.** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
[...]

Tem-se consignado que a República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito, tem como fundamento, entre outros, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. E o Estado Democrático de Direito pressupõe um processo de convivência social numa sociedade livre, justa e solidaria, e pluralista, que respeite a pluralidade de ideias, culturas, etnias, o que não consiste apenas no reconhecimento formal de certos direitos, mas sim no oferecimento de condições para seu pleno exercício.

## **2.1 O Princípio da Igualdade e Não-Discriminação**

O princípio da não-discriminação está diretamente ligado ao princípio da igualdade, e é sua mais expressiva manifestação. Sendo reconhecido como valor constitucional no ordenamento jurídico pátrio.

“A afirmação de eu todos são iguais traz em seu bojo a proibição a qualquer tipo de discriminação. Para grande parte da doutrina o princípio da não-discriminação surge como decorrência do princípio da Isonomia, é reflexo desse princípio, não possuindo consistência própria. Mas na realidade não se trata propriamente de um princípio mas de um desdobramento do princípio da igualdade” (CARLOS, 2004, p. 19)

A inserção do princípio da igualdade é atribuída ora aos estoicos ora ao cristianismo (Igualdade aos olhos de Deus). Nos tempos antigos a desigualdade predominava na sociedade, e como o direito reflete a sociedade, as leis eram o espelho dessa desigualdade social, legitimando os privilégios e vantagens nas mãos da classe favorecida. E aqueles que não faziam parte dessa classe favorecida por nascença, restava o silêncio e a espera por satisfazer a vontade dos privilegiados. (Barros,1995).

Com ascensão da burguesia, os privilégios da nobreza e do clero oriundos do regime feudal, a arbitrariedade e abuso de poder dos governantes começaram a ser contestadas. Era preciso acabar com os privilégios da nobreza para dá espaço e poder a essa nova classe que tinha os recursos financeiros

mas que não tinha a influência política. Para a burguesia alcançar seus objetivos, era necessário que se admitisse a igualdade jurídica, que triunfou com a Revolução francesa de 1789.

É a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, criada na França após a Revolução Francesa, que em seu artigo primeiro consagra que os seres humanos nascem e permanecem iguais em direito. A partir daí o princípio da igualdade passou a servir de alicerce do Estado moderno, de modo que influenciou todas as constituições modernas.

Nesse novo paradigma jurídico-social, o poder público com o objetivo de promover a igualdade de gênero no trabalho, vem procurando dar à mulher certa proteção jurídica, como forma de compensar a desigualdade. Em outras palavras, passou a haver intervenção estatal na busca pela equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, mitigando o desequilíbrio existente.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT.), através da sua Convenção nº 111, realizada em Genebra, a 25 de Junho de 1958, no seu Artigo 1.º, alíneas “a” e “b”, considera discriminação como sendo toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por finalidade alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em termos de emprego ou profissão, quando não forem fundadas nas qualificações exigidas, estatutando que:

**Artigo 2.º**

[...]

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação. (OIT, 1958).

De modo semelhante a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, adotada pela Assembleia Geral d Organização das Nações Unidas em 1979, e incorporada n ordenamento jurídico brasileiro através de sua aprovação pelo decreto legislativo nº 93, de 14 de novembro de 1993, e promulgação pelo decreto nº 89.406, de 1º de fevereiro de 1984. Logo em seu introito o documento relembra que:

“A discriminação contra a Mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que os homens, na vida política, social, econômica e cultural de seus pais, constitui um obstáculo ao aumento do bem estar da sociedade da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço aos pais e a humanidade”

A Constituição brasileira de 1988, em plena consonância com Convenção n. 111, da OIT e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher(ONU), insculpe no seu Artigo 5º, a máxima da igualdade, *in verbis*:

5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V –Homens e mulheres são iguais

Destaca-se ainda do texto Constitucional o artigo 3º que ao instituir os objetivos gerais da Republica destaca a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de

discriminação. Dessa forma tem-se que o princípio da igualdade está impregnado com uma das bases do nosso direito.

Vale ressaltar que a igualdade pretendida no texto constitucional visa uma topografia jurídica material, ou seja, uma busca no caso concreto de estabelecer a igualdade fática não apenas jurídica. Tendo em vista que, conforme a máxima de Aristóteles não se pode igualar os desiguais, no nível das suas desigualdades, proibindo, no campo do trabalho, diferenças de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil.

Dessa forma, tem-se que o princípio da igualdade liga-se à repulsa do ordenamento jurídico a discriminações injustificadas, aquelas em que não há correção entre o critério tomado como discriminatório e o tratamento diferenciado dispensado, e desconformes com os ditames constitucionais.

## **2.2. Discriminação nas Relações de Trabalho por Motivo de Gênero**

A Carta Magna de 1988 inaugurou uma fase de igualdade entre mulheres e homens, de forma que em 1989 são revogados os antigos dispositivos legais relativos a necessária autorização marital ou paterna para exercício de trabalho, assim como os dispositivos relativos a proibição do exercício de determinadas profissões e exigências de atestados médicos especiais.

Com a promulgação da Constituição de 1988 e o propósito de garantir os Direitos humanos a homens e mulheres, além de implementar uma sociedade justa, sem preconceitos de origem, sexo, raça e quaisquer outras formas de discriminação; o ordenamento Constitucional adotou a Igualdade de oportunidades como referencial para promover a inclusão da mulher no mercado de trabalho, buscando superar as desigualdades de gênero. A meta é a igualdade de tratamento. (GURGEL,2008,p 23)

A constituição Federal em seu artigo 7º, voltado para os direitos sociais, no inciso XXX, assim estabelece proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Desse modo tem-se que nas relações de trabalho são proibidas quaisquer formas de discriminação cuja pratica envolva circunstância de distinção ilegítima, não se admitindo diferença entre duas pessoas e dois grupos.

“A Carta Magna inaugura a fase de enxergar a mulher em pé de igualdade com os homens, alterando a legislação protecionista, gerada pela cultura machista que perpetua a submissão e a inferioridade das mulheres em face dos homens, que a consideravam meias-forças”. (CARLOS,2004, p.91)

Em 1999, a lei 9.799/1999 alterou a CLT, inserindo o artigo 373-A, que dispõe acerca da proteção do trabalho da mulher, adotando vertente repressiva, protegendo juridicamente a mulher de possíveis discriminações do empregado, especialmente no que diz respeito a sua privacidade, além da vertente promocional assegurando maior possibilidade de acesso ao emprego por meio de ações afirmativas a serem implementadas no âmbito das empresas.

CLT ART 373-A – Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhista, é vedado: [...] II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; [...]III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; [...]Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

### 2.2.2 Segregações sexual horizontal e vertical

Na sociedade moderna, como não se pode barrar o ingresso da mulher no mercado de trabalho e mesmo com os dados positivos acerca do maior ingresso feminino neste, as perversidades da divisão sexual do trabalho ainda são parte do cotidiano feminino.

Existe uma divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, de modo as mulheres são concentradas em determinados setores, geralmente setores ligados a características culturalmente atribuídas como femininas, derivadas da função de reprodução social e cultural<sup>3</sup> ou requerem qualidades estimuladas como femininas (paciência, docilidade, delicadeza). Desse modo identifica-se uma inserção diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, de forma que as oportunidades de trabalho feminino são concentradas em setores específicos e com número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva. Conforme Alice Monteiro de Barros:

“Em consequência, assiste-se na maioria dos países, com mais diversas estruturas econômicas e sociais, a uma concentração de mulheres no meio urbano, em número limitado de profissões, como nos setores de saúde, serviço social, educação, limpeza e afins, costuras, administrativo, serviços de balcão. Em geral, essas funções não oferecem perspectiva de promoção de formação, tampouco salário, capaz de a mulher uma existência digna, como, aliás, ocorre, principalmente no setor da saúde e educação. Essa circunstância muito contribui para o desequilíbrio prejudicial a mulher no mercado de trabalho. O que se pretende não é apenas aumentar a participação econômica ativa das mulheres, mas que essa incorporação no mercado de trabalho verifique-se em igualdade de condições com os

---

<sup>3</sup> Reprodução social e cultural são atividades domésticas não remuneradas, realizadas geralmente por mulheres, relacionadas a reprodução material ou simbólica das pessoas

homens, com a mesma oportunidade de emprego e profissão, com igual remuneração e idênticas possibilidades de progressão funcional” (Barros,1995,p 137)

Esses guetos femininos contem geralmente as profissões mais desvalorizadas, de modo que faz-se a pergunta: por que as mulheres continuam se dedicando a essas profissões mesmo sabendo que são mal remuneradas? Alice Monteiro de Barros atribui esse comportamento ao padecimento do ordenamento patriarcal na sociedade e na família, que confere as mulheres os cuidados domésticos com filhos e afazeres do lar, que refletido no mercado de trabalho se transforma em estereótipos negativos a respeito das mulheres. Mentalidade essa que atribui algumas características como presumidamente femininas, como por exemplo a resistência em supervisionar o trabalho alheio (desqualificando-as para cargos de direção e chefia e conseqüente segregação vertical), menor aptidão para ciências e matemática (aqui a discriminação começa na escola. (BARROS,2005)

Outra dificuldade enfrentada pela Mulher no mercado de trabalho é a segregação vertical, que e condições de trabalho as mulheres enquanto grupo estão em desvantagens aos homens em termos de salário, ascensão funcional. A maioria de postos de chefia e comando são destinados a homens, incluindo em profissões e que as mulheres são maioria (como na área da saúde e educação).

As razões utilizadas para justificar a exclusão feminina referem-se a dificuldade de submeter os homens a ordens femininas e a descontinuidade da carreira da mesma, na maioria dos casos proveniente da gravidez e cuidados com os filhos.

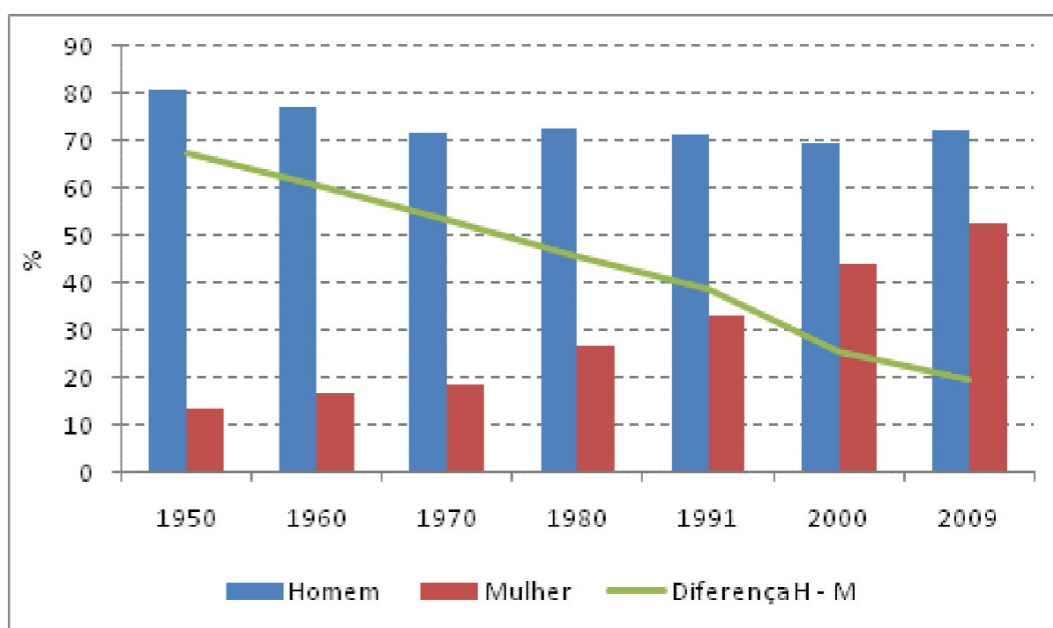


### 2.3 Indicadores de desigualdade de gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro

Durante o século XX, as mulheres brasileiras alcançaram diversas conquistas, obtiveram o direito de voto em 1932, mas mesmo como maioria do eleitorado nacional e apesar da reeleição da presidenta Dilma Rousseff não conseguem ultrapassar o teto de 10% de deputadas federais. Em relação a educação conquistaram crescentes graus em todos os níveis de ensino mas ainda assim são pouco representadas nas ciências exatas e na liderança de grupos de pesquisas. Em relação ao mercado de trabalho, foco desta pesquisa, as mulheres ainda sofrem com segregação ocupacional, discriminação salarial além da dupla jornada de trabalho. (ALVES, e CAVENAGHI,2013).

