

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC/SP**

ELIANA APARECIDA FRANCISCO

**POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA/ETNIA NA
EMPRESA FERSOL – MAIRINQUE/SP: UMA EXPERIÊNCIA EM
CONSTRUÇÃO – 1996/2010**

MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

**SÃO PAULO
2011**

PONTÍFICIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

ELIANA APARECIDA FRANCISCO

**POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA/ETNIA NA
EMPRESA FERSOL – MAIRINQUE/SP: UMA EXPERIÊNCIA EM
CONSTRUÇÃO – 1996/2010**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do grau de Mestre em Serviço Social sob orientação da Prof.^a Dr.^a Maria Lúcia Carvalho da Silva.
Área de contratação: Serviço Social: Políticas Sociais e Movimentos Sociais

SÃO PAULO
2011

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo ou pesquisa, desde que citada a fonte.

Este trabalho foi revisado segundo as normas da nova gramática em vigor a partir de janeiro de 2008.

Catálogo na publicação

Serviço de Documentação Educacional

Programa de Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Francisco, Eliana (Aparecida)

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA/ETNIA NA EMPRESA FERSOL - MAIRINQUE/SP: uma experiência em construção – 1996/2010/Eliana Aparecida Francisco;

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Lúcia Carvalho da Silva – São Paulo, 2011.

120 p.

Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Serviço Social.

Área de concentração: Ciências Sociais Aplicadas

Questão de Gênero. Questão Étnico/Racial. Empresa Cidadã. Responsabilidade Social Empresarial.

BANCA EXAMINADORA

Dedico este trabalho ao meu pai, Antenor Francisco, que partiu durante o processo de pesquisa. Sei que de lá, da terra dos nossos ancestrais, ele também está celebrando a conclusão desta jornada. Pai, sua benção!

AGRADECIMENTOS

Neste momento de conclusão de um ciclo, quero agradecer a todos que em diferentes momentos foram de fundamental importância para a finalização deste trabalho.

Quero agradecer primeiramente a todos(as) os/as funcionários(as) da empresa Fersol, que direta ou indiretamente, se dispuseram a dialogar comigo sobre o tema da Equidade de Gênero e de Raça/Etnia, sem receio e acreditando que suas falas traduziriam algo que eram deles, mas ao mesmo tempo comum à todos(as), como foi bom ouvi-los(as)!

Ao Michael Haradom, presidente da Fersol, pela sua disponibilidade em contar sua trajetória de vida, pessoal e profissional. Sua visão de mundo, seus valores e princípios que norteiam suas ações empreendedoras e seu ativismo social.

Às amigas, Solange, Keila, Graziela, Lourdes e Maria pelas palavras de incentivo nos momentos de incertezas; à Ana Maria pela paciência em sentar junto na busca das falas e significados; à Vera Lúcia por compartilhar comigo das reflexões sobre a mulher negra, o mercado de trabalho e as questões étnico/raciais e à Cida, que foi a ajuda certa no momento certo.

À Prof.^a Dr.^a Maria Lúcia Carvalho da Silva, minha orientadora, que me conduziu de maneira acolhedora e generosa possibilitando um aprendizado ímpar sobre as premissas de um processo de pesquisa e sobre a vida.

À todos de minha família, em especial à minha mãe, Maria Aparecida e à minha irmã, Elaine, minhas companheiras, que estiveram junto, acreditando, compartilhando e não me deixando esquecer de persistir e insistir, mesmo com toda as adversidades.

À todas as pessoas queridas que de longe e de perto estiveram comigo nesta jornada, essa conquista é nossa!

RESUMO

A presente dissertação tem por objeto de estudo a trajetória da construção da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na Empresa Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial, no período de 1996-2010, bem como das mudanças ocorridas nesse período. A pergunta norteadora da pesquisa foi: Quais os significados, a partir das falas dos sujeitos da pesquisa, da experiência de uma Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela Empresa Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial? A hipótese formulada é que a experiência da Política de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial, expressa ser uma alternativa viável de uma proposta de Empresa Cidadã e de inclusão no mercado de trabalho, com limites e possibilidades de avanços, na perspectiva de um processo contínuo de efetivação. Os conceitos de referência foram: questão de gênero, questão étnico/racial e responsabilidade social empresarial, com base em autores contemporâneos das áreas de Ciências Sociais e de Serviço Social. A metodologia de pesquisa adotada foi a qualitativa, um estudo de caso compreendendo a pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Foram realizadas 08 entrevistas semi-estruturadas com os sujeitos da pesquisa a saber: o Presidente e os/as funcionários(as). Os resultados da pesquisa apontaram a confirmação da hipótese levantada, na medida em que a análise dos significados desvelou a materialidade de uma ação de Responsabilidade Social Empresarial, muito peculiar à história institucional e à postura política e social do Presidente da Fersol, com limites, possibilidades, avanços e contradições.

Palavras-chave: Questão de Gênero. Questão Étnico/Racial. Responsabilidade Social Empresarial.

ABSTRACT

This dissertation aims the study of the trajectory of the construction of Fersol's Gender Equality Policy and Race/Ethnicity in the area of Corporate Social Responsibility between 1996-2010, as well as the changes occurred during this period. The guiding question of the research was: What are the meanings, from the perspective of the subjects speeches, of the experience of a Gender Equality Policy and Race/Ethnicity developed by the Company in the area of Corporate Social Responsibility? The hypothesis is that the experience turned out to be a viable alternative to a proposal for Corporate Citizenship and inclusion in the labor market, with advances of limits and possibilities, the prospect of a continuous realization process. The terms of reference were: the issue of gender, ethnicity/race and corporate social responsibility, based on contemporary writers in the areas of Social Sciences and Social Work. The methodology adopted was qualitative research, a case study including literature, documentary and field researches. 08 semi-structured interviews were conducted with the following subjects: Fersol's President and employees. The survey results pointed to confirm the primary hypothesis, the meanings analysis revealed the materiality of a Corporate Social Responsibility action, peculiar to the institutional history and the social and political position of Fersol's President with boundaries, advances and contradictions.

Key words: Gender Trouble. Question Ethnic/Racial. Corporate Social Responsibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I. O CENÁRIO SOCIAL, ECONÔMICO E POLÍTICO BRASILEIRO: ALGUNS MARCOS HISTÓRICOS – 1964/2010	18
1. Breve Contextualização da Realidade Brasileira no Período 1964/1994	18
2. Uma Abordagem Conjuntural Brasileira na Passagem para o Século XXI – 1995/2010	27
CAPÍTULO II. CONSIDERAÇÕES SOBRE A QUESTÃO DE GÊNERO, RAÇA/ ETNIA E SUAS TRATATIVAS POLÍTICAS NO BRASIL	34
1. Uma Abordagem à Questão de Gênero	34
2. Uma Abordagem à Questão Étnico/Racial	39
3. Uma Resposta à Desigualdade de Gênero – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM)	44
4. Uma Resposta à Discriminação Racial – Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)	46
CAPÍTULO III. CARACTERIZAÇÃO, TRAJETÓRIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL DA EMPRESA FERSOL	50
1. Origem e Primeiros Tempos	50
2. Natureza	53
3. Localização	55
4. Organização	58
5. Responsabilidade Social Empresarial	63
CAPÍTULO IV. A POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA/ETNIA NA EMPRESA FERSOL: UMA ANÁLISE EM PROCESSO	70
1. Eixos Analíticos Comuns	70
1.1. Falas dos Sujeitos da Pesquisa	71
2. Eixos Analíticos Específicos	74
2.1. Para o Presidente da Fersol	74
2.2. Para o gerente, a analista, o monitor, os líderes e operadores	76

3. Desvelando os Significados Relevantes da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na Empresa Fersol	80
CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS	87
APÊNDICES	92
Apêndice 1	92
Apêndice 2	94
Apêndice 3	96
Apêndice 4	98

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como tema a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na Empresa Fersol – Mairinque/SP: uma experiência em construção – 1996/2010.

A escolha deste tema para estudo teve como premissa a vivência da pesquisadora, como Assistente Social – Coordenadora de Responsabilidade Social da empresa Fersol desde outubro de 2005 até o presente momento. Nesta atuação profissional cotidiana a questão de gênero e a questão étnico/racial permeiam as ações realizadas com os/as funcionários (a), a comunidade do entorno da indústria e o poder público local. Trata-se, desse modo, de um tema transversal, ou seja, que atravessa toda a dinâmica da vida produtiva, social, política e cultural da empresa.

Além disso, no levantamento bibliográfico realizado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social da PUC-SP, verifiquei que há uma produção de teses e dissertações sobre Responsabilidade Social Empresarial e sobre a Questão de Gênero e de Raça/Etnia, no entanto, não localizei nenhuma produção que tratasse conjuntamente a Questão de Gênero e de Raça/Etnia na área da Responsabilidade Social Empresarial. Este fato me reforçou a motivação de estudar o referido tema, a fim de inaugurar uma produção específica na área da Responsabilidade Social Empresarial.

Cabe ainda ressaltar, que o tema escolhido é de grande relevância na atualidade mundial e brasileira, por ser a equidade de gênero e de raça/etnia direitos humanos que também devem ser concretizados no patamar da economia e nas políticas empresariais, sendo a Fersol uma experiência que procura valorizar a equidade de gênero e de raça/etnia como um dos seus princípios de Responsabilidade Social Empresarial.

O tema ganha no século XXI um destaque significativo nas agendas governamentais, nos organismos internacionais, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil, tendo em vista que, as políticas de equidade de gênero e de raça/etnia são pilares de uma democracia participativa, na qual o respeito à diversidade é fundamental.

O tema, igualmente, é de primordial relevância para o Serviço Social, a partir do seu Projeto Ético Político Profissional e do seu Código de Ética, que tem como um dos seus princípios básicos “a construção de uma nova ordem societária, sem dominação – exploração de classe, etnia e gênero”. Ressalta-se ainda que a presente pesquisa objetiva ser uma contribuição aos assistentes sociais que atuam na área da Responsabilidade Social Empresarial, bem como, evidenciar que as empresas podem ser um campo com maior participação profissional do Serviço Social.

Minha aproximação ao tema se deu por algumas indagações gerais que me conduziram à seguinte pergunta norteadora da pesquisa:

Quais os significados, a partir das falas dos sujeitos da pesquisa, da experiência de uma Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela Empresa Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial?

A hipótese formulada é que a experiência da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial, se expressa como uma alternativa viável de uma proposta de Empresa Cidadã e de inclusão no mercado de trabalho, com limites e possibilidades de avanços na perspectiva de um processo contínuo de efetivação.

O objeto desta pesquisa definiu-se como estudo da trajetória da construção da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na Empresa Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial, no período de 1996-2010, bem como, das mudanças ocorridas nesse período.

O objetivo geral foi analisar a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Empresa Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial, tendo em vista a efetivação da inclusão no mercado de trabalho sem distinção de sexo, cor e idade, com a mesma remuneração em cargos e funções, na perspectiva de uma proposta de Empresa Cidadã.

Desse objetivo geral, desdobraram-se os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer o processo de constituição da Empresa Fersol, na área de Responsabilidade Social Empresarial, e sua Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia;
- Analisar as percepções dos sujeitos da pesquisa sobre a Política de Equidade de Gênero e Raça/Etnia;
- Analisar os significados e as mudanças ocorridas com a proposição e a implementação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia.

São conceitos referenciais para a análise da pesquisa a questão de gênero, a questão étnico/racial e a responsabilidade social empresarial.

Para estudar esses conceitos recorri a autores contemporâneos das áreas de Ciências Sociais e de Serviço Social, entre os quais se destacam: José Paulo Netto, Maria da Glória Gohn, Joan Scott, Carlos Hasenbalg, Adriana Guazzeli Charoux, Edward Telles, Garcia Lopes Louro, Silvana Aparecida Mariano e Ricardo Antunes.

Do ponto de vista metodológico, a natureza desta pesquisa é de caráter qualitativo, que segundo Minayo (2007, p.21),

“A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes.”

Na condição de pesquisa qualitativa, é um estudo de caso, que segundo Chizzotti (2006, p.136),

“Visa realizar uma busca circunstanciada de informações sobre um caso singular, situado na vida real contemporânea, bem delimitado e contextualizado em tempo e lugar.”

A metodologia utilizada abrangeu os seguintes passos:

- Levantamento bibliográfico: dissertações e teses, na área de Serviço Social, Ciências Sociais e Direito da PUC-SP; produção do Instituto Ethos sobre o Movimento de Responsabilidade Social Empresarial, Relações de Gênero e Relações Étnico/Racial; sites da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como, os títulos constantes do item Referências da presente dissertação.
- Pesquisa documental: na SPM, os cadernos dos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres; na SEPPIR, o caderno da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial; na OIT Leis sobre relações de trabalho; Leis Federais sobre Relações de Gênero e de Relações Raciais; Convenção Coletiva do Sindicato das Indústrias Químicas; na Fersol, Política de Recrutamento e Seleção de Pessoal, Estatuto Social, Relatórios e Programas de Responsabilidade Social Empresarial, mapa do município de Mairinque/SP, e outros.
- Pesquisa de Campo: preliminarmente foram realizados estudos sobre o tema nos seguintes eventos temáticos: I e II Oficina Técnico-Pedagógica de Equidade de Gênero: Oportunidades Iguais, Respeito à Diferença, realizadas em Brasília/DF, em março e agosto de 2010 pela SPM e a Conferência Internacional do Instituto ETHOS: Empresas e Responsabilidade Social, realizada em São Paulo, em maio de 2010.

Para a escolha dos sujeitos da pesquisa definiu-se como critérios:

- Ser funcionário (a) com mais de 01 ano de trabalho na empresa;
- Ser conhecedor da trajetória da Fersol;
- Ser representante das dimensões da estrutura administrativa e industrial, além da presidência da empresa.

Desse modo, são sujeitos da pesquisa, totalizando oito participantes: o presidente, uma gerente de controladoria, uma analista de recursos humanos, dois líderes de produção/síntese, um monitor de produção e duas operadoras de processos de produção.

São dados principais dos sujeitos da pesquisa:

Presidente: Michael Haradom, 62 anos, se autodeclara branco, possui três filhos e reside na cidade de São Paulo. Empresário, com ensino médio completo e formação em diversos cursos nas áreas sociais, econômicas e ambientais. Argentino, naturalizado brasileiro, fundador da empresa Fersol Indústria e Comércio S/A.

Gerente da Controladoria: Maria Aparecida Camilo dos Santos Oliveira, 50 anos, se autodeclara branca, casada, possui dois filhos e reside na cidade de Sorocaba. Possui superior completo e atualmente está fazendo uma Pós – Graduação em Controladoria e Finanças. Inicia sua atuação profissional na Empresa Fersol como Temporária e é efetivada como Auxiliar de Contabilidade, logo depois, como Analista de Contabilidade, passando a Gerente de Contabilidade e hoje seu cargo é Gerente de Controladoria, pois além da área contábil responde pela área fiscal e patrimonial da empresa. Tempo de empresa: 10 anos.

Monitor de Produção: Jomar José da Silveira, 52 anos, se autodeclara negro, casado, possui dois filhos e duas netas e reside na cidade de Tatuí. Possui ensino médio completo. Inicia sua atuação profissional na Fersol como Ajudante Geral, passando depois a Líder de Produção, e atualmente atua como Monitor de Produção no setor de Formulação de Produtos Líquidos. Tempo de empresa: 24 anos.

Líder de Produção: José Rivaldo de Jesus, 35 anos, se autodeclara branco, casado, possui um filho e reside na cidade de Mairinque. Possui ensino médio completo. Inicia sua trajetória profissional na Fersol como Operador de Processo de Produção e atualmente é Líder de Produção do setor de Embalagem de Produção Líquidos. Tempo empresa: 15 anos.

Operadora de Processo de Produção II: Alessandra Oliveira Teleginski, 30 anos, se autodeclara negra, casada, possui um filho e reside na cidade de Mairinque. Possui superior completo. Inicia sua atuação profissional na Empresa Fersol como Operadora de Processo de Produção I e atualmente é Operadora de Processo de Produção II. Tempo de empresa: 08 anos.

Líder de Produção: Carlos Valim, 44 anos, se autodeclara negro, casado, possui dois filhos e reside na cidade de Mairinque. Possui Curso Técnico em

Química. Inicia sua atuação profissional na Fersol como Ajudante Geral, passando depois para Operador de Processo de Produção I, II e III. Atualmente é Líder de Produção do setor Síntese. Tempo de empresa: 19 anos.

Analista de Administração de Pessoal: Gisele Aparecida Silva, 40 anos, se autodeclara branca, solteira, não possui filhos e reside na cidade de Sorocaba. Possui superior completo e atualmente cursa uma Especialização em Gestão de Recursos Humanos. Inicia trajetória profissional na Fersol como temporária e logo depois é efetivada como Analista de Administração de Pessoal Jr. Tempo de empresa: 02 anos.

Operadora de Processo de Produção III: Luzia Luzielia da Silva Teotônio, 28 anos, se autodeclara branca, solteira, não possui filhos e reside na cidade de Mairinque. Possui Ensino Médio Completo e atualmente cursa a Graduação em Engenharia de Produção. Inicia sua trajetória profissional na Fersol como Prestadora de Serviços, sendo depois efetivada como Operadora de Processo de Produção I, passando para os níveis salariais II e III. Tempo de empresa: 09 anos.

Para o estudo de caso, foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas com os sujeitos da pesquisa, com o apoio de dois roteiros, um para o presidente e outro para os/as funcionários (as) (Apêndice II e III). Foi também utilizada a observação participante da pesquisadora em visitas às linhas de produção, reuniões e eventos temáticos sobre a questão de gênero e de raça/etnia da empresa, bem como a elaboração de um vídeo sobre o tema Cultivando a Diversidade no Mercado de Trabalho, e outras atividades com a comunidade do entorno da Fersol e organizações parceiras. Essas observações da pesquisadora foram anotadas em caderno de campo.

A realização das entrevistas semi-estruturadas, com os/as funcionários (as), foi precedida de um pré-teste do roteiro com a gerente de controladoria, tendo sido feitas algumas alterações.

Foram estabelecidos contatos telefônicos e convites presenciais para agendar as entrevistas. Estas foram realizadas em fevereiro de 2011, durante o expediente de trabalho, no próprio local ou num ambiente próximo aos postos de trabalho dos

sujeitos da pesquisa. A entrevista com o presidente da Fersol foi realizada em março de 2011 em sua residência em São Paulo. Nessa oportunidade foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido aos sujeitos da pesquisa que concordaram com a identificação de seus nomes e uso de suas falas (Apêndice I).

As entrevistas foram gravadas, com duração total de 17 horas e foram transcritas na íntegra num total de 80 páginas.

Para a análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo que segundo Chizzotti (1991, p.98),

“Visa compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas.”

A construção da análise de conteúdo baseou-se em eixos comuns e eixos específicos a todos os sujeitos da pesquisa, a saber:

Eixos comuns:

- Identificação da Política de Equidade de Gênero de Raça/Etnia como uma ação de Responsabilidade Social Empresarial;
- Representação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia como benefício ou direito.

Eixos específicos:

Para o Presidente da Fersol:

- Contribuição da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia para a missão, cultura organizacional e protagonismo da Fersol;
- Relação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol com as Políticas Públicas;
- Receptividade e Inserção dos (as) trabalhadores (as) na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia.

Para a gerente, a analista, o monitor, os líderes e os operadores:

- Ressonâncias da Política de Equidade de Gênero e de Etnia/Raça nas relações e divisão sexual do trabalho;
- Participação enquanto trabalhador (a) na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia;
- Sentimentos quanto à influência da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na visão de mundo e nas relações familiares e sociais.

A dissertação está estruturada em quatro capítulos inter-relacionados:

Capítulo I – **O cenário social, econômico e político brasileiro de 1964-2010: alguns marcos históricos.** Contém uma contextualização da realidade a partir da ditadura militar até os dias de hoje.

Capítulo II – **Considerações sobre a questão de gênero, raça/etnia e suas tratativas políticas no Brasil.** Aborda as discussões conceituais e históricas sobre a questão de gênero e de raça/etnia e as políticas governamentais atuais.

Capítulo III – **Caracterização, Trajetória e Responsabilidade Social Empresarial da Empresa Fersol.** Trata do histórico, organização e ações de Responsabilidade Social Empresarial da Fersol.

Capítulo IV – **A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na Empresa Fersol: uma análise em processo – 1996/2010.** Analisa as falas dos sujeitos da pesquisa e desvela os significados da Política de Equidade e de Gênero de Raça/Etnia na Empresa Fersol.

