

AS POSSIBILIDADES DE AÇÃO DO TRABALHO SOCIAL NO CAMPO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL:

ALTERNATIVAS NO CAMPO DO GÊNERO

Dayse de Paula Marques da Silva¹

Introdução ²

O Serviço Social tem uma longa tradição de atuação no campo da assistência e políticas sociais considerando o contexto histórico do surgimento da profissão e por isso apresenta uma intensa produção acadêmica nestas áreas temáticas. Entretanto, apesar do significativo aumento da ação empresarial no campo social, na década em curso, não há uma produção relevante no Serviço Social que contemple este movimento de novas iniciativas para responder ao desafio da inclusão social. Este trabalho tem como objetivo indicar algumas alternativas nesta direção.

Sob a concepção da Responsabilidade Social, muitos projetos são desenvolvidos em múltiplas e diferentes empresas em âmbito nacional e internacional com o objetivo de garantir uma perspectiva de desenvolvimento social e crescimento sustentado em suas atividades e produtos. Estas idéias são permeadas por diferentes conceitos, de variadas áreas de atuação que, em alguns momentos se confundem, mas não impedem a busca de um marco comum para as ações empresariais na linha da inclusão social. Este quadro sugere um debate sobre as formas possíveis de intervenção do assistente social neste contexto, o que implica em uma avaliação cuidadosa quanto ao potencial de práticas profissionais neste universo.

¹ Coordenadora do Programa de Estudos de Gênero, Geração e Etnia: demandas sociais e políticas públicas e Coordenadora da Pesquisa Novas hierarquias profissionais: conhecimento, gênero e etnia – PEGGE/SR3/FSS/UERJ.

² Artigo publicado em setembro de 2009, na revista *Serviço Social e Realidade*, do Programa de pós-graduação em Serviço Social, da UNESP.

As metas do milênio e o seu impacto na empresa

As iniciativas tomadas pela Organização das Nações Unidas (ONU), ao lançar a campanha mundial das Metas do Milênio, em 2000, foram incorporadas imediatamente pelos países membros que participaram da cúpula mundial, realizada em Nova York, entre eles, o Brasil. O prazo estabelecido para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) é 2015. As metas são oito³ e entre elas, a terceira meta, está explicitamente vinculada a políticas de equidade de gênero – promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres. A primeira é a erradicação da pobreza extrema e a fome.

Para compreender melhor este incentivo do órgão internacional, cuja referência para estabelecimento de políticas e ações coordenadas no mundo contemporâneo é indiscutível, faz-se necessário recuperar o debate sobre as mudanças de perspectiva nos modelos de desenvolvimento econômico mundial, a partir da década de 1990 que de alguma forma permeiam as propostas atuais para a erradicação da pobreza e desenvolvimento social.

Houve um deslocamento do foco nas propostas de desenvolvimento. De uma argumentação mais econômica que centra as expectativas no crescimento econômico, valorizando o produto interno bruto (PIB) do país, para auferir índices de desenvolvimento, passa-se a considerar outras dimensões da vida cotidiana como indicadores de desenvolvimento, estabelecendo-se aí, uma valorização das demandas sociais como parâmetro. A Declaração Universal dos Direitos Humanos é revisitada, particularmente, a partir da II Conferência Mundial de Direitos Humanos realizada em Viena, em 1993. Variáveis como educação, sistemas de saúde, infra-estrutura social (água, esgoto, transporte), distribuição de renda etc, se tornam referências importantes para avaliação do desenvolvimento de um país. O paradigma econômico entra em xeque e uma nova concepção é elaborada, constituindo-se um novo índice - o IDH – Índice de Desenvolvimento Humano. A referência econômica não é abandonada, mas é agregada com a estimativa de “índices sociais” (SEM, 2000). A partir destas considerações passa a