Nas últimas décadas o Brasil apresentou um grande crescimento da População Economicamente Ativa(PEA), que no total passou de 17,1 milhões de pessoas em ,1950 para 101,1 milhões de pessoas, em 2009. Fazendo a distinção da PEA por gênero enquanto a masculina passou de 14,6milhoes para 56,7 milhões (aumento de 3,9 vezes), a PEA feminina teve um crescimento 17,8 vezes, passando de 2,5 milhões para 44,4 milhões em 2007. Conforme mostra o gráfico 1:

Gráfico 1 - Taxas de participação na PEA, por sexo, Brasil – 1950-2009



Fonte: IBGE censos demográficos de 1950 a 2000 e PNAD 2009

Conforme podemos observar no gráfico, houve uma redução das taxas masculinas, que passaram de 80,8% em 1950 para 72,3% em 2009 e um aumento das taxas femininas, que passaram de 13,6% para 52,7% no mesmo período. A linha do gráfico mostra a tendência do decréscimo da diferença de gênero, já que o que se observa é convergência no nível de inserção de ambos os sexos na população economicamente ativa.

Apesar do extraordinário aumento da participação feminina no mercado de trabalho, esse não foi acompanhado da eliminação dos problemas de segregação ocupacional e discriminação salarial, embora esses tenham diminuído.

Conforme os últimos dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e disposto na tabela 1, a seguir, as mulheres possuem níveis médios de instrução maiores que os dos homens e esta diferença está aumentando em favor das mulheres. Levando-se em conta que as mulheres tiveram maiores dificuldades de acesso à escola durante a maior parte dos 500 anos de história do Brasil, essa conquista no campo educacional é bastante festejada, ainda que não se reflita em melhores salários.

“Mesmo as mulheres brasileiras sendo maioria entre a população analfabeta, isto só acontece pelo peso da exclusão das mulheres das gerações mais idosas. Nas gerações mais jovens, as mulheres conseguiram superar os homens no ensino fundamental e, especialmente, no ensino médio e superior. Neste último, 60% dos formandos são do sexo feminino. Mais recentemente a partir de 2004, as mulheres são maioria também entre os titulados dos cursos de doutorado no Brasil.”. (ALVES e CAVENAGHI, 2013).

Tabela 1 - Média de anos de estudos, segundo categorias selecionadas - Brasil  
- 1992 a 2009

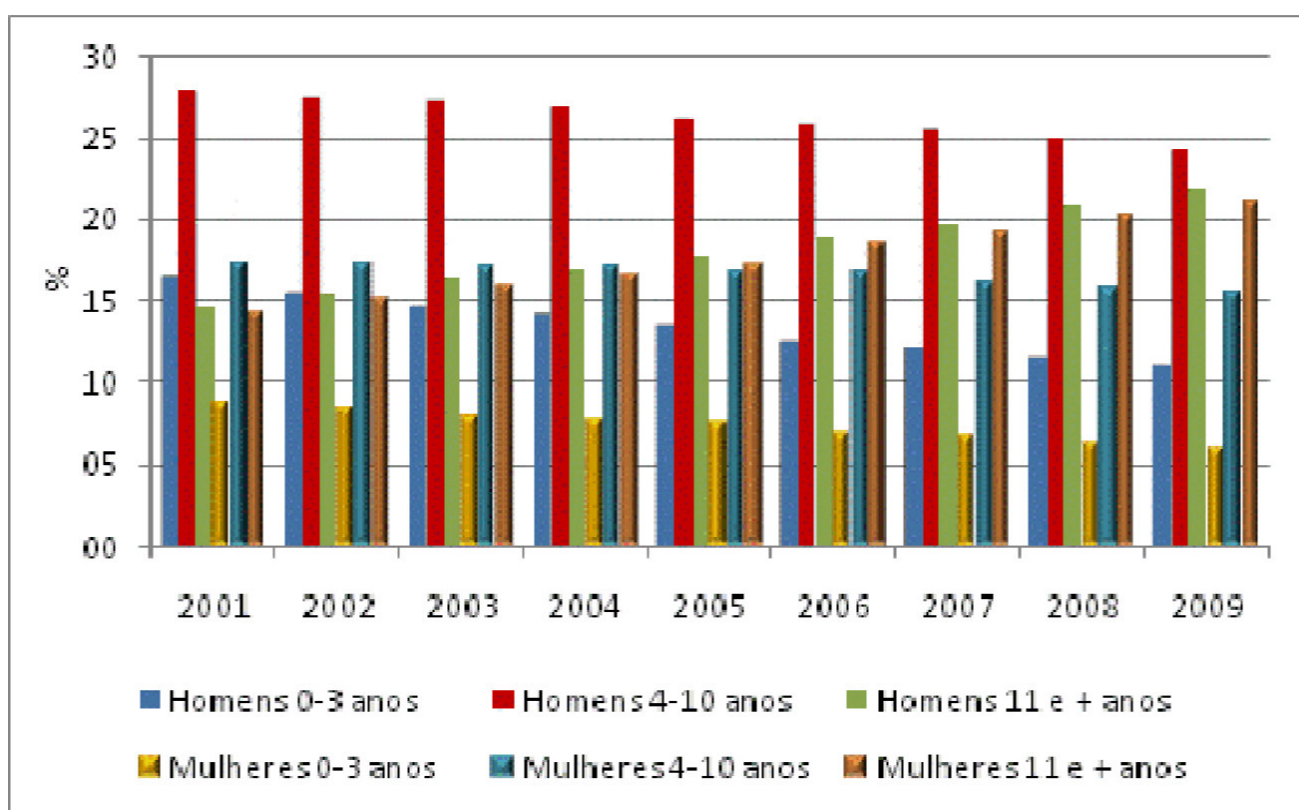
Categorias	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Brasil	5,2	5,3	5,5	5,7	5,7	5,9	6,1	6,4	6,5	6,7	6,8	6,9	7,1	7,3	7,4	7,5
Região																
Norte	5,4	5,3	5,5	5,6	5,7	5,8	6,1	6,3	6,5	6,6	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,1
Nordeste	3,8	4,0	4,1	4,3	4,3	4,5	4,6	4,9	5,1	5,3	5,5	5,6	5,8	6,0	6,2	6,3
Sudeste	5,8	6,0	6,2	6,3	6,4	6,6	6,7	7,1	7,2	7,4	7,5	7,6	7,8	8,0	8,1	8,2
Sul	5,6	5,7	5,9	6,1	6,1	6,3	6,5	6,7	7,0	7,2	7,3	7,4	7,6	7,6	7,8	7,9
Centro-Oeste	5,4	5,5	5,6	5,8	6,0	6,1	6,2	6,5	6,8	6,9	7,1	7,2	7,4	7,5	7,7	7,9
Sexo																
Masculino	5,1	5,2	5,4	5,6	5,6	5,8	5,9	6,2	6,4	6,6	6,7	6,8	7,0	7,1	7,2	7,4
Feminino	5,2	5,4	5,6	5,7	5,8	6,0	6,2	6,5	6,7	6,8	7,0	7,1	7,3	7,4	7,6	7,7
Raça ou Cor																
Branca	6,1	6,2	6,4	6,5	6,7	6,8	7,0	7,3	7,4	7,6	7,7	7,8	8,0	8,1	8,3	8,4
Negra	4,0	4,1	4,3	4,5	4,5	4,7	4,9	5,2	5,5	5,7	5,8	6,0	6,2	6,3	6,5	6,7
Faixa Etária																
15 a 24 anos	5,8	5,9	6,2	6,3	6,5	6,8	7,0	7,4	7,7	8,0	8,1	8,3	8,4	8,5	8,7	8,8
25 a 29 anos	6,5	6,6	6,7	6,8	6,9	7,0	7,2	7,5	7,7	8,0	8,1	8,4	8,7	8,9	9,2	9,4
30 a 39 anos	6,1	6,2	6,4	6,6	6,7	6,8	6,8	7,0	7,2	7,3	7,5	7,6	7,8	7,9	8,1	8,2
40 anos +	3,8	3,9	4,2	4,3	4,4	4,6	4,7	5,0	5,2	5,3	5,4	5,5	5,7	5,9	6,0	6,2

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2010).

Esses dados que mostram maior taxa de educação feminina são refletidos também na PEA. Conforme mostra o gráfico 2, percebe-se que houve uma melhora no nível educacional de forma geral da população ocupada, principalmente no que se refere a força de trabalho feminina, onde o grupo de mulheres com 11 anos ou mais de estudos são maioria, empatando em termos absolutos e relativos com homens de mesmo nível educacional.

Destaca-se também que para o conjunto PEA com 11 ou mais anos de estudos, as mulheres superam os homens nesse segmento mais escolarizado, sendo que em 2009 já existiam mais de 20 milhões de mulheres com mais de 11 anos de estudos na PEA.

Gráfico 2 - Percentagem da PEA por grupos de anos de estudo, por sexo, Brasil, 2001-2009

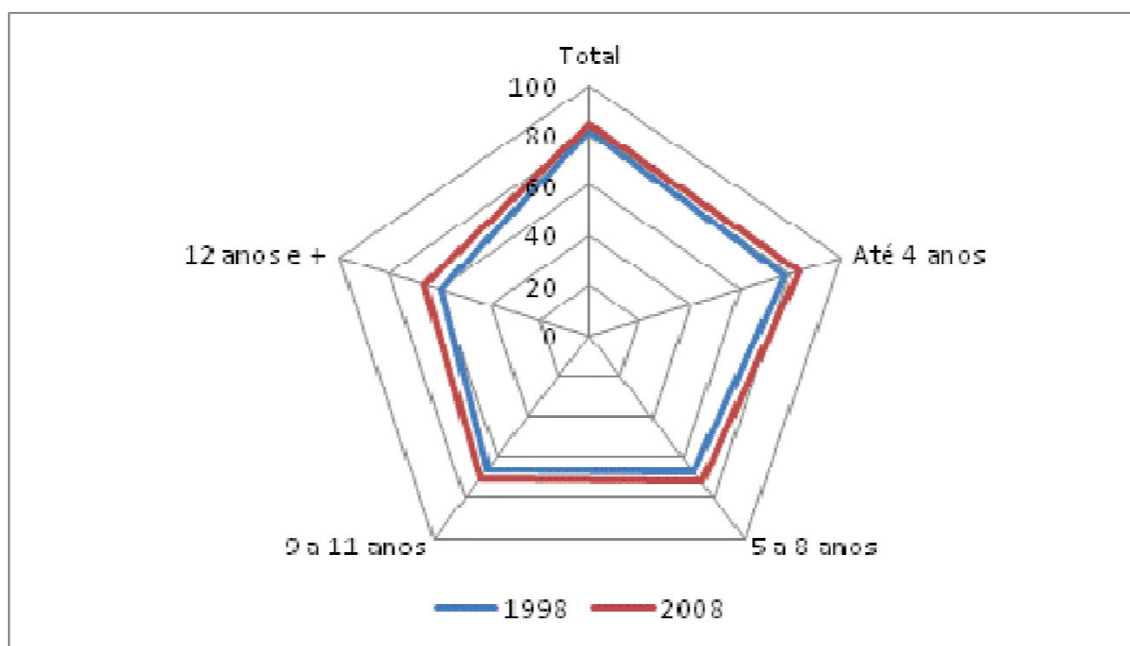


Fonte: IBGE (2009).

Como já foi observado anteriormente os altos níveis educacionais femininos não refletem uma melhoria nos salários, as mulheres continuam em desvantagem recebendo menores remunerações em relação aos homens.

Conforme o gráfico 3, que mostra o rendimento-hora da população feminina em relação a masculina segundo classes de anos de estudos. Destaca-se do gráfico que em 1998 as mulheres recebiam 81,95 do rendimento dos homens e passaram a receber 84,1% em 2008, de modo que as diferenças aumentam conforme o nível de escolaridade. De forma geral os dados são otimistas pois ainda que ganhem menos que os homens, há uma tendência na diminuição da diferença.

Gráfico 3 - Relação entre rendimento-hora da população feminina em relação à masculina, segundo classes de anos de estudo - Brasil, 1998 e 2008



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2010).

Segundo José Eustáquio Diniz Alves e Suzana Marta Cavenaghi, as diferenças salariais aumentam conforme mais alta é a escolaridade pode estar relacionado a dificuldade das mulheres ocuparem postos de decisão e gerencia

somado ao fato de que esses diferenciais são maiores nas gerações com maior tempo de ocupação. Destacam ainda que:

“Outro fator que contribui para as desigualdades de gênero é que o grau de informalidade e o desemprego das mulheres se manteve mais elevado do que o dos homens durante a década passada, embora a População Economicamente Ativa (PEA) feminina tenha crescido mais rapidamente do que a masculina. Um dos fatores que contribui para o desequilíbrio entre oferta e demanda é a segregação ocupacional que torna o leque de profissões femininas mais estreito do que o masculino. Assim, ao oferecer mais opções para os homens, o mercado atingiria um equilíbrio em um nível mais baixo de desemprego masculino, enquanto a disputa pelas poucas ofertas de emprego feminino torna o desemprego das mulheres e a informalidade um fenômeno mais frequente” (ALVES e CAVENAGHI,2013).

