

Mulheres negras: um ensaio de como se dá a inserção destas trabalhadoras no espaço empresarial¹.

Jussara Francisca de Assis

Mestranda de Serviço Social - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC_RJ.

E-mail: assisjussara@ig.com.br.

RESUMO: O trabalho pretende analisar como se dá a inserção de mulheres negras no espaço empresarial a partir das ações de responsabilidade social e políticas de diversidade que a cada dia tem feito parte do cotidiano das empresas brasileiras. No entanto, percebe-se que muitos passos devem ser dados em busca de uma condição menos diferenciada e mais reconhecida no que tange ao aspecto gênero/trabalho/raça. A intenção é romper com a invisibilidade da questão a partir da discussão acerca da diversidade.

PALAVRAS-CHAVE: Mulheres Negras. Trabalho. Diversidade.

ABSTRACT: The work intends to analyze as if of the insertion of black women in the enterprise space from the social actions for damages and politics of diversity that each day has been part of the daily one of the Brazilian companies. However, one perceives that many steps must less be given in search of a differentiated and more recognized condition in what it refers to the aspect sort/work/race. The intention is to breach with the invisibility of the question from the quarrel concerning the diversity.

KEYWORDS: Black Women. Work. Diversity.

¹ Trabalho final apresentado à disciplina Políticas Sociais e Serviço Social do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro em Junho de 2008. Docente: Inez Stampa.

Desde os primórdios o trabalho humano consolida-se como uma categoria que se confunde com a própria história da humanidade. Pensar seu significado compreende pensar também a complexidade da vida humana em toda a sua plenitude, já que ao longo do desenvolvimento das sociedades o trabalho sempre apresentou uma transversalidade nas relações sociais, sobretudo, nas relações entre os mais diversos setores sociais.

Sendo assim, o trabalho, sobretudo, àquele que possibilita os sujeitos terem condições dignas de vida, apresenta valor importante para a existência humana. O trabalho humano configura-se como “um operador essencial tanto da construção social quanto da construção psíquica. Um mediador da articulação entre ordem individual e ordem coletiva” (LOBO, 1991, p. 94).

Apesar das afirmações em torno da perda da centralidade do trabalho, que é contestada por Ricardo Antunes (2006), verifica-se que a grande maioria das pessoas baseia suas vidas a partir do tipo de trabalho que exercem e/ou tem acesso.

As evidências empíricas, presentes em várias pesquisas, não me levaram a concordar com a tese da supressão ou eliminação da classe trabalhadora sob o capitalismo avançado, especialmente quando se constata o alargamento das múltiplas formas precarizadas de trabalho. Isso sem mencionar o fato de que parte substancial da *classe-que-vive-do-trabalho* se encontra fortemente radicada nos países intermediários e industrializados como Brasil, México, Índia, Rússia, China, Coréia, entre outros, onde essa classe desempenha atividades centrais no processo produtivo. (ANTUNES, 2006, p. 210).

As relações de trabalho têm sofrido grandes alterações ao longo do tempo. Atualmente, a sociedade brasileira vivencia a perda de direitos sociais. Dentre esses direitos está o direito ao trabalho digno onde grande parcela da população não tem garantia de espaço no mercado de trabalho. Vale dizer que, ultimamente, as vagas em empregos formais têm crescido, mas ainda se percebe um grande número de pessoas fora do mercado de trabalho.

Como parte intrínseca dessa dinâmica está o fenômeno da globalização, ou como sugere Eli Diniz citando François Chesnais (1996) “mundialização do capital” da qual é

regida pelo pressuposto da inserção dos países capitalistas numa economia sem fronteiras. A globalização traz em seu bojo, para citar alguns dos seus aspectos, a competitividade, o aumento de qualidade de produtos e serviços, modernização de muitos setores da sociedade e valores liberais de mercado como o caminho mais eficaz para o crescimento econômico. No entanto, a globalização não deve ser encarada apenas pela dimensão econômica, pois não está comandada e marcada por processos puramente economicistas. Sua compreensão deve levar em consideração os arranjos políticos implementados pelas “relações assimétricas de poder” das potências mundiais, redes transnacionais, grandes corporações multinacionais etc.