³ São elas: 1. Erradicar a pobreza extrema e a fome; 2. Atingir o ensino básico e universal; 3. Promover a igualdade das mulheres e a sua autonomia; 4. Reduzir a mortalidade infantil; 5. Melhorar a saúde materna; 6. Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças; 7. Garantir a sustentabilidade ambiental e 8. Estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento.
http://pt.wikipedia.org/wiki/Metas_de_desenvolvimento_do_mil

ser questionado o fato de um país rico, isto é, com um produto interno bruto altíssimo revelar pleno desenvolvimento, pois se ele apresenta um índice de pobreza elevado, não está avançando em condições humanas, o que interessava, naquele momento, valorizar internacionalmente. A variável expectativa de vida é enfatizada, mantendo-a associada ao crescimento populacional e PIB per capita, assim como à taxa de alfabetização.

O fato de novos países surgirem com o fim das colônias ainda existentes no século XX, implicou numa agenda global para definição de novos parâmetros de relacionamento e inserção destes Estados emergentes na comunidade internacional. Em muitos casos, o processo de independência destes países não garantiu uma transição segura para modelos democráticos, o que provocou o surgimento de grupos muito desiguais, configurando-se novas elites que tenderam a reproduzir estruturas econômicas extremamente concentradoras de riqueza e uma sociedade muito desigual. O IDH como parâmetro de desenvolvimento nestes casos, particularmente, permitia estabelecer formas de pressão internacional sobre estes países para que avançassem nas instituições democráticas e modelos econômicos mais distributivos.

A partir destas iniciativas da ONU, define-se uma agenda internacional que incluem diversos temas: da erradicação da pobreza e meio ambiente à proposta de estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento (meta 8). Esta meta provoca o debate sobre o endividamento de países em condições de IDH muito precário, impondo a necessidade de um compromisso conjunto para realização de acordos que permitissem alavancar as suas economias, o que implicaria em negociações com credores. Nesta perspectiva, o envolvimento de empresas e de instâncias que tratavam dos interesses comerciais internacionais foi inevitável. Este processo resulta em um discurso que enfatiza a responsabilidade coletiva na garantia da justiça social, para o que concorre o IDH mais equilibrado. Essa responsabilidade não poderia estar mais associada, apenas ao Estado, o que indica mudanças significativas no trato das questões sociais. Houve uma “convocação” clara da participação das empresas e sociedade civil nas ações para fortalecimento da justiça social e um afastamento do modelo do Estado de Bem Estar, que estabelece esta instituição como a principal ou única executora de ações que garantam o acesso aos bens essenciais na sociedade contemporânea. Estabeleceu-se uma crítica marcante a este processo em fóruns acadêmicos das ciências sociais e da política com base no seguinte argumento: migrava-se de um extremo para outro – o

Estado Mínimo. O que isso significava? Se havia intervenção excessiva do Estado, conforme alguns modelos implantados no mundo, como o do Brasil, por exemplo, a partir desta mudança, a participação do Estado seria “quase nenhuma”. Segundo esta concepção, o modelo do “Estado Mínimo” transferia para a sociedade civil e organismos do campo econômico, a responsabilidade do enfrentamento da questão social. Esta controvérsia tem lugar ainda hoje, quando vários embates surgem nas tentativas de afirmação das parcerias pública-privadas (PPPs), em projetos que visam o desenvolvimento econômico e social, que vem sendo alvo de regulação permanente.

Estes fatos impactam nas ações empresariais e no surgimento de inúmeras organizações não governamentais que freqüentemente orientam as suas ações a partir desta agenda internacional com base nas metas do milênio estabelecidas pela ONU. Estes acontecimentos alteram inclusive as formas de atuação dos assistentes sociais que passam a ter mais uma alternativa para inserção no mercado de trabalho – as denominadas ONGs e diferentes formas de vínculo empregatício, ampliando-se o quadro de terceirização no grupo profissional, o que favorece uma vulnerabilidade nas suas condições de trabalho, mas ao mesmo tempo, aumenta a empregabilidade.