É importante destacar também nessa análise de dados as desigualdades de gênero no uso do tempo, visto que essas se refletem no mercado de trabalho, pois a sobrecarga de trabalho doméstico (economia do cuidado)<sup>4</sup> contribui para a inserção feminina na população economicamente ativa, para menor jornada diária e maior presença feminina nos empregos informais.

Historicamente a carga do trabalho não remunerado recai sobre as mulheres, e essa situação está na base da situação de desvantagem enfrentada pelas mulheres.

“Segundo a PNAD (IBGE, 2005), 109,2 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade declararam exercer atividades relacionadas com os afazeres domésticos, no Brasil; sendo que, deste conjunto, 71,5 milhões eram mulheres. Em termos

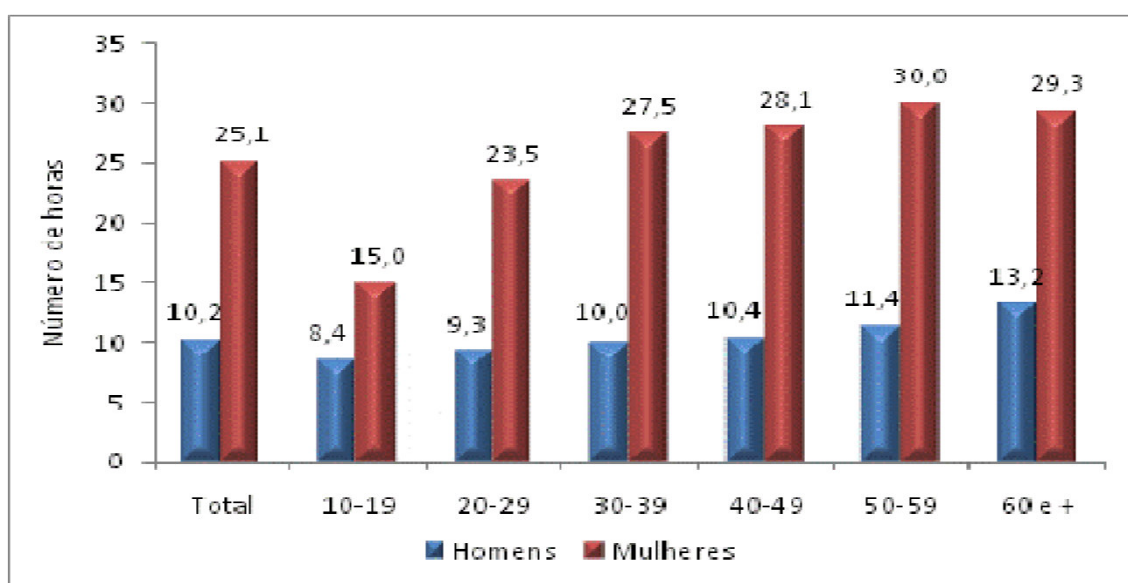
---

<sup>4</sup> A economia do cuidado envolve a criação dos filhos, a guarda das crianças, a atenção com os parentes idosos ou com necessidades especiais, as atividades de educação, saúde e dos afazeres domésticos, assim como a convivência das pessoas que cuidam umas das outras e do ambiente natural. No entanto, da economia do cuidado depende toda a reprodução humana e, portanto, a própria existência da produção e do mercado.

absolutos, é a população adulta de 25 a 49 anos de idade que mais realiza afazeres domésticos. Não obstante, considerando a população em cada grupo etário, observa-se que é a população de 50 a 59 anos de idade que despense maior parte do seu tempo em afazeres domésticos (24,3 horas semanais). As desigualdades de gênero na realização dessas atividades são ainda mais visíveis quando se considera a população total de acordo com o sexo e os grupos de idade. Verificou-se que somente 51,1% dos homens realizam afazeres domésticos enquanto que entre as mulheres esse percentual é de 90,6%. “(ALVES e CAVENAGHI,2013).

Conforme o gráfico 4, para a pesquisa realizada em 2009, as mulheres dedicam em média 25,1 horas semanais nos afazeres domésticos, contra 12,2 horas dos homens. Além disso apenas 49% dos homens realizam atividades domésticas, enquanto o percentual feminino é de 88,2%. Esses dados contrariam a ideia errônea de que permeia a mentalidade de muitos de que as mulheres realizam trabalhos doméstico por que não estão inseridas no mercado de trabalho, quando na realidade elas sempre são responsáveis pelos afazeres domésticos, sejam elas donas de casa ou trabalhadoras remuneradas(OIT,2009)

Gráfico 4 - Número médio de horas semanais gastas em afazeres domésticos das pessoas de dez anos ou mais de idade, por sexo, segundo grupos de idade, Brasil – 2009



Fonte: IBGE: PNAD 2009

### 3. TRABALHO FEMININO NO BRASIL: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO

#### 3.1 Histórico

A fim de compreendermos o quão importante foi a nova concepção de igualdade no ordenamento jurídico nacional inaugurado pela Constituição de 1998, façamos um traçado histórico do status jurídico do trabalho feminino, para que se possa compreender como o direito trabalho, no que diz respeito ao trabalho feminino, passou de protetor para promocional.

“A regulamentação do trabalho feminino não constitui, *ipso facto*, reconhecimento ou acolhimento, pela ordem jurídica, das demandas veiculadas na perspectiva da igualdade de oportunidade entre os sexos. Conferindo ao direito do trabalho uma função predominantemente de controle social(...)”  
(FREITAS, 1999. P.216)

Até a Constituição Federal de 1998, o ordenamento jurídico pátrio tinha uma característica “protecionista” em relação ao trabalho da mulher, medidas que aparentemente visavam a proteção, mas que na verdade se configuravam em controle social, que perpetuou a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

“A fase protetorado trabalho feminino foi marcada pela elaboração de Convenções e Recomendações sobre a maternidade, trabalho noturno, insalubre e perigoso, duração do trabalho, trabalho manual e habitual com cargas, segurança e higiene do trabalho, enfim regras destinadas a preservar a reprodução das espécies pela mulher, e assegurar-lhe condições para cumprir as obrigações familiares”  
(NASCIMENTO, 2001, p.18)”

Sob a justificativa de proteger a mulher dos abusos do mercado de trabalho, as leis protetivas proibiam que a mulher de realizar trabalho noturno, em determinados locais ou horas extras, trabalhos escamoteavam o interesse na manutenção da estrutura da família patriarcal.



A legislação de proteção ao trabalho da mulher e do menor voltou-se, no primeiro momento, para as relações de trabalho originadas em razão da “revolução industrial”. Para justificar a necessidade da disciplina protetiva, muitos doutrinadores aproveitam para relembrar que, antes das normas de proteção, mulheres e crianças de até 5 anos de idade eram submetidas a jornadas de trabalho de até 16 horas diárias, exigência além de suas forças, alimentação insuficiente, condições insalubres. Orlando Gomes explica que “o emprego da mulher e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção da mão de obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando suplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores.” O fato é que quase a totalidade dos escritores de manuais de direito do trabalho, referem-se a esta inspiração humanitária que deu origem as normas de proteção a mulher” (LOPES,2006, p. 411)

O custo inferior da mão-de-obra feminina era um problema, não por que feria o princípio da igualdade, mas por que gerava concorrência desleal e desemprego dos homens. Desse modo pode-se dizer que as normas protecionistas apareceram num momento oportuno, mas não se destinaram a reverter a opressão da mulher trabalhadora. (LOPES,2006 p. 413)

Dentre os argumentos morais destaca-se duas espécies: os referentes a moralidade sexual e os referentes a preservação da estrutura familiar. Justificava-se a proteção como uma necessidade de assegurar a saúde da mulher em benefício do futuro nacional para dar-lhes a oportunidade de cuidar da família. (LOPES,2006 p.414)

Esses argumentos que justificavam as normas protecionistas claramente são baseados na divisão sexual do trabalho, de modo que autorizavam as mulheres a trabalhar, desde o trabalho não pode prejudicar as suas atividades domésticas ou a proteção da família. Servindo portando a manutenção da sociedade patriarcal sob a carapaça de proteção a mulher.

### **3.2 Trabalho e Cidadania<sup>5</sup>**

Por muitos anos a mulher teve uma educação diferenciada daquela dada ao homem. A mulher era educada para servir e o homem para assumir a posição de senhor todo poderoso. Quando solteira vivia sob a dominação do pai ou do irmão mais velho, ao casar-se, o pai transmitia todos os seus direitos ao marido, submetendo a mulher à autoridade deste. A mulher nada mais era do que um objeto. Em algumas culturas o marido podia escolher o próximo marido de sua mulher em caso de morte e em outras, com a morte do marido, matavam-na e enterravam-na a fim de continuar servindo-o no outro mundo.

Mesmo entre os romanos, berço da nossa cultura jurídica, o cidadão era o homem livre. A era desprovida mulher de capacidade jurídica. A religião era prerrogativa masculina e a mulher somente poderia participar com a autorização do pai ou do marido. O parentesco também só se transmitia pelos homens, apenas por razões genéticas o impedimento matrimonial relativo à mulher era evocado.

Atualmente o conceito que usamos de cidadania vem da Revolução Francesa e designa o conjunto de membros da sociedade que tem direitos e decidem o destino do Estado, exprime o conjunto de prerrogativas e de deveres que traduza a plena integração de uma pessoa no espaço social onde se encontra.

---

<sup>5</sup> A palavra cidadania tem origem latina, voltada ao termo civitas , abrangendo em um conceito único : cidade, Estado, cidadão.

Durante a revolução americana em 1776 onde eram clamados o desejo de independência pautado nos princípios da cidadania, mulheres, índios e escravos continuavam sem direitos políticos e civis.

Mesmo na Revolução francesa em que mulheres combateram junto aos homens a tirania e lutavam pela liberdade, essas não tiveram reconhecidos os seus direitos, a elas não se estendia o lema: “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”

“Mesmo após a Revolução Americana e francesa, as mulheres encontravam-se entre os desfavorecidos pela cidadania, pois não desfrutavam dos avanços legislativos, os quais, muitas vezes, sonegavam-lhes não só direitos políticos e civis, mas também direito a educação. A conquista do direito de voto, por exemplo, que é a pedra de toque da cidadania, foi obtida pela mulher, no Brasil, no início da década de 1930, sabendo-se que, em alguns cantões suíços, essa conquista só ocorreu em 1971” (BARROS, Alice Monteiro de. CIDADANIA, RELAÇÕES DE GÊNERO E RELAÇÕES DE TRABALHO.)

Para Alice Monteiro de Barros é esse atraso na conquista da cidadania acarretou em reflexos na relação de emprego, principalmente nas atividades eletivas.

### **3.3 Princípios de Empoderamento das Mulheres**

Os princípios de empoderamento<sup>6</sup> feminino foram desenvolvidos em 2004 pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas (UNIFEM) e pelo Pacto Global da Nações Unidas(UNGC), para que as mulheres participem totalmente em os setores da vida econômica, e fornecem um conjunto de considerações que ajudam o setor privado a concentra-se nos elementos

---

<sup>6</sup> Empoderamento significa que as pessoas- tanto mulheres como homens- podem assumir o controle das suas vidas: definir os seus objetivos, adquirir competências (ou ver as suas próprias competências e conhecimentos reconhecidos) aumentar a autoconfiança, resolver problemas e desenvolver a sua sustentabilidade. É simultaneamente um processo e um resultado. (UNIFEM,2009)

essências para a promoção da igualdade de gênero no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Fundamentados em práticas empresariais reais, os princípios ajudam as empresas a adaptarem as políticas e práticas existentes – ou a estabelecer outras novas e necessárias – para concretizar o empoeiramento das

Mulheres. Os princípios também refletem o interesse dos governos e da sociedade civil e irão apoiar as interações com as partes interessadas, uma vez que alcançar a igualdade de gênero requer a participação de todos os envolvidos. (UNIFEM, UNGC. 2009)

Empoderar a mulher é essencial para se construir economias fortes; estabelecer sociedades mais estáveis e justas; atingir os objetivos de desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos internacionalmente reconhecidos; melhorar a qualidade de vida para mulheres e homens, famílias e comunidades e impulsionar as operações e as metas do negócio.

São sete princípios, cada um com exemplos de práticas que o tornam real e retira sua atratividade. O primeiro princípio é “A liderança promove a igualdade de gênero”, esse princípio destaca a importância de se afirmar o apoio das altas esferas na direção de políticas públicas para igualdade de gênero e os direitos humanos. /destacando também que o estabelecimento de metas e objetivos no âmbito empresarial para a igualdade de gênero e incluir os progressos como fator de análise de desempenho pelos gestores, envolvendo as partes interessadas internas e externas no desenvolvimento de políticas, programas e planos para implementação da igualdade na empresa.

