



## Trabajo y Sociedad

*Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias*

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 35, Vol. XXI, Invierno 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



# Políticas Afirmativas de Empleo no Brasil: o caso do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (2005-2016)

Políticas Afirmativas de Empleo en Brasil: el caso del Programa de Equidad de Género y Raza (2005-2016)

Affirmative Actions of Employment in Brazil: the case of the Gender and Race Pro-Equity Program (2005-2016)

Kamila Cristina da Silva Teixeira\* y João Bosco Hora Góis\*

Recibido: 11.06.19

Revisión editorial: 20.08.19

Aprobado: 06.02.20



## RESUMO

Este artigo tem o objetivo de analisar o processo de inserção de um tema na agenda governamental a partir da experiência do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça (2005-2016), visando promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação em empresas e instituições brasileiras. A pesquisa foi realizada nos anos de 2017 e 2018. Para a coleta de dados, realizamos entrevistas semi-estruturadas com representantes do movimento de mulheres e com mulheres que participaram do programa em questão. Adotamos o método “bola de neve” para o acesso às entrevistadas. Outros dados foram coletados por meio da pesquisa documental. Consideramos que a importância de desenvolver estudos como este reside no fato de o mercado de trabalho se apresentar, dentre outros espaços da vida social, como *locus* da desigualdade e da subordinação de gênero e raça.

**Palavras-chave:** agenda governamental; políticas públicas; equidade de gênero e raça; mercado de trabalho.

\* Assistente Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Doutora em Política Social pela Universidade Federal Fluminense/Universidade de Coimbra (UFF/UC). Pós-Doutoranda pela Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: [teixeira.kcs27@gmail.com](mailto:teixeira.kcs27@gmail.com)

\* Professor Titular da Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense (UFF). Doutor em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). E-mail: [jbhg@uol.com](mailto:jbhg@uol.com)

## RESUMEN

Este artículo pretende analizar el proceso de inserción de un tema en la agenda del gobierno a partir de la experiencia del Programa Pro Equidad de Género y Raza (2005-2016), con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación en empresas e instituciones brasileñas. La investigación se realizó en los años 2017 y 2018. Para la recopilación de datos, realizamos entrevistas semiestructuradas con representantes del movimiento de mujeres y con mujeres que participaron en el programa en cuestión. Adoptamos el método de "bola de nieve" para acceder a los entrevistados. Otros datos fueron recolectados a través de la investigación documental. Creemos que la importancia de desarrollar estudios como este radica en el hecho de que el mercado laboral se presenta, entre otros espacios en la vida social, como un lugar de desigualdad y subordinación de género y raza.

**Palabras clave:** agenda de gobierno; políticas públicas; equidad de género y raza; mercado de trabajo.

## ABSTRACT

This article aims to analyze the process of inserting a theme in the government agenda from the experience of the Pro-Gender and Race Equity Program (2005-2016), aiming to promote equal opportunities and combat discrimination in companies and institutions Brazilian companies. The survey was conducted in the years 2017 and 2018. For data collection, we conducted semi-structured interviews with representatives of the women's movement and with women who participated in the program in question. We adopted the "snowball" method to access the interviewees. Other data were collected through documentary research. We believe that the importance of developing studies like this lies in the fact that the labor market presents itself, among other spaces in social life, as a locus of inequality and subordination of gender and race.

**Keywords:** government agenda; public policy; gender and race equity; job market.

\*\*\*\*\*

## Introdução

A agenda governamental é formada por uma série de problemas ou temas que se constituem como objeto da intervenção do poder público (Sacchi, 2010). No entanto, uma situação pode ter materialidade, afetar a sociedade, gerar grande insatisfação social e não receber a devida atenção governamental, permanecendo em "estado de coisas" (Rua, s/d, p. 5). Em alguns casos, uma situação pode permanecer em estado de coisas por longos períodos e não se constituir como prioridade para os tomadores de decisão muito em função de obstáculos institucionais e culturais.

De acordo com Kingdon (1984), o reconhecimento de um problema social e a definição de ações para o seu enfrentamento se dá por meio de alguns aspectos, como: i) quando um problema gera comoção social ou crises; ii) quando há indicadores e iii) quando há acúmulo de conhecimento sobre a questão por parte dos formuladores. Geralmente, ao se identificar um problema podemos definir uma série de soluções para seu enfrentamento. Nesse sentido, se faz necessário construir algumas hipóteses para tentar torná-lo mais objetivo e, assim, facilitar a formulação de diferentes propostas que considerem sua amplitude e peculiaridades. Estas propostas serão selecionadas a partir dos seguintes critérios: recursos financeiros e humanos disponíveis; legislação vigente; e vontade política. (Subirats, 2006). Aqui vale destacar a atuação dos atores sociais, como os movimentos sociais, empresariado, mídia e organizações internacionais. Através de diversas formas de mobilização eles podem criar visibilidade em

torno de uma demanda e torná-la prioridade no debate público. Por outro lado, podem também exercer forte pressão contra um certo problema, colocando-o no fim da lista de prioridades ou mesmo fora da agenda (Kingdon, 2007, p. 226).

Os atores sociais possuem características e prioridades distintas, que envolvem interesses, preferências, capacidade de influência etc. Podem ser classificados como: atores governamentais; atores coletivos; atores privados; e entidades internacionais. Por meio do seu poder de mobilização, buscam construir alianças, entram em conflito e estabelecem negociações, visando criar visibilidade ao tema que representam. Por este motivo, constituem peças fundamentais no processo de construção da agenda, sobretudo, nas arenas decisórias, espaços em que manifestam de forma clara suas preferências, seus interesses e entram em disputas.