Outra abordagem que surge no universo empresarial é o do desenvolvimento sustentável, concepção que se distingue do desenvolvimento social, mas vem sendo intrinsecamente articulado ao mesmo. O desenvolvimento sustentável pressupõe um crescimento econômico que não comprometa o meio ambiente, o que se tornou um tema paulatinamente incorporado às ações empresariais, principalmente, a partir do lançamento das metas do milênio, constituindo-se a sétima meta lançada na agenda global. Hoje, não é possível propor ações para impulsionar o crescimento econômico sem considerar impactos ambientais, principalmente, pela afirmação de uma legislação específica que vem sendo negociada entre países, intermediada pela ONU. Apesar de inúmeros conflitos e das limitações observadas para que estes preceitos sejam implementados, conforme evidenciam os últimos embates entre as organizações que defendem o meio ambiente e o governo brasileiro, as leis ambientais fazem parte, definitivamente, de um marco regulatório para o crescimento econômico. O que precisa ser mais analisado é até onde este processo está definitivamente associado ao desenvolvimento social.

Este debate, certamente, está associado à articulação entre o PIB, PIB per capita e IDH. Como isto impacta na atuação dos assistentes sociais na empresa? Primeiro foi necessário abordar como impacta na empresa. A mudança na agenda global revela uma nova forma de compreensão do desenvolvimento que a partir das metas estabelecidas globalmente não deve ignorar os índices de desenvolvimento humano que trata de ações no campo social. É possível perceber que os enfoques quanto a este problema ainda diferem bastante. Percebe-se uma avaliação especificamente empresarial quanto ao problema da questão social, associada a erradicação da pobreza, que centra o argumento, na geração de empregos, a partir do aumento da produção de bens e serviço em uma linguagem cujas prerrogativas são econômicas. Privilegia índices que estão mais associados à infra-estrutura para desempenho otimizado de produtividade onde se estabelece a importância da participação do Estado nos investimentos para uma produção sustentada. Há uma tendência (quase “natural”) de empresários, economistas enfatizarem os preceitos econômicos para projetar avanços no desenvolvimento social, destacando a possibilidade de maior empregabilidade, o que depende de investimento em infra-estrutura que permita expandir o parque industrial o que favoreceria o seu foco no PIB. Estas medidas levariam inevitavelmente a melhores condições de vida, caso as políticas de renda permitissem uma base para consumo que retirem a população dos níveis limítrofes quanto a pobreza extrema e ao mesmo tempo “aqueçam” o mercado interno. O enfoque daqueles que atuam com as políticas sociais mais diretamente tendem a valorizar as medidas que superem as condições subumanas de existência, valorizando mais o IDH. A compreensão de uma ação com base em uma articulação permanente entre estes índices PIB-IDH, ainda estão em construção e revelam as possibilidades de avanço na perspectiva da responsabilidade social. Entretanto, também permite observar as lacunas ainda existentes para que esta associação seja incorporada definitivamente por todos os agentes envolvidos neste processo no interior da empresa.

Em seguida será desenvolvida a análise de uma proposta que pode ser uma excelente oportunidade para experimentarmos algumas ações, cuja viabilidade surgiu no contexto provocado pelas metas do milênio da ONU.

O Programa Pró-equidade de Gênero nas empresas

A partir da proposta do Programa Pró-Equidade de Gênero, lançado pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM), do Governo Federal, em 2005, é possível observar alternativas muito interessantes para a ação do Serviço Social nas empresas. Em sua primeira versão, a proposta restringia a experiência às empresas estatais e na segunda versão foi aberta a possibilidade de outras empresas e organismos se candidatarem. O programa lança uma série de ações que são estabelecidas como metas com o objetivo de fortalecer a ascensão de mulheres no quadro da empresa, tendo em vista os limites que os estudos de gênero vêm apontando para a inserção da mulher no mercado de trabalho de forma mais segura e qualificada.