As **Considerações Finais** destacam os resultados da pesquisa, seus limites, avanços e desafios, bem como, sugestões para outros novos estudos, tendo em vista o aprofundamento da temática.

CAPÍTULO I. O CENÁRIO SOCIAL, ECONÔMICO E POLÍTICO BRASILEIRO: ALGUNS MARCOS HISTÓRICOS – 1964/2010.

1. Breve Contextualização da Realidade da Brasileira no Período 1964/1994.

No Brasil, nas últimas décadas do século XX, há o processo de abertura política, com o fim do regime ditatorial (1964-1985) e o início da redemocratização do país.

O período ditatorial foi marcado por uma forte repressão a todos os opositores ao regime com prisões, torturas, cassações e exílios. Mas, ao mesmo tempo com uma resistência constante por parte da sociedade civil organizada.

Segundo Silva (2003, p. 29),

No Brasil, a revalorização do debate sobre a democracia pela esquerda intelectual adquire importância vital, visto que formou a matriz discursiva que influenciou os emergentes movimentos sociais do final dos anos 1970. Somaram-se a essa matriz aquelas decorrentes dos setores oriundos da Igreja Católica e dos sindicalistas. Da Igreja Católica herdou-se a prática, principalmente, das Comunidades Eclesiais de Base organizadas a partir da Teologia da Libertação e com um profundo enraizamento nas classes populares.

O movimento das comunidades eclesiais de base (CEBs) tem como marco o Concílio Vaticano II (1962-1965), as Conferências Episcopais do CELAM (Conselho Episcopal Latino Americano) de Medellín/Colômbia (1968) e Puebla/México (1979). A Igreja Católica na América Latina, a partir da sua ala progressista, assume uma ação pastoral de base e a opção preferencial pelos pobres.

Ocorre a aproximação de parte da hierarquia da Igreja com o mundo dos pobres, conforme afirma Dornelas (2010, p.133),

Fez surgir, em setores da Igreja, a consciência da necessidade de criação de mediações sociopolíticas que contribuíssem de forma organizada, para a emancipação e promoção dos grupos sociais marginalizados.

A partir da década de 1970, em face deste cenário, surgem diversos organismos, movimentos e pastorais dos quais destacamos: Pastoral da Terra, Pastoral Rural, Pastoral Urbana, Pastoral Operária, Pastoral dos Pescadores, Pastoral do Menor, Pastoral da Criança, Pastoral da Pessoa Idosa, Pastoral dos Migrantes, Pastoral da Mulher Marginalizada, Pastoral da Juventude, Pastoral do Povo de Rua, Pastoral da Saúde, Pastoral Carcerária, Pastoral dos Afro-brasileiros, Pastoral dos Direitos Humanos, Pastoral da Ecologia, Pastoral Universitária, etc.

Os anos de 1976 a 1979 foram marcados por várias greves de trabalhadores que reivindicavam melhores condições de salários, abertura política para os sindicatos, entre outras reivindicações. A democracia e a participação adquirem a centralidade no debate político nacional.

Em 1978 houve a formação do Movimento Negro Unificado – MNU, inaugurando uma transição à política negra moderna:

O MNU-MOVIMENTO NEGRO UNIFICADO, surgiu em 07 de julho de 1978, com ato público em frente ao Teatro Municipal de São Paulo, em protesto contra as manifestações de racismo: O Assassinato de Robson Silveira da Luz, por policiais, dentro do distrito de Guaianazes - Capital, e a segregação de atletas negros, cestobolistas, do Clube de regatas Tietê, também na Capital-SP, por diretores, que os impediam de entrar na piscina do clube. O 07 de julho, foi um marco e dia de Glória para os negros de SP e do Brasil, em plena ditadura militar, milhares de negros desafiam a repressão, e vão para a praça pública gritar em uníssono, o que estava engasgado na garganta de todo um povo, desde a ilegalidade da frente negra em 1937, pela ditadura do estado novo, desde o golpe militar que calou o Teatro experimental do Negro, de Abdias do Nascimento, em 1964: NÃO TOLERAREMOS MAIS O RACISMO E OS RACISTAS!!!; DE AGORA EM DIANTE OS RACISTAS NÃO DORMIRÃO MAIS EM PAZ!!!; ESTAREMOS ORGANIZADOS E VIGILANTES NA LUTA CONTRA O RACISMO!!! E assim tem sido, nestes 30 anos. Novas organizações surgiram, avanços e conquistas ocorreram, mas, praticamente todos beberam e se inspiraram nos Programa de Ação do MNU, nas bandeiras e nas lutas travadas por nossa organização. (Bispo, 2008, on line)¹

Com o crescimento da oposição nas eleições de 1978, de âmbito nacional, o processo de abertura política ganha força. O país encontrava-se em um processo de

¹ Ver <http://www.sunnet.com.br/home/Noticias/Movimento-Negro-Unificado-30-anos.html>

crise econômica pós-1973 no qual o governo justificava este cenário em decorrência do aumento no valor do petróleo no mercado internacional.

Nessa conjuntura, o governo Ernesto Geisel (1974-1978) iniciou o processo de abertura política e democrática lenta, combinando avanço e retrocesso. Durante seu governo crises econômicas e políticas anunciam o fim do “Milagre Econômico”. A dívida externa ultrapassa os 10 bilhões de dólares, a inflação chega ao patamar dos 34,5% dificultando assim a correção dos salários.

Segundo Netto (1996, p. 41),

Se 1968 marcou uma inflexão para cima do ciclo autocrático burguês, 1974 marcou-a para baixo: abre o momento derradeiro da ditadura, centralizado pelo aprofundamento da crise do “milagre” e por uma particular estratégia de sobrevivência implementada pelo mais alto núcleo militar do regime – estratégia expressa claramente por Geisel e sua equipe, autodenominada “processo de distensão” e que, avançando no governo Figueiredo, constituirá o projeto de auto-reforma com que o Estado forjado pela ditadura procurará transcende-la. [...] assentado numa “iniciativa da liberalização controlada e limitada”, consistia em “instaurar no país a superestrutura política que considera adequada: uma combinação estável de formas parlamentares limitadas com mecanismos decisórios ditatoriais.

Em 15 de março de 1979, João Baptista Figueiredo, assume a presidência do país, tendo a tarefa de garantir a transição do regime ditatorial para a democracia.

O governo Figueiredo (1979 -1985), através de um programa de anistia, criado a partir de um decreto-lei, concede o direito de retorno ao Brasil para os políticos, artistas e demais brasileiros exilados e condenados por crimes políticos, além de revogar os decretos que cerceavam as atividades estudantis, reprimiam greves, interferiam em sindicatos e expulsavam estrangeiros envolvidos em movimentos populares.

A pressão dos movimentos sociais como as greves, organizações de moradores de bairros e entidades profissionais, foi fator fundamental para a conquista da abertura, mas não para garantir sua condução democrática, uma vez que ficou limitada ao voto e às manifestações públicas.

Na primeira metade dos anos 1980, na área rural e nas áreas industriais, foi marcante a presença de trabalhadores em greves e o forte esquema de repressão que resultavam em prisões e intervenções em sindicatos.

Essas manifestações dos trabalhadores deram origem ao Partido dos Trabalhadores (PT), criado em 1980. E, em 1983, à formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que aglutinava a oposição sindical, a esquerda vinculada à Igreja Católica e pequenos grupos da esquerda radical.

A organização e a mobilização da classe trabalhadora e da sociedade civil demonstravam a consciência da importância da redemocratização do país, a retomada dos direitos básicos do ser humano e o sentido de um projeto político amplo para a sociedade.

Assim, em 1982, foi criado o Conselho Estadual da Condição Feminina, com o objetivo de apresentar um diagnóstico sobre a situação da mulher no Estado e propor a elaboração de uma política global de enfrentamento das causas que sempre excluíram a mulher do direito de exercer sua cidadania

Criou-se também em 1984 no Estado de São Paulo – o Conselho Estadual de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra, marco de uma nova forma de atuação no combate ao racismo.

A recessão no plano internacional trouxe influências no plano nacional. Há a queda das exportações brasileiras e o aumento do preço dos produtos importados, necessários para que se desse continuidade à produção industrial. Caem as vendas das indústrias automobilísticas, várias empresas diminuem a produção e demitem trabalhadores – ex. Mercedes Benz despediu ¼ de seus 20 mil funcionários.

A economia brasileira passa assim por um período de recessão e a solução adotada foi a de empréstimos externos. A partir daí, o pagamento dos juros da dívida passou a ser prioritário, pois o Brasil precisava ser capaz de superar suas dificuldades financeiras como forma de continuar recebendo novos créditos do Fundo Monetário Internacional – FMI.

No início de 1983 o governo Figueiredo assinou com o FMI uma Carta de Intenções comprometendo-se a cumprir algumas metas no plano interno: redução do crédito, do déficit público, dos subsídios; a desvalorização da moeda e a restrição ao aumento dos salários.

O governo controlou as negociações salariais e através de leis estabeleceu índices sob critérios que diminuiriam o valor real dos salários. A inflação em 1983 chegou a 211%. O único setor da economia que cresceu foi o agrícola, 2,1% devido ao cultivo de produtos de exportação (soja, cacau e café).

Em 1984 a inflação atingiu 223,8%, a dívida externa chegou ao patamar de 95 bilhões de dólares, cresceu a impopularidade do governo, o descrédito junto à população aumentou e começaram a explodir escândalos financeiros.

Esse momento é demarcado por grandes manifestações. Nos dias 10 e 16 de abril de 1984, cerca de 1 milhão de pessoas participaram de um comício na praça da Candelária, no centro do Rio de Janeiro, e 1 milhão e 300 mil no Vale do Anhangabaú em São Paulo, para clamar eleições diretas para a Presidência da República. Inicia-se o movimento pelas Diretas-Já.

Com toda essa mobilização da sociedade civil em prol das Diretas-Já, não ocorreram, de imediato, as eleições para Presidente da República. Em 15 de janeiro de 1985, concorreram ao pleito dois candidatos: Paulo Maluf (PDS) e Tancredo Neves (PMDB). O Colégio Eleitoral, formado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, escolheu o deputado Tancredo Neves como novo Presidente da República. Tancredo Neves, no entanto, adoeceu e morreu antes de tomar posse. Em seu lugar, assumiu o vice-presidente, José Sarney.

O movimento pelas Diretas-Já impulsionou outras mudanças políticas, como a convocação de uma Assembléia Constituinte. Essa ação de construção de um novo texto constitucional buscava romper com um regime autoritário que, para a sociedade brasileira, não expressava mais a nova ordem política do país.

Com o falecimento de Tancredo Neves, a proposta de elaboração de uma nova Constituição é articulada pelo Presidente José Sarney, dado o compromisso

assumido com a Aliança Democrática por ocasião de sua eleição. Desta forma, instituiu-se a Comissão de Notáveis, mais conhecida pelo nome de Comissão Arinos, responsável pela elaboração de um anteprojeto de Constituição que serviria de subsídio aos constituintes na construção da nova Carta Magna.

Inicia-se assim, a democratização do país, nasce a Nova República. O Congresso Nacional toma decisões para a continuidade do processo de democratização, como a restauração da eleição direta para os cargos executivos e legislativos e a plena liberdade de organização partidária, proporcionando assim o fim da clandestinidade para os partidos de esquerda, como o PCB e o PC do B.

Nesse sentido, os movimentos sociais e a Igreja Católica, por meio da CNBB/CEBs, tiveram papel essencial no processo de mobilização da sociedade civil para a instalação e elaboração da nova Constituição Brasileira.

Foi instalada a Assembléia Nacional Constituinte, no dia 1º de fevereiro de 1987, presidida pelo deputado federal Ulisses Guimarães, do PMDB, e, tendo como relator o deputado Bernardo Cabral. Para dar início à elaboração da nova Constituição, procuraram colher, além das contribuições dos constituintes, as sugestões de diversos setores da sociedade civil, que apresentaram aos responsáveis pela preparação do texto, algumas propostas a serem incluídas no projeto final da Constituição.

A participação efetiva da população brasileira, com o envio de milhares de sugestões ao Congresso Nacional, demonstrou o entusiasmo e a sua credibilidade na elaboração da sua Constituição Nacional. No decorrer de 20 meses de trabalho de elaboração da Constituição a presença de sindicatos e movimentos sociais passou a ser rotina na Assembléia Nacional Constituinte.

Durante a Constituinte várias questões permearam as discussões, das quais destacamos: a duração do mandato presidencial, o sistema de governo, a estabilidade no emprego, as horas extras de trabalho, a jornada de trabalho semanal, a reforma agrária e o monopólio da distribuição dos derivados do petróleo.

Após um arduo processo de trabalho, que envolveu toda a sociedade brasileira, no dia de 05 de outubro de 1988 foi promulgada a Constituição Federal (CF/88), denominada Constituição Cidadã.

Em seu artigo 5º, inciso XLII a CF/88 considera que “a prática de racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”; um avanço para toda comunidade negra.

Cabe destacar que no ano de 1988, deu-se a criação da Fundação Cultural Palmares, instituição pública, vinculada ao Ministério da Cultura e que tem a finalidade de promover e preservar a cultura afro-brasileira atuando como intermediadora entre o Movimento Negro e o Governo Brasileiro.

O povo brasileiro, a partir da promulgação da Constituição pôde desfrutar de um período democrático, após 25 anos (1964-1989) de um regime ditatorial, sendo possível agora ir às urnas e escolher os seus parlamentares para o Legislativo e o Presidente da República.

É importante assinalar, nesta contextualização, que em 1989 houve, a nível internacional, o fim da guerra fria entre os Estados Unidos e a União Soviética, ou seja, entre os blocos capitalista e socialista, com a queda do Muro de Berlim, o que significou grandes transformações políticas e econômicas mundiais.

Fernando Collor de Melo (1990-1992) iniciou o seu governo com um grande choque econômico, heterodoxo e autoritário, prejudicando o sistema bancário e, posteriormente, o poder aquisitivo dos brasileiros. No dia 16 de março de 1990, Fernando Collor de Melo, por meio da Medida Provisória 168/1990, que fora convertida na Lei 8.024/1990, institui o Plano Brasileiro Novo, ou, como ficou conhecido, o Plano Collor I.

Um pacote econômico é lançado, logo no início do seu governo, prevendo o confisco da poupança da população, prejudicando o conjunto da população brasileira, que buscava suprir as dificuldades do dia-a-dia com alguns ganhos decorrentes de sua correção mensal pela inflação oficial. Tal fato foi o suficiente para gerar um descrédito dos consumidores na atuação governamental e ampliar o desemprego e o desaquecimento da economia.

Adotando o Consenso de Washington, Fernando Collor de Melo, inaugura em seu governo o discurso neoliberal, adotando, tomando medidas de abertura do mercado brasileiro à concorrência internacional, promovendo investimentos externos e privatizando a economia, além de eliminar os monopólios estatais na produção de bens e serviços.

Mediante este cenário de crise política e econômica, vale ressaltar que a sociedade continuou se mobilizando na construção da cidadania, conforme princípios da CF/88. Uma das conquistas deste período destaca-se, a aprovação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que definiu um novo paradigma no trato à infância e adolescência, como também, a campanhas realizadas para aprovação de dois artigos na Constituição Federal que dizem respeito à criança e ao adolescente.

Em 1992, ocorre no Rio de Janeiro, a Conferência da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, ECO-92, com o objetivo principal de buscar meios para conciliar o desenvolvimento socioeconômico com a preservação dos ecossistemas da Terra.

A Conferência fortaleceu o conceito de desenvolvimento sustentável e colaborou para a conscientização da população em relação aos danos causados ao meio ambiente, fortalecendo também a responsabilidade dos países mais desenvolvidos. Como resultado importante deste encontro, destaca-se a aprovação da Agenda 21, que contém os marcos de regulação da questão ambiental.

Na Conferência, com a presença de pessoas de 176 países, com ampla participação de Organizações Não Governamentais (ONGs) foi elaborado um plano de ação com 2.500 recomendações para atingir o desenvolvimento sustentável, enfatizando que, não há conservação ambiental, caso não seja erradicada a pobreza e promovida a diminuição das desigualdades sociais.

O Brasil, no ano de 1992, passava por problemas sérios de corrupção no nível federal. Denúncias de corrupção envolviam diretamente o governo. O irmão do presidente, Pedro Collor de Mello, denunciou e comprovou um esquema de

corrupção com envolvimento de Fernando Collor, e de seu tesoureiro de campanha, Paulo César Farias, que ficou conhecido como PC Farias.

Um grande movimento com a participação de intelectuais, estudantes secundaristas e universitários, surge no país, solicitando o afastamento do Presidente da República. Essa situação deu origem ao Movimento pela Ética na Política.

Para Gohn (2001, p. 145),

O Movimento Pró-Impeachment do Presidente da República Fernando Collor de Mello foi algo “sui generis” para a história do Brasil. [...] A crise foi detonada por desentendimentos entre as próprias elites, por denúncias familiares sobre a apropriação do dinheiro público para fins particulares e formação de quadrilhas que praticavam estelionatos com verbas dos cofres públicos.

O Congresso Nacional instaura uma CPI para apurar as denúncias. No dia 29 de setembro de 1992, a Câmara dos Deputados autorizou o Senado a julgar o processo de Fernando Collor de Mello, que foi afastado do cargo de Presidente da República, assumindo em seu lugar o vice-presidente Itamar Franco (1992-1994).

Seguindo a agenda política neoliberal, Itamar Franco, governa o país num período em que a hiperinflação se apresentou como um espaço amplo para o neoliberalismo e a globalização, que se caracterizaram, respectivamente, pela supremacia dos mercados, e a revolução tecnológica, especialmente da eletrônica e da informática.

Em abril de 1993, cumprindo com o previsto na Constituição de 88, o governo realizou um plebiscito para a escolha da forma e do sistema de governo no Brasil. Quase 30% dos votantes, não compareceram ao plebiscito ou anularam o voto. Dos que compareceram às urnas, 66% votaram a favor da república, contra 10% favoráveis à monarquia. O presidencialismo recebeu cerca de 55% dos votos, ao passo que o parlamentarismo obteve 25% dos votos. Em função dos resultados, foi mantido o regime republicano e presidencialista.

Também em 1993, vale ressaltar a criação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) – Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – que tornou a assistência social uma política de responsabilidade do Estado, de direito do cidadão e uma

política estratégica de combate à pobreza e de constituição de cidadania das classes subalternas.

Itamar Franco, nos anos de 1993 e 1994, teve grandes desafios, dentre eles a redução da inflação e a criação de uma moeda estável. Após várias tentativas sem sucesso, Itamar, convidou Fernando Henrique Cardoso (FHC) para o Ministério da Fazenda.

Fernando Henrique Cardoso, buscando combater a inflação e estabilizar a moeda, adotou várias medidas econômicas, que posteriormente, ficaram conhecidas como Plano Real.

Com o sucesso de suas medidas econômicas, FHC, lançou sua candidatura para a Presidência da República, em 1994, pelo PSDB, contra o candidato da esquerda, Luís Inácio Lula da Silva.

2. Uma Abordagem Conjuntural Brasileira na Passagem para o Século XXI – 1995/2010

Com a posse de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) há a consolidação do Plano Real e a estabilização econômica, ao mesmo tempo em que é implementado o vasto programa de reformas neoliberais.

Logo no início de seu mandato reprime a greve dos petroleiros e desarticula o movimento sindical.

Com uma aliança entre PSDB, PFL e PTB o presidente FHC tem a maioria dos votos no Congresso Nacional conseguindo a aprovação da Reforma do Estado, inaugurando assim a ofensiva contra os direitos sociais conquistados na CF/88.

A Reforma do Estado, tem como consequência, dentre a outras medidas, a desregulação da economia, a flexibilização da legislação do trabalho, a diminuição dos gastos públicos, a privatização das empresas estatais e a abertura do mercado aos investimentos transnacionais.

Neste contexto, várias alterações foram realizadas como a fixação do novo salário mínimo, associado à aprovação dos pisos salariais estaduais; a flexibilização da jornada de trabalho, com a criação do banco de horas (fim do pagamento das horas extras), o que significou que a jornada de trabalho poderia ultrapassar as 44 horas semanais. Destaca-se também, nesse processo de Reforma do Estado, a Medida Provisória 1.709, sobre a ampliação do prazo para compensação das horas extras de quatro meses para um ano, regulamentando assim o trabalho parcial, o que permitiu uma jornada de 25 horas semanais².

Desta maneira, os trabalhadores vêm neste governo o aumento da pobreza e da desigualdade social. A economia estava indo muito bem para uma minoria no país, enquanto a grande maioria das pequenas e médias empresas estavam fechando suas portas, pois o governo não criou condições e muito menos investiu para que as mesmas pudessem competir neste mercado globalizado.