O segundo princípio “Igualdade de Oportunidades, inclusão e não-discriminação” se refere a assegurar políticas e práticas no local de trabalho que sejam livres de discriminação, como exemplo temos o pagamento de remuneração igual, por trabalho de igual valor. Infere-se desse princípio também assegurar a participação suficiente das mulheres na tomada de decisões e na administração em todos os níveis e em todas as áreas do negócio, aliado a

implementação de práticas de recrutamento proativas de mulheres para posições de gestão e direção.

O terceiro princípio é “Saúde, segurança e fim da violência” que se desdobra em considerar os impactos diferenciados sobre homens e mulheres e fornecer condições de trabalho seguras e promover uma política de tolerância zero a todas as formas de violência no trabalho, incluindo esforços para oferecer seguros de saúde e outros serviços necessários incluindo para vítimas de violência doméstica.

O quarto princípio é “Educação e formação” que trata do investimento em políticas e programas no local de trabalho que abram caminho pra o avanço das mulheres em todos os níveis e em todas as áreas de negócio e encorajar as mulheres a entrarem em áreas de trabalho que são consideradas tradicionalmente masculinas. Proporcionando oportunidades iguais para trabalho em rede e com orientação em ambiente formal e informal.

O quinto princípio “desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de fornecedores e de marketing” e destaca o envolvimento da empresa com o mundo exterior, indicando a expansão de relações e negócios com empresas pertencentes a mulheres (principalmente pequenas empresas com mulheres empreendedoras), além de solicitar aos parceiros de negócios eu respeitem o compromisso da empresa com o avanço da igualdade e inclusão.

O sexto princípio “Liderança comunitária e engajamento” que trata do incentivo ao trabalho com líderes comunitários e autoridades para eliminara a discriminação e a exploração, criando oportunidades para mulheres, reconhecendo as lideranças femininas e sua contribuição nas respectivas comunidades, assegurando a representação suficiente das mulheres em qualquer consulta feita a comunidade. Outro desdobramento desse princípio é a utilização de programas filantrópicos e bolsas para apoiar o compromisso da empresa com a inclusão, a igualdade e os direitos humanos.

O último princípio “transparência, medição e relatórios” destaca a importância de tornar públicos as políticas da empresa e os planos de ação para a promoção da equidade de gênero. Estabelecendo metas quantitativas para

inclusão das mulheres em todos os níveis e periodicamente divulgar os progressos através de relatórios.

### **3.4 Promoções de igualdade de Gênero e políticas de conciliação entre trabalho e família**

Algumas características observadas no Brasil e em vários países em diferentes estágios de desenvolvimento, revelam que o trabalho não remunerado, geralmente realizado por mulheres, afeta a qualidade e a probabilidade de sua participação no mercado. Além de prejudicar a participação feminina no mercado de trabalho, essa desigualdade da participação no trabalho não remunerado, ou seja na distribuição dos afazeres e cuidados familiares também interfere na participação do homem na vida família, prejudicando-a e limitando a capacidade de engajamento nas atividades cotidianas da família e da criação dos filhos e filhas. (OIT,2009)

As características familiares femininas ainda pesam em suas chances de participação no mercado de trabalho. Este efeito é medido através de regressões sobre as chances de mulheres trabalharem, controlando características do mercado de trabalho e familiares. Apesar da redução do impacto de fatores familiares, estes permanecem importantes e registra-se especial ênfase no impacto da presença de filhos pequenos. (Itaborai, Nathalie Reis,2014)

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho não significou o fim das desiguais atribuições das responsabilidades familiares<sup>7</sup>. Mulheres reduzem a fecundidade e com famílias menores tem mais condições de se engajar em outros projetos educacionais e profissionais, mas isso não se

---

<sup>7</sup> Responsabilidades Familiares- cuidar de filhos, filhas e outras pessoas dependentes e realizar diferentes tarefas domesticas

dá com maiores transformações na divisão do trabalho doméstico e na oferta do cuidado com o público.

As reponsabilidades familiares em geral constituem uma barreira importante ao acesso ao mercado de trabalho, pois acaba por restringir as opções de emprego e limitar a capacidade de gerar renda. Essa barreira afeta particularmente as mulheres nas quais essas responsabilidades recaem de maneira mais incidente.

Mesmo com as diversas mudanças ocorridas nos últimos anos, ainda há a persistência de uma mentalidade que o homem é o provedor e considerado o trabalhador ideal, de modo que o trabalho da mulher é colocado em segundo plano<sup>8</sup> enquanto os homens continuam a trabalhar sem limitações domésticas. Dessa forma por possuir uma dupla jornada as mulheres buscam oportunidades de trabalho compatíveis com suas responsabilidades familiares, acabado por ingressar em empregos de jornadas parciais, trabalhar por conta própria ou no próprio domicílio. (OIT,2009)

Assim sendo a renda feminina além da segregação vertical e horizontal influenciando na baixa renda feminina, deve-se levar em conta também o trabalho parcial. As mulheres que são chefes de família têm dificuldades duplicadas para conciliar trabalho e família, não por acaso, em sua maioria são provenientes dos lares mais pobres.

Essa divisão de trabalho no interior das famílias é resultante dos estereótipos tradicionais que associam o papel da mulher como naturalmente cuidadora da família, alia-se a isso a insuficiência de serviços públicos de apoio acessíveis e convenientes, como creches.

Além disso as reponsabilidades familiares afetam a igualdade de oportunidade e tratamento das mulheres pois como as reponsabilidades familiares recaem de maneira desproporcional sobre elas, os empregadores podem ter dúvidas no momento da contratação de mulheres para desempenhar determinadas funções (geralmente as que oferecem maiores perspectivas de ascensão) e também em relação a investir em sua formação profissional.

---

<sup>8</sup> Nas famílias em que existe a dupla renda.

A dúvida de contratar ou não mulheres baseia-se na premissa de que suas responsabilidades familiares atuais ou futuras gerarão problemas ou custos. Assim, as mulheres podem ser penalizadas pelas responsabilidades familiares devida a persistência de um estereótipo que alimenta questões em relação ao seu profissionalismo no desempenho de tarefas a elas designadas em razão de conflitos entre suas responsabilidades familiares e condições de trabalho. (OIT)

Dessa forma a melhor distribuição das responsabilidades familiares é um meio eficaz de se combater a discriminação de gênero no mercado de trabalho e se alcançar a tão sonhada equidade. E o primeiro passo se alcançar a equidade nas responsabilidades familiares é o reconhecimento do papel homem no cuidado da família. Por esse motivo é tão importante tomar cuidado com medidas que aparentemente objetivam facilitar as trabalhadoras femininas a arcarem com as responsabilidades familiares mas acabam por excluir os homens da responsabilidade, de modo que acabam por reforçar os papéis de gênero e a distribuição tradicional de tarefas. Conforme a convenção nº 156, artigo 6º da OIT:

“As autoridades e órgãos competentes de cada país devem adotar medidas apropriadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores e trabalhadoras e dos problemas daqueles e daquelas com responsabilidades familiares, bem como uma opinião pública favorável a solução desses problemas”

Diante do exposto observa-se que é mais que necessário o reconhecimento do papel do homem no cuidado de filhos e filhas, para que se possa abandonar a ideia de que só as mulheres precisam conciliar o trabalho reprodutivo com as responsabilidades familiares. Sendo necessário também



redimensionar a definição de paternidade, por exemplo o fato de homens trabalhadores atribuírem certa prioridade nas suas responsabilidades familiares não deve ser interpretado como um não comprometimento no trabalho.

Homens e Mulheres precisam gerar renda com seu trabalho para satisfazerem as necessidades de suas famílias. Ao mesmo tempo, precisam ter a segurança de que os membros de suas famílias- crianças, adultos ou pessoas com doença ou deficiência- serão cuidados enquanto estão cumprindo sua jornada de trabalho. Um novo modelo de conciliação se faz necessário entre o trabalho e a família se faz necessário, o que pressupõe uma nova forma de entender as reponsabilidades familiares como uma função que diz respeito a manutenção e reprodução da sociedade. Este novo modelo baseia-se na noção de corresponsabilidade social pelas atividades de cuidado, ou seja, numa redistribuição das responsabilidades familiares entre famílias, mercado e Estado; e também entre homens e mulheres. (OIT, Notas 2, trabalho e familia2009)

Desse modo tem-se que o governo tem um papel importante a desempenha para configuração de políticas públicas e na criação de um clima social que favoreça mudanças e o diálogo de modo a promover uma maior conciliação entre o trabalho e a família. É necessário a adoção de medidas por parte do Estado que promova um marco que sirva para contribuir na consecução de objetivos de igualdade e estimular mudanças na divisão do trabalho sexual não remunerado. Medidas com essa são de extrema importância para se promover avanço na promoção de igualdade de gênero e de trabalho descente.

A convenção Nº 156 da OIT, sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e a recomendação que dela advém (recomendação Nº 165) consideram a igualdade de oportunidades como objetivos geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para sua formulação.

### **3.5 Ações Afirmativas: uma solução para superação das desigualdades**

Ações afirmativas de gênero voltadas ao mercado de trabalho são uma prática relativamente nova, que têm seu início nos anos 1980 nos Estados Unidos, posteriormente se difundindo na Europa e mais recentemente na América Latina. Com a finalidade de promover condições adequadas às mulheres, tais ações consideram a discriminação nesse âmbito como consequência de complexas e diversificadas relações anteriores que se refletem em desigualdades que precisam ser focalmente combatidas, no entanto, sem prejuízo de políticas que atuem também em suas origens.

No Brasil, surgiu em 2005 o Programa Pró-equidade de Gênero implementado pelo Governo Federal, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). Esse Programa foi pensado como uma ação afirmativa que visa “desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero no mundo do trabalho” (SPM, 2009), voltado para empresas públicas e privadas.

O conjunto de leis trabalhistas busca evitar que o trabalhador tenha dificuldades no acesso ao trabalho, que não àquelas ligadas ao melhor ou maior qualificação para a função. Sendo utilizadas, para tanto, políticas de inserção de cunho afirmativo, visando integrar, o quanto possíveis percentuais de membros do grupo populacional excluído.

[...] O objetivo de tratar as pessoas desta forma desigual é acelerar o processo de tornar a sociedade mais igualitária, acabando não apenas com desequilíbrios existentes em certas profissões, mas proporcionando também modelos que possam ser seguidos e respeitados pelos jovens dos grupos tradicionalmente menos respeitados. [...] A discriminação positiva é apenas uma medida temporária, até que a percentagem de membros do grupo tradicionalmente excluído reflita mais ou menos a percentagem de membros deste grupo na população em geral. Em alguns países é ilegal; noutros, é obrigatória. (WARBUTON, 2007, p. 121-122).

As ações afirmativas de gênero apresentam-se como uma tentativa de elaboração de mecanismos mais efetivos para que o nosso país possa se adequar de fato aos compromissos assumidos internacionalmente e constitucionalmente.

Destarte, as Ações Afirmativas de Gênero foram especialmente desenvolvidas com o objetivo de eliminar as desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidade e tratamento, bem como de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização decorrentes de motivos de gênero.

A Constituição Federal de 1988, pilar do Estado Democrático de Direito, visa minimizar as desigualdades sociais no Brasil, através de seus preceitos fundamentais tais como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do princípio da Igualdade ou Isonomia, elencados em seu art. 1º, inciso III e 5º, Caput, respectivamente.

As políticas afirmativas, compensatórias ou de inclusão tratam-se de intervenções estatais para a promoção da igualdade social, visando à transformação e à superação de mecanismos sociais, culturais e psicológicos que reafirmam a supremacia ou a subordinação de determinados grupos, mantendo estáveis as hierarquias em uma sociedade qualquer. (OSÓRIO, 2006).

O objetivo principal das ações afirmativas é a concretização do princípio da indivisibilidade e da igualdade dos Direitos Humanos. Dessa forma, estas ações constituem um meio legítimo de contraposição aos espaços historicamente privilegiados, como os altos postos da administração pública, para que possam ser ocupados por membros dos segmentos discriminados da sociedade que estejam aptos para tanto, de modo a refletir, nesses espaços, a diversidade presente na sociedade. Destaque-se que mesmo tendo ganhado espaço no mercado de trabalho, grande parte das mulheres continua a acumulando dupla jornada de trabalho ao assumir também as responsabilidades domésticas, ampliando as tensões sociais.

Assim, ao mesmo tempo em que se mantém a demanda por políticas públicas que garantam autonomia,

especialmente às mulheres, por meio de serviços de cuidado às crianças, idosos e deficientes; cresce o pleito por medidas que possibilitem o compartilhamento das atividades domésticas que não possam ser delegadas ao Estado, como a extensão da licença paternidade, do direito a creches e de flexibilização dos horários de trabalho (sem prejuízo salarial) também aos homens (CAMPOS; TEIXEIRA, 2011, p. 35).