Entre os equívocos mais correntes, situa-se a visão da globalização como um processo exclusivamente econômico. Trata-se de uma simplificação, pois o processo de globalização não se resume a uma dinâmica puramente econômica, senão que se trata de um fenômeno multidimensional, que obedece a decisões de natureza política (DINIZ, 2001, p.14).

Foi nessa perspectiva que, os consecutivos governos brasileiros, passaram a atender as orientações do “Consenso de Washington²” promovendo privatizações, redução de investimentos em políticas sociais, desregulamentação no mercado de trabalho, estabilização monetária baseada no dólar e abertura comercial. A partir de então temos uma diminuição de investimentos sociais por parte do Estado. Tal conceito contrapõe-se ao Estado de Bem-Estar Social - Welfare State - que, embora no Brasil alguns pensadores afirmem sua implementação de modo parcelar, configurou importantes avanços e garantias de direitos sociais.

Por *Welfare State* estamos entendendo, no âmbito do Estado capitalista, uma particular forma de regulação social (...). Concretamente trata-se de processos que, uma vez transformada a própria estrutura do Estado, expressam-se na organização e produção de bens e serviços coletivos, na montagem de esquemas e transferências sociais, na interferência pública sobre a estrutura de oportunidade de acesso a bens e serviços públicos e privados e, finalmente, na regulação da produção de bens e serviços sociais privados (DRAIBE, 1993, p.19).

² “Conjunto, abrangente, de regras de condicionalidade aplicadas de forma cada vez mais padronizada dos diversos países e regiões do mundo, para obter o apoio político e econômico dos governos centrais e dos organismos internacionais. Trata-se também de políticas macroeconômicas de estabilização acompanhadas de reformas estruturais liberalizantes” (TAVARES apud TAVARES, 2003, p. 19).

Com as transformações societárias vivenciadas nas últimas décadas temos presenciado o que Laura Tavares (2003) chama de “retrocesso histórico”, já que a noção de bem-estar passa a ser de responsabilidade de cada indivíduo, pois o Estado intervém, preferencialmente, em situações-limite. Neste sentido, a possibilidade de se alcançar um trabalho descente passa a ser de âmbito de cada um, ou seja, de caráter meritocrático.

Não se pode negar que o Brasil tem seguido às tendências dominantes de adequação das formas de produção à lógica do mercado. Laura Tavares (2003) denomina este processo de ajuste neoliberal:

Esse processo de ajuste global na economia mundial caracteriza -se por um rearranjo da hierarquia das relações econômicas e políticas internacionais, feito sob a égide de uma doutrina neoliberal, cosmopolita, gestada no centro financeiro e político do mundo capitalista (2003, p. 19).

Nesta perspectiva, a partir da organização de forças políticas e econômicas, visando um novo padrão de produção capitalista, o Brasil sacramentou sua adesão a tais propostas ao instituir a Reforma do Estado.

Longe de ser um processo isento de contradições. A reforma do Estado pode ser analisada a partir da luta deflagrada pelo capital internacional no sentido de ampliar seu poder de mercado e manter a lucratividade dos investimentos (COSTA, 2006, p.156).

Para que estes investimentos pudessem se dar de maneira fluida, uma das estratégias é a redução dos salários com o intuito de evitar a queda de lucros. Desse modo, reformas na legislação trabalhista, reordenamento da administração da força de trabalho e das estruturas de produção fizeram (e ainda fazem) parte da lógica de integração de países periféricos, como o Brasil, no cenário supranacional.

A Reforma do Estado brasileiro iniciou-se no governo Collor de Mello (1990-1992) e estendeu-se por toda a década de 1990. Seu principal objetivo era suprimir os “excessos” (investimentos no social) do Estado que, na opinião dos gestores da época, inibiam a

efetividade da poupança pública impedindo o desenvolvimento econômico. No entanto, foi no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), que a Reforma do Estado teve seu ápice. Sob a afirmação da existência de crise fiscal sendo a administração pública a força motriz de tal crise, o Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado, aprovado em novembro de 1995 e elaborado pelo então Ministro da Administração Federal e da Reforma do Estado, Luiz Carlos Bresser Pereira, tinha como pressuposto:

[...] reforçar a governança – a capacidade de governo do Estado – através da transição programada de um tipo de administração pública burocrática, rígida e ineficiente, voltada para si própria e para o controle interno, para uma administração pública gerencial, flexível e eficiente, voltada para o atendimento do cidadão (COSTA *apud* Brasil, Plano Diretor, 2006, p. 177).