Para diminuir os gastos, o governo realizou primeiramente a Reforma da Previdência, alegando que a mesma estava falida e não tinha condições para pagar seus aposentados e pensionistas, pois pagava além daquilo que arrecadava.

Com a Reforma do Estado o governo centralizou o poder no Executivo e transferiu a execução das políticas públicas para o setor privado.

Durante o governo FHC foi criado o Programa Comunidade Solidária, cujo objetivo era mobilizar governo e sociedade civil com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos segmentos mais pobres da população. O princípio do Programa Comunidade Solidária estava fundamentado na parceria entre governo federal com os estados e municípios, através de ações governamentais e iniciativas geradas pela sociedade civil.

Com as ações do governo, voltadas para o fortalecimento do terceiro setor, os anos 1990 foram caracterizados pelo fortalecimento e crescimento das ONGs, enquanto isso, os movimentos sociais se enfraqueceram diante da nova conjuntura,

² CF. CARDOSO Júnior, José Celso. Reforma do estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90. Ensaio da FEE, v. 23, n. 2., p. 899-922, Porto Alegre, 2002.

da globalização neoliberal e também pela ausência de recursos internacionais da Cooperação Internacional que passou a priorizar outras políticas e países.

Mediante este cenário, de estabelecimento de interlocuções institucionalizadas entre a sociedade civil e o poder público, há um descontentamento, dos trabalhadores, com a política de privatização, promovida pelo Estado, assim, durante o primeiro mandato de FHC, ocorre greves gerais e paralisações em todo país. As políticas neoliberais, desenvolvidas pelo governo, ampliou o empobrecimento da população de baixa renda.

Como medida paliativa, o governo FHC implantou os programas de transferência de renda: Bolsa-Escola, Auxílio-Gás e o Bolsa-Alimentação, destinados às famílias pobres. Esses programas chegaram a beneficiar cinco milhões de famílias.

Em 1997, Fernando Henrique Cardoso, já no final do seu mandato visando sua permanência, encaminhou ao Congresso Nacional emenda constitucional permitindo a reeleição, que foi aprovada, para cargos executivos: Presidente da República, Governadores e Prefeitos, em uma manobra que o beneficiaria nas eleições de 1998.

Nas eleições gerais de 1998, FHC, concorreu ao pleito eleitoral, juntamente com Luís Inácio Lula da Silva, e se reelegeu no primeiro turno.

O segundo mandato de FHC inicia com grande crise econômica, devido à uma crise internacional, que atingiu o Brasil em 1999, quando os investidores, inseguros e receosos, tiraram bilhões de dólares do país. Até então, o dólar e real eram equiparados, e com isso a moeda nacional passou a desvalorizar-se, elevando assim as taxas de câmbio.

O país, conseqüentemente, teve que recorrer ao Fundo Monetário Internacional (FMI) para solicitar empréstimos. Com recursos em mãos, adotou um rígido controle sobre os gastos públicos, reduzindo assim os investimentos públicos e elevando as taxas de juros.

Há, neste período, uma mobilização dos trabalhadores, reunidos em sindicatos, centrais sindicais e partidos políticos de oposição, que resulta em 1999, na Marcha dos 100 mil até Brasília contra a política econômica que estava sendo praticada no país. A CUT e a Frente Nacional de Luta por Trabalho e Cidadania entregaram ao Presidente da Câmara dos Deputados um abaixo-assinado com 1,3 milhões de assinaturas exigindo o enquadramento do Presidente da República por crime de responsabilidade e a abertura de uma CPI no Congresso Nacional para investigar a privatização do sistema Telebrás (Silveira, 2010), no entanto, com toda a articulação realizada, os trabalhadores não vêem atendida sua reivindicação.

Um avanço em direção à cidadania ocorre em 2001, com a aprovação do Estatuto da Cidade (Lei 10.257/2001) que veio regulamentar os artigos 182 e 183 da Constituição Federal de interesse social, de bem-estar dos cidadãos e de equilíbrio ambiental, estabelecendo normas gerais para a política de desenvolvimento urbano.

Neste momento, o Brasil vivendo juntamente com o mundo, sua crise econômica, em consonância com as diversas manifestações que ocorriam globalmente, apresenta a proposta de sediar um Fórum Social Mundial (FSM) para contrapor ao Fórum Econômico Mundial de Davos.

Em Porto Alegre/RS, em 2001, ocorreu o I Fórum Social Mundial demonstrando a capacidade de mobilização da sociedade civil, com uma metodologia calçada na diversidade e na corresponsabilidade na elaboração do evento. Com o sucesso do primeiro FSM, foi avaliada a importância da sua continuidade. Em favor disso, o Comitê Organizador propôs a elaboração de uma carta de princípios, de forma a assegurar o FSM como um espaço internacional e permanente de reflexão na construção de alternativas em âmbito mundial. Para isso, foi constituído um Conselho Internacional do FSM, representando as redes temáticas, os movimentos e as organizações que acumulam experiências e conhecimentos na linha de construção de alternativas à globalização neoliberal.

Durante o ano de 2001, no cenário do governo FHC, a população teve que reduzir o consumo de energia, devido outra crise, conhecida como “apagão”, que gerou uma crise no fornecimento e distribuição de energia elétrica. Foi estipulada uma meta mínima de consumo de energia para residências, comércio e indústrias.

No ano 2002, aconteceram as eleições para a Presidência da República com dois principais candidatos: José Serra (PSDB) e Luís Inácio Lula da Silva (PT). No primeiro turno, Lula obteve 46% dos votos e José Serra 23%. No segundo turno, Lula venceu com 61% dos votos.

Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2006), o Lula, iniciou sua gestão mantendo a política neoliberal e alguns programas de seu antecessor, FHC, embora a bandeira do seu governo fosse pautada pela participação social.

Tendo como foco primordial de seu governo o combate à pobreza, o presidente Lula, primeiramente, criou o Programa Fome Zero, inserido na Política Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, e articula um grande mutirão contra a fome, envolvendo as três esferas do governo: federal, estadual e municipal. O governo através da Medida provisória 132, depois transformada na Lei 10.836, unificou os programas do governo FHC: Bolsa-Escola, Bolsa-Alimentação, Auxílio-Gás e o Cartão-Alimentação, criando o Programa Bolsa-Família.

É importante destacar que este programa é considerado uma das principais ações de combate à pobreza do mundo, tendo sido nomeado como “um esquema antipobreza inventado na América Latina e que está ganhando adeptos mundo afora”. O jornal francês Le Monde reporta: “O programa Bolsa-Família amplia, sobretudo, o acesso à educação, a qual representa a melhor arma, no Brasil ou em qualquer lugar do planeta, contra a pobreza.” (Le Monde, 2008)

No seu primeiro mandato, Lula cria a Secretaria-Geral da União, que tornou-se o órgão principal no estabelecimento de relações entre a sociedade civil organizada e o governo federal, conforme a Lei 10.683, de 28 de maio de 2003.

Destaca-se também, a criação de três secretarias, fruto da reivindicação dos movimentos sociais: a do Movimento Negro (Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), a das Mulheres (Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres) e a da Economia Solidária (Secretaria Nacional de Economia Solidária). Além dessas três secretarias, cabe ressaltar a Secretaria Especial de Direitos Humanos que, embora tenha sido criada no governo de FHC (1997), no

governo Lula passou a atuar também na promoção de direitos à cidadania e nas questões geracionais: criança, juventude, idoso, além de pessoas com deficiência.

Os conselhos gestores, que têm como propósito elaborar e avaliar as políticas sociais, anteriormente criados no governo FHC, durante este governo, foram ampliados. Os conselhos podem ser definidos como órgãos de política social que funcionam de forma colegiada.

Outro ponto que merece destaque são as conferências, iniciadas no governo FHC, que obtiveram, no governo Lula, relevância especial. Com uma ampla participação popular chegam a marca de 3,5 milhões de pessoas, em 62 conferências realizadas entre 2003 a 2009, nas instâncias municipal, estadual e federal.

Como espaços de proposição, debate e avaliação das políticas sociais pela sociedade civil e o Estado, as conferências, geram propostas que podem vir a se transformar em leis.

As conferências como os conselhos gestores são campos de disputa entre governo e sociedade civil como expressão do processo de democratização.

Em 2006, o candidato Luís Inácio Lula da Silva foi reeleito Presidente da República, mediante sua imensa popularidade pessoal e da grande aceitação de seu governo que ultrapassou os 80% do índice de aprovação pela população. No entanto, nas duas gestões de governo, coexistiram situações polêmicas, dentre elas, pode-se citar o esquema de corrupção que ficou conhecido como o “escândalo do mensalão”, relacionado a pagamentos a parlamentares do PT e da base aliada para aprovação de projetos do governo.

As contradições entre o discurso da ética e da moral propugnadas pelo PT e pelo governo, evidenciadas por essas situações, geraram enorme crise, que levou à ruptura ao meio do PT, com a saída de diversas lideranças petistas do governo e outros membros. Contudo, por seu imenso carisma, Lula conseguiu preservar-se, nessa crise, situando-se para além do PT, surgindo o chamado “lulismo”.

O presidente Lula, no segundo mandato (2006-2010), que recebeu na eleição 61% dos votos válidos, lançou o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), como o seu carro-chefe de governo. E em continuidade a uma política externa, de início, mais voltada à América Latina, passa a “defender” uma política internacional de solidariedade entre os povos oprimidos e de respeito mútuo entre as nações e que aprofunde a cooperação e a paz mundial. Lança-se como uma personalidade de liderança internacional. Da mesma maneira que no primeiro mandato, o governo de Lula, nesse período, foi novamente alvo de outras denúncias envolvendo partidos aliados e a rede de políticos próximos a ele.

As denúncias estavam relacionadas às empreiteiras vinculadas ao PAC, seu principal programa de governo. Novamente, a pessoa de Lula não é atingida eticamente, crescendo, contraditoriamente, sua popularidade e aprovação de seu governo pela população brasileira. Nesse aspecto, torna-se evidente que as políticas de combate a pobreza e outras formas de participação social, explicam, em grande parte, a avaliação positiva de Lula e do seu governo (Silveira, 2010).

Com sua ampla aprovação, Lula elege sua candidata, Dilma Rousseff, Chefe da Casa Civil, como a primeira presidente mulher do Brasil, expressando um imenso avanço na participação feminina na política nacional.

No próximo capítulo são tecidas considerações sobre a questão de gênero, raça e etnia e suas influências políticas no Brasil, uma vez que se trata de questões relevantes para o estudo da Política de Equidade de Gênero, Raça/Etnia da Empresa Fersol.

CAPÍTULO II. CONSIDERAÇÕES SOBRE A QUESTÃO DE GÊNERO, RAÇA/ETNIA E SUAS TRATATIVAS POLÍTICAS NO BRASIL

1. Uma Abordagem à Questão de Gênero

No presente capítulo busca-se abordar a questão de gênero tendo como premissa que a construção social do gênero é muito mais complexa do que simplesmente uma classificação das pessoas em mulheres e homens, ou seja, há que se analisar a construção sócio-histórica das identidades masculina e feminina.

Tal prerrogativa remete a compreender as questões de gênero na perspectiva relacional, no âmbito das relações sociais. A forma relacional de entender as questões de gênero leva em consideração uma série de relações que circundam a questão, abandonando a visão dicotômica de gênero e da divisão de papéis, de caráter abstrato e universal (Moraes, 1998).

Conforme aponta Louro,

O conceito passa a ser usado, então, com um forte apelo relacional – já que é no âmbito das relações sociais que se constroem os gêneros. Deste modo, ainda que os estudos continuem priorizando as análises sobre as mulheres, eles estarão agora, de forma muito mais explícita, referindo-se também aos homens (1997, p.22).

Na visão relacional de gênero se privilegia a pluralidade, ou seja, a concepção de múltiplas masculinidades e feminilidades. Leva-se em consideração o contexto em que os indivíduos estão inseridos, as relações de poder, de classe, as crenças, as raças/etnias, “o conceito passa a exigir que se pense de modo plural” (Louro, 1997, p. 23).

Considera-se assim que não apenas os sujeitos individuais, mas também o sujeito coletivo são a resultante de um processo histórico e cultural. Enfatiza-se a necessidade de ir além do olhar sobre as relações entre homens e mulheres e de considerar a constituição dos significados e das relações de poder socialmente estabelecidas.

A autora Joan W. Scott (1990) argumenta que o conceito de gênero foi criado para opor-se a um determinismo biológico nas relações entre os sexos, dando-lhes um caráter fundamentalmente social. “O gênero enfatiza igualmente o aspecto relacional das definições normativas da feminilidade”³. Este aspecto relacional vem da preocupação de alguns de que os estudos femininos se centravam sobre as mulheres de maneira demasiado estreita, assim a noção de gênero daria conta de que as mulheres e os homens eram definidos em termos recíprocos e não poderiam ser entendidos separadamente.

Além disso, o gênero enquanto categoria de análise teria a vantagem de propor uma transformação dos paradigmas do conhecimento tradicional, não apenas acrescentando novos temas, mas também impondo “um reexame crítico das premissas e dos critérios do trabalho científico existente” (Scott, 1990, p. 6).

O gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é um primeiro modo de dar significado às relações. Assim, o gênero também é considerado como constitutivo da vida social, está presente em todos seus aspectos e dimensões, assumindo conteúdos em contextos particulares (Scott, 1990).

Para Mariano,

Gênero, como categoria analítica elaborada nos estudos feministas, tem função de colocar luz sobre as diferentes posições ocupadas por homens e mulheres nos diversos espaços sociais, dando destaque ao modo como as diferenças construídas socialmente resultam em critérios de distribuição de poder, portanto, em como se constroem as relações de subordinação (2008, p.355).

O conceito de gênero é utilizado como ferramenta política e sociológica de análise das relações entre os sexos, considerando-se que é no campo social que as relações de gênero são construídas, como também as relações raciais.

Na dimensão das relações gênero e raça, Moraes ressalta,

Historicamente, as relações de gênero e raça estão ligadas à questão da cidadania. A reemergência dos movimentos sociais a partir de fins

³ SCOTT, JOAN W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação e Realidade, vol. 16, n 2, Porto Alegre, jul./dez. 1990, p.5.

da década de 1970, em todo o país, produziu e projetou uma outra concepção de cidadania que, com base no trabalho, na vida e na luta social, busca enfrentar os problemas cotidianos da coletividade, como a exploração, a miséria e a desigualdade social, tão presentes na formação social brasileira. Dessa forma, a cidadania passou a ser construída no interior das lutas cotidianas, formando novos sujeitos e novas identidades político-culturais (2010, p.83).

Desta forma, o cotidiano enquanto universo histórico sociológico, dialoga com a realidade dos sujeitos envolvidos, como por exemplo, mulheres e negros, que por esteriótipos e papéis pré-estabelecidos sofrem impactos da discriminação, em detrimento da sua realidade sociocultural, das suas características e de seus potenciais a serem desenvolvidos (Moraes, 2010).

Segundo Louro (1997, p.28),

Em suas relações sociais, atravessadas por diferentes discursos, simbólicos, representações e práticas, os sujeitos vão se construindo como masculinos ou femininos, arranjando e desarranjando seus lugares sociais, suas disposições, suas formas de ser e estar no mundo. Essas construções e esses arranjos são sempre transitórios, transformando-se não apenas ao longo do tempo, historicamente, como também transformando-se na articulação com as histórias pessoais, as identidades sexuais, étnicas, de raça, de classe (...).

A questão da exclusão social, no processo histórico da constituição da sociedade brasileira, apresenta na sua formação a não consolidação plena dos princípios de igualdade, liberdade e cidadania.

Cabe observar que no século XX, as manifestações a favor da emancipação feminina adquiriram maior visibilidade durante a luta pelo direito ao voto, a luta pela educação formal e por uma profissão. Na década de 1960, teve início outra fase do movimento feminista, ou seja, do feminismo, trazendo como bandeira reivindicatória as situações sociais e políticas, abrangendo questões teóricas e práticas.

Vale ressaltar que o Brasil, no âmbito internacional, assumiu vários compromissos, dentre os quais se destaca a Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação (1958), ratificada em 1968 pelo governo brasileiro. Essa Convenção considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em

diversos aspectos, inclusive sexo, que tenham por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Na Convenção nº. 100 da OIT, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres atuantes em mesmo cargo e função (1951) e ratificada pelo Brasil em 1957, foi previsto que os parâmetros de remuneração sejam estabelecidos sem levar em conta o sexo do(a) trabalhador(a). Além disso, exige-se que homens e mulheres sejam igualmente remunerados por trabalho de igual valor, ou seja, levando em consideração os papéis sociais desempenhados pela mulher de forma a não desvalorizar a sua participação no mercado de trabalho, e não simplesmente pelo mesmo trabalho ou similar.

Conforme assinala Moraes (2010, p,92):

As discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho. As desigualdades raciais, étnicas e de gênero ecoam de formas distintas na vida e no trabalho. A mulher, como sujeito social e construtora de seu direito, fica relegada ao desempenho de simples papéis/funções outorgados por outrem, pois a ideologia dominante ainda faz crer que a divisão de papéis é determinada pela diferenciação biológica e racial. Esses são resquícios da cultura patriarcal, machista e conservadora que permanecem até hoje e mantêm uma “relação natural” e banal entre ocupação/trabalho, raça e gênero.

Cabe destacar ainda, a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), que foi adotada em âmbito internacional em 1979 e ratificada pelo Brasil em 1989, exigindo que os signatários promovam ações capazes de assegurar igualdade de gênero tanto na vida pública quanto na esfera privada, eliminando estereótipos e práticas tradicionais sobre o que compete a homens e mulheres.

Na Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Beijing, em 1995, é apresentada uma série de orientações para governos, setor privado, organizações não-governamentais e sindicatos, voltadas à conciliação entre os trabalhos produtivo e reprodutivo.

No Brasil, a efetivação dessas convenções, têm como um de seus desafios a superação da exclusão social e das desigualdades de oportunidades de acesso ao trabalho, emprego e renda.

Como resultado das mudanças sociais ao largo do século XX, chegamos ao século XXI com uma presença significativa de mulheres na esfera pública, porém, a perpetuação das noções da mulher como cuidadora e como mão de obra secundária, na organização socioeconômica e simbólica da sociedade brasileira, mostram certa ambigüidade com relação a essa presença. Desta forma, observa-se que ainda há a necessidade da efetiva reestruturação da relação entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo.

Segundo Antunes (2009, p.109):

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma *construção social sexuada*, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, *diferentemente* qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho.

As noções de compartilhamento e co-responsabilidade, entre homens e mulheres, ou seja, de gênero, são ainda incipientes, dificultando a realização de ações que visam promover uma distribuição mais equitativa de recursos e de poder.

Tal prerrogativa nos leva a analisar que na realidade cotidiana os antagonismos de classe não operam isoladamente. Eles se potencializam ao imbricarem-se com as contradições de gênero e etnia/raça, modelando e controlando seres, produzindo e reproduzindo práticas materiais e não-materiais que interessam às ideologias hegemônicas e à ordem social estabelecida, na qual a distribuição e conquista do poder é hierarquizada de acordo com o entrelaçamento destes eixos.

Estas formas de antagonismos são estabelecidas a partir das representações estereotipadas, que atuam no campo simbólico emergindo práticas sociais assimétricas carregadas de conteúdos classista, racista e sexista, terreno fértil para realizações de violências construídas socialmente.

Ao analisarmos os impactos destas violências no cotidiano da realidade brasileira verificamos que as desigualdades de gênero e raça/etnia são eixos

estruturantes da matriz da desigualdade social, a qual, por sua vez, está na raiz da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão.

Conforme as informações sobre os beneficiários da Assistência Social apresentadas na pesquisa da OIT, Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, 69% dos domicílios que recebem Bolsa Família, 60% dos que recebem Benefício de Prestação Continuada e 68% dos que participam do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil são chefiados por negros, na sua maioria, mulheres negras.

São dados que não representam surpresa, pois os indicadores de pobreza e desigualdade, quando desagregados por cor/raça, mostram que os negros são maioria entre os mais pobres, estão nas posições mais precárias do mercado de trabalho e possuem os menores índices de educação formal. Tais informações dão visibilidade a uma realidade de discriminações e racismo que exige respostas imediatas e reforça a necessidade de adoção de medidas que visem à valorização e promoção de igualdade racial nas ações públicas (OIT, 2008, p.23).

No Brasil nas últimas décadas a questão de gênero e raça/etnia estão pautadas na agenda política dos governos federal, estadual e municipal, na perspectiva de uma ação de enfrentamento das desigualdades e discriminações tendo como prerrogativa o princípio de equidade sendo este compreendido como igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, respeitando as diferenças étnico-raciais, homoafetivas, culturais, regionais e geracionais no mundo trabalho.