Outro ponto a ser considerado é que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não eliminou as desigualdades construídas social e historicamente, mesmo porque os mais altos cargos e salários estão com a mínima parcela masculina. A reprodução da divisão sexual do trabalho nas políticas sociais faz com que muitas vezes haja uma valorização de políticas que atuem sobre necessidades consideradas específicas, que acometem em maior número as mulheres, em detrimento de outras que efetivamente redistribuam oportunidades e decisões (COSTA, 2011).

Para a consolidação das ações afirmativas como elemento condutor da equidade de gênero faz-se necessário o cumprimento de dois fatores: “[...] por um lado, promover a igualdade formal através das normas e legislações e, por outro, provocar condições para transformações de valores socioculturais.” (COSTA, 2011, p. 38) Deste modo, apenas um tipo de enfoque nas políticas sociais não pode dar conta da complexidade das questões envolvidas.

A construção efetiva da igualdade de gênero no mercado de trabalho por meio das políticas e programas de ações afirmativas deve seguir os seguintes caminhos: i) alteração dos textos normativos; ii) introdução ativa dos homens na reprodução social; iii) ampliação das oportunidades de trabalho para as mulheres; iv) valorização da diferença feminina.

Para fortalecer a organização das mulheres e sua ativa participação nas instâncias de decisão de todas as instituições formuladoras de políticas públicas de trabalho e geração de renda, se faz necessária uma atuação conjunta entre as lideranças sindicais, empresariais, parlamentares e governamentais, a fim de que as ações afirmativas alcancem uma inclusão sistêmica e regional da igualdade de gênero no mundo do trabalho.

### **3.6 O Programa Pró-equidade de Gênero**

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi criado em 2005, e já em sua 5ª Edição, é promovido e dirigido pela Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres e conta com a parceria da OIT, da Entidade das nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial(SEPPIR).

As Edições do programa são periódicas e as organizações que pretendem renovar suas participações o fazem, a cada vez, um novo processo de adesão. A adesão ao programa é voluntária e não gera obrigações.

É uma das principais ações do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, cujo o primeiro capítulo intitula-se “Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do Trabalho, com a inclusão social “. O programa contribui diretamente para o alcance da seguinte prioridade: “Promover relações de trabalho não discriminatórias em razão do sexo, raça, etnia, orientação sexual, Geração ou deficiência com equidade salarial e no acesso a cargos de direção”.

O programa consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. É dirigido a empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria. A adesão ao programa é voluntária. Ao participar do programa, a empresa elabora a ficha perfil da organização e um Plano de Ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e raça, de forma transversal e interseccional, dentro da organização.

A empresa que executa as ações de maneira satisfatória, no período do programa, conta com uma marca de gestão eficiente – o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça - que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e socioambientais, e a divulgação nacional e internacional (por meio eletrônico) sobre o compromisso assumido com a igualdade racial e entre mulheres e homens.

Na execução do Plano, o que se espera da empresa é a adoção de práticas de igualdade entre mulheres e homens de forma sistemática, como um instrumento de gestão, que contribua para o alcance de bons resultados em termos de qualidade do ambiente de trabalho e produtividade. Trata-se de construir a oportunidade para aprofundar a transversalidade e interseccionalidade do enfoque de gênero e raça, mediante a transformação da gestão de pessoa, da cultura organizacional das empresas e da maneira como tratam seus negócios, suas políticas e a força de trabalho.

O programa oferece às empresas a possibilidade de obterem reconhecimento público pela adoção de práticas de igualdade, considerando que as discriminações e os preconceitos afetam o rendimento de mulheres e homens no local de trabalho e na família, bem como o clima laboral da organização.

O programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça as empresas comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero e raça, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre mulheres e homens constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial.

Outro valor do programa se relaciona com a promoção de empresas comprometidas com a justiça social que compartilham com o Estado a tarefa de dirimir desigualdades e opressões. E que se aproveitam, desse modo, das transformações sociais e culturais em curso com novos segmentos de consumidoras e consumidores, preocupados com as condições sociais, econômicas e ambientais em que os bens e serviços adquiridos são produzidos na perspectiva da sustentabilidade.

Em sua 4 edição o programa envolveu um público de 900 mil funcionários e funcionárias das organizações, deste número 45% são mulheres e 555 são homens<sup>9</sup>.

No período de quase uma década de existência do programa, já podemos observar algumas mudanças positivas no sentido de novas possibilidades para as mulheres no mercado de trabalho. Através dos dados programa, percebemos uns avanços numéricos e qualitativos com as empresas progredindo na realização de ações que visam transformar equitativamente as relações de gênero.

---

<sup>9</sup> Os números não contabilizam o numero de , estagiarias e contratados externos e contratadas externas das organizações participantes

#### 4. ANALISE DE DADOS: A ELETROBRAS ELETRONORTE

Criada em 20 de junho de 1973, com sede no Distrito Federal, a Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletronorte, sociedade anônima de economia mista e subsidiária da Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – Eletrobras, é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, que gera e fornece energia elétrica aos nove estados da Amazônia Legal. Por meio do Sistema Interligado Nacional – SIN, também fornece energia a compradores das demais regiões.

A seleção de empregados(os) na Eletrobras Eletronorte se dá por meio de concurso público realizado e divulgado conforme a legislação. Sendo esse inclusive motivo de escolha da empresa para a pesquisa, tendo em vista que presume-se não haver discriminação na contratação, é possível analisar fatores de desigualdade horizontal e vertical da sociedade que se refletem dentro da empresa.

Em termos gerais, considerando todas as regionais, os números absolutos de mulheres têm aumentando nos últimos anos, considerando os dois últimos concursos de 2006 e 2009, o número subiu de 18%(dezoito) para 20%(vinte). Conforme podemos perceber na tabela 2 abaixo:

Ano	Mulheres			Homens			Total
2005	18			82			100
2007	19			81			100
	B	N	ND	B	N	ND	
2009	10	6	4	37	30	13	100

Fonte: COSTA, Anabela Carrilho da(2011)



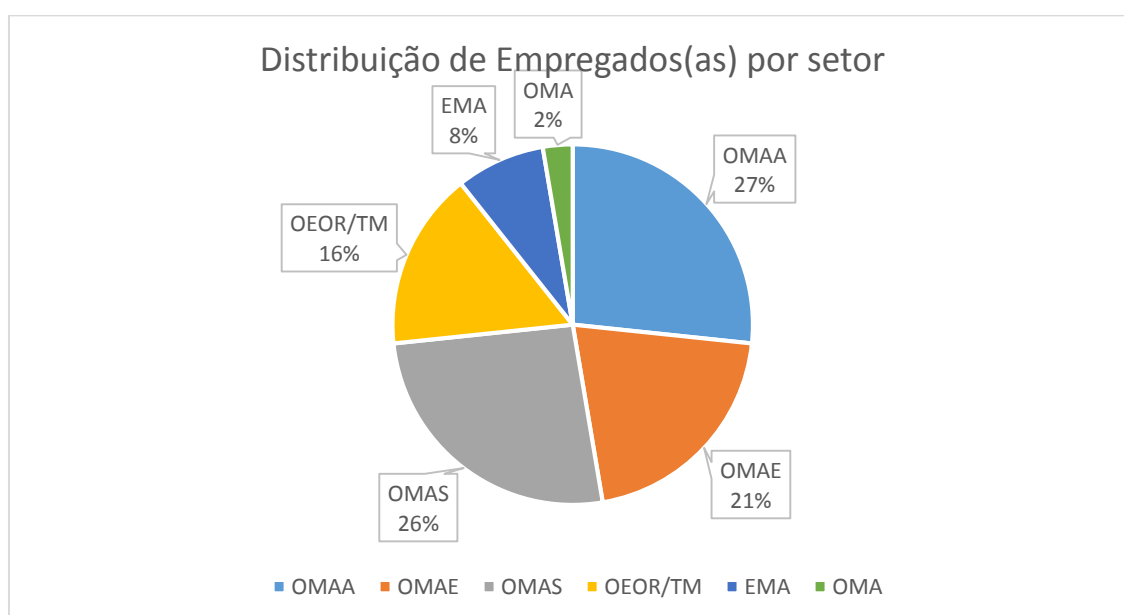
#### 4.1 O Perfil da Subestação São Luís I

A Eletrobras Eletronorte é representada no Maranhão, pelas unidades regionais de Planejamento e Engenharia e de Transmissão. A força de trabalho é formada por profissionais das mais diversas áreas de conhecimento, que trabalham pela melhoria da qualidade de vida dos maranhenses. A regional do Maranhão funciona desde 1983, quando incorporou o sistema elétrico do estado, então com cinco subestações e uma usina térmica.

A subestação São Luís 1, está localizada na avenida dos Jequitibás, s/ir. Alto do Sacavam - Conhece, e é responsável pelo abastecimento energético da capital, além de ser o centro administrativo da Eletrobras Eletronorte no Maranhão e de Gerência de Obras do Maranhão/Tocantins.

A subestação São Luís I, conta com 150 empregados, divididos entre a Regional de Transmissão do Maranhão (OMA) e Gerência de obras do Maranhão e Tocantins(EMA). A OMA ainda se subdivide em quatro setores, a divisão administrativa(OMAA), divisão de engenharia(OMAE), divisão de segurança do trabalho (OMAS), operação em tempo real (OEOR/TM). Conforme demonstra o gráfico 5 a seguir:

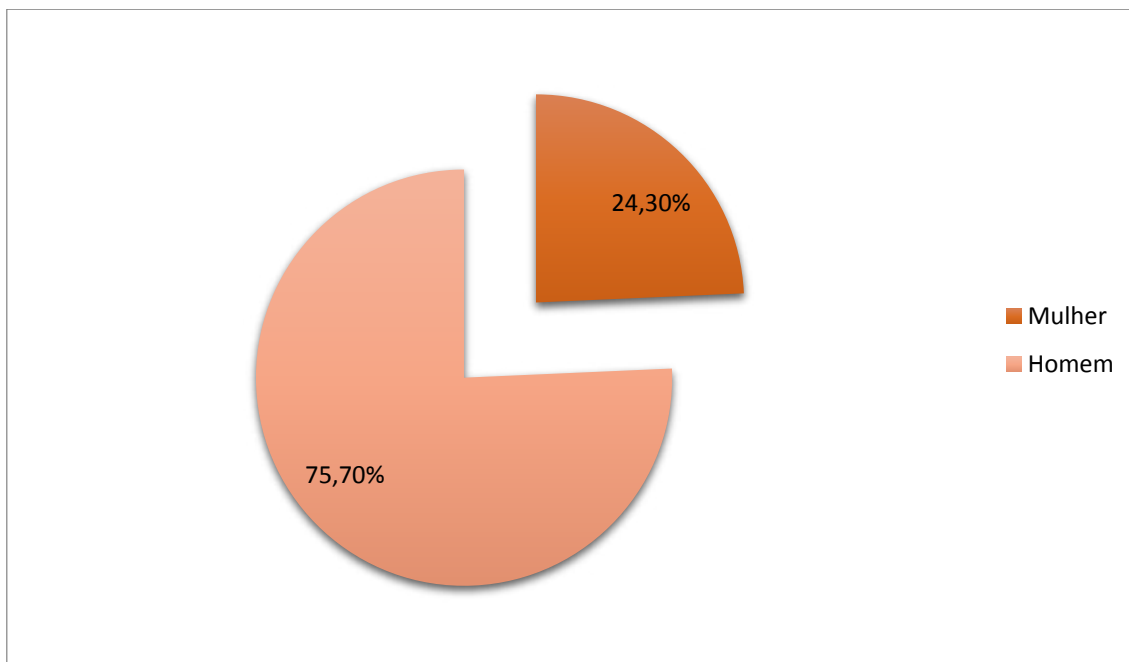
GRÁFICO 5: DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGADOS POR SETOR



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da ficha perfil da Eletrobras Eletronorte de 2014. São Luís, 2014

Dentre o número empregados que trabalham na S.E São Luis I, apenas 26 são mulheres, de um total de 150. Conforme indica o gráfico a seguir:

Gráfico 6 - Percentual de Empregados por Gênero



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da ficha perfil da Eletrobras Eletronorte de 2014. São Luis,2014