Acreditava-se que o crescimento econômico não representava grandes avanços por causa de uma administração falha que não conseguia responder as demandas a ela imposta. Ou seja, a causa da crise envolvendo a retração da economia, a alta inflação e a deterioração dos serviços públicos eram de responsabilidade do Estado. Logo, se fazia necessário redesenhar a gestão do país através de políticas liberalizantes e privatizantes. Assim, ao Estado cabia apenas subsidiar a área social, isto é, dar condições ao mercado e a sociedade civil de prover serviços não exclusivos do Estado, tais como, educação, assistência social e saúde. De acordo com Ana Elizabete Mota (2000):

As principais metas desse programa internacional de reformas são: redução de gastos públicos; ampliação da participação do setor privado lucrativo e não-lucrativo; redução das contribuições sociais das empresas; desenvolvimento de políticas focalizadas na pobreza; desenvolvimento de atividades voluntárias complementares aos serviços públicos (MOTA *apud* Taylor-Gooby, 2000, p. 120).

Diante de tantas transformações, aos trabalhadores brasileiros foi empreendida uma experiência bastante diferente da vivenciada no período desenvolvimentista, já que tal projeto buscava o fortalecimento do país através da promoção do emprego nacional ampliando direitos sociais historicamente conquistados. Após o início da “reengenharia” política e econômica do Brasil, os trabalhadores passam a experimentar um movimento

contrário: flexibilização das relações de trabalho, acirramento do desemprego e precarização das formas de trabalho, aspectos presentes na realidade do trabalhador brasileiro. Além disso, as reformas previdenciárias e do funcionalismo público também colaboraram para o quadro de desregulamentação das relações de trabalho.

Diante de um quadro social tão cheio de conflitos e contradições, homens e mulheres, jovens e idosos, vêm-se desprotegidos de direitos e empurrados para a informalidade. Assim, são obrigados a trabalhar sem as garantias da “carteira assinada” o que aumenta a vulnerabilidade diante da falta da previdência social, cobertura em caso de acidentes, etc.

O preço pago com a modernização e inserção no mundo globalizado, traz repercussões, na maioria das vezes negativas, para a “*classe-que-vive-do-trabalho*”. Hoje, a inserção no mercado de trabalho requer uma infinidade de exigências, que a grande parte da população não consegue atender como: ter nível elevado de conhecimento em várias áreas, ser multifuncional, saber vários idiomas e ter boa saúde que são alguns dos critérios estabelecidos para se ter a possibilidade de conquistar um trabalho (que nem sempre é formal).

É possível imaginar o quanto tais exigências são difíceis de serem alcançadas, pela população pobre brasileira, já que setores como educação e saúde também foram alvos do ajuste neoliberal, fato que vem agravar a situação de desemprego e precariedade nas relações de trabalho no Brasil.

A situação classificada por Laura Tavares (2003) de “Desastre Social” (extrema desigualdade social) sintetiza o modo como grande parte dos trabalhadores brasileiros estão imersos: desemprego estrutural, informalidade no trabalho, mercantilização de serviços sociais, desproteção trabalhista etc. Neste contexto, pode-se considerar que a grande parcela da população negra do país faz parte deste contingente.