2. Uma Abordagem à Questão Étnico/Racial

Quanto à questão étnico/racial, adota-se, nesta abordagem, as perspectivas sociológicas e antropológicas construídas nos diversos estudos brasileiros.

As relações sociais no Brasil têm em seu processo histórico de construção, o viés da desigualdade étnico/racial marcada inicialmente por uma ordem escravocrata, que após a abolição é substituída por uma ordem hierárquica, que se mantém presente na sociedade capitalista industrial até os dias atuais.

Para entendermos esta dinâmica é importante realizarmos uma rápida revisão nos passos dos estudos científicos e acadêmicos sobre relações raciais para compreendermos a complexidade deste debate no Brasil e a relação entre raça/etnia, desigualdade social e estratificação social.

Até os anos 1930 os estudos sobre as relações raciais se pautam por um discurso negativista da presença de um grande contingente negro na sociedade brasileira. Nos idos de 1880, Raimundo Nina Rodrigues (1862-1906), maranhense, professor de Medicina Legal na Bahia, desenvolve uma proposta de estudo que contraria a tendência à amnésia dominante entre as classes hegemônicas, que partiam do pressuposto de que havia no Brasil uma questão negra que era preciso enfrentar. Ele o faz numa dimensão evolucionista etnocêntrica, em busca da solução desta questão de higiene social.

As obras de Nina Rodrigues, de acordo com Zamparoni (2000, p.03) “procuram evidenciar e reconhecer as diferenças físicas, culturais e morais dos negros brasileiros como integrantes do patrimônio cultural nacional, ainda que as considere inferiores em relação à contribuição do branqueamento europeu”.

Sendo o primeiro brasileiro a conduzir um estudo etnográfico da origem africana da população, Nina Rodrigues, como as classes dominantes, também temia que a miscigenação levasse à degeneração.

Seguindo os passos de Nina Rodrigues, temos a continuidade destes estudos por Arthur Ramos (1903-1949), médico legista com formação em psiquiatria, que lecionou na Faculdade de Medicina da Bahia e, depois, nos anos 1930 e 1940, também lecionou Antropologia, na Universidade do Brasil, Rio de Janeiro. Influenciado fortemente por Herskovits⁴ (1895-1963) abandonou o etnocentrismo e adotou o conceito de cultura e de relatividade cultural. Influenciado também por Lévi-Bruhl,⁵ com suas teses acerca da mentalidade pré-lógica primitiva, Arthur Ramos, passou a ver os negros como seres inferiores, culturalmente

⁴ Melville Jean Herskovits (1895-1963), antropólogo americano, recebeu o grau de mestre em 1921 e Ph.D em 1923, com dissertação “*O lado complexo em África do leste*”. Lecionou na Universidade do Noroeste (1927-1963), onde fundou o 1º programa da universidade dos EUA nos estudos africanos (1951).

⁵ Lévi-Bruhl (1887-1939), Doutor em filosofia com a tese: “*A idéia de Responsabilidade*”. Nomeado diretor de estudos na Sorbonne em 1900. Obras: “*A filosofia de Auguste Comte*”, 1900; “*A alma e a ciência dos costumes*”, 1903; “*A mentalidade primitiva*”, 1922. “*A experiência mística e os símbolos entre os primitivos*”.

passíveis de serem aculturados. Os estudos de Arthur Ramos demonstraram a manutenção dos preconceitos de quatro séculos de escravidão, algo que se esperava ter sido abandonado no século XX.

A partir dos anos 1930, Gilberto Freyre, enfatiza as contribuições positivas de africanos e ameríndios à cultura brasileira. Sua importante obra, *Casa Grande & Senzala*, publicada em 1 de dezembro de 1933, rompeu com os preconceitos anteriores ao assumir a mulatidade como algo positivo, mas ao explicar tal fenômeno como resultante de uma singularidade do caráter português, acabou por transformar seu estudo numa das mais importantes obras de mistificação acerca das relações raciais no Brasil.

Os estudos de Gilberto Freyre apontaram uma ênfase na plasticidade da cultura do colonizador português e a ampla miscigenação da população brasileira, o que, o conduziu então, à noção de democracia racial⁶.

Gilberto Freyre fundou uma escola de estudos sobre relações raciais, com pesquisadores brasilianistas como Donald Pierson⁷, Marvin Harris⁸, Charles Wagley⁹ e Carl Degler¹⁰, até os anos 1960, além de Degler até 1972. Para Freyre e seus seguidores a desigualdade racial existente era um produto tanto da escravidão dos negros, quanto de sua adesão a valores culturais tradicionais, prevendo o seu desaparecimento em pouco tempo.

⁶ Apesar de sua obsessão pela idéia de que a miscigenação havia se tornado o calcanhar de Aquiles do Brasil, Freyre acabou por acreditar que a mistura de raças produzira uma "unidade de opostos" entre os estoques raciais, incluindo os senhores brancos e os escravos negros. Nos anos 40, referiu-se ao Brasil como uma "democracia étnica", onde o termo "étnica" pode ter sido usado em lugar da noção cientificamente falsa de raça. Ao usar "democracia", estava se referindo à conotação espanhola do termo, que significava irmandade ou relações sociais fluidas, mais que uma referência a um tipo de instituição política. (Telles, 2003:51)

⁷ Donald Pierson (1900-1995), Doutor pela Universidade de Chicago em 1939 com tese sobre relações raciais na Bahia. Professor na Escola Livre de Sociologia e Política de São Paulo até 1959. Em 1942 publica o livro: *"Negrões in Brazil: a study of race contact at Bahia"*.

⁸ Marvin Harris (1927-2001), professor graduado de pesquisa de Antropologia na Universidade da Flórida, considerado ser um generalista com um interesse nos processos globais que esclarecem origens humanas e a evolução de culturas humanas.

⁹ Charles Wagley (1913-1991), professor de antropologia, Ph.d em 1941. Professor da Universidade da Flórida 1982/83. Publicações: *"Índios de Taperape"*, 1940/43; *"Os índios de Taperape de Brasil Central"*, 1977 e *"Os índios de Tonetehara do Brasil"*.

¹⁰ Carl Degler (1921), historiador americano e professor emérito da Universidade de Stanford. Em 1972 recebeu o prêmio de Pulitzer por seu livro: *"Nem preto, Nem branco"* – um estudo que compara as relações raciais e a escravidão entre Brasil e Estados Unidos.

Esta linha de pesquisa desenvolvida por sociólogos e antropólogos que estudavam as relações raciais nas áreas rurais e urbanas do norte do Brasil norteou o caminho dos estudos das relações raciais durante as décadas de 1940 e 1950.

Outra escola de estudos das relações raciais surgiu a partir dos anos 1940 e 1950, através de uma nova geração de sociólogos integrada por Florestan Fernandes, Octávio Ianni e Fernando Henrique Cardoso, discípulos de Roger Bastide¹¹. Com esta nova linha de pesquisa o estudo das relações raciais ganhou uma nova abordagem e novos instrumentos teóricos e metodológicos.

Os temas, a partir dessa nova perspectiva de pesquisa, passaram a ser: relações sociais, conflitos e relações de classes, desvelando as reais dimensões sociais. Essa escola questionou o mito da democracia racial apontada por Freyre e concluiu que o racismo era generalizado na sociedade brasileira, “embora atribuísse à escravidão e a seus efeitos sociais e psicológicos a dificuldade que os negros teriam em competir com os brancos nos mercados de trabalho de sociedades de industrialização recente” (Telles, 2003, p.20).

Em suas pesquisas, Florestan Fernandes, apresenta um diagnóstico social e econômico dos negros, nas décadas imediatamente posteriores à abolição. Vincula a discriminação e a preferência por trabalhadores brancos europeus a uma explicação de deficiência cultural em que é sublinhada a falta de preparação dos escravos para os papéis de homens e trabalhadores livres.

Para Florestan Fernandes o preconceito e a discriminação racial eram incompatíveis com a ordem competitiva estabelecida por uma sociedade capitalista, prevendo seu desaparecimento com o desenvolvimento do capitalismo.

Analisando essas vertentes de linha de pesquisa Carlos Hasenbalg aponta,

“Ora a raça teve negado seu papel na geração de desigualdades raciais, ora o preconceito foi reduzido a um fenômeno de classe, no

11

Roger Bastide (1898-1974), sociólogo francês que em 1938 integra a missão de professores europeus à recém-criada Universidade de São Paulo para ocupar a cátedra de sociologia. No Brasil, estudou durante muitos anos as religiões afro-brasileiras, tornando-se um iniciado no candomblé da Bahia. Uma de suas obras mais importantes é *O Candomblé da Bahia*, reeditada em 2001 pela editora Companhia das Letras. Outra obra que merece destaque é *As Américas negras: as civilizações africanas no Novo Mundo*, editada pela EDUSP em 1974.

qual a raça é apenas um indicador secundário do status social, ou a discriminação constituiria um simples legado cultural de um passado já distante. Nenhuma das principais perspectivas sobre relações raciais no Brasil considerou com seriedade a possibilidade da coexistência entre racismo e desenvolvimento capitalista industrial” (1988, p.166).

Partindo de Gilberto Freyre a Florestan Fernandes temos no Brasil então, duas gerações de pesquisas sobre relações raciais, sendo que uma geração sustentava a tese da democracia racial, segundo a qual o Brasil era, de modo único, uma sociedade que incluía os negros. A outra geração desafiava a teoria da democracia racial, argumentando que o Brasil se caracterizava pela exclusão racial.

No final dos anos 1970, com os estudos de Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva¹², professores do Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro (IUPERJ), é proposto um novo marco para os estudos críticos das relações raciais brasileiras. Ambos elaboraram uma série de estudos sobre a desigualdade racial em matéria de renda, educação, ocupação e mortalidade infantil ao longo dos anos 1980.

Conforme aponta Edward Telles (2003), Carlos Hasenbalg, como Florestan Fernandes, enfocam o efeito do desenvolvimento capitalista e a industrialização nas desigualdades raciais, mas, ao contrário de Fernandes, Hasenbalg concluiu que o racismo era compatível com o desenvolvimento do capitalismo no Brasil.

Para Carlos Hasenbalg a dominação racial e o *status* inferior dos negros persistem porque o racismo adquiriu um novo sentido desde a Abolição e continua a servir aos interesses materiais e simbólicos dos grupos dominantes brancos que desqualificam os concorrentes não-brancos.

Essa visão de Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva, é uma das tendências que norteiam as linhas de pesquisas sobre a questão étnico/racial contemporâneas.

¹²

Nelson do Valle Silva é Ph.D em Sociologia pela Universidade de Michigan, pesquisador titular do Laboratório de Computação Científica (LNCC) do CNPq. Professor visitante do IUPERJ e autor de vários trabalhos na área de estratificação e mobilidade social.

3. Uma Resposta à Desigualdade de Gênero – Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM)

A década de 1980 é singular para o Movimento de Mulheres. Em 1981 é ratificado pelo governo brasileiro a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, firmada pela ONU em 1967. Algumas empresas e órgãos passam a aceitar a mulher como parte integrante do quadro de funcionários. São exemplos dessas empresas e órgãos a polícia civil e militar, a Academia Brasileira de Letras e a Petrobrás.

Nos discursos políticos torna-se fundamental uma definição da situação da mulher. Em 1983, através de decretos oficiais criou-se o Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo e em 1985 o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

O movimento de mulheres destaca-se pelas decisivas contribuições ao processo de democratização do Estado Brasileiro produzindo inovações no campo das políticas públicas. Na luta contra a violência doméstica e sexual contra as mulheres se estabeleceu uma mudança de paradigma em relação às questões do público e do privado. A violência doméstica tida como algo da dimensão do privado alcança a esfera pública e torna-se objeto de políticas específicas. Esse deslocamento faz com que a administração pública implante novos organismos como: as Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (DDMs), os abrigos institucionais para a proteção de mulheres em situação de ameaça e/ou violência, entre outros.

Em 2003, através da medida provisória nº 103, convertida em Lei nº 10.683/2003, é criada a Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM), com status de ministério, que visa estabelecer políticas públicas que contribuam para a melhoria da vida de todas as brasileiras e que reafirmam o compromisso do Governo Federal com as mulheres do país para o estabelecimento das condições necessárias à sua plena cidadania.

É competência da SPM:

- Assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres;
- Elaborar e implementar campanhas educativas e não discriminatórias de caráter nacional;
- Elaborar o planejamento de gênero que contribua na ação do governo federal e demais esferas de governo;
- Promover a igualdade de gênero; articular, promover e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação de políticas para as mulheres;
- Promover o acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e da definição de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e planos de ação assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à igualdade entre mulheres e homens e de combate à discriminação, tendo como estrutura básica o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.

Merece destaque, para o presente estudo, a parceria da SPM com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista a proposição do Programa Pró-Equidade de Gênero. Este programa tem por finalidade favorecer o alcance da equidade de gênero no mundo do trabalho, ou seja, práticas que garantam a igualdade de oportunidades e tratamento a homens e mulheres.

Para tanto, incentiva a mudança na gestão de pessoas e na cultura organizacional de empresas dos setores público e privado. As empresas devem desenvolver ações – por um período de 12 meses – que visam introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a equidade de gênero com base nas premissas do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, preferencialmente em diálogo com os(as) trabalhadores(as). As organizações que atingem o compromisso pactuado recebem o Selo Pró-Equidade de Gênero.

É relevante assinalar também que a consolidação da SPM nos estados e municípios, conformando uma rede nacional que ofereça capilaridade a todas as políticas setoriais e sua articulação, é um desafio presente no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e no Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra

as Mulheres, tendo este na Lei Maria da Penha, Lei nº. 11.340, de 7 de agosto de 2006, um mecanismo significativo para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, estabelecendo a detenção do agressor por um período de três meses a até três anos.

4. Uma Resposta à Discriminação Racial – Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)

A década de 1980 no Brasil foi marcada por mobilização em torno da questão étnico/racial. O tema da identidade assumiu grande importância no processo de reorganização do movimento negro. A denúncia do racismo, associou-se à demanda por respeito à cultura dos descendentes de africanos e da afirmação de sua identidade específica.

Conforme destaque D' Adesky (2001), o movimento negro que surge no fim da década de 1970, não apenas denuncia a imagem negativa do negro na sociedade brasileira, como assume e enaltece a história de seus ancestrais, resgatando uma nova base da qual deve emergir uma identidade do negro, sujeito de sua história e de sua cultura.

No Estado de São Paulo, em 1985, é criado o Conselho da Comunidade Negra que visa construir propostas para a promoção da população negra através do combate ao racismo e à discriminação racial.

Em 1988, foi criada a Fundação Cultural Palmares (FCP), organismo federal, voltado à promoção e à preservação da influência negra na sociedade brasileira, particularmente na esfera da cultura.

A Constituição Federal de 1988 reconheceu o racismo como crime inafiançável e imprescritível, bem como, reconheceu os territórios quilombolas como bem cultural nacional, admitindo a posse de suas terras aos remanescentes dessas comunidades. Afirmou a diversidade cultural como patrimônio comum a ser valorizado e preservado.

Durante a década de 1990, ampliou-se a mobilização do movimento negro, destacando-se a Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo pela Cidadania e a Vida, que apresentou ampla pauta de reivindicações pela promoção da igualdade racial.

O governo federal respondeu com iniciativas pontuais na área do Ministério do Trabalho, do Ministério da Justiça e do Ministério da Saúde. Em 1996, foi instituído o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), que no item população negra traz propostas de ações afirmativas, conforme apresentadas pelo Movimento Negro nesse período. Mas, foi somente em 2001, em decorrência dos desdobramentos da III Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban (África do Sul), que o Brasil assumiu o compromisso efetivo de implementar políticas de Estado de combate ao racismo e de redução das desigualdades étnico/raciais.

Nesse sentido, foi criado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação Racial (CNCD), ligado à Secretaria de Estado de Direitos Humanos, tendo por objetivo a criação de políticas públicas afirmativas e proteção dos direitos de indivíduos e de grupos sociais, raciais e étnicos, sujeitos à discriminação racial. Em 2002 o governo instituiu o Programa Nacional de Ações Afirmativas pelo decreto nº 4.228.

Em 2003, foi criada, então, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com status de ministério, visando formular e coordenar as políticas para a promoção da igualdade racial e articular as ações do governo federal de combate à discriminação racial.

Outra iniciativa governamental importante, ainda em 2003, foi a criação do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR), voltado à questão étnico/racial, visando articular os esforços dos níveis federal, estadual e municipal de governo para implementar políticas de promoção da igualdade racial. Ainda em 2003 é relevante destacar a aprovação da Lei nº 10.639/03 que inclui o ensino da História e da Cultura Africana e Afrobrasileira nos currículos escolares.

É de competência da SEPPIR mais especificamente:

- Assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial;
- Promover a igualdade e a proteção dos direitos de indivíduos e grupos raciais e étnicos afetados pela discriminação e demais formas de intolerância, com ênfase na população negra;
- Articular, promover e acompanhar a execução dos programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implementação da promoção da igualdade racial;
- Formular, coordenar e acompanhar as políticas transversais de governo para a promoção da igualdade racial;
- Planejar e coordenar a execução e a avaliação do Programa Nacional de Ações Afirmativas;
- Acompanhar a implementação de legislação de ações públicas que visem ao cumprimento dos acordos, convenções e outros instrumentos congêneres assinados pelo Brasil, nos aspectos relativos à promoção da igualdade e de combate à discriminação racial ou étnica;
- Auxiliar o Ministério das Relações Exteriores nas políticas internacionais, no que se refere à aproximação de nações do Continente Africano.

Com a instalação da Seppir ganha força o debate sobre a implementação de cotas nas universidades públicas, como instrumento de enfrentamento da desigualdade étnico/racial no país, definindo-se adotar a reserva de vagas em instituições públicas federais de educação superior para estudantes egressos de escola pública, respeitando a participação de negros e de indígenas, em porcentagem proporcional à representação desses grupos na população de cada estado. A Universidade de Brasília (UNB) foi a primeira instituição federal de ensino superior a adotar, em 2004, o sistemas de cotas para negros (as) destinando a este público 20% de suas vagas.

Após também muitos e longos debates, em 2010, com a viva participação da SEPPIR, foi aprovado o Estatuto da Igualdade Racial.

Em relação ao presente estudo, cabe principalmente ressaltar que de 1999 a 2007, as pesquisas realizadas apontaram uma pequena redução da desigualdade de renda e inserção no mercado de trabalho entre brancos e negros. Esta redução é explicada mais pela melhoria de condições gerais de renda da população brasileira, do que uma melhoria na inserção dos negros em postos de trabalho de maior remuneração.

Embora esta redução da desigualdade de renda e de inserção no mercado de trabalho signifique um avanço, muito ainda é necessário avançar em relação ao combate ao racismo, à discriminação racial e à inclusão da população negra no ensino superior e no mundo do trabalho. A presença e participação da SEPPIR nesse processo é estratégica e fundamental para a crescente consciência de que a promoção de uma sociedade mais justa, democrática e solidária, passa pelo combate ao racismo, aos preconceitos e à discriminação racial.

Nesse sentido, as tratativas políticas governamentais em relação à questão de gênero e à questão étnico/racial, acima expostas, são referências, a partir, especialmente, do limiar do século XXI, no cenário da globalização neoliberal, para a esfera empresarial, que passa a se voltar para a questão da diversidade, associada, em geral, ao gênero e à raça.

CAPÍTULO III. CARACTERIZAÇÃO, TRAJETÓRIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NA EMPRESA FERSOL

Neste capítulo, abordaremos o lócus e as propostas de equidade de gênero e de raça/etnia, que configuram a experiência da empresa Fersol, objeto do presente estudo.

1. Origem e Primeiros Tempos

A Empresa Fersol¹³ Indústria e Comércio S/A foi fundada em 15 de setembro de 1975 no município de Mairinque – SP - por Michael Haradom¹⁴. De início, a Fersol é uma empresa de representação e importação de fertilizantes e de defensivos agrícolas.

A empresa em sua fundação, além de Michael Haradom, contava apenas com mais um sócio, uma secretária e um auxiliar administrativo, sendo assim, na realidade um escritório de representação e de importação.

Em 1983 a Fersol deixa de ser apenas importadora para ser uma empresa industrial, produtora exportadora de defensivos agrícolas e de domissanitários. Para tanto, é mobilizado um grade capital, com o qual se adquire, duas novas plantas em Tatuí-SP e Itapetininga-SP, que possibilitou investir em laboratórios especializados, máquinas agrícolas e de irrigação para testes de produtos.