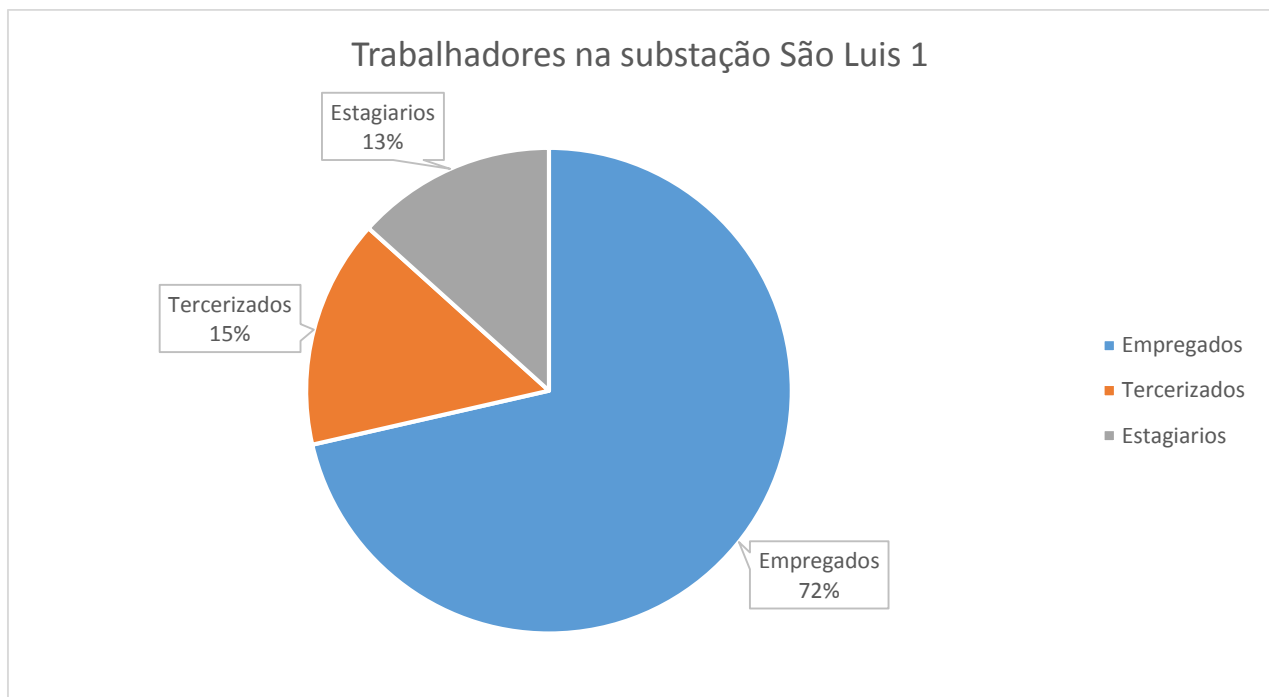
Mas nem só de empregados é formada a força de trabalho da SE São Luís I, segundo os dados da ficha perfil de 2014, a empresa é composta por Prestadores(as) de serviços terceirizados<sup>10</sup> e 28 estagiários(as) de nível superior e médio. Conforme indica o gráfico 7 a seguir:

O ingresso dos estagiários é feito por meio de seleção, através de uma prova objetiva aplicada em nível nacional, os primeiros colocados ingressam na empresa com um contrato de 12(doze) meses.

Gráfico 7: número de trabalhadores entre terceirizados, empregados e estagiários

---

<sup>10</sup> Foram contados somente os contratos de serviços contínuos ligados diretamente exercidos na empresa limpeza, serviços gerais, vigilância , auxiliares administrativos.



Fonte: Elaborado pela autora, a partir da ficha perfil da Eletrobras Eletronorte de 2014. São Luis,2014.

Em relação aos funcionários terceirizados, há uma divisão em três grandes grupos: serviços gerais, vigilância e limpeza. As mulheres são maioria no setor de limpeza, 6 mulheres para um homem. Com relação aos serviços gerais (carpintaria, pedreiros, eletricista), atividades em gerais determinadas como “masculinas” não há nenhuma representante feminina. Na área de vigilância a dominação é também masculina, possuindo 15 empregados e apenas uma mulher que exerce a função de agente de portaria (uma função mais segura).

Existem também os terceirizados na função de motorista, função tipicamente masculina, não havendo nenhuma mulher ocupando o cargo. O número de motorista não foi incluído nos terceirizados pois existe uma rotatividade entre as subestações da regional do maranhão, de modo que fica difícil definir o número exato de motoristas atuantes na subestação São Luís 1.

Em relação a divisão por área de atuação e gênero, a tabela a seguir mostra como estão alocados os empregados e estagiários<sup>11</sup> nos setores, de acordo com o gênero:

Tabela 3 –Empregados e Estagiário por setor - Divisão por gênero

<b>Setor</b>	<b>Número de empregados</b>	<b>Número de Mulheres</b>	<b>Número de Homens</b>
EMA	12	1	10
OEOR/TH	24	1	23
OMAA	40	16	24
OMAE	31	6	25
OMAS	39	1	38
OMA	4	1	3
<b>Total de empregados</b>	<b>150</b>	<b>26</b>	<b>124</b>
<b>Estagiários</b>			
EMA	1	1	0
OEOR/TH	3	1	2
OMAA	12	6	6
OMAE	6	3	3
OMAS	5	2	3
OMA	1	1	0
<b>Total de estagiários</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>41</b>	<b>137</b>

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da ficha perfil da Eletrobras Eletronorte de 2014. São Luis,2014

Conforme podemos notar, as mulheres estão alocadas em sua maioria na OMAA, divisão administrativa, enquanto em outros setores tipicamente masculinos como a OMAS, a presença feminina é garantida apenas na função de secretaria. Quando analisamos os dados dos estagiários podemos perceber um relativo aumento de mulheres nos setores tradicionalmente

<sup>11</sup> Não se incluiu os terceirizados nessa contagem, visto que muitos não tem setor definido, atuando em vários setores ao mesmo tempo.

masculinos, por exemplo dos quatro estagiários de engenharia elétrica metade são mulheres. Isso indica uma maior inserção futura de mulheres nessas áreas.

Em relação a escolaridade, levando-se em conta apenas os empregados e estagiários, percebemos um número bem desproporcional de mulheres com cargos de nível superior em comparação aos homens, assim como em relação ao nível técnico. Por se tratar de uma empresa do setor energético tipicamente dominando por homens, as profissões femininas Já quando observamos os dados relativos aos estagiários percebemos uma situação inversa, com a maioria das mulheres sendo estagiarias de nível superior, além de uma equiparação em relação a nível técnico. Esses dados apontam uma melhoria na escolaridade feminina, em consonância com as recentes pesquisas que mostram as mulheres com mais escolaridade que os homens.

Tabela 4 Nível de escolaridade dos cargos

<b>Empregados</b>					
<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Mulheres</b>		<b>Homens</b>		<b>Total</b>
		(%)		(%)	
Superior	6	12,77%	41	87,23%	47
Técnico	4	5,97%	63	94,03%	67
Médio	16	44,44%	20	55,56%	36
<b>Estagiários</b>					
<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Mulheres</b>		<b>Homens</b>		<b>Total</b>
		(%)		(%)	
Superior	9	64,29%	5	35,71%	14
Médio	3	33,33%	6	66,67%	9
Técnico	2	40,00%	3	60,00%	5

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da ficha perfil da Eletrobras Eletronorte de 2014. São Luis,2014

Quanto a situação de engenheiros e engenheiras na S.E São Luís I, temos que dos 33 empregados que exercem essa função, 31 são homens (o que representa em termos de porcentagem 95%), tendo apenas duas mulheres no

exercício da função. Essa ocupação feminina na engenharia é relativamente recente, tendo em vista que as duas engenheiras entraram através do concurso de 2006, uma delas inclusive foi transferida para a subestação São Luís I, pouco mais de um ano, no início de 2013.

Os cargos de chefia dos setores, é em geral é ocupado por engenheiros, com exceção da divisão administrativa. Com o número pequeno de engenheiras, não é difícil concluir que não tem nenhuma mulher em cargo de gerencia/chefia. Porém mesmo na divisão administrativa, durante todo o funcionamento da subestação, houve apenas uma gerente mulher.

A realidade da subestação São Luis I é um espelho da realidade brasileira de inserção feminina no mercado de trabalho, também sendo medida reflexo do componente histórico de seu setor produtivo, pois por muito tempo a especificidade de suas atividades tradicionalmente masculinas e indisponibilidade de profissionais especializadas em suas funções básica serviram como justificativa para a ausência e ou escassez de mulheres. Sendo assim esse cenário é um desafio ainda maior para as ações afirmativas de gênero, reafirmando a importância deste estudo de caso.

#### **4.2 A implementação do Programa pro-equidade de gênero na subestação São Luís I**

Em 2003, com o lançamento do plano Brasil um país para todos: participação e inclusão, houve uma reorientação na atuação da Eletrobras Eletronorte, de forma que seguindo as orientações a empresa cria a Assessoria de Ações de Responsabilidade Social, que inclui em suas diretrizes a transversalidade de gênero, raça/cor, etnia e regionalidade nos seus programas e projetos sociais internos e externos. (COSTA,2011).

Em 2004, cumprindo as diretrizes do governo, o ministério de minas e energia(MME) e suas empresas vinculadas participaram da primeira Conferência Nacional de Políticas para as mulheres, estando a Eletrobras Eletronorte representada por suas delegadas. Dessa forma foram sendo dados os primeiros passos da empresa com relação a percepção e combate das desigualdades de gênero.

Em 2005 a SPM lança o Programa Pró- Equidade de Gênero e a Eletrobras Eletronorte, juntamente com outras empresas do setor elétrico aderem em bloco ao programa. No mesmo é implantado na Eletrobras Eletronorte o comitê permanente para as questões de gênero. (FONSECA,2013)

Em maio de 2006 foi implementado na Eletrobras Eletronorte o Comitê corporativo de Gênero e Diversidade, para garantir o direito de igualdade de oportunidade e reconhecendo a desvantagem da mulher no mercado de trabalho perante a sociedade e dentro da própria empresa.

O comitê trabalha através da promoção da sensibilização para a questão de gênero e capacitação e envolvimento dos sujeitos nos processos internos que viabilizem espaços de poder e decisão. Sendo responsável também por acompanhar a gestão dos compromissos empresarias com a equidade de gênero, raça e etnia, assumidos pela empresa dentre os quais se destaca: O Programa Pro-Equidade De Gênero e Raça, o Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres do Governo Federal, Os Princípios de Empoderamento das Mulheres Da ONU E O Índice De Sustentabilidade Empresarial Da Bolsa De Valores De São Paulo. (COSTA,2011).

A ação proposta pelo comitê tem caráter transversal, de modo que sua estrutura se dá por toda empresa através dos seus subcomitês regionais e formado por vários processos empresariais que envolvem gestão de pessoas, desenvolvimento e educação, comunicação empresarial, ouvidoria, comissão de ética entre outros.

No Maranhão, o subcomitê pró-equidade de gênero e raça, possuindo 4 integrantes, dessas 3 são funcionárias da subestação São Luis I. Não existe um espaço físico destinado exclusivamente as atividades do subcomitê, assim como não há dedicação exclusiva das funcionárias, de modo que elas se dividem nas funções “originais” com administração do subcomitê.

### **4.3 Medidas adotadas pelo programa na Eletrobras Eletronorte**

A primeira medida de grande destaque e que é responsável pela consolidação do programa pro-equidade de gênero e raça, foi a sua inclusão no planejamento estratégico da Eletrobras Eletronorte. Na primeira edição do programa (biênio 2006-2007) constava no planejamento estratégico como uma iniciativa de gestão de pessoas, mas atualmente o programa se diluiu e consta implícito como uma das ações de atendimento as políticas públicas. (COSTA,2011)

Na primeira edição as ações foram voltadas para uma atualização cadastral, nas quais começaram a se inserir dados relativos a questão de gênero e raça. Essa atualização cadastral se mostra importante pois é possível diagnosticar as desigualdades dentro empresa através de números, além poder desenvolver ações mais especificas baseadas no perfil da empresa.

Foi desenvolvido o perfil do corpo funcional com 97,7% dos(as) empregados(as) autodeclarados quanto as informações de raça e etnia, de modo a possibilitar melhor resposta dos indicadores de desempenho social e afim de desenvolver ações. Havendo também a inclusão de informações de sexo, raça e etnia na ficha de inscrição dos processos de recrutamento e seleção.

Além disso outro pilar presente na primeira edição foram as ações de sensibilização, e capacitação continuas, com o desenvolvimento de oficinas pedagógicas e cursos de capacitação. Essas ações de sensibilização com relação a regional do Maranhão, ocorriam somente quando havia uma generalização da ação de cima pro baixo por toda empresa, não havendo iniciativas próprias da regional para ações próprias e diversas.

Na segunda edição do programa (biênio 2008-2009) houve uma continuidade das medidas implantadas durante a primeira edição do programa, havendo um aumento em quase o dobro de ações de uma edição para a outra. Destaca-se aqui a utilização da linguagem e imagens inclusivas nas peças de comunicação e em comunicados oficiais da empresa.