Desta forma, analisar a situação dos trabalhadores negros, em especial das mulheres negras brasileiras, nos possibilita uma aproximação da realidade vivenciada pelos afrodescendentes no Brasil. Temos conhecimento das condições sociais que permeiam a maioria da população negra no país, já que é protagonista de índices desfavoráveis no que se refere à pobreza, educação, trabalho, qualidade de vida, saúde etc. Atualmente, “os

setores econômicos com as piores condições laborais (em termos de remuneração, de estabilidade, de proteção e assim por diante) contam com acentuada participação da parcela negra da força de trabalho” (IPEA, 2008, p. 13). Estas características fazem parte do cotidiano de muitos negros e negras brasileiros desde a abolição da escravidão. Segundo José Murilo de Carvalho (2006): “No Brasil, aos libertos não foram dadas nem escolas, nem terras, nem empregos. Passada a euforia da libertação muitos ex -escravos regressaram a suas fazendas, ou a fazendas vizinhas para retomar o trabalho por baixo salário” (2006, p. 52). Com isso, a construção da cidadania, não só dos negros e negras, mas também da sociedade brasileira como um todo, ficou comprometida, já que a escravidão entendida como cerceamento da liberdade comprometeu a construção de uma cidadania plena no Brasil.

As conseqüências disso foram duradouras para a população negra. Até hoje essa população ocupa posição inferior em todos os indicadores de qualidade de vida. É a parcela menos educada da população, com os empregos menos qualificados, os menores salários, os piores índices de ascensão social (CARVALHO, 2006, p. 52).

Embora, atualmente, os níveis educacionais e aspectos relacionados ao acesso a direitos sociais tenham contemplado de forma mais abrangente a população brasileira e em especial a população negra, os níveis de desemprego, precariedade e informalidade no trabalho têm feito parte do cotidiano dos brasileiros atingindo de maneira significativa as mulheres negras que têm sua situação agravada por dois fatores determinantes: gênero e raça. Fatores estes que são imediatamente identificáveis e que não possuem formas de camuflagem na busca por de oportunidades no mundo do trabalho.

As diferenciações no que tange ao quesito gênero fazem parte da dinâmica laborativa de homens e mulheres em todo o mundo. Os pilares das quais a sociedade brasileira se consolidou contou com o patrimonialismo (valorização da propriedade), patriarcalismo (concentração de poder nas mãos do homem branco) e como visto acima a escravidão. Tais aspectos são tidos como grandes influenciadores das relações sociais e de trabalho no cenário brasileiro que respondem a uma lógica construída socialmente onde os segmentos sociais têm papéis definidos. No caso das mulheres negras gênero, classe e raça, aliados à dinâmica capitalista brasileira, formam o que Heleieth Saffioti (1997) denomina “tripé”

sustentador das relações sociais com alta capacidade de determinar representações sociais na sociedade.

Definidas nas ciências sociais como categorias de pensamento que expressam a realidade, explicando-a ou questionando-a, as representações sociais se manifestam em palavras, sentimentos, condutas e se institucionalizam (...). Não conformam a realidade e seria ilusão tomá-las como unidades científicas, mas constituem matéria-prima para a análise do social, (...) pois retratam e refratam a realidade segundo determinado segmento da sociedade (ESCOREL apud MINAYO, 2006, p. 33).

Heleieth Saffioti (1997) conceitua gênero como regulador das relações entre os sujeitos históricos e como conjunto de representações centrais na sociedade, isto é, além de se referir às categorias masculina e feminina, gênero também normatiza as relações sociais. Geralmente, essa normatização toma como base as diferenças entre homens e mulheres e as transforma em desigualdades sociais.

Sendo assim, as mulheres negras carregam o ônus histórico, determinado pela cor da pele, que possibilita uma etinização da força de trabalho, já que grande parte das trabalhadoras negras encontram-se em setores precários e subcontratados.

As diferenças unem e desunem... Elas surgem de conflitos e de inúmeras manipulações sócio-econômicas e político-ideológicas. Quanto mais crescem, as dificuldades favorecem a formação dos fenômenos de etnocentrismo que são pontos de partida para a construção de estereótipos e de todos os tipos de preconceitos, inclusive raciais (MUNANGA, 1994, p. 177).