Neste período, a empresa passa ter 30 funcionários, exclusivamente do sexo masculino.

¹³ O nome Fersol significa Fertilizante do Solo.

¹⁴ Michael Haradom, judeu, morou em Kibutz – Israel durante 8 anos, vivenciou a experiência de uma comunidade, onde a terra e o que ela produzia, eram de todos. A divisão de tarefas entre homens e mulheres se realizava de maneira equânime, ou seja, desde os trabalhos manuais até os trabalhos intelectuais eram executados por todos. Segundo ele, esta experiência de vida estabeleceu os pilares da fixação de seus valores e crenças.

Na segunda metade dos anos de 1980, com o estabelecimento de parcerias comerciais com empresas multinacionais, a Fersol chega a faturamento anual de US\$ 30 milhões, o que representava 3% do mercado agrícola nacional.

No início dos anos de 1990 a empresa não resiste à abertura do Brasil às importações e em menos de cinco anos acumula uma dívida de US\$ 10 milhões, com prejuízo de US\$ 4,5 milhões em 1996.

Depois de três tentativas de reerguer a empresa, por meio de processos de reengenharia, que significou a reformulação de todas as linhas de produção da empresa, um especialista de mercado diagnostica a sua falência. Nesse momento, o sócio de Michael Haradom abandona a sociedade, permanecendo, contudo, os 30 funcionários que, logo depois, são compensados em dinheiro e promovidos para cargos superiores e recebem ações da Fersol, através da constituição da Associação de Funcionários da empresa.

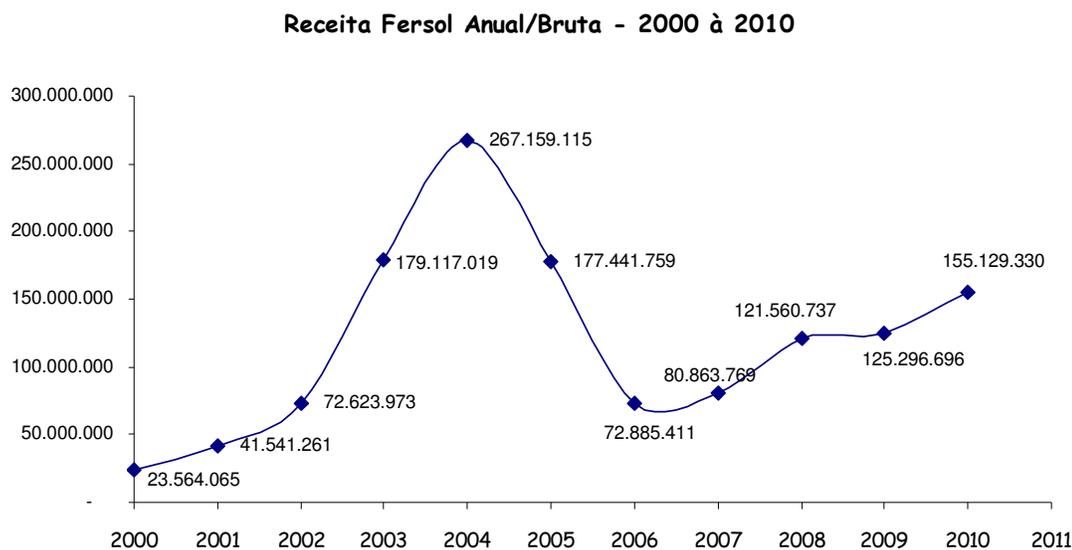
A Fersol, mantendo-se majoritariamente familiar, neste período, unifica o seu processo produtivo em Mairinque, desativando assim suas plantas de Tatuí e Itapetininga. Além dessa ação, como estratégia de recuperação, seu presidente Michael Haradom, hipotecou bens e traçou os planos para salvar a empresa: primeiramente pagar os salários dos(as) funcionários (as) e, em seguida, saldar as dívidas com os fornecedores, com os bancos e, por último, com o governo.

Em 1996, como mais uma estratégia de recuperação da empresa, começa-se a contratar mulheres para trabalhar na linha de produção. Além disso, foi criado para os/as funcionários(as) um Programa de Alfabetização e Educação, tendo em vista elevar seu grau de escolaridade. Estabeleceu-se a meta de em até dez anos os/as funcionários(as) concluírem ao menos o ensino médio. Em razão da baixa adesão ao Programa de Alfabetização, foi criado, então, o Programa **“Incentivo à Educação e Cidadania”** que propunha: 5% de adicional no salário para quem estudasse e 10% de adicional no salário para quem continuasse estudando depois do ensino médio concluído. Este Programa mereceu ampla aceitação dos(as) funcionários(as) e foi também aberto à participação de moradores do entorno da empresa.

Para além, dessas ações a empresa buscou estabelecer uma gestão administrativa que incorpore temas como Responsabilidade Social Empresarial, Meio Ambiente e Sustentabilidade.

A empresa, ao final dos anos de 1990, contava com quadro funcional de 300 funcionários(as).

Ao longo dos anos 2000, conforme segue tabela abaixo, a Fersol apresenta uma rentabilidade que oscila, mediante o desempenho do mercado nacional agrícola e suas crises internas.



Fonte: Fersol – março/2011

Nos anos de 2005, 2006 e 2007, observa-se que a queda no faturamento da Fersol, coincide com a baixa na produção de grãos em decorrência da grande seca que atingiu os estados do sul do Brasil, e a Ferrugem Asiática (fungo que atinge principalmente a cultura da soja, reduzindo sua produtividade, através da desfolha da planta que irá ocasionar uma redução na produção de grãos), praga esta que assumiu características de epidemia no sudeste e centro-oeste do país neste período.

Nestes anos de queda de produtividade, a Fersol teve uma redução no seu quadro de funcionários(as) em 1/3, que atingiu principalmente as mulheres que representavam 64% da força de trabalho da empresa.

No ano de 2004, a Fersol foi eleita uma das 40 melhores empresas do Brasil para a mulher trabalhar pela Revista Guia Exame – Você S/A. Também neste mesmo ano a empresa inicia sua Política de Licença Maternidade de até 06 meses e a Política de Licença Paternidade de até 03 meses, que mesmo nos períodos de crise financeira são mantidas vigentes até os dias atuais.

Ainda nesta década, a Fersol, adquire a ISO¹⁵ 9001 e a ISO 14000, sendo estas normas técnicas que estabelece um modelo de qualidade de gestão para as organizações em geral, qualquer que seja o seu tipo ou dimensão.

2. Natureza

A Fersol Indústria e Comércio S/A é uma empresa brasileira de capital nacional que atua no mercado de produtos químicos nos segmentos fitossanitários, ou seja, de defensivos agrícolas. Estes são produtos e agentes de processos físicos, químicos ou biológicos, destinados ao uso nos setores de produção, no armazenamento e beneficiamento de produtos agrícolas. A utilização destes nas pastagens, na proteção de florestas, nativas ou plantadas, e de outros ecossistemas e de ambientes urbanos, hídricos e industriais, tem por finalidade alterar a composição da fauna ou da flora, a fim de preservá-las da ação danosa de seres vivos considerados nocivos. Além dos defensivos agrícolas são produzidos: desfolhantes¹⁶, dessecantes, estimuladores e inibidores do crescimento.

Outro segmento de produção da empresa são os domissanitários, saneantes destinados ao uso domiciliar. Os saneantes são substâncias ou preparações destinadas à higienização, desinfecção ou desinfestação domiciliar. São exemplos de saneantes os detergentes, alvejantes, amaciante de tecido, ceras, limpa móveis,

¹⁵ A sigla "ISO" refere-se à , organização não-governamental fundada em 1947, eInternational Organization for Standardizationm Genebra, e hoje presente em cerca de 157 países. A sua função é a de promover a normatização de produtos e serviços, para que a qualidade dos mesmos seja permanentemente melhorada.

¹⁶ Desfolhantes – são compostos químicos usados como pesticida, especialmente contra pestes e plantas.

limpa vidros, polidores de sapatos, removedores, sabões, saponáceos, desinfetantes, produtos para tratamento de água para piscina, água sanitária, inseticidas, raticidas, repelentes, entre outros.

O ramo de atividade da Fersol pode ser dividido em quatro itens:

- Produção, fabricação, embalagem, reembalagem, armazenagem, distribuição, expedição, importação, exportação e representação de saneantes, domissanitários, defensivos agrícolas, adubos e fertilizantes, corretivos, inoculantes, anti-brotantes, produtos químicos em geral e outros correlatos à agricultura, veterinário e tratamento de madeira;
- Prestação de serviços fitossanitários que visa resguardar os produtos agrícolas das pragas quarentenárias, bem como garantir a sanidade dos produtos vegetais que poderão ser exportados;
- Assistência técnica na aplicação de produtos agrícolas e veterinários;
- Serviços industriais para terceiros.

Além da Fersol, outras empresas multinacionais, compõem o mercado de produção em relação ao ramo de atividade acima apresentado, a saber: Bayer S/A, Basf S/A, Tangara Importadora e exportadora, Helm do Brasil Mercantil, Chemtura Indústria Química e Dow AgroSciences Indústria Ltda.

As principais vertentes de produção da Fersol são:

- Inseticidas - compostos químicos ou biológicos, letais aos insetos e ácaros, em baixas concentrações e podem ser classificados em inorgânicos, orgânicos sintéticos, orgânicos naturais e biológicos;
- Acaricidas - substâncias químicas ou mistura de substâncias que apresentam propriedades para extermínio de ácaros;
- Herbicidas - substâncias ou misturas de substâncias destinadas a destruir ou impedir o desenvolvimento de vegetais indesejados, denominados ervas daninhas;
- Fungicidas - agentes controladores das doenças causadas por infestações de fungos nos tecidos vegetais. Usualmente, o termo

fungicida é também empregado para denominação dos agentes usados no controle de patógenos bacterianos e viróticos;

- Domissaniários – Fumigantes – substâncias químicas ou mistura de substâncias que apresentam propriedades de volatilização e são capazes de exterminar insetos e roedores.

Estes produtos compreendem as linhas de produção da empresa Fersol, que possui como carro chefe a produção de Metamidofós, produto este utilizado principalmente nas culturas de algodão, soja e milho.

3. Localização

Conforme já exposto, a Empresa Fersol possui sua sede no município de Mairinque, cidade situada no interior do Estado de São Paulo a 70 quilômetros da capital.



Fonte: WWW.cidadespaulistas.com.br – março de 2011

A fundação de Mairinque ocorreu 27 de outubro de 1890, pelo Conselheiro Francisco de Paula Mayrink, na ocasião, diretor da Estrada de Ferro Sorocabana, em função da referida via ferroviária. No local, onde foram edificadas várias casas destinadas aos operários, anteriormente, existia apenas uma fazenda denominada Canguera, palavra indígena que significa ossada.

Dessa fazenda a Companhia Sorocabana adquiriu 264 alqueires de terras para a expansão da ferrovia e plantio de árvores para extração de madeira para lenha. Numa parte desta área foram construídos o pátio de manobras, as oficinas de manutenção e, posteriormente, em 1906, a Estação Ferroviária de Mairinque, uma obra de grande significado arquitetônico, sendo a primeira em concreto armado do Brasil e um belo exemplar da estética art-nouveau, tombada em 1986 pelo Conselho de Defesa do Patrimônio Histórico, Arqueológico, Artístico e Turístico do Estado de São Paulo.

Com essas realizações, a localidade começou a desenvolver-se. Em 1904 foi elevada à categoria de Distrito Policial, nomeando-se para o cargo o subdelegado, Sr. Carlos Human. Cinco anos após, em 1909, passou a Distrito de Paz, sendo investido nas funções de Juiz de Paz, o Bacharel Ernesto Pedroso. Os limites do próspero Distrito eram os seguintes; na linha tronco, de Marmeleiro até Pirajibu; no ramal da linha Ituana, ia até Dona Catarina, e na Linha de Santos, até Canguera. Da imensa área adquirida pela ferrovia, a primeira propriedade vendida à particular pela Companhia Sorocabana e Ituana, foi a de Francisco de Assis Pinto de Oliveira, cujo nome se perpetua numa das avenidas da Cidade, pai da primeira professora pública mairinquense, Da. Altina Júlia de Oliveira, que militou no ensino durante 33 anos consecutivos, tendo o seu nome se imortalizado num Colégio Estadual da localidade.

O aumento da população, integrada em sua maioria pelas famílias de empregados da Sorocabana, fez com que a ferrovia construísse alojamentos, hotel e moradias em cerca de três quarteirões que constituem a maior parte da zona central da cidade, observando-se que existem várias casas em madeira.

Paralelamente a essas edificações, surgiram outras melhorias: farmácia, escolas reunidas, posto policial, açougue, etc. É importante ressaltar que a Vila

Mairinque recebia iluminação a gás, canalizado do tratamento de esgoto através de tubos de cobre. Um dos aspectos curiosos da engenharia dessa época, aplicada em Mairinque foi o tratamento de esgoto que era feito através da decantação e da adição de materiais ferrosos, onde, segundo relatos, a água saía cristalina para o riacho do Arraial do Sapo (nos dias atuais, Vila Sorocabana). Posteriormente, com o progresso constante, a estação de tratamento de esgoto foi demolida. Essas melhorias pioneiras junto à Vila e à Sorocabana, são atribuídos ao ilustre Engenheiro Henrique Scheveng, graduado na França, um dos grandes vultos na história de Mairinque, seu principal colaborador. A ele se deve a construção de um novo prédio para melhor instalar a primeira escola pública da localidade, a edificação de casas novas e aprazíveis, em maior número para os ferroviários, a construção do primeiro cinema, e do Horto Florestal, inaugurado em 1903.

Em 13 de Novembro de 1939, criou-se a Paróquia São José, padroeiro da cidade, pelo Arcebispo da Diocese, Dom Gaspar D' Fonseca e Silva.

Mairinque foi elevada a Município em 31 de Dezembro de 1958, através da lei nº 5.121, desmembrando-se do Município de São Roque, após uma luta incessante dos moradores mairinquenses. O primeiro prefeito eleito para o período 1960 -1963 foi Arganauto Ortolani.

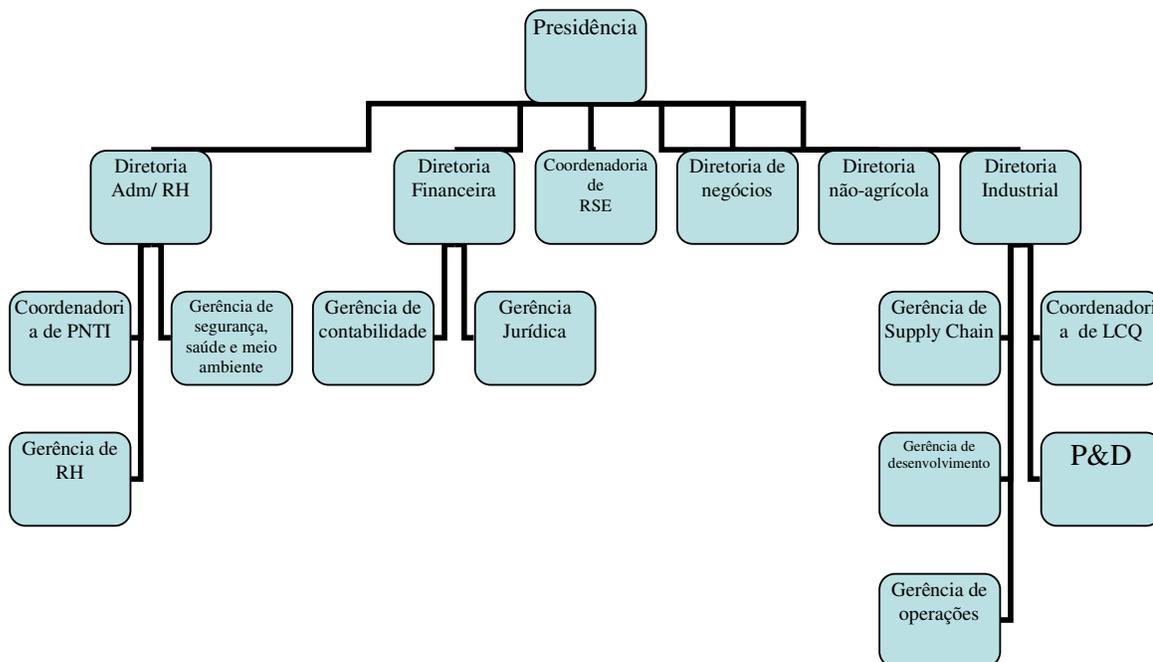
A cidade político – administrativamente está dividida nas regiões a saber: Região Norte formada pelos bairros Moreiras, Dona Catarina, Mata Dentro, Cristal e Trocadeiro; Região Sul formada por Chácara Manão, Reneville, Três Lagoinhas, Terras de São José, Jardim Vitória, Jardim Oriental, Setúbal e Sebandilha; Região Leste formada por Marmeleiro, Recanto dos Eucalítos, Vila Barreto, Vila Granada e Monjolinho; Região Oeste formada por Residencial Park, Gleba B, CECAP, Jardim Chakra Flora, Bairro Pantojo, Nova Esperança e Nova Mairinque e a Região Central formada por Sorocabana, Centro e Jardim Cruzeiro.

No bairro Dona Catarina, região norte, está situada a Empresa Fersol e mais a Prodis S/A – Indústria de Móveis, Instalações e Empreendimentos além de: Escola Municipal de Educação Infantil Patricia Pezzota, Escola Municipal de Educação Fundamental Sara Mazzeo Alves, Escola Estadual Estação Dona Catarina, Sub Prefeitura Dona Catarina e Unidade Básica de Saúde Dona Catarina.

Dentre os principais pontos comerciais do bairro Dona Catarina destaca-se a Agrocat Comércio de Produtos Agropecuários Ltda situada à Estrada Municipal Castelo S/N; CERIM Cooperativa Agropecuária e de Eletrificação Rural Itu e Mairinque situada à Rod. Castelo Branco Km 68,5 e Padaria Dona Catarina – conhecida como Padaria do Denílson – situada à Estrada Municipal Castelo, S/N.

4. Organização

A Empresa Fersol tem a seguinte estrutura organizacional, conforme organograma abaixo:



Este organograma tem como modelo: nível decisório – Presidência; nível diretivo (deliberativo e consultivo) – Diretorias; nível operativo e de controle – Gêrencias e Coordenadorias; Equipes de Operação (áreas administrativa e industrial). Esta estrutura organizativa da Fersol está em consonância com sua missão, visão e valores empresariais.

A Fersol tem como Missão priorizar o Ser Humano por meio da gestão fundamentada na sustentabilidade econômica, sócio-ambiental e valores de cooperação entre capital e trabalho, humanizando as relações profissionais e investindo em ações de melhoria contínua na qualidade de vida.

Na sua Visão busca ser uma alternativa constante de organização comprometida com o cliente, a sociedade e o meio ambiente destacando-se pela inovação, eficiência, rentabilidade e ações sustentáveis para o desenvolvimento do país.

Nos seus Valores a empresa Fersol apresenta o Protagonismo, a Transparência, a Sustentabilidade, o Crescimento e a Inovação

Atualmente, segundo CENSO Fersol – 2010, o corpo funcional está assim composto: um quadro funcional de 261 funcionários (as) dos quais 182 são diretos e 79 são terceirizados (as). Conta ainda com 13 estagiários (as). Do total de funcionários (as) 54% são mulheres e 46% são homens.

Neste contingente de 261 funcionários (as), conforme dados do Censo, a empresa Fersol, na perspectiva étnico/racial possui 30% de trabalhadores (as) que se autodeclaram negros e 70% que se autodeclaram não-negros.

Esta questão de identificação de ser negro ou não-negro, Rafael Guerreiro Osório, pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em seu texto “O Sistema classificatório e “cor e raça” do IBGE”, em 2003, assim analisa:

A agregação de pretos e pardos e sua designação como negros justificam-se duplamente. Estatisticamente, pela uniformidade de características socioeconômicas dos dois grupos. Teoricamente, pelo fato de as discriminações, potenciais ou efetivas, sofridas por ambos os grupos, serem da mesma natureza. Ou seja, é pela sua parcela preta que os pardos são discriminados. A justificativa teórica é obviamente mais importante, pois ao fornecer uma explicitação para a origem comum das desigualdades dos pretos e dos pardos em relação aos brancos, coloca os dois grupos como beneficiários legítimos de quaisquer ações que venham a ser tomadas no sentido de reverter o quadro histórico vigente dessas desigualdades (2003, p.24).

Na perspectiva de gênero, entre os(as) funcionários(as) da Fersol, 26% das mulheres se autodeclaram negras, e entre os homens este percentual chega a 38%, segundo os dados do Censo Fersol 2010.