Com relação a subestação São Luís 1, houve uma melhora significativa nas ações de sensibilização, principalmente por que foi durante a segunda edição do programa que houve a articulação do subcomitê pro-equidade de gênero na regional do Maranhão. Essa maior articulação deu-se pela entrada de novas funcionárias através do concurso de 2006 e 2009 que possibilitaram uma maior oxigenação por serem mais novas e estarem em maior contato com as causas femininas.

Na terceira edição (biênio 2010-2011) houve um grande avanço qualitativo e quantitativo nas ações propostas, havendo o aumento significativo das ações afirmativas, além de novidades no plano de ação com relação a argumentação.

“Em primeiro lugar, um reconhecimento de lacunas relacionadas a vários fatores, como a legitimidade institucional do programa, a fragilidade da transversalidade de gênero(atrelada à vontade política da liderança),mas principalmente sobre a inexistência de ações afirmativas concretas: “muito ainda se tem por fazer para que a igualdade de gênero, raça/cor e etnia se efetive na empresa, dentre os desafios que se apresentam, destacamos: ampliar o engajamento do corpo gerencial para assegurar a transversalidade das questões de gênero e diversidade nos processos empresariais; maior participação da força de trabalho nas atividades do programa; criação de um novo modelo de gestão que incorpore princípios de políticas afirmativas e reconheça que a equidade não ocorrem naturalmente, mas pela adoção de medidas que se mostrem eficazes para atingir essa meta”(Plano de Ação da Eletronorte,3º Edição) Em segundo lugar, o momento de transformação da Eletronorte em Eletrobras é muito citado como de fundamental impacto na condução do Pró equidade na empresa: Diante do processo de transformação previsto para o Sistema Eletrobras, novas perspectivas de mudanças estruturais deverão reorientar a execução do Plano de ação da 3ª edição do Programa, principalmente no que se refere aos processos relacionados a gestão de pessoas e educação”. (Fonseca,2013)

Também é muito comentado na terceira edição do programa a construção coletiva em oficinas de trabalho com as áreas envolvidas dando mais legitimidade possibilidade de concretização das ações alinhadas com o perfil da empresa. Mesmo com os avanços é perceptível a dificuldade em avançar saindo das ações de sensibilização e formação para as ações afirmativas. De modo que as propostas de ações do comitê foram diversas vezes recusadas pela gerencia que alegava impossibilidade praticas(COSTA,2011)

Dentre as ações tomadas durante a terceira edição do programa dista-se a inclusão de temáticas no gênero no conteúdo programático das provas de ingresso de estagiários na empresa. Sendo inclusive relacionada a como uma das causas no aumento do número de estagiarias.

Na quarta edição (biênio 2012-2013) o programa passou a incluir a temática da raça, passando a se chamar Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Mesmo que as ações do comitê já abordassem algumas práticas relativas a questões de raça, como por exemplo a inclusão dessas informações no cadastro dos funcionários, não havia uma programação e ações específicas para tratar do assunto dentro do contexto do programa que valorizava a questão de gênero prioritariamente.

A medida adotada que mais chamou a atenção, sendo inclusive destaque durante a premiação do selo pró-equidade de gênero e raça foi a adoção da clausula pro-equidade de gênero e raça, que se tornou obrigatória em todos os contratos e congêneres celebrados pela Eletrobras Eletronorte a partir de dezembro de 2012, conforme a resolução 216/2012 e a nota técnica GSS 002/2012, que diz:

“A contratada, em consonância com os princípios e normas constantes do “Código de Relacionamento com os fornecedores de Bens e Serviços” da Eletrobras Eletronorte, deverá implementar, sempre que possível, na execução do objeto deste instrumento, políticas que respeitem e valorizem a diversidade, garantindo tratamento equânime, repudiando preconceitos e discriminação de gênero e raça”

Já era objeto do código de relacionamento com os fornecedores regras pertinentes a não discriminação, conforme (podemos ver no item 4.3. Regras de conduta para os fornecedores de bens e serviços da Eletrobras Eletronorte: “Não admitir discriminação por questões de cor/raça, estado civil, condição física e cognitiva, idade, religião, classe social e qualquer outra espécie”. (NT- GSS 002/2012)

Através dela pode-se haver uma controle e sensibilização mais efetiva com relação aos terceirizados, possibilitando estender os benéficos do programa para toda a cadeia de relacionamento da empresa. Sendo a diretriz dessa ação também vista como um combate a ocorrência de assédio moral e sexual. Essa medida além de sensibilizar visa também proporcionar representatividade em postos tradicionalmente masculinos :motoristas, vigilância e construção civil.

Na subestação São Luis 1, por exemplo encontra-se a única representante feminal nos postos de vigilância de toda a regional maranhense. Apesar de não haver nenhuma motorista e do número limitado de mulheres na construção civil, percebe-se que há todo um esforço da empresa para proporcionar essa representatividade.

Outra medida de destaque visava criar mecanismos de incentivo a promoção das mulheres com igualdade de tratamento no que se refere a avaliação da qualidade do trabalho, de modo a adotar medidas especiais destinadas a estabelecer maior igualdade de condições para mulheres, compreendendo a maternidade como função social.

As mulheres que se afastam da empresa em licença maternidade, normalmente, perdem o direito de serem avaliadas como os demais funcionários e funcionárias quando afastados por diferentes razões.

A Eletrobras Eletronorte propõe que as mulheres em licença maternidade terão um parecer técnico e jurídico com recomendação quanto a adoção de parâmetros específicos para suas avaliações de desempenho, permitindo que a aferição de seu trabalho possa ser feita. Isto garante que não

haverá prejuízo para ascensão funcional das empregadas que se tornarem mães.

Atualmente na empresa existem 2 empregadas grávidas, porém como ainda não houve o afastamento e conseqüentemente a avaliação destas, essas medidas ainda não puderam ser verificadas no sentido de sua eficácia prática na subestação São Luís 1.

De modo geral apesar de todas as medidas adotadas pela empresa, na subestação São Luis 1 não houve uma mudança cultural, de modo que ainda são percebidas claramente os reflexos da sociedade machista e patriarcal dentro da empresa, quando as medidas implantadas pela empresa deveriam diminuir essa incidência.

#### **4.4 Percepções das Beneficiárias sobre as relações de gênero e as ações implantadas pelo programa pró-equidade de gênero**

Diante do desvendado, temos que que diante das medidas adotadas pelo programa e seus resultados, ainda se expressam de forma tímida na subestação São Luis 1, não havendo mudanças expressivas na cultura da subestação.

Para se obter um panorama dos avanços e limitações do programa pró-equidade de gênero na subestação São Luis 1, foram feitas entrevistas, com as Beneficiárias do programa, semiestruturadas, em profundidade, com a utilização de roteiro incluído pontos importantes a serem abordados. As entrevistas foram realizadas entre setembro e outubro de 2014, e tiveram o objetivo de analisar a percepção das Beneficiárias sobre as relações de gênero em geral, na profissão e na empresa, além de buscar também a percepção das ações implantadas pelo programa pro-equidade de gênero.

As entrevistadas foram divididas em três grupos: implementadoras do programa (mulheres membro do subcomitê de equidade de gênero e raça),

Beneficiárias (empregadas de vários setores e atividades) e Beneficiárias da área técnica (engenheiras e técnicas). Distribuídas conforme na tabela abaixo:

Tabela 5, de Entrevistas:

<b>Grupo</b>	<b>Entrevistada</b>
Implementadora	Entrevistada 1
Implementadora	Entrevistada 2
Beneficiária	Entrevistada 3
Beneficiária	Entrevistada 4
Beneficiária	Entrevistada 5
Beneficiária	Entrevistada 6
Beneficiária	Entrevistada 7
Beneficiária	Entrevistada 8
Beneficiária área técnica	Entrevistada 9
Beneficiária área técnica	Entrevistada 10
Beneficiária área técnica	Entrevistada 11

Percebemos, diante das entrevistas que a empregada não tem clareza sobre os objetivos e ações do programa, de modo que grande parte das entrevistadas responderam que “já ouviram falar” do programa. Muitas das empregadas, principalmente as com idade a partir de 45 anos, sequer identificaram como ações do programa os ciclos de palestras ocorridos em março (pelo dia internacional da mulher) ou as campanhas em prol da saúde da mulher.

Apesar disso as empregadas reconhecem a necessidade da existência de políticas que visem e promovam a eliminação de toda forma de discriminação e tem buscado capacitação pra exercerem melhores cargos, principalmente entre as empregadas mais novas (ingresso na empresa em 2006 ou 2009). Entre as entrevistadas, e conforme destacado acima no perfil da empresa, a maioria das mulheres ocupam cargos de nível médio, de modo que muita não tinha curso superior ao ingressar na empresa, apesar disso a maioria das entrevistadas buscaram o financiamento por parte da empresa para obter um curso de nível superior.

Muito importante buscar capacitação, quanto mais cursos a gente faz melhor. Quando entrei na empresa e vi essa possibilidade de fazer um curso superior financiado pela Eletronorte vi ali minha chance de crescer, aqui na empresa ou então buscar novas possibilidades” (entrevistada 8)

Mesmo sem entender muito sobre o programa, muitas das entrevistadas, principalmente as mais novas na empresa e em idade, reconhecem a falta de representatividade feminina nos cargos de gerencia e reconhecem a importância dessa representatividade, no caso a falta dela que acaba por desmotivar perspectivas de ascensão na empresa.

Não sei muito do programa, mas sempre é bom buscar eliminar preconceitos, principalmente com relação a mulher. Aqui na empresa nunca vi caso de discriminação explícita, mas quando vamos procurar gerente percebemos que não tem mulheres no comando, só no jurídico. (Entrevistada 3)

Outro ponto destacado durante as entrevistas, é que as empregadas reconhecem a maior facilidade de acesso aos cargos de alta gerência pelos homens. É uma prática tradicional a escolha de homens, facilitando a expressão da desigualdade entre homens e mulheres, visto que esses cargos não necessitam de seleção, havendo apenas a indicação para assumir esses postos.

Conforme a entrevista com as implementadoras do programa, as integrantes do subcomitê de equidade de raça e gênero, mesmo fazendo observações sobre a falta de incentivo da gerencia que oferecem um espaço limitado para atuação dessas no âmbito da empresa, acreditam nos avanços proporcionados pelo programa, dando especial ênfase a aplicação da cláusula de equidade e gênero obrigatória em todos os contratos. De fato a cláusula pra equidade de gênero e raça foi um grande avanço, apesar disso não houve uma divulgação maior para os empregados como uma ação do programa, tanto que

entre as entrevistadas poucas reconheceram a cláusula como ação, limitando-se as entrevistadas que trabalham diretamente na realização e gestão de contratos.

#### 4.4.1 Mulheres em profissões “masculinas” e tecnológicas

No campo científico, se ressalta a segregação por sexo em áreas específicas do conhecimento, de igual modo no mercado de trabalho. Na Eletrobras Eletronorte, apesar da entrada por concurso público, ainda é muito perceptível as disparidades na participação da força de trabalho das mulheres em profissões consideradas tradicionalmente como masculinas. Por esse motivo, fez-se necessário a abertura de uns parênteses uns parênteses na análise da percepção das Beneficiárias do programa para destacar o caso das engenheiras e técnicas, visto que área de destaque da empresa é essa e também uma área que se enquadra na mentalidade social como masculina.

Nas entrevistas, a maior parte das entrevistadas não identificou direta e inicialmente algum tipo de discriminação de gênero na empresa, mas todas afirmaram a existência de discriminação no mercado de trabalho e principalmente para suas áreas de atuação.

Eu particularmente nunca presencie nenhuma situação constrangedora ou de humilhação, sempre foi tranquilo trabalhar aqui, ainda mais que não lidamos diretamente com os trabalhadores de serviços mais bruto, tendo contato apenas com o supervisor destes, já que a maioria das obras é terceirizada e fazemos apenas a supervisão (entrevistada 11)

Foi possível perceber nas falas das entrevistadas as dificuldades enfrentadas desde o início, ainda na fase de estudante, mostrando mais uma vez o reflexo da cultura vigente, com uma espécie de predefinição do que se esperado do comportamento de mulheres e homens na vida acadêmica e profissional (Costa,2011, p 75)

Numa turma de 50, éramos somente 4 mulheres, e dessas apenas 2 se formaram. Algumas vezes era bem difícil a relação com o curso, não apenas pela maioria dos alunos serem de homens, mas também por que tudo era masculino, a coordenação, os professores, e as vezes a gente percebia que não tinha um espaço pra mulher, nem pra compreensão de certas peculiaridades, nem no próprio espaço físico. Um exemplo disso eram os banheiros, só tinha um banheiro feminino no prédio todo, e era o destinado as funcionárias da limpeza. (Entrevistada 10)

Também foi identificado nas falas que as entrevistadas se exigem mais em relação ao desempenho, não é uma cobrança explícita, mas um mecanismo para evitar qualquer atitude discriminatória.