O debate sobre a existência ou não de uma democracia racial no Brasil se faz presente no mundo acadêmico e na mídia. Muitos afirmam não haver preconceito racial no país, mas os dados falam por si próprios. Na pesquisa intitulada Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas 2007, organizada pelo Instituto Ethos e o Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística - IBOPE afirma que:

É muito expressiva a sub-representação dos negros. E é significativo também o afunilamento hierárquico que ocorre na passagem do quadro funcional (25,1%) para o de supervisão (17,4%). A situação é ainda pior para as mulheres negras que têm presença de 7,4% no quadro funcional, 5,7% no quadro de supervisão, 3,9% na gerência e 0,26% no quadro executivo. Neste último nível, são, em valores absolutos 4 negras (3 da cor parda e 1 da cor preta) num total de 1.518 diretores cuja cor ou raça foi informada. Observe-se ainda que há mais mulheres da cor amarela do que da cor preta na diretoria (3,8% e 0,5,% do total de diretoras) e na gerência (2,4% e 1,5% do total de mulheres gerentes). Isto apesar de haver na população brasileira mais mulheres pretas (6,1% do total de mulheres) que amarelas (0,7%) (2007, p. 12).

Tais indicadores demonstram que, apesar do avanço educacional da mulher, o telhado de vidro, entendido como “barreiras que resultam de práticas institucionais e psicológicas, e limitam as oportunidades de avanço e mobilidade de homens e mulheres pertencentes a grupos raciais e étnicos diversos” (HERINGER *apud* Glass Ceiling Commission, 1999, p.63), é vivenciado mais intensamente pelas mulheres negras dado o aspecto de diferenciações no que tange a raça.

Desta forma, trazer à tona como se dá à dinâmica do trabalho da mulher negra nos espaços empresariais pode nos revelar um panorama situacional dos meios e possibilidades de acesso ao mercado de trabalho da população negra e pobre no Brasil, já que as grandes empresas brasileiras possibilitam salários razoáveis, alguns benefícios dentre os quais os previdenciários e, em certa medida, trabalho formal.

As mulheres estão cada vez mais assumindo as responsabilidades de seus lares e as mulheres negras, até mesmo por conta do seu histórico relacionado ao trabalho, fazem parte desta estatística. Logo, poder contar com acesso ao emprego de qualidade configura maiores chances de superação da pobreza. Ter ou não acesso a um emprego decente demonstra o quanto a sociedade avança ou retrocede diante os desafios postos para se conquistar equidade social. No entanto, tal aspecto não se dá de forma isolada. Políticas Sociais são necessárias para que o aumento do trabalho formal seja possível.

Neste sentido, o acesso ao trabalho desce para a população negra, sobretudo, para as mulheres negras, configura-se como a efetivação da cidadania que embora esteja assegurada pelas leis não se dá de maneira plena para todos. Para enfrentar tal

problemática a política social é tida como um mecanismo de amortecimento social na medida que tenta reduzir as desigualdades da situação das mulheres negras no mundo do trabalho.

A política social é parte, precisamente, do processo estatal de alocação e distribuição de valores. Está, portanto, no centro do confronto entre interesses de grupos e classes, cujo objeto é a reapropriação de recursos, extraídos dos diversos segmentos sociais (ABRANCHES, 1998, p. 10).

Desta forma, é possível identificar que iniciativas para se alcançar maior equidade no que tange a inserção das trabalhadoras negras, seja em instituições públicas ou privadas estão se constituindo, mesmo que de forma tímida, em possibilidades de acesso ao mercado de trabalho formal.

A tendência mundial de reestruturação das formas de gestão e de redesenho do capital tem feito com que as empresas repensem sua posição na sociedade em que fazem parte. Assim, grande parte das empresas têm se voltado para ações que “minimizem” desigualdades sociais através de políticas internas. Deste modo, procuram estar em consonância com as tendências, do que Potyara Pereira (2006) *apud* Mishra chamou de pluralismo de bem-estar contemporâneo baseado nas “mudanças de princípios e critérios no processamento das políticas” (2006, p. 25), que seriam da alçada do Estado, como saúde, educação, promoção social e passam a ser divididas com a sociedade civil e mercado (empresas). Em consequência disso, as corporações têm investido em Programas de Responsabilidade Social.

A forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e a redução das desigualdades sociais (RICO *apud* INSTITUTO ETHOS, 2004, p. 73).