É evidente a adesão do Programa às prerrogativas da ONU mais especificamente a terceira meta referenciada anteriormente que está relacionada à igualdade entre homens e mulheres e exercício da autonomia cidadã, ainda pouco garantida em muitos países. O seu objetivo geral é *contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego*. Os específicos são: *conscientizar e sensibilizar dirigentes, empregadores/as e estimular práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações; reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero no mundo do trabalho; criar a rede Pró-Equidade de Gênero; e construir um banco de boas práticas de gestão que possibilite a troca de experiências de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho*⁴.

As premissas explicitam a desigualdade de gênero como uma realidade vivida no ambiente de trabalho e reconhece a necessidade de medidas que estimulem os empregadores a aderirem ao planejamento, conforme a agenda internacional. Esta possibilidade se estabelece a partir das metodologias universalmente, utilizadas no universo empresarial como as do tipo vinculados a gestão de pessoas e com base na cultura organizacional. No item referente ao primeiro, o Programa propõe as seguintes ações: *recrutamento e seleção; processos de capacitação e treinamento interno; ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração; programas de saúde e segurança no trabalho; e política de benefícios*. E quanto ao segundo, dispõe:

⁴ Programa Pró-equidade de Gênero, 3ª edição, pág.4. <http://www.planalto.gov.br/spmulheres>

mecanismos de combate às práticas de discriminação (sexo, raça, estado gestacional e orientação sexual) e a ocorrência de assédio moral e sexual; práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da organização; e propaganda institucional interna e externa.

As possibilidades de ação no âmbito interno das empresas

As propostas de ação da SPM viabilizaram uma série de levantamentos de dados referentes ao perfil dos funcionários de empresas estatais com particular interesse naqueles referentes à distribuição por sexo, cargos e salários nas empresas. Esta é uma iniciativa importante para a implementação de algumas propostas de incentivo a equidade de gênero. Caso seja observada uma distribuição desigual entre homens e mulheres na estrutura organizacional da empresa, os setores responsáveis, como recursos humanos, por exemplo, podem intervir para uma política empresarial que favoreça o acesso equilibrado entre pessoas de sexos diferentes e identidades de gênero possivelmente discriminadas. Além disto, podem desenvolver mecanismos para a descoberta de novas inserções ou realocações com base em interesses de empregados que podem interessar a empresa, assim como propor inovações na distribuição de atividades e responsabilidades que otimizem desempenhos e melhorem a qualidade de vida dos empregados. Estas ações têm interface com a dimensão social, de forma permanente. Entretanto, implica sem dúvida, em um investimento na discussão e capacitação dos profissionais que atuam nesta área, nas relações de gênero, uma categoria analítica que deve ser incorporada na formação profissional, permitindo identificar as diferentes influências que exerce no cotidiano das pessoas, a começar, na constituição de sua própria identidade e escolhas, inclusive, no campo profissional. Estrategicamente, estas ações poderiam inibir possíveis práticas de assédio moral ou sexual no interior da organização, situações que sempre se revela, caso comprovadas, de difícil enfrentamento por parte das empresas, pois envolve responsabilidades jurídico-administrativas que podem resultar em custos elevados, além de prejuízos emocionais de impacto negligenciado, ainda, na maioria das empresas. Estas iniciativas poderiam se caracterizar como metas preventivas e investimento na melhoria do ambiente de trabalho.