Na Fersol, homens e mulheres, negros e não negros exercem as mesmas funções, estando nas áreas administrativa e industrial, com exceção da área de manutenção, onde há apenas funcionários do sexo masculino.

A política de cargos e salários da Fersol se baseia na Convenção Coletiva do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química, e também no índice salarial do DIEESE, sendo o salário base, em 2011, de R\$ 1.600,00, e o maior, do Diretor Presidente, de R\$ 21.000,00.

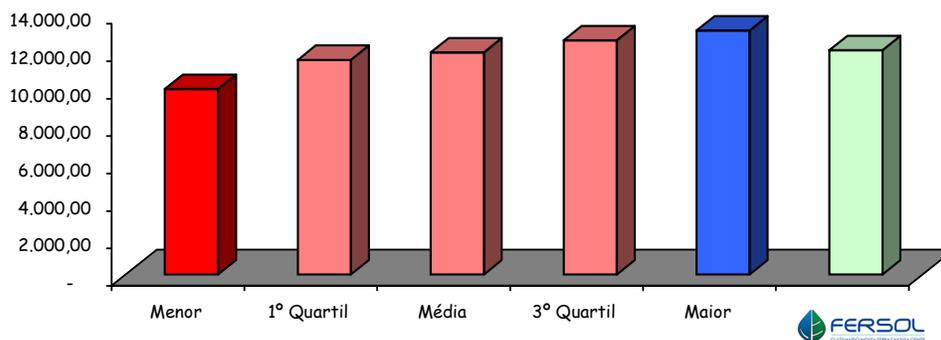
Os gráficos abaixo, obtidos através da Pesquisa Salarial realizada em Maio/2011 pela Empresa Sipcam Isagro, concorrente da Fersol, demonstram o comparativo do salário da Fersol com outras empresas do segmento químico.

Gráfico I:

Gerente de Suprimentos

Menor	1º Quartil	Média	3º Quartil	Maior	Fersol
9.920,16	11.479,58	11.869,44	12.519,19	13.039,00	12.000,00

Gerente de Suprimentos



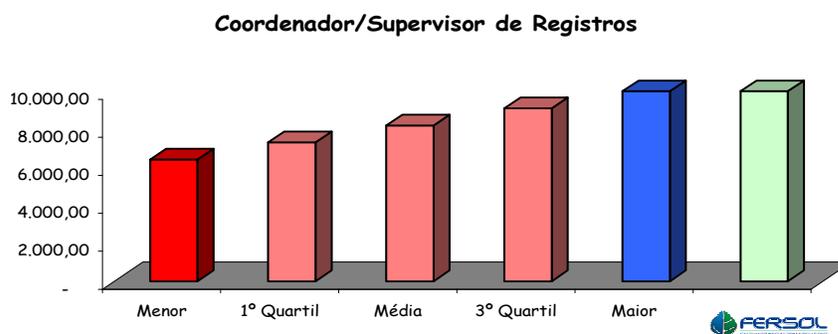
Segundo demonstra o Gráfico I a empresa Fersol não se distâcia muito da média salarial praticada por outras indústrias químicas nacionais e multinacionais.

Na composição dos cargos gerenciais da Fersol a presença feminina é de 40% e de 2% de profissionais afrobrasileiros (as).

Gráfico II:

Coordenador/Supervisor de Registros

Menor	1° Quartil	Média	3° Quartil	Maior	Fersol
6.396,00	7.293,33	8.190,65	9.087,97	9.985,30	9.985,00

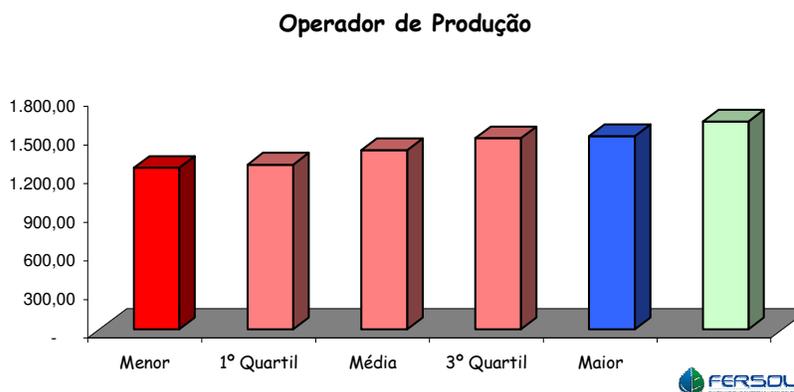


No cargo de coordenação, o gráfico II aponta que a Fersol tem o salário maior praticado pelo mercado.

Gráfico III:

Operador de Produção I

Menor	1° Quartil	Média	3° Quartil	Maior	Fersol
1.254,00	1.278,84	1.390,71	1.483,99	1.500,00	1.615,00



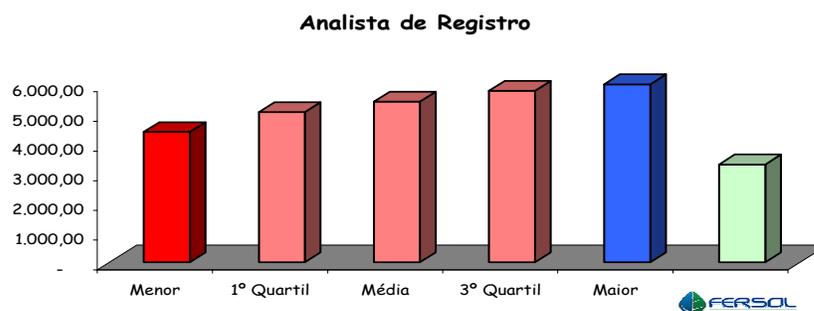
Neste gráfico III verifica-se a que nos níveis operacionais a Fersol desenvolve uma política salarial, acima da média, do que é praticado no mercado.

Cabe ressaltar que a Convenção dos Sindicatos dos Químicos, em 2010, apontou como salário base inicial da categoria R\$ 801,00.

Verifica-se assim que na Fersol nos cargos gerenciais e operacionais adota, em sua Política de Cargos e Salários, uma proposta salarial bem competitiva de mercado.

Gráfico IV:

<u>Analista de Registro</u>					
Menor	1° Quartil	Média	3° Quartil	Maior	Fersol
4.389,22	5.060,38	5.409,38	5.776,28	6.000,00	3.297,00



No gráfico IV verifica-se que nos cargos de analista a Fersol encontra-se abaixo da média aplicada no mercado.

Nos cargos medianos, que são os cargos de analistas, a Fersol uma Política de Cargos e Salários não competitiva podendo acarretar uma desmotivação desses profissionais e uma alta rotatividade no quadro funcional.

Os/As funcionários(as) estão organizados em uma associação que possui 2% das ações da empresa. A direção da associação participa das instâncias decisórias da Fersol e é uma mediadora entre esta e a comunidade do entorno.

5. Responsabilidade Social Empresarial

Falar em Responsabilidade Social Empresarial – RSE é algo complexo e desafiador, pois se trata de um conceito repleto de interfaces na relação público e privado.

A Responsabilidade Social Empresarial pode ser entendida como uma forma de gestão pautada pela relação ética, transparente e solidária da empresa com todos os públicos com os quais elas se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, de maneira a preservar recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitar a diversidade e promover a redução das desigualdades sociais.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE, o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas- GIFE e o Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social – ETHOS, são institutos que representam os vários segmentos do ramo e além de darem o tom do Movimento da Responsabilidade Social das Empresas, estabelecem os parâmetros político da interface da iniciativa privada com o Estado e Sociedade.

O conceito de Responsabilidade Social Empresarial ganha amplitude nas últimas décadas e vai para além da relação das empresas com os stakeholders¹⁷. Tal prerrogativa nos remete a observar que as empresas incorporam em sua temática social também a temática ambiental, ou seja, é estabelecida uma nova linguagem: responsabilidade sócio-ambiental, na perspectiva do desenvolvimento sustentável.

A prática sócio-ambiental na FERSOL começa em 1996 e faz parte do estatuto e da filosofia da empresa que acredita que os lucros patrimoniais são mais legítimos e honestos quando contemplam um balanço favorável para toda a sociedade, e não apenas para os seus acionistas e trabalhadores. A fórmula para se alcançar um país mais justo e solidário passa pela politização dos/as cidadãos (as),

¹⁷ Stakeholders, refere-se aos grupos de interesse que se relacionam, afetam e são afetados pela organização e suas atividades (público interno, comunidade, fornecedores, acionistas, proprietários e investidores, governo, concorrentes, clientes, sociedade).

a transparência nas empresas e governos e uma democracia participativa em todos os níveis. Esse é o conceito de Responsabilidade Sócio–Ambiental da empresa.

Todo o investimento da empresa nas ações de Responsabilidade Social é feito sem qualquer tipo de contrapartida. A Fersol não utiliza recursos públicos, nem tem concessões ou isenções fiscais para as ações desenvolvidas.

“A empresa professa a crença de que a cidadania e a diversidade são pilares fundamentais para o desenvolvimento da empresa no país. E difunde o entendimento de que somente a politização levará o país a um novo projeto de nação, pautado pela democracia participativa e a solidariedade”¹⁸.

Os principais programas de Responsabilidade Social Empresarial da Fersol voltam-se para a questão gênero e para a questão étnico racial.

Os principais programas em desenvolvimento, nessa perspectiva, são:

- **Programa Cultivando Nossa Gente – proposta de enfrentamento à desigualdade de gênero**

Na perspectiva de vivenciar novas concepções na gestão de pessoas e de cultura organizacional a Fersol foca suas ações na promoção da equidade de gênero nas suas relações de trabalho buscando criar estratégias que possibilitem efetivamente o acesso às mulheres e aos homens aos seus recursos produtivos, visando eliminar as desigualdades de gênero em todos os campos das suas atividades.

Visando melhor qualidade de vida de suas funcionárias e funcionários, e atendendo recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde, são organizadas ações como eventos de prevenção de

¹⁸ Trecho retirado de documento interno da empresa Fersol: Ações Sociais da Empresa Fersol – uma breve cronologia. (2009).

acidentes, práticas que combatem o sedentarismo, a adoção de uma alimentação saudável, a conscientização dos riscos do tabagismo e da ingestão de álcool e drogas.

Esse Programa busca também potencializar o conceito de 'benefícios', numa perspectiva de direitos, além do cumprimento rigoroso da CLT.

São ações principais do Programa:

- Palestras sobre Saúde: envolvendo toda a empresa e também a comunidade, são realizados periodicamente atividades com enfoque na Sexualidade, Saúde Sexual e Reprodutiva, abordando aspectos físicos, psicológicos e culturais que predisõem ou não ao auto-cuidado sexual e reprodutivo. Num primeiro momento foi realizada atividade de sensibilização, que se desdobrou em oficinas de: Desenvolvimento da Sexualidade e Auto-Estima; Direitos Reprodutivos; Planejamento Familiar; Auto-Cuidado em Saúde Sexual e Reprodutiva; Sexualidade Adulta, Erotismo, Consumo e Meios de Comunicação; Maternidade, Vínculo, Parto_Normal e Aleitamento. Todas as ações buscam sempre a parceria com a rede municipal e estadual de saúde.
- Licença Amamentação: a funcionária da Fersol pode optar por gozar de até 07 meses de licença (04 meses previsto em lei, 02 meses concedido pela empresa e 01 mês de férias).
- Licença Paternidade: o funcionário da Fersol pode optar por gozar de até 03 meses de licença (05 dias previstos em lei, 25 dias + 01 mês concedidos pela empresa e 01 mês de férias). Durante o 1º ano de vida do filho, o funcionário pode tirar a licença, desde que esteja no consentimento de sua companheira, pois é ela que encaminha uma carta ao RH informando a necessidade e vontade que seu companheiro goze da licença.

- Auxílio Creche/ Incentivo à Educação Infantil: o auxílio creche é um benefício estabelecido por Convenção Coletiva, o qual estipula o pagamento às funcionárias/mães de um valor especificado pela empresa. No caso da Fersol, o valor é R\$ 200,00, quando a criança encontra-se nos cuidados de uma pessoa de confiança da família (babá, vovó, tia, etc.), chegando até 01 salário mínimo vigente quando matriculada em uma instituição de educação infantil, seja pública ou privada.

Quando o casal é funcionário (a) da Fersol a Licença Amamentação e Paternidade pode ser compartilhada possibilitando assim a ampliação das opções à organização dos cuidados na primeira infância.

O acompanhamento das ações do Programa é realizado de forma conjunta entre Gestores, Área de Relações Humanas e Administração de Pessoal e de Responsabilidade Social.

Os/As gestores(as) contribuem para que, tanto a funcionária como o funcionário, se preparem para o período de licença e para o momento de retorno ao cotidiano do trabalho.

A área de Relações Humanas organiza, juntamente com a área de Responsabilidade Social, as atividades de divulgação do **Programa Cultivando nossa Gente**, desde o momento de recrutamento de pessoal até o seu processo de integração no acolhimento ao novo funcionário e funcionária, além da sistematização das atividades relacionadas à temática de saúde.

A área de Administração de Pessoal realiza o acompanhamento do período da licença-maternidade e paternidade e administra o auxílio creche, monitorando as atividades de cuidado e educação da criança de 0 a 06 anos.

Para as palestras e eventos a empresa busca a rede pública de saúde municipal de Mairinque, que disponibiliza materiais e divulgação das atividades desenvolvidas na área da saúde.

- **Programa Cultivando a Diversidade – proposta de enfrentamento à discriminação racial**

A Fersol desenvolve desde 2000 uma política de diversidade no mercado de trabalho, tendo como foco principal gênero e raça/etnia.

Na sua política de cargos e salários, tem como eixo central a inclusão e a equidade visando proporcionar promoções justas e transparentes. Além disso, adota desde dezembro de 2004, a remuneração equitativa para todos(as) os/as trabalhadores (as) dentro das mesmas funções e competências.

São ações do Programa:

- **Recrutamento & Seleção (Apêndice 4):** a empresa realiza uma articulação com as organizações sociais do movimento negro e de mulheres que possibilita uma ampliação dos canais de divulgação das suas vagas, indo para além das ações junto às agências de recursos humanos. Desta forma, contingentes significativos de profissionais, oriundos dos segmentos historicamente excluídos (mulheres, pessoas acima de 45 anos, afrobrasileiros(as), homoafetivos, entre outros) cada vez mais estão presentes em seu processo seletivo.
- **Eventos e Palestras:** anualmente realizam-se atividades em comemoração ao Dia Internacional da Mulher que envolve a comunidade do entorno e funcionários (as), com a presença de representantes do poder público e com a exibição de filmes, peças de teatro, palestras e mesas temáticas, vivências e oficinas.
- **Dia Nacional da Consciência Negra:** com as atividades desenvolvidas anualmente, durante todo o mês de novembro, organizam-se palestras, debates e mesas temáticas sobre a questão racial e a desigualdade étnico/racial nas relações sociais.

- **Diversidade – Indicador de Desempenho:** é uma estratégia construída pela Fersol, em 2007, com o objetivo de incluir o quesito diversidade na avaliação do rendimento das equipes administrativas e industriais.
- **Lei 10.639/03:** a partir desta Lei, a Fersol em parceria com o Instituto Kuanza e Secretaria de Educação Municipal de Mairinque, realiza a capacitação dos professores da rede de ensino, da pré-escola ao ensino médio, para introdução dos estudos sobre a História da África e da Cultura Afrobrasileira nos currículos escolares.
- **Detento-Trabalhador:** em parceria com o Presídio de Sorocaba a empresa direciona 20 vagas para a inserção, no seu grupo de trabalhadores (as), de detentos em semi-liberdade para trabalharem em diversas áreas da empresa mediante análise de competências e potencialidades.

É importante também assinalar que a Fersol realiza outros programas de Responsabilidade Social Empresarial como o Educação para a Cidadania, que visa a formação política do funcionário(a) e da comunidade, realizando cursos, oficinas, debates e palestras nas Câmaras Municipais da Região Sorocabana sobre Democracia, Voto Consciente, Controle Social e outros temas.

- **Programa Formação Multiolhar**

Este Programa visa proporcionar momentos de aprendizagem contínua e transformadora com uma dinâmica de vivências que se traduza em melhoria da qualidade de vida pessoal, familiar, profissional e coletiva.

O Programa compreende Ciclos de Aprendizagem e Vivência, a saber: Espaço do Pensar (Filosofia e Cultura de Paz); Estímulo para ampliação dos sentidos; Espaço do Sentir (Saúde): através do tato, visão e da escuta busca-se o aprimoramento das possibilidades presentes em nosso corpo e a compreensão dos condicionamentos desde a infância à fase adulta; Espaço da Troca de Idéias (Política): vivenciando um espaço de troca de idéias e de debate procura-se entender a forma como a sociedade se organiza politicamente e Espaço da Ação e

Contemplação (Protagonismo Social, Liderança, Diversidade, Meio Ambiente e Sustentabilidade): discute o ser humano enquanto protagonista da sua história e responsável por suas escolhas e ações na perspectiva do bem comum e do desenvolvimento sustentável.

A exposição da Fersol, feita acima, evidenciou, principalmente, que se trata de uma empresa que se pauta na direção de um modelo de Empresa Cidadã, que não visa exclusivamente o lucro, mas também procura participar do processo de conquista de direitos coletivos, na relação capital X trabalho.

Interage, nas suas ações de Responsabilidade Social Empresarial, com organizações da sociedade civil e também com os poderes públicos, numa perspectiva de ação em rede.

Enfim, é uma empresa de médio porte, que apresenta uma experiência inovadora no campo das relações de gênero e de raça/etnia no mercado de trabalho, mas com uma fragilidade econômica e financeira que, em algumas situações, compromete a continuidade e a expansão dos Programas de Responsabilidade Social Empresarial.

CAPÍTULO IV. A POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA/ETNIA NA EMPRESA FERSOL: UMA ANÁLISE EM PROCESSO.

O presente capítulo visa analisar a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela empresa Fersol a partir das falas dos sujeitos da pesquisa e dos significados por eles percebidos.

Conforme exposto na INTRODUÇÃO, os sujeitos da pesquisa são: o Presidente da Fersol, uma gerente de controladoria, um analista de recursos humanos, um monitor de produção, duas operadoras de processo de produção e dois líderes de produção.

De suas falas e percepções, foram construídos eixos comuns e específicos de análise a todos os sujeitos da pesquisa:

São eixos comuns:

- Identificação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia como uma ação de Responsabilidade Social Empresarial;
- Representação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia como benefício ou direito.

São eixos específicos:

Para o Presidente da Fersol:

- Contribuição da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia para a missão, cultura organizacional e protagonismo da Fersol;
- Relação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol com as Políticas Públicas;
- Receptividade e Inserção dos(as) trabalhadores (as) na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia.

Para a gerente, a analista, o monitor, os líderes e operadores:

- Ressonâncias da Política de Equidade de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia nas relações e divisão sexual do trabalho;
- Participação enquanto trabalhador(a) na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia;
- Sentimentos quanto à influência da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na visão de mundo, nas relações familiares e sociais.

1. Eixos Analíticos Comuns

1.1. Falas dos Sujeitos da Pesquisa

- Identificação da Política de Equidade de Gênero de Raça/Etnia como uma ação de Responsabilidade Social Empresarial.

No final de 1995, com a saída de um dos sócios, e uma situação financeira de extrema vulnerabilidade, chegando a empresa a dever 10 milhões de dólares. [...] Houve a necessidade de reestruturar a empresa e tentar novas formas de administração. [...] Então, a primeira coisa que veio a mente foi a exclusão de segmentos da sociedade pelas empresas, que dizem não discriminar, mas, geralmente, dão preferência para certos tipos de indivíduos: homem branco, de vinte a quarenta anos. [...] em 1996, isso me levou a uma das premissas de que tínhamos na empresa políticas afirmativas que se traduziriam, prioritariamente, na contratação de pessoas oriundas de segmentos da sociedade historicamente excluídos: as mulheres e logo depois os afro-brasileiros. (Presidente da Fersol)

Hoje, entendo que a Fersol se beneficia muito em ter este equilíbrio de gênero e de etnia, pois a participação maior das pessoas, a pluralidade, a diversidade contribuem para desenvolver uma criatividade inventiva nas soluções das questões e nos desafios da empresa. Além disso, a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia é uma resposta à Declaração Universal dos Direitos

Humanos e à Constituição Brasileira. É o papel social da empresa e não um simples marketing empresarial. (Presidente da Fersol)

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia é uma ação afirmativa, porque significa maior possibilidade para a mulher se estabelecer em uma função que até então era majoritariamente ocupada pelos homens. [...] É uma Responsabilidade Social da Empresa que produz mudanças de gestão de convivência e de troca de experiência no trabalho. (Alessandra)

Identifico a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia como uma ação de Responsabilidade Social da Fersol porque não acontece em todos os lugares. (...) Ela é uma proposta efetiva de inserção no mercado de trabalho. (Maria Aparecida)

Vejo a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia como um marco de ação afirmativa e de Responsabilidade Social da empresa Fersol, ao trazer um modo de trabalhar conjunto, aprendendo-se a trabalhar em grupo, a ter mais companheirismo, maior qualidade e organização da produção. (Carlos)

A Política de Equidade de Gênero e Raça/Etnia é uma ação social, porque ela traz para dentro da empresa pessoas que são discriminadas por outras. (Gisele)

Para mim a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia é uma ação afirmativa porque trás para dentro da empresa pessoas que são discriminadas, passando aí a serem consideradas e respeitadas enquanto profissionais, embora acima de 40 anos. [...] É uma ação de responsabilidade social que a Fersol faz principalmente quando chama a comunidade para participar de atividades educativas, artísticas e de lazer. (Luzia)

- Representação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia como benefício ou direito.