Às vezes eu percebo que por ser mulher tenho que mostrar bem mais minha capacidade, não que eu tenha problema com isso me esforço muito, pra não dá motivo pra discriminação, ainda mais num setor que só tem homens. (Entrevistada 11)

E relação as responsabilidades familiares, ainda que as entrevistadas ocupem profissões masculinas e de mais prestígio, ainda persiste a desigualdade na distribuição do trabalho não remunerado. Inclusive nas que não possuem filho, como se tivessem quer fazer uma opção entre uma carreira bem sucedida e a constituição de uma família, coisas que não acontecem com os homens que podem ter “tudo ao mesmo tempo” por conta do desequilíbrio na distribuição das responsabilidades familiares.

“Só um filho mesmo, hoje em dia não dá para ter família grande, o meu já está grandinho (4 anos) mas as vezes tem febre, ai tenho que buscar no colégio, é muito trabalho, por enquanto não quero outro.” (Entrevistada 10)



“Não, ainda não penso em ter filhos não, estou em momento muito bom na carreira, acabando a pós graduação, não dá pra para para cuidar de filho “(entrevistada 9)

Dessa forma percebe-se na fala das entrevistadas todos os reflexos de desigualdade de gênero, tanto na vida acadêmica como profissional, destacando-se mais uma vez as responsabilidades familiares como uma sobrecarga a mais ao trabalho da mulher, que tem enfrentar uma dupla jornada.

## 5.Considerações Finais

Este trabalho teve por finalidade básica fazer uma análise da aplicação do programa pro-equidade de gênero na subestação São Luis 1 da Eletrobras Eletronorte, elaborando um perfil da subestação e trabalhando com a percepção das beneficiárias sobre as ações adotadas pelo programa, para responder se realmente o programa está conseguindo cumprir seu papel de eliminar desigualdades.

Em relação ao perfil da empresa, fazendo uma análise por gênero e setor percebemos que as mulheres estão alocadas em sua maioria em áreas administrativas, isso é um traço da desigualdade horizontal, delega as mulheres o trabalho em áreas relacionadas a características “femininas”, como organização e cuidado. A presença feminina nas áreas de engenharia (área principal da empresa) é limitadíssima, a maioria das vezes com uma representante apenas e em funções menos prestigiadas (secretaria por exemplo). Por ser o ingresso feito mediante concurso público a explicação para tamanha disparidade vem antes mesmo do ingresso, quando as mulheres são destinadas a profissões mais “femininas”.

O fato de não haver mulheres nos altos cargos da gerencia, denota que dentro da empresa mesmo que não haja discriminação na contratação, há na ascensão das funcionárias dentro da empresa, pois os cargos de gerencia não tem seleção, são apenas indicações. Essa falta de representatividade feminina reflete nas aspirações das profissionais que são desmotivadas a buscarem maior qualificação, visto que não há retorno, muitas vezes até pensam em alternativas fora da empresa.

Com relação as medidas adotadas pela empresa, a de maior expressividade foi a adoção da clausula de equidade de gênero e raça, demonstrando um compromisso da empresa com a garantia da equidade, incluindo também toda sua cadeia de relacionamento. Apesar de disso, muitas vezes percebe-se que a adoção dessa clausula na subestação são luís 1, tem sido feita de maneira muito genérica, de modo que não houve uma capacitação dos gestores do contrato para cobrar medidas das empresas terceirizadas. Ainda

que haja ciclos de palestras periodicamente com os integrantes da cadeia de relacionamento na empresa para a sensibilização destes para a questão de gênero, é preciso que se adote medidas mais efetivas para a concretização da cláusula.

Outro ponto a se destacar são as ações do subcomitê de gênero e raça da, que mesmo tendo as maiorias funcionárias atuantes na subestação São Luis 1 e apesar das melhoras e no engajamento nos últimos anos, ainda possui uma atuação tímida e limitada. Isso se deve talvez uma falta de dedicação exclusiva das funcionárias para com o comitê e da falta de recursos disponibilizadas pelos gerentes. Não existe um espaço físico para o subcomitê, nem uma agenda fixa de atuação, de modo que a atuação ocorre muitas vezes de forma desordenada. Além disso não foram identificadas pratica próprias do subcomitê, sendo que existe uma autonomia das regionais para se adaptar as peculiaridades de cada região onde a empresa se encontra. A atuação do subcomitê muitas vezes ocorre de cima pro baixo, o que se torna uma limitação da atuação do programa na subestação.

Percebeu-se um grande trabalho na sensibilização dos estagiários, além das perguntas no conteúdo programático das provas, durante o treinamento houve toda uma preocupação da inserção do tema dentro dos componentes, propor ciando uma experiência de sensibilização do mesmo, porem fora desse contexto inicial não houveram mais praticas para a sensibilização. Isso demonstra o espaço limitado que existe dentro da empresa para os discursões sobre equidade.

Com relação a entrevista das beneficiarias, muitas delas só conhecem o programa de ouvir falar, percebeu-se que há um grande distanciamento entre as beneficiarias e medidas adotadas pelo programa, pois estas não reconhecem como medidas dele e algumas não conseguem sequer definir os objetivos do programa.

Diante desse quadro, atina-se que existem limites que impossibilitam a plena aplicação do programa pro-equidade de gênero e raça, principalmente a nível da subestação São Luis 1. Primeiramente é necessário que haja melhor divulgação dos objetivos e das ações realizadas pelo programa. Conjuntamente

a isso, é necessário que haja uma agenda própria da subestação para implantação de ciclos e palestras de sensibilização dos empregados, pois muitas vezes os ciclos só ocorrem por com de uma “imposição” da sede.

É perceptível que o programa avançou em relação as desigualdades dentro da empresa, ao colocar essa problemática em pauta, mas ainda é preciso avançar muito para que na subestação São Luís I, tenha uma aplicação plena do programa, principalmente com relação ao comprometimento dos funcionários e das próprias beneficiarias com o programa. É necessária uma atuação que se aproxime mais das beneficiarias e que a façam sentir que o programa está ali pra beneficia-las e que não é algo distante, e sim possível. Somente dessa forma, mobilizando todos os agentes sera possível se alcançar a equidade.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. O Programa Pró-equidade de Gênero: uma experiência de política pública para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento. *Ser Social*, Brasília, v. 10, n. 23, p.39-70, jul./ dez. 2012.

\_\_\_\_\_. Laís. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? 2007. Tese (Doutorado) - Departamento de Sociologia, UFSP, São Paulo, 2007. Cap. 2. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: 03 out. 2014.

ALVES, Jose Eustáquio Diniz e CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil In : Dossie- Análise quantitativas e indicadores sociais. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: DLTR, 1995.

BERNARDES, Paula de Lima. Limites e possibilidades do Programa Próequidade de Gênero: uma análise do desenvolvimento da política de igualdade de gênero na Caixa Econômica Federal. Brasília, 2011. Monografia (Graduação em Serviço Social) Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Organização de Anne Joyce Angher. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968. Regula o provimento de cargos sujeitos a seleção. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislação/128557/lei-5473-68>>. Acesso em: 16. dez. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm)>. Acesso em: 22. out. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9799.htm)>. Acesso em: 16. Nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=92814>>. Acesso em: 15. Nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002: institui o Código Civil. Organização de Anne Joyce Angher. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Organização de Anne Joyce Angher. 12. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Programa pró-equidade de gênero: oportunidades iguais respeito às diferenças. 2ª edição 2007 – 2008. Brasília, 2007. Disponível em: <[http://www.proequidadedegenero.net.br/arquivos\\_site/FolderEquidade2009.pdf](http://www.proequidadedegenero.net.br/arquivos_site/FolderEquidade2009.pdf)>. Acesso em: 20 jul. 2014.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Programa pró-equidade de gênero: oportunidades iguais respeito às diferenças. 1ª edição 2005 – 2006. Brasília, 2005. Disponível em: <[http://www.proequidadedegenero.net.br/arquivos\\_site/folheto\\_proequidade2006\\_2007.pdf](http://www.proequidadedegenero.net.br/arquivos_site/folheto_proequidade2006_2007.pdf)>. Acesso em: 20 jul. 2014.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p.537-572, set. dez. 2007. Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010015742007000300003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010015742007000300003&script=sci_arttext)>. Acesso em: 31 ago. 2014.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTR, 2007.

CARLOS, Vera Lúcia. Discriminação nas relações de trabalho. São Paulo: Método, 2004.

COSTA, Anabelle Carrilho da. Ações afirmativas de gênero e trabalho: O Programa Pró-equidade de gênero na Eletronorte. Brasília, 2011. Monografia (PósGraduação em Serviço Social) Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

FARIAS, James Magno Araújo. Direitos Sociais no Brasil: o trabalho como valor Constitucional. ed. Azulejo. São Luis-Ma,2010.

FONSECA, Virginia Ingrid Carvalho. Equidade de Gênero nas Relações Trabalhista: Uma análise do Programa Pro-Equidade de Genero na ELETROBRAS ELETRONORTE. São Luis,2013. Monografia (Graduação em Direito) Faculdade Santa Terezinha(CEST), São Luis,2013.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. Revista Jurídica do Trabalho, vol. 1, nº 3, Salvador, out.-dez. 1998, p.224.

HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Org.) Organização, trabalho e gênero. São Paulo: Editora Senac, 2007. (Série trabalho e sociedade).

LOPES, Cristiane Maria Salgueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção in < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332006000100016](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016)> acesso em : 28 de novembro de 2014

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O trabalho da mulher: proibições para o direito promocional. n. 2, jul. 2010. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/40770>>. Acesso em: 01. dez. 2014.

OIT. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 1998. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf)>. Acesso em: 14 de set./ 2014.

\_\_\_\_\_. Convenção nº 111, sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Genebra, 1958.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 14 de set./2014.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. SPM. Presidência da República. Programa pró-equidade de gênero: oportunidades iguais respeito às diferenças. 3ª edição 2009 – 2010. Brasília, 2009. Disponível em:



<[http://200.130.7.5/spmu/docs/pro\\_equidade2009\\_2010/Programa2010.pdf](http://200.130.7.5/spmu/docs/pro_equidade2009_2010/Programa2010.pdf)>.

Acesso em: 20 set. 2014.

SPM. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: oportunidade e respeito às diferenças. Brasília, 2011. (4ª edição 2011/2012). Disponível em: <<http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de-articulacao-institucional-e-acoestematicas/pro-equidade>>. Acesso em: 12 de Novembro de 2014.

YANNOULAS, Sílvia Cristina. Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. 93 p. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/7276227/Dossie-Politiclas-Publicas-e-Relacoes-de-GeneroNo-Mercado-de-Trabalho>>. Acesso em: 13. Nov. 2014.

## Apêndices

Apêndice A – Roteiro da entrevista guiada para beneficiárias da área técnica

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Local: \_\_\_\_\_

Nome da entrevistada: \_\_\_\_\_

- Breve trajetória profissional:
  - Tipo de engenharia/curso técnico
  - Tempo de profissão
  - Motivos pela escolha do curso
  - Tempo de empresa
  
- Acha que existe algum tipo de desigualdade/discriminação entre homens e mulheres no mercado em geral e na subestação São Luís 1?
- Já sofreu discriminação na sua trajetória profissional? como? (identificar se foi ou não na Eletronorte)?
- Identifica essa discriminação pelo fato de ser mulher?
- Sente no geral, maior dificuldade que os homens para realização aceitação de suas tarefas profissionais?
- Você sabe o que é o programa pro-equidade de gênero ?
- Fale sobre as ações do programa? O programa pode ter alguma utilidade na sua vida profissional?

Apêndice B - Roteiro de entrevista guiada para implementadoras  
(membros do subcomitê de equidade de gênero e raça)

Data \_\_/\_\_/\_\_ Local: \_\_\_\_\_

Nome da entrevistada: \_\_\_\_\_

- Acha que existe algum tipo de desigualdade/discriminação entre mulheres e homens na Eletronorte?
- Que tipos de processos relacionados ao programa você participa ou já participou?
- Qual a aceitação reação das pessoas?
- Você concorda com a estratégia adotada pela Eletronorte em relação a implementação do programa?
- Quais você considera as maiores dificuldades para implementação do programa?
- Quais pontos você destaca como avanços?

Apêndice C – Roteiro da entrevista guiada para beneficiárias

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Local:\_\_\_\_\_

Nome da entrevistada:\_\_\_\_\_

- Qual sua idade?
- Qual seu estado civil? Tem filhos?
- Qual seu grau de escolarização?
- Quantos anos trabalha na empresa?
- Qual sua função na empresa?
- Acha que existe algum tipo de desigualdade/discriminação entre homens e mulheres no mercado em geral e na subestação São Luís 1?
- Você sabe o que é o programa pro-equidade de gênero ?
- Fale sobre as ações do programa? O programa pode ter alguma utilidade na sua vida profissional?