Nas últimas décadas, principalmente na década de 1990, o interesse do empresariado vem aumentando em relação a situações sociais e melhora no ambiente de trabalho. Temas como projetos sociais comunitários, questões ambientais, ética e gerência

social são cada vez mais assumidas pelas empresas que buscam envolver todo o seu público (stakeholders), tais como, empregados, clientes, comunidades locais e fornecedores nas ações de promoção da igualdade de oportunidades e inclusão social.

É crescente o número de empresas atentas ao fato de que, para assegurar sua perenidade, precisam se preocupar com as necessidades e expectativas dos diversos públicos com os quais estão envolvidas direta ou indiretamente (funcionários, acionistas, fornecedores, governo, comunidade) (CHAROUX, 2007, p. 10).

É sabido que as ações de Responsabilidade Social Corporativa são cheias de contradições onde são pensadas até onde tais ações não se dirigem apenas a valorização da imagem da empresa ou a subsídios do Estado. No entanto, esta discussão pode ser abarcada num outro momento. O objetivo aqui compreender até que ponto tais ações contribuem (ou não) para a inserção de trabalhadoras negras no espaço empresarial.

As Políticas de Diversidade são meios utilizados pelas empresas no intuito de “heterogeneizar” o ambiente de trabalho. Na visão de Roberto Passos Nogueira (2005):

A noção de diversidade diz respeito à composição variada da força de trabalho segundo critérios de gênero, raça/cor, deficiência e orientação sexual. O que se busca nas modernas políticas de diversidade é fazer com que as pessoas empregadas tenham o mesmo grau de heterogeneidade que caracteriza a população em geral, de acordo com os critérios mencionados (2005, p.03).

Empresas como a Petrobrás que possui uma Comissão de Diversidade cujo objetivo é “empreender ações que garantam a defesa dos princípios de diversidade humana e de não discriminação em todo o Sistema Petrobrás” (2007) e Furnas Centrais Elétricas que através da Superintendência de Responsabilidade Social conta com o Grupo Gênero – Construindo um olhar coletivo sobre a Mulher do qual “tem como principal objetivo criar mecanismos que assegurem a equidade de gênero e a valorização da mulher, no âmbito da Empresa e comunidades onde atua” (2008). São exemplos de corporações que têm investido em Políticas de Diversidade que são um avanço no enfrentamento de desigualdades relacionadas à mulher. No entanto, não se tem um recorte de raça nas ações. Fato que leva -

se a refletir sobre a dificuldade em se descortinar os motivos que impedem a ascensão das trabalhadoras negras no interior das empresas. Sabe-se que nas instituições, sobretudo, nas empresas, demonstrações explícitas de discriminação são pouco comuns. Não houve e não há no Brasil, formas instituídas de discriminação em todos os sentidos. Contudo, sabe-se também que formas sutis de discriminação fazem parte do cotidiano da sociedade brasileira. É o chamado racismo institucional que,

[...] não se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, mas atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes grupos raciais. Diz respeito às formas como as instituições funcionam, seguindo as forças sociais reconhecidas como legítimas pela sociedade e, assim, contribuindo para a naturalização e reprodução da hierarquia racial (IPEA, 2008, p. 7)

Embora as políticas de diversidade façam parte, cada vez mais do cotidiano das grandes empresas no Brasil, vale problematizar que tais iniciativas são de caráter residual, já que possibilita muito timidamente o acesso e a ascensão das trabalhadoras negras no espaço empresarial. Por outro lado, tais políticas, mesmo ínfimas, podem possibilitar oportunidades ao enfrentamento da situação atual vivenciada pela população negra no país onde serão necessários 32 anos para que negros alcance a média de rendimento dos brancos no país (IPEA, 2008, p. 12).