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol representa um direito, pois como falou Paul Singer: nós temos uma herança histórica de carências e dívidas sociais. Não podemos colocar no mesmo pé de igualdade de competição, como por exemplo, na largada de uma corrida, pessoas que estão extremamente preparadas e outras que nunca tinham se preparado para correr. O resultado não será justo. Agindo assim nunca teremos uma sociedade equânime [...] Não se trata de maneira igual os diferentes, é sim maneira equânime. [...] É necessário criar condições para o acesso aos direitos fundamentais: saúde, educação, trabalho, moradia, cultura, lazer etc. (Presidente da Fersol)

Vejo como um benefício, pois sabendo que não existe uma Política de Equidade em todas as empresas, mas acredito que estamos lutando para que seja um direito. (Alessandra)

Essa Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia, se formos olhar para os direitos do trabalhador fora da Fersol, eu entendo que esta política como um direito. [...] É um direito da pessoa que estudou, se especializou, ter um trabalho garantido aos quarenta, cinqüenta anos de idade, como também para um afrodescendente etc. Mas, isso não é garantido em todas as empresas. [...] A Política de Equidade é um direito de todos, deveria ser algo natural, não precisaria ter nas empresas esse tipo de política, sendo assim para quem está na Fersol eu vejo a política como um benefício. Vejo que a Política de Equidade deveria ser compartilhada por todos e não ser vista, principalmente, como um ícone do presidente. (Gisele)

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia no olhar da Fersol seria um direito. [...] É direito da pessoa com necessidades especiais, do homoafetivo, da pessoa com liberdade assistida, do negro, da mulher estar inseridos no mercado de trabalho. [...] Quando um direito não é amplamente concedido, ele vira um benefício. Então, no caso da Fersol eu vejo essa política como um benefício, por quê? Quantas empresas têm esse benefício? Você pode contar nos dedos. (Maria Aparecida)

Entendo que a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol é um direito, porque coloca como algo importante e essencial a não discriminação. As pessoas aqui se sentem respeitadas da forma que são. [...] Ser respeitado, valorizado como trabalhador é um direito e não um benefício. (Rivaldo)

2. Eixos Analíticos Específicos

2.1. Para o Presidente da Fersol:

- Contribuição da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia para a missão, cultura organizacional e protagonismo da Fersol.

[...] Em 1996, quando iniciamos essa política, existia na época um conceito de uma empresa química, assim como uma empresa metalúrgica ou de petróleo, serem empresas majoritariamente masculinas. [...] Tomando em consideração de que as pessoas sempre imaginam que a mulher como ser frágil, que não tem resistência à certas atividades e, inclusive, que a sua mente é mais direcionadas a outros tipos de trabalhos que são de serviços e não de decisões e de comando, [...] então, o desafio foi quebrar essa lógica de pensar com os líderes, coordenadores, gerentes e diretores [...]

[...] Para essa mudança cultural e organizacional partiu-se primeiramente em atender as questões legais, ou seja, o peso das embalagens foram revistas para que na linha de produção as mulheres pudessem trabalhar. [...] quando grávidas serem transferidas para a área administrativa. [...] Investiu-se em cursos, durante um ano, para que as mulheres pudessem trabalhar também como empilhadeiras. [...] Instrumentalizou-se a empresa para que tanto as mulheres, como os homens, pudessem trabalhar em um ambiente mais seguro e flexível, [...] então, ao adaptar a empresa para a

participação das mulheres, todo mundo terminou se beneficiando, e os homens, de maneira intelectual ou simplesmente, perceptiva, começaram a perceber uma melhora na sua qualidade de vida.

A empresa ao desenvolver uma Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia ganhou uma diversidade, uma pluralidade de pessoas que pensam e repensam as coisas de maneira não cartesiana. Isso tornou-se um valor para a empresa.

A Fersol, gradativamente, tornou-se uma empresa com mais criatividade para atuar num mercado altamente competitivo que é o segmento agrícola.

- Relação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia com as Políticas Públicas.

Vendo a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol como um direito, percebo o quanto é importante o envolvimento das empresas e dos empresários para o avanço desta política. [...] Entendo que os governos fazem suas propostas de ampliação dos direitos trabalhistas, por exemplo, e os empresários, através dos seus coletivos das associações, das federações, das confederações vão até o Congresso Nacional e nos meios de comunicação fazer a opinião pública acreditar que tais propostas não são conquistas e sim perdas de direitos. [...] Esse tipo de mentalidade do empresariado precisa ser mudado, pois aquele que tem um capital precisa gerar um bem, então, ao invés dele especular ou ele maximizar o retorno do seu capital simplesmente, ele deve pensar na em maximizar também o retorno social.

Quando começamos, em 2004, com a Política de Licença Maternidade de até seis meses, me chamaram de louco, em 2008 se tornou uma política de Estado. Quando começamos alfabetizar os funcionários e funcionárias em baixo das árvores, nos galpões, no refeitório, entre os horários de refeição, parecia algo impossível,

difícil, hoje essa ação é uma política pública da cidade de Mairinque, alfabetização de jovens e adultos.

- Receptividade e Inserção dos trabalhadores na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia.

No começo os trabalhadores da empresa, que na sua maioria, quase 100%, era composta por homens, receberam com resistência e desconfiança essa idéia de contratarmos mulheres e afrobrasileiros. Hoje percebo que isso mudou. [...] Com aulas de política, filosofia e de liderança social as pessoas foram incorporando e compreendendo o porquê dessas ações da empresa.

Percebo que ainda há trabalhadores que acreditam na divisão sexista do trabalho, vejo que precisamos de mais diálogo, cursos e treinamentos. Não basta realizarmos atividades em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, ao Dia Nacional da Consciência Negra e ao Dia Internacional da Luta contra a Violência contra a Mulher é preciso manter um espaço permanente de formação.

2.2. Para a gerente, a analista, o monitor, os líderes e operadores.

- Ressonâncias da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia nas relações e na divisão sexual do trabalho.

Eu, quando comecei a trabalhar na linha de produção senti dificuldades em trabalhar com os homens, havia em mim um bloqueio, achava que eu não conseguiria exercer a função de operadora de processo de produção, mas com a cooperação deles consegui. (Alessandra)

Quando da implantação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia houve uma formação para que pudéssemos nos preparar para a chegada das mulheres na produção. [...] Foi difícil pensar e no dia-a-dia dividir inicialmente o espaço com as mulheres, havia o

preconceito, como por exemplo, em admitir que uma mulher operasse uma empilhadeira. [...] Havia uma cobrança do presidente da empresa para que abrísssemos os olhos e os ouvidos para entender o que às mulheres queriam. (Carlos Valim)

Com essa Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia eu aprendi a valorizar o cuidado no tratar e no ouvir, pois as mulheres são mais pacientes e nos ensinaram isso. [...] Passamos a ter mais troca de experiência e de conhecimento, ampliando assim a visão da gente. (Rivaldo)

Observo que aqui na Fersol, primeiramente, há um respeito para com as mulheres, afrodescendentes, pessoas acima de 40 anos, homoafetivos, e desta forma percebo que aqui há uma convivência tranqüila na diversidade, mesmo sabendo que o preconceito é algo inerente do ser humano. [...] Diferente de outras empresas que trabalhei a Fersol consegue dar visibilidade e trabalhar sem stress com a questão da equidade. (Gisele)

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia extinguiu um pouco a competitividade, principalmente entre homens e mulheres, tornando a relação de trabalho e divisão de tarefas mais tranqüila. [...] Passamos a cooperar mais entre nós e a não ver o outro como uma ameaça para o meu desenvolvimento enquanto profissional. [...] Percebo que o jeito atento e delicado que nós mulheres lidamos com as coisas, isso se traduziu, aqui na empresa, em melhor rendimento e qualidade dos produtos. Houve um crescimento dos negócios. (Luzia)

- Participação enquanto trabalhador (a) na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia.

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia proporcionou maior participação de homens e mulheres nos espaços de decisão. Temos 50% de mulheres em todas as áreas, elas participam do desenvolvimento da empresa. [...] Quando chegou às primeiras

mulheres o Michael fez uma reunião com todos nós, no pavilhão da Síntese, e comunicou que estava abrindo o espaço para elas e disse que contava com o nosso apoio. [...] Eu fui um dos funcionários que realizou o treinamento para as três primeiras mulheres que vieram trabalhar na produção em 1996. (Carlos Valim)

Existe a participação nos espaços de decisão, mas ainda é muito pouco, como por exemplo, na área de produção. Vejo as opiniões e sugestões das mulheres não serem acolhidas de imediato, quando são homens são acolhidas mais rapidamente. Ainda não temos mulheres líderes de produção. (Alessandra)

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia possibilita uma participação das pessoas, desenvolvendo-as para um processo de participação cidadã, para além da empresa. [...] A convivência com pessoas diferentes, principalmente, nos cursos de política, possibilita uma troca de experiências e de visão muito rica. (Rivaldo)

Temos semanalmente um espaço de diálogo que é liderado pelas mulheres. [...] Até mesmo o nosso coordenador participa e ali é apresentando o rendimento da produção da semana, como também é realizado, neste momento, atividades de dinâmicas de motivação e de reflexão, visando incentivar o pessoal no dia-a-dia do trabalho. (Jomar)

Eu percebo que a participação dos funcionários na Política de Equidade da Fersol acontece de tal forma que o mecanismo de monitoramento desta política não se dá por canais como ouvidoria ou caixa de sugestões e sim num controle e na observação de todos de que se a empresa estabeleceu uma meta em ter um quadro de funcionários com 50% de mulheres, então, como no meu caso, ter uma gestora mulher na área contábil, administrativa e financeira isso demonstra que de fato a política acontece. Isso está aí para observação de todos. (Maria Aparecida).

A participação dos funcionários nesta Política de Equidade tem muito o Michael como referência. (Gisele)

- Sentimentos quanto à influência da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na visão de mundo, nas relações familiares e sociais.

Aprendi, com a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia, a valorizar a diversidade. [...] Ter a oportunidade de trabalhar em um ambiente assim me fez perceber a discriminação que há na sociedade. (Alessandra)

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia proporcionou uma vivência que me fez ver de forma diferente a relação com minha esposa. [...] Ao trabalhar com mulheres entendi o significado da dupla jornada. [...] Elas trabalham, estudam, cuidam dos filhos e da família. E nós homens? Temos este mesmo pique, essa força? [...] Passei a olhar diferente para minha família. (Carlos Valim)

A minha visão de mundo mudou e se ampliou com toda essa vivência proporcionada pela Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia. [...] Ela é uma política que abre os nossos olhos! [...] Passei a ver as pessoas com mais atenção e respeito. (Maria Aparecida)

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia significou uma ampliação da minha visão em relação à questão da discriminação. [...] Percebo que o que vivenciamos aqui é referência para quem está lá fora, por exemplo, a licença paternidade. [...] Os cursos que fiz aqui de política e de filosofia me serviram muito, hoje participo da associação de moradores do meu bairro. [...] Falo lá fora das coisas que aprendo aqui. (Rivaldo)

Aprendi aqui, através dos cursos, palestra, eventos a ter um olhar mais atento para as questões raciais, estou estudando engenharia e comento na faculdade essas discussões que fazemos aqui. (Luzia)

A Política de Equidade desenvolvida da Fersol é um grande exercício do respeito à diferença em diferentes aspectos, por que é muito difícil tirar do papel uma proposta como esta. Eu me sinto valorizada! (Gisele)

3. DESVELANDO OS SIGNIFICADOS RELEVANTES DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA/ETNIA NA EMPRESA FERSOL.

Uma abordagem interpretativa das falas dos sujeitos requer, preliminarmente, relembrar aspectos da missão da Fersol. Trata-se de uma empresa brasileira, familiar, de porte médio, produtora de defensivos agrícolas, que objetiva uma gestão voltada à priorização do ser humano, cooperação, eficiência, rentabilidade e ações sustentáveis para o desenvolvimento do país.

Tem como presidente um empreendedor, que se autodeclara um ativista social, com uma trajetória de vida de grande participação nos movimentos de cultura de paz, de Ongs diversas e de associações ambientalistas. Sua visão de empresa é de Empresa Cidadã, que tem um compromisso com a coletividade, e, portanto, como um ator social.

Este breve perfil do presidente transparece em todas as propostas e ações da Fersol, notadamente, na temática em pauta, ou seja, na Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia. Sua visão de mundo pessoal e de empresário social tem aspectos progressistas em relação às questões da diversidade, mas, ao mesmo tempo, são suas iniciativas e opções que definem o foco das ações de Responsabilidade Social Empresarial na Fersol.

Nota-se, assim, uma contradição entre sua ideologia e o modo de condução da Política de Equidade na Fersol. Essa postura contraditória é percebida pelos sujeitos da pesquisa, que analisam ser a Política de Equidade um avanço nas relações de trabalho, porém, mais um benefício do que um direito. Há, assim, um deslocamento de uma percepção de uma política efetiva de direitos. Para eles, a Política de Equidade não é constitutiva da identidade, ou do DNA, da Fersol. No entanto, propicia a construção de um espaço de diálogo entre homens e mulheres, negros e não-negros, no cotidiano das relações de trabalho.

Essa construção de uma nova cultura organizacional é pautada na convivência, ou seja, no dia-a-dia do trabalho e na troca de experiências. Há um aprendizado, na perspectiva de todos se verem como sujeitos deste processo.

A empresa, que estabelece uma política de contratação dos(as) funcionários(as), com um caráter de ação afirmativa, busca sua efetivação e continuidade a partir do aprofundamento do entendimento das desigualdades e discriminações, através de interação entre o mundo produtivo e reprodutivo, ou seja, entre a empresa, a família, a comunidade e a sociedade.

O/A trabalhador (a) percebe que essa convivência na realidade laboral repercute para abrir e ampliar sua visão de mundo, passando a recompreender as relações interpessoais, familiares, comunitárias e sociais.

Há um aprendizado e uma valorização do processo de participação coletiva nas decisões estratégicas da empresa, através da associação dos(as) funcionários(as), embora esse processo ainda apresente limitações pelas forças de poder em jogo na empresa.

No que diz respeito às relações e à divisão sexual do trabalho, no contexto da Política de Equidade, é possível reconhecer que o olhar para a participação da mulher trabalhadora ainda se ressentem da perspectiva de seus papéis domésticos, no seio da família. Desse modo, sua capacidade de cuidado, organização, responsabilidade é enfatizada no sentido de agregar valor aos produtos e ao aumento da produtividade da empresa.

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia possibilita uma transversalidade da visão entre capital e trabalho, que aponta para uma busca da humanização das relações e mudanças das composições das relações de poder em uma tentativa de torná-las circulares ao invés de piramidais.

A Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol é ousada ao buscar tratar conjuntamente a questão de gênero e a questão racial, mas ambas não são tratadas de maneira similar para o conjunto dos(as) trabalhadores(as). Esta distinção reflete uma fragilização no entendimento das concepções sobre as discriminações e desigualdades existentes na sociedade.

Além disso, na fala dos sujeitos, é demonstrado que ainda a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia não é pauta efetiva das empresas no Brasil.

Nesse sentido, a experiência da Fersol torna-se singular e sua tentativa de se apresentar como uma alternativa de enfrentamento das desigualdades apresenta-se atrativa, ou seja, pode ser apontada como uma experiência bem sucedida, embora ainda em construção e reconstrução.

Em relação aos Programas de Responsabilidade Social Empresarial da Fersol, são reconhecidos pelos sujeitos da pesquisa, como canais de interlocução da empresa com a sociedade e o Estado, possibilitando a potencialização de suas ações para além do ambiente fabril. Exemplo desta interlocução, é a posição política da empresa a favor da Lei da Licença Maternidade Ampliada de Seis Meses, nas audiências públicas realizadas no Congresso Nacional em Brasília, em debates conjuntos com a Associação Brasileira de Pediatria e a Federação das Indústrias do Brasil.

É mister reconhecer ainda que, as ações dos Programas de Responsabilidade Social da Fersol, não são financiados com incentivos fiscais, mas com orçamento próprio da empresa, que alcança, em média, 3% do seu faturamento anual.

No decorrer da sua trajetória, a Empresa Fersol, apresenta vários momentos de mudanças nas tratativas da Política de Equidade. Num primeiro momento, são criados postos de trabalho para a inclusão das mulheres, o que requereu uma reengenharia das linhas de produção da empresa. Num segundo momento, buscou-se o estabelecimento de metas de inserção das mulheres em postos de chefia, e como estratégia para a concretização dessas metas, investiu-se em cursos de educação formal, cursos de liderança, política, filosofia, saúde sexual e reprodutiva, gênero, raça/etnia e outros.

Presentemente, a Fersol para fechar os contratos de prestação de serviços com outras empresas, vem sugerindo que tenham políticas de equidade na composição de suas equipes.

A partir dessas principais mudanças, há, contudo, desafios postos a esta experiência da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol, entre os quais:

- Há necessidade de incluir outros atores, como por exemplo, o sindicato dos químicos para a efetivação mais ampla e sólida da Política de Equidade de Gênero e Raça/Etnia, tendo em vista que esta questão não é só dos(as) funcionários(as) da empresa, mas do coletivo dos(as) trabalhadores(as).
- Há necessidade de conquistar ainda novos espaços na linha de produção para as mulheres, especialmente, em posição de liderança, uma vez que estas ainda atuam mais em funções administrativas, consideradas mais “femininas”.
- Há necessidade também das mulheres funcionárias se organizarem mais politicamente, com vistas a participarem dos espaços de decisão da empresa, como, por exemplo, a CIPA e a Associação dos (as) Funcionários (as).
- Há necessidade, especialmente, da criação de estratégias propositivas de gestão empresarial para o fortalecimento e ampliação da contratação de funcionários (as) afrobrasileiros (as). Isso significa avançar do discurso para a concretização dos direitos de todos (as) ao trabalho. Além disso, significa desvelar o machismo e o racismo latentes na vida social e no campo empresarial, ou seja, nos espaços públicos e privados.

À guisa de conclusão, pode-se afirmar, que os eixos analíticos desta pesquisa, possibilitaram refletir e desvelar alguns significados da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol, no período de 1996 a 2010. Contudo, apontaram também para a necessidade de aprofundamento da análise desses significados, no contexto abrangente da experiência de Responsabilidade Social Empresarial para o conjunto dos (as) trabalhadores (as) da Fersol. Nesse sentido, outras pesquisas são indicadas na perspectiva de estudos sobre a proposta da Fersol, enquanto uma Empresa Cidadã, que, de fato, não faça da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia uma possível estratégia de marketing social, que se volte apenas para o aumento da produtividade e rentabilidade empresarial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho percorrido para a elaboração dessa dissertação se pautou pelo conhecimento e análise da experiência da empresa Fersol na área de Responsabilidade Social Empresarial, no tocante, especialmente, à proposição e implementação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia. Para tanto, procurou-se ouvir as falas dos sujeitos da pesquisa, ou seja, o presidente e os/as funcionários (as). Dessas percepções dos sujeitos buscou-se apreender os significados dessa experiência.

Neste sentido, a pesquisa teve como pergunta norteadora: Quais os significados, a partir das falas dos sujeitos da pesquisa, da experiência de uma Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela Empresa Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial?

A hipótese formulada foi que a experiência da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia desenvolvida pela Fersol, na área da Responsabilidade Social Empresarial, expressa ser uma alternativa viável de uma proposta de Empresa Cidadã e de inclusão no mercado de trabalho, com limites e possibilidades de avanços na perspectiva de um processo contínuo de efetivação.