A tendência observada neste debate é ignorar possíveis interferências de representações sociais sobre o comportamento de homens e mulheres na estruturação de serviços e distribuição de tarefas no interior de algumas divisões e departamentos. Superestima-se o fator “tempo histórico” (a abertura para as mulheres seria recente), para justificar a baixa participação de mulheres em alguns setores considerados altamente competitivos, melhor remunerados, cujas atividades impliquem em muitas viagens, relacionamento com equipes majoritariamente masculinas ou ações que implicariam em força física etc. Muitas vezes, deixa de ser observada a intenção explícita de mulheres, em permanecer nos setores que tenham estas exigências, pressupondo-se mudanças em suas motivações profissionais projetadas para o futuro, como o interesse na constituição de família, incluindo filhos. Também, não é creditada às mulheres casadas e com filhos, a possibilidade de atender a estas exigências da empresa acima referidas, caso a sua negociação conjugal permita. Pressupõe-se que as mulheres, nestas condições, apresentarão dificuldades de desempenho. Os gestores, a partir destas premissas muitas vezes imprimem à discussão em grupo, no momento da decisão e da negociação de planejamentos operacionais uma tendência de rejeição às candidaturas de mulheres para determinados cargos ou funções para os quais estão habilitadas tecnicamente para desempenhar. Por outro lado, deixa de ser observada a situação de homens que inicialmente não tem interesse em determinadas funções pelos mesmos motivos. Não querem viajar com tanta frequência, tem dificuldades de lidar com esquemas de conduta de alta competitividade no local de trabalho e gostariam de levar os seus filhos na escola todos os dias. Estes homens podem, inclusive, sentirem-se “pressionados” para assumir determinadas responsabilidades no setor com receio de avaliações negativas de seu desempenho. Estas são dimensões do problema que poderiam ser consideradas no momento do planejamento estratégico para ações que impliquem em deslocamentos de pessoal para região distante, por exemplo. Outra situação pouco discutida nas equipes que interfere em decisões relativas às técnicas operacionais e avaliação de resultados é o caso de contratos comerciais que envolvam países cujos costumes não aceitam a participação de mulheres em determinados lugares. Estas interferências culturais implicam, inclusive, em comprometer a garantia plena do direito das mulheres à educação, cujo acesso algumas origens étnicas não permitem. Como enviar a gerente de vendas ou a engenheira naval para negociar com grupos empresariais cuja composição

androcêntrica de seus quadros comerciais pudesse rejeitar a representante e estabelecer limitações para a efetivação do contrato? Entretanto, como negociar nestas situações sem impor restrições às profissionais da própria empresa que estão capacitadas tecnicamente para demonstrar as suas habilidades operacionais, submetendo-se a costumes culturais que limitam a liberdade do indivíduo, superados na realidade dos próprios países – conduta rejeitada pela própria Carta das Nações Unidas? Estes temas, hoje se tornam de alta complexidade cultural, principalmente, se considerarmos o processo de globalização mais acelerado dos modelos econômicos que interferem na sociedade internacional⁵.

São disponibilizadas diversas linhas de ação para o assistente social na empresa que atua freqüentemente na área de recursos humanos e seu potencial de intervenção será muito maior, caso tenha recebido na sua graduação uma formação sólida nas principais teorias que abordam as relações de gênero e seus desdobramentos no mercado de trabalho. Os profissionais, a partir do Programa Pro equidade de Gênero podem fortalecer metodologias em suas práticas pelo viés das relações de gênero. No caso, por exemplo, das etapas de seleção e recrutamento de novos empregados, pode observar com mais cuidado os resultados das entrevistas, a partir do sexo do candidato ou manifestações de identidade de gênero pouco aceitas na cultura organizacional cuja forma de aplicação pode indicar práticas discriminatórias em gerentes, chefes de seção, empregados ou até mesmo, entre profissionais do Serviço Social.