Em suma, as Políticas de Ação Afirmativa ou Política de Diversidade se levadas a sério, pelo Estado e sociedade civil, podem vir a contribuir para o combate a discriminação racial e a igualdade de oportunidades, não só na dimensão de gênero, mas também de raça/etnia, posição social e condição física. No entanto, a discussão deve ser articulada a bases teóricas bem construídas para não correremos riscos de considerarmos apenas o senso comum e o senso empírico diante de uma problemática que mexe com o que há de mais íntimo em nós, ou seja, a intolerância, o desconhecimento do outro etc. Apostar na diversidade, e especificamente na diversidade racial e de gênero, é contribuir para uma sociedade mais justa com condições de trabalho decente e condição humana mais digna para todos, sejam brancos ou negros, homens ou mulheres. Tal perspectiva faz parte da dinâmica do Serviço Social já que está diretamente ligada a um dos princípios fundamentais

do Código de Ética da profissão: “Empenho na eliminação de todas as formas de preconceito incentivando o respeito à diversidade, à participação de grupos socialmente discriminados e à discussão das diferenças” (CRESS-RJ, 2005, p.16).

Os assistentes sociais são profissionais que têm como uma das prioridades do seu projeto ético-político a plena expansão dos indivíduos e a “construção de uma nova ordem social, sem dominação e/ou exploração de classe, etnia e gênero” (CRESS-RJ *apud* NETTO, 2005, p. 408). Logo, é de total relevância poder contar políticas de enfrentamento da situação desfavorecida das mulheres em espaços de trabalho e poder como as empresas.

REFERÊNCIAS

- ABRANCHES. Sérgio Henrique, SANTOS. Wanderley Guilherme dos, COIMBRA. Marcos Antonio. **Política Social e Combate a Pobreza**. 4 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo Editorial. São Paulo, 2006.
- BEHRING, Elaine. Rossetti. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. Cortez. São Paulo, 2003.
- CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: um longo caminho**. 8ª ed. Civilização Brasileira. Rio de Janeiro, 2006.
- CHAROUX, Adriana Guazzuelli. **A ação social nas empresas: quem ganha com isso?** São Paulo: Editora Petrópolis, 2007.
- COSTA, Lucia Cortes da. **Os impasses do Estado Capitalista: uma análise sobre a reforma do Estado no Brasil**. 22 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006.
- GRESS 7ª Região – RJ. **Assistente Social: ética e direitos. Coletânea de Leis e Resoluções**. 4 ed. Rio de Janeiro, 2005.
- DINIZ, Eli. **Globalização, reforma do estado e teoria democrática contemporânea**. São Paulo Perspectiva, São Paulo, v. 15, n. 4, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392001000400003&lng=en&nrm=iso>. Acessado em: 24 Oct 2007.
- DRAIBE, Sônia Miriam. **O Welfare State no Brasil: características e perspectivas**. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. Núcleo de Estudos de Políticas Públicas – NEPP. 1993.
- 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 (Ierê), 1999.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas: 120 anos após abolição. Brasília: IPEA, 2008.**

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL e IBOPE Inteligência (orgs.) **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007**. São Paulo, dezembro de 2007.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LOBO, Elizabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos – Trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

MOTA, Ana Elizabete. **Cultura da crise e Seguridade Social: um estudo sobre as tendências da previdência e da Assistência Social brasileira nos anos 80 e 90**. 2 ed. São Paulo: Cortez editora, 2000.

MUNANGA, Kabengele. **Identidade, cidadania e democracia: algumas reflexões sobre os discursos anti-racistas no Brasil**. In: SPINK, Mary Jane Paris (org.) A cidadania em construção: uma reflexão transdisciplinar. São Paulo: Cortez Editora, 1994.

NOGUEIRA, Roberto Passos. **O Preceito de Diversidade e a Composição da Força de Trabalho no Setor Público**. Brasília: Universidade de Brasília, 2005.

PEREIRA, Potyara Amazoneida Pereira-. **Mudanças estruturais, política social e papel da família: crítica ao pluralismo de bem estar**. In: SALES, M.A, MATOS M.C. de e LEAL M.C. (orgs.) Política Social, Família e Juventude: uma questão de direitos. 2 ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006

SAFFIOTI, Heleieth. **Equidade e Paridade para obter igualdade**. In: O Social em Questão Volume 1. Rio de Janeiro: PUC, Departamento de Serviço Social, Número 1, 1997.

SOARES, Laura Tavares. **O Desastre Social. Rio de Janeiro**: Record, 2003.