Os resultados da pesquisa apontaram que essa hipótese foi confirmada, na medida em que a análise dos significados desvelou a materialidade de uma ação de Responsabilidade Social Empresarial, muito peculiar à história institucional e à postura política e social do presidente da Fersol. Essa realidade representou conquistas, avanços e contradições na proposição e implementação da Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia, considerando, principalmente, que a Fersol atua num segmento industrial com predominância da mão de obra masculina e, em geral, não-negra.

Dentre os resultados obtidos, cabe ressaltar, que a Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia da Fersol necessita tratar mais similarmente ambas as temáticas, com vistas uma inclusão justa e democrática no mercado de trabalho, de mulheres e homens, negros e não-negros.

Da mesma forma, vale destacar que a noção de direitos revelada pelos sujeitos da pesquisa, é entendida mais na dimensão individual do que coletiva, o que, pouco vem potencializando a necessidade de avançar na conquista de outros direitos sociais e trabalhistas.

Essa noção de direitos fica restrita, ao interior da empresa, configurando-se, principalmente, por mudanças, apenas na cultura organizacional da Fersol.

Um outro aspecto significativo da Responsabilidade Social Empresarial da Fersol, é que sua ação transcende o ambiente de trabalho, repercutindo na vida familiar dos(as) funcionários(as) e no município de Mairinque, notadamente, no Bairro Dona Catarina, onde se localiza a empresa.

Os programas de Responsabilidade Social Empresarial, contribuem para que os valores de equidade de gênero e de raça/etnia venham adentrando no cotidiano das relações familiares, como, por exemplo, na divisão das tarefas domésticas entre o casal, bem como nos cuidados com os filhos.

Em relação a Mairinque, pode-se destacar empenho da Fersol para a implementação da Lei 10.639/03 nos currículos das escolas municipais que agora ensinam a História da África e da Cultura Afrobrasileira. Quanto ao bairro Dona Catarina, é relevante a participação dos moradores, especialmente, jovens e adultos, em todas as atividades educativas e culturais desenvolvidas pela empresa.

Merece um destaque de fundo, o significado das relações entre o Presidente e funcionários (as) da Fersol, marcadas por ambivalências. Observa-se, assim um sentimento de admiração dos (as) funcionários (as) pela pessoa do presidente, enquanto incentivador, idealizador e realizador de mudanças nas políticas sociais da empresa e, de outro lado, um sentimento de insatisfação, porque em virtude desse seu personalismo, não se tornam possíveis outras idéias diferentes das propostas.

Essa ambivalência, ao mesmo tempo, expressa a força e a fragilidade da presente experiência da Fersol, cuja análise, neste estudo, pretende ser uma contribuição inicial à sua complexa compreensão e interpretação.

Finalizando, sugerimos que além de outros estudos analíticos para aprofundar esta proposta de inclusão de (ao) trabalho da Fersol, pautada em uma política de equidade de gênero e de raça/etnia, outras pesquisas semelhantes possam ser realizadas em diferentes segmentos, tendo em vista conhecer-se mais objetivamente como essa política vem pautando o Movimento de Responsabilidade Social Empresarial no Brasil.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades e discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro e suas implicações para a formulação de uma política de emprego**. In: Costa. H. E. Conceição, H. Educação Integral e Sistema de Reconhecimento e Certificação Educacional e Profissional. São Paulo: CUT, 2005.

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir & GENTILI, Pablo (Orgs.). **Pós-Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009

BATISTA, Paulo Nogueira. **O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos**. In: Caderno Dívida Externa, N. 6. São Paulo, 1994.

BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Ação Afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero 2009/2010**. 1º. Impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. 80p.

CARNEIRO, Sueli. **Gênero, raça e ascensão social**. Estudos Feministas. Vol. 3, nº. 2, Rio de Janeiro, 1995.

CHAROUX, Adriana Guazzelli. **A Ação Social das Empresas. Quem Ganha com Isso?** São Paulo: Peirópolis, 2007.

D'ADESKY, Jacques. Racismo e anti-racismo no Brasil. Rio de Janeiro: Pallas, 2001. p. 151.

DIEESE; CONFEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS. **Rosto dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro**. São Paulo: Dieese, 2001.

DORNELAS, Nelito Dornelas. **A presença da Igreja Católica no Brasil e suas implicações sociopolíticas**. Cadernos Adenauer XI , nº. 39, 2010. Educação Política: Reflexões e Práticas Democráticas. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, agosto 2010.

FERNANDES, Florestan (1964). **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Ática, 1976. 2.v.

GOHN, Maria da Glória. História dos movimentos e lutas sociais: a construção da cidadania dos brasileiros. 5. Ed, São Paulo: Loyola, 2001.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979. Biblioteca de Ciências Sociais, v. 10.

HERINGER, Rosana (org.). **A cor da Desigualdade: Desigualdades Raciais no Mercado de Trabalho e Ação Afirmativa no Brasil**. Rio de Janeiro: Instituto de Estudos Raciais e Étnicos/Instituto de Filosofia e Ciências Sociais. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1999.

_____. **Ação Afirmativa, estratégias pós – Durban**. Rio de Janeiro: Observação da Cidadania – Brasil: Ibase, 2002.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. 2º ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL (ETHOS). **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Ethos, 2004.

_____. **O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial**. [Benjamim S. Gonçalves (coordenação e edição)]. – São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

_____. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas** – Pesquisa 2010.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

MARIANO, Silvana Aparecida. **Modernidade e crítica da modernidade**. Cadernos Pagu, v. 30, jan-jun, 2008.

MARINS FILHO, Manuel Ribeiro de. **Ação afirmativa empresarial: uma investigação sobre o ingresso e o desenvolvimento das ações afirmativas em uma empresa que se pauta por princípios de responsabilidade social empresarial**. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade Federal Fluminense, Escola de Serviço Social, 2009.

MARTINELLI, Maria Lúcia. O uso de abordagens qualitativas na pesquisa em serviço social. In: **Pesquisa Qualitativa: um instigante desafio**. São Paulo, Veras, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MORAES, Eunice Léa de. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho**. In. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios/ Organização Internacional do Trabalho – Brasília: OIT, 2010.

MORAES, Maria Lígia Quartim. **Usos e limites da categoria gênero**. Cadernos Pagu, v. 11, 1998.

NETTO, José Paulo. **Ditadura e Serviço Social: uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64**. 3. Ed, SP: Cortez, 1996.

OLIVEIRA COSTA, Albertina & BRUSCHINI, Cristina (orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos; São Paulo, Fundação Carlos Chagas, 1992.

OLIVEIRA, L.; PORCARO, R. & COSTA, R. **O lugar do negro na força de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 1985.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório e “cor e raça” do IBGE**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) – Texto para discussão, nº. 996. Brasília, novembro de 2003.

PAIXÃO, Marcelo J. P. **Desenvolvimento humano e desigualdades étnicas no Brasil: um retrato de final de século**. Proposta, Rio e Janeiro, Fase, n.98, p. 30-52, 2000.

_____. (2003) **Desenvolvimento Humano e Relações Raciais**. Rio de Janeiro: DP&A.

PAOLI, M. C. Empresas e responsabilidade social: os enredamentos da cidadania no Brasil. In: SANTOS, B. S. (org.) **Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

PINTO, Regina. **Os problemas subjacentes ao processo de classificação de cor da população no Brasil**. In: Encontro de Usuários de Informação Econômicas, Sociais e Territoriais, Rio de Janeiro, 27-31 maio 1996.

PINHEIRO, Luana ... [et AL.]. **Retrato das Desigualdades de gênero e raça**. 3. ed. Brasília: Ipea: SPM: UNIFEM, 2008. 36p.: gráfs., tabs.

SAFFIOTI, Heleieth. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis, Vozes, 1979.

SANT'ANNA, W.; PAIXÃO, M. **Desenvolvimento humano e população afro-descendente no Brasil: uma questão de raça**. Proposta, Rio de Janeiro: Fase.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação e Realidade, 20 (2), jul/dez. 1995. PP. 71-99.

SCHWARCZ, Lilia M. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil**. São Paulo: Cia das Letras, 199

SILVA, Ilse Gomes. **Democracia e participação na “reforma” do Estado**. São Paulo: Cortez, 2003.

SILVEIRA, Maria Aparecida. **O movimento nacional dos catadores de materiais recicláveis: um movimento em construção 1999/2009**. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social/ PUC-SP, 2010.

TELLES, Edward Eric. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Trad. Nadjeda Rodrigues Marques, Camila Olsen. Rio de Janeiro: Relume Dumará. Fundação Ford, 2003.

UNIFEM, Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher. **Retrato das Desigualdades de gênero e raça**. 3. Ed. Brasília: IPEA:SPM:UNIFEM, 2008.

WOOD, C. & CARVALHO, J. **A demografia das desigualdades no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

APÊNDICES

Apêndice 1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), em uma pesquisa que estou realizando no mestrado do Programa de Estudos Pós Graduated em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Após ser esclarecido (a) sobre as informações gerais sobre a pesquisa, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do (a) pesquisador (a) responsável.

Informações sobre a pesquisa:

Título do Projeto: Política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia na Empresa Fersol S/A – 1996/2010.

Pesquisador (a) responsável: Eliana Aparecida Francisco

Telefone para contato: (11) 9584-3781

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Lúcia Carvalho da Silva

Consentimento da Participação da Pessoa como Sujeito da Pesquisa

Eu, _____,

_____ RG _____

CPF _____, abaixo assinado, concordo em participar como sujeito do estudo acima proposto. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos. A mesma garantiu a possibilidade de retirar meu consentimento a qualquer momento.

Autorização do Uso do Nome na Dissertação: Nome Verdadeiro () Nome Fictício
() Letras codificadas () Iniciais do Nome ()

Local _____ e data ____/____/____

Nome Completo

Assinatura do Entrevistado (a)

Apêndice 2

Roteiro das Entrevistas

Para os/as Funcionários (as)

Parte I – Identificação

Nome:

Idade:

Sexo:

Estado Civil:

Escolaridade:

Trajetória Profissional:

Raça/Cor (autoclassificação):

Raça/Cor (critérios IBGE: preto, pardo, branco, indígena e amarelo):

Parte II: Questões Gerais

1. Como você conhece e entende a Política de Equidade de Gênero e Raça/Etnia da Empresa Fersol?
2. O que significa para você, na sua inserção como trabalhador (a) na empresa, essa política de equidade?
3. Você identifica essa política como ação de Responsabilidade Social da Empresa?
4. O que essa política trouxe de mudanças nas relações de trabalho e de convivência na empresa?
5. Que possibilidades e limites essa política apresenta na divisão sexual do trabalho?
6. Com a implementação da política de equidade de gênero e de etnia/raça estão sendo possível o estabelecimento de mecanismos de combate às discriminações? Comente.
7. O que representa essa política: um benefício ou um direito? Comente

8. A política de equidade desenvolvida possibilita que tipo de participação na vida da empresa? Há uma participação nos diferentes espaços de decisão?
9. O que você sugere para o aprimoramento e consolidação dessa política de Equidade de Gênero e de Raça/Etnia?
10. Comentários complementares.

Apêndice 3

Roteiro da Entrevista

Para o Presidente da Fersol

Parte I – Identificação

Nome:

Idade:

Sexo:

Estado Civil:

Escolaridade:

Trajetória Profissional:

Raça/Cor (autoclassificação):

Raça/Cor (critérios IBGE: preto, pardo, branco, indígena e amarelo):

Parte II: Questões Gerais

1. O que levou a empresa Fersol a introduzir na sua política de gestão a equidade de gênero e de raça/etnia?
2. Quais as adequações realizadas na estrutura organizacional da empresa Fersol para a implantação desta política?
3. Há uma relação da política de equidade desenvolvida pela empresa com o movimento de Responsabilidade Social Empresarial?
4. Que valores essa experiência de desenvolvimento de uma política de equidade trouxe para a identidade da empresa Fersol?
5. Qual a sua percepção sobre a receptividade dos (as) trabalhadores (as) com essa política?
6. Quais as potencialidades e fragilidades da política de equidade de gênero e de etnia/raça desenvolvida pela empresa?
7. A experiência da Fersol pode ser referência para ações de Responsabilidade Social de outras empresas?
8. O Sr. vê essa política da Fersol como efetividade de direitos de cidadania?

9. No Brasil, em um país emergente, com um crescimento econômico e um processo de conquistas sociais como essas iniciativas privadas de políticas de equidade dialogam com as ações desenvolvidas pelo Estado nesta mesma perspectiva?
10. Comentários.

Apêndice 4

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO DE PESSOAL E SELEÇÃO DE PESSOAL

1. OBJETIVO

Promover recrutamento e seleção de profissionais competentes e alinhados com os princípios, valores e cultura da Fersol S/A, conforme a Descrição de Cargo atualizada, e necessidades e competências específicas apresentadas pelo Gestor que está solicitando a vaga.

2. DEFINIÇÕES

2.1-Recrutamento

Processo de conquista de candidatos íntegros, competentes e interessados à vaga disponível na Empresa.

2.1.1 - Recrutamento Interno

Buscar entre os Funcionários da Fersol S/A aquele que reúne a competência, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para se candidatar a uma vaga aberta na Empresa.

2.1.2 - Recrutamento Externo

Buscar entre profissionais do mercado de trabalho aquele que reúne as competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para se candidatar a uma vaga aberta de efetivo e/ou temporário e/ou profissional liberal na Empresa.

2.2 – Seleção de Pessoal

Processo de escolha do profissional que esteja alinhado aos requisitos necessários (competências, Conhecimentos, habilidades e atitudes) ao perfil da vaga em aberto na Empresa.

2.3 - Banco de Currículo e Funcionários Potenciais

Arquivo de dados/currículos de profissionais disponíveis no mercado e/ou interessados em buscar novos desafios ou indicados por funcionários para trabalhar na Fersol S/A. O Banco de currículos também é formado por profissionais temporários, estagiários, terceiros, de profissionais demitidos por motivos de redução de quadro e de candidatos não aprovados em seleção imediata, mas com chances para uma nova oportunidade.

2.4 - Vaga Confidencial

É uma vaga em processo de Recrutamento e Seleção, que devido ao seu nível, natureza ou circunstâncias, não deve ser divulgada, para não comprometer o bom clima organizacional presente no setor ou na empresa.

2.5 – Grupos de Minorias

Grupos excluídos da sociedade de trabalho, tais como:

- Mulheres
- Afrodescendentes

- Pessoas acima de 45 anos
- Portadores de Talentos Especiais
- Homoafetivos
- Detentos em Semi-Liberdade

2.6 – Requisitante

É o gestor de pessoas, ou seja, de uma equipe de trabalho, e responsável técnico de uma área. Na Fersol apenas funcionários ou profissionais liberais de coordenação pra cima poderão requerer o recrutamento e seleção de pessoal.

2.7 – R&S

É a sigla para área de Recrutamento e Seleção.

2.8 – Agência

Empresa especializada em recrutamento e seleção de profissionais de diversas áreas do conhecimento e com idoneidade reconhecida de atuação no mercado.

3. RESPONSABILIDADES

3.1 – A decisão pela abertura da vaga é responsabilidade do requisitante, Coordenador e Diretor da área.

3.1.1 - O RH/Seleção e Desenvolvimento é o responsável pelo processo de seleção de funcionários da Fersol S/A.

3.2 - A decisão pela aprovação de Candidato é responsabilidade conjunta do Requisitante, da área e do Analista de Recursos Humanos.

4. DESCRIÇÃO DA POLÍTICA

4.1 - O processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Fersol S/A é norteada pelo propósito de inclusão social, buscando candidatos nos “Grupos de Minoria” e o princípio da diversidade de pessoal. A competência profissional é o quesito primordial, sendo assim, a questão das minorias deverá ser levada em consideração quando houver iguais condições cognitivas.

4.2 - Gestor preenche formulário “Requisição de Pessoal”. O mesmo deve ser submetido à aprovação da Diretoria da área solicitante, antes do encaminhamento a área de R&S. A área de R&S, por sua vez, deverá solicitar a autorização do Analista de Recrutamento e seleção, e do diretor Administrativo para proceder com o processo de contratação.

Concomitantemente ao preenchimento do formulário de requisição de pessoal o requisitante do cargo deverá solicitar ao R&S a descrição de cargo respectiva ao cargo requerido. A informação de competência requerida pela respectiva Descrição de Cargo deve ser considerada pelo gestor e qualquer requisito adicional e/ou discordante deve estar devidamente identificado e informado a área de R&S para que esta possa atualizar a descrição. Reforçamos que a descrição de cargo é a base informacional principal para o processo de recrutamento e seleção.

4.3 - Com aprovação, o RH deve abrir processo de recrutamento buscando candidatos que preencham as competências requeridas pela vaga.

4.3.1 - Para situação de permissividade para recrutamento interno, o RH divulga a vaga em aberto, através dos meios de comunicação internos (quadros de aviso e e-mail RH informa).

O Funcionário Fersol que se interessar em candidatar-se a vaga em aberto deve retirar o formulário Recrutamento Interno, preencher e submeter ao superior imediato para ciência e liberação para participar do processo.

Quando autorizado, o funcionário poderá participar do processo de recrutamento e seleção e a Liderança deverá facilitar a sua liberação para a nova ocupação, caso aprovado.

Todo Funcionário reprovado num processo de Recrutamento e Seleção deverá ter o seu cargo e função assegurados, bem como, ambiente e Gestor receptivo ao seu retorno.

4.3.2 - O processo de Recrutamento Externo pode ser iniciado simultaneamente usando-se as seguintes fontes:

- a) Ex-Funcionário com histórico de bom desempenho, desligado por redução de quadro;
- b) Banco de Currículos impressos;
- c) Banco de Currículos Site Fersol;
- d) Agências de Emprego credenciadas pela Fersol e/ou Sites especializados,
- e) Escolas técnicas e/ou Universidade;
- f) Listas de Organizações não governamentais (ONG).
- g) Indicações de candidatos por funcionários, estagiários, temporários e prestadores de serviços da Fersol.

4.4 - Com o material obtido no processo de recrutamento, a agencia deve proceder à triagem, considerando as informações do formulário de “Requisição de Pessoal” e as competências requeridas pela descrição de cargo.

4.5 – Para cargos de especialista ou coordenação para cima com a Michael Page.

4.6 - Os Candidatos selecionados nesta etapa devem iniciar processo de seleção conforme:

A partir das necessidades expostas na requisição de pessoal e descrição de cargos o Analista de Recrutamento e Seleção deverá definir o melhor roteiro de seleção que deve incluir pelo menos um dos itens abaixo na seqüência que o Analista de Recrutamento e Seleção achar conivente. O Analista de Recrutamento e Seleção também deverá incentivar/compreender testes solicitados pelo próprio gestor da área explicando para tanto os possíveis testes.

- Testes Técnicos;
- Personalidade;
- Psicológico;
- Entrevistas;

- Dinâmicas de Grupo;

4.7 - Relatório final a ser discutido entre requisitante e Analista de Recrutamento e Seleção. Com “aprovado” ou não pelos 2.

4.8 - O Candidato aprovado deve ser encaminhado e submetido ao exame médico, aplicado pela medicina ocupacional. Não sendo aprovado o candidato é encaminhado para uma nova avaliação médica sem custos para a empresa.

4.8.1 - E após a aprovação da Medicina Ocupacional. Os documentos anteriormente solicitados serão encaminhados pela Administração de Pessoal.

4.8.2 – A área de R&S definirá em conjunto com o Gestor da área, Administração de Pessoal e o Candidato à data para iniciar na Empresa assim como preencherá e passará a formulário de Infra-Estrutura para as áreas de TI, Segurança Patrimonial e SHE para que estes preparem a infra-estrutura necessária para adequar fisicamente o novo contratado. Estas áreas, por sua vez, deverão se basear nas políticas pré-existentes (como política de ramais, celulares, note book, veículos automotores, etc.).

4.8.3 – No dia de início do Candidato Aprovado na Empresa, o mesmo participará do processo de Integração, no qual receberá informações gerais e específicas e detalhadas na Política de Integração.

4.9 – O RH enviará via e-mail ou via fone, o retorno da finalização do processo de R&S, agradecendo a sua participação e comunicando-o sobre o não aproveitamento e que seu CV estará disponível em nosso Banco de Currículos (arquivo e/ou sistema) para eventual nova oportunidade.

4.9.1 - Toda informação obtida de Candidato participante de processo de Recrutamento e Seleção na Fersol S/A é confidencial, devendo ser rigorosamente preservada pelos envolvidos no processo.