Possibilidades de ação externa da empresa

Merece destaque uma das últimas alternativas apontados no Programa – aquela que se refere a *práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da organização; e propaganda institucional interna e externa*. É possível concluir com esta sugestão que as propostas não se limitam a ações, apenas, no interior da empresa, mas também favorecem projetos que sejam aplicados em comunidades próximas, no entorno nas empresas. Estas iniciativas são, muitas vezes, vinculadas as tentativas de minimização de impacto das instalações de unidades operativas e produtivas de uma empresa no meio ambiente. A maioria das ações neste sentido tem esta preocupação como principal motivação. Entretanto, algumas

⁵ SILVA, 2008.

experiências têm demonstrado que as empresas, particularmente, as de natureza pública realizam projetos que tem como principal objetivo o aumento do índice de desenvolvimento humano. Esta ação não se desvincula da preocupação com o impacto no meio ambiente, mas associa estas metas e pode ser uma excelente oportunidade de praticar o enfoque articulado entre PIB e IDH. Como o Serviço Social pode se inserir enquanto um importante profissional no desempenho destas atividades? A atuação em comunidades com índice de desenvolvimento humano muito baixo, sempre foi uma prerrogativa dos profissionais desta área. Portanto, é possível pensar em várias alternativas de projetos a serem apresentados pela equipe do Serviço Social, junto aos setores vinculados as práticas de Responsabilidade Social da empresa, inclusive como gestores diretos desta ação.

Outra associação que pode ser explorada em atividades externas da empresa por equipes vinculadas a projetos sociais, incluindo o Serviço Social, no entorno das mesmas é o componente de gênero do fenômeno da pobreza. A ONU vem enfatizando este fenômeno, denominado de “feminilização da pobreza”, ao incluir entre as suas metas, o fortalecimento da formação escolar e técnica de mulheres, assim como envolvê-las em projetos ambientais. Em algumas partes do mundo é evidente a vulnerabilidade das mulheres na situação de pobreza extrema, muitas vezes, assumindo o cuidado e sustento dos filhos. Os motivos vão desde a falta de perspectiva econômica de alguns países, o que provoca a migração de homens em busca de melhores condições para apoio de suas famílias que ficam até a convocação para guerras e morte em combate. As práticas destrutivas de plantio, em regiões com características ainda muito rurais têm estimulado o envolvimento de mulheres que, nestas culturas assumem uma ação mais direta no âmbito doméstico de forma a mudar comportamentos que são nocivos ao meio ambiente. Estas constatações e estudos têm provocado o interesse dos organismos internacionais em investir nos projetos que considerem o viés de gênero em suas propostas, o que certamente, indica tendências inovadoras que poderiam ser aproveitadas pelas empresas, a partir de ações no campo social. Neste sentido, o incentivo ao trabalho social e as possibilidades de ação do Serviço Social nesta área podem ser muito importantes.

Este trabalho tem como interesse provocar uma reflexão sobre este “vazio” observado nas empresas em relação à atuação de assistentes sociais que podem oferecer uma excelente contribuição, conforme a sua formação, para que grupos

populacionais possam de fato, acessar serviços essenciais à dignidade humana, incluindo, particularmente, as mulheres.

BIBLIOGRAFIA

ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de. **A questão social**: balanço de cinco décadas e agenda para o futuro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

BRASIL, Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. **Programa Pró-Equidade de Gênero**: oportunidades iguais, respeito à diferença. 3.ed. 2009-2010.

MANTEGA, Guido. **A questão social e o planejamento do governo Lula**: cinco décadas de questão social e os grandes desafios do crescimento sustentado. Rio de Janeiro. José Olympio, 2005.

SILVA, Dayse de Paula Marques da Silva. Identidades no espaço universitário: gênero e etnia. Interseções: **Revista de Estudos Interdisciplinares**. Ano 9, n. 2, 2007..Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria/UERJ, NAPE.

_____. Decisão em grupo e negociação em equipes profissionais: técnica operacional *versus* hierarquias culturais. **Simpósio de Pesquisa Operacional e Logística da Marinha** (SPOLM), 2008.

VELLOSO. João Paulo dos Reis. **Os grandes desafios do crescimento sustentado**: indo além da agenda macro e da agenda micro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

ZEN, Amartya. **O desenvolvimento como liberdade**. São Paulo. Companhia das Letras, 2000.