É importante ressaltar que, além da pressão exercida pelas forças organizadas da sociedade, outros dois elementos são fundamentais para a criação de um contexto político favorável para a entrada de um problema na agenda do poder público. O primeiro se refere à mudança de governo com a entrada de novos atores nos espaços de poder decisório. Por exemplo, em um momento político favorável, os defensores de uma política pública reivindicam que sua proposta se coloque como uma solução a um problema urgente (Kingdon, 2007). E o segundo diz respeito ao “clima/humor nacional” (*national mood*), caracterizado por uma situação compartilhada pela sociedade em um determinado período de tempo (Kingdon, 1984). A junção destes elementos – pressão social, mudança de governo e *national mood* – pode abrir uma “janela de oportunidades” para que um tema entre na agenda de governamental.

Segundo Kingdon (2007, p. 236), “uma janela aberta para políticas públicas constitui uma oportunidade para que os defensores de uma determinada causa ofereçam suas soluções, ou para chamar atenção para problemas que considerem especiais”. Estes defensores mantêm seus problemas e propostas prontas aguardando uma oportunidade, visto que não é comum uma janela se manter aberta por longos períodos de tempo. Se essa chance for perdida, eles terão que aguardar uma nova oportunidade. Assim, podemos dizer que esse momento não é estável, ou seja, apresenta um caráter transitório (Capella, 2006).

Este artigo tem o objetivo de analisar um exemplo do processo de inserção de um tema na agenda governamental a partir da experiência do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM)<sup>†</sup>. O programa foi instituído pela portaria SPM/PR nº 39, de 22 de setembro de 2005, com a finalidade de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em empresas e instituições, desenvolvendo uma nova concepção de gestão de pessoas e cultura organizacional. Além disso, buscou enfrentar a discriminação no acesso, na remuneração, na ascensão e permanência no emprego por meio também da sensibilização e conscientização de dirigentes e empregadores (Brasil, 2010). Com adesão voluntária, estava voltado para empresas públicas e privadas de grande e médio porte.

Os princípios que norteavam o Pró-Equidade eram: i) a promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão na carreira e permanência no emprego; ii) o compromisso com a igualdade entre mulheres e homens e a igualdade racial, priorizando a gestão de pessoas e cultura organizacional; iii) e a difusão das práticas exemplares (Brasil, 2010).

---

<sup>†</sup> Importa destacar que o programa foi criado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), que, em 2016, durante o governo de Michel Temer, foi renomeada para Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM) e sofreu com o sucateamento, ao mesmo tempo em que passou por um grande retrocesso ao ser vinculada ao Ministério da Justiça e Cidadania, perdendo seu *status* de ministério. Em 2019, a SNPM foi inserida no Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

Cabe destacar que o programa teve como base diferentes experiências de ações afirmativas no mundo do trabalho voltadas para o enfrentamento a discriminação no emprego implementadas no Canadá, Estados Unidos da América e países da União Europeia (Brasil, 2006), que emergiram no bojo do debate sobre políticas afirmativas muito em função da pressão dos movimentos de mulheres. Um exemplo dessas experiências é a *Equal Employment Act – EEA* (Lei de Equidade no Emprego) implementada pelo governo canadense, em 1986, com vistas a aumentar a representatividade de grupos historicamente discriminados no país, incluindo as mulheres, no mercado de trabalho. Esta iniciativa é voltada para empregadores do setor privado regulado pelo poder federal e que tenham em seu quadro funcional mais de 100 empregados; corporações ligadas à coroa federal; e agências do governo federal. A Lei exige que, anualmente, as organizações e instituições entreguem relatórios contendo as seguintes informações: representação no quadro funcional e salário dos grupos beneficiários; propostas de curto e longo prazo para aumentar a participação destes grupos; iniciativas adotadas e seus resultados; e o relato das reuniões realizadas entre representantes dos empregados e empregadores sobre a implementação da Lei (Tomei, 2005).

Quanto à concretização do Programa Pró-Equidade, ela se configurava da seguinte forma: i) criação de um Comitê Gestor de Gênero e Raça formado por representantes das trabalhadoras e trabalhadores de diferentes níveis da estrutura ocupacional, que era responsável por desenvolver estratégias em todas as áreas das companhias; ii) preenchimento de uma ficha cadastral e encaminhamento para SPM; iii) elaboração de uma ficha perfil, fornecendo dados sobre o quadro funcional; e iv) elaboração de um plano de ação estruturado com iniciativas nas áreas de gestão de pessoas e cultura organizacional. Por fim, as empresas e instituições que cumprissem as propostas e metas, recebiam o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça referente ao ano de adesão (Brasil, 2016).

O programa instituiu um Comitê, constituído por atores governamentais e não governamentais, que era responsável pela sua coordenação. Contava também com o apoio de um Comitê *Ad Hoc* formado por participantes de núcleos de pesquisa voltados para os estudos de gênero nas universidades públicas, com o objetivo de “qualificar ainda mais o processo de assessoramento, monitoramento e implantação dos planos de ação definidos pelas empresas e instituições participantes”. (Brasil, 2010, p. 24). Ademais, tinha como parceiros organismos multilaterais vinculados à Organização das Nações Unidas especializados nas questões de gênero e trabalho, sendo eles, o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em sua primeira edição, foi direcionado exclusivamente para as organizações públicas e de economia mista. A partir da segunda edição (2006/2007) ele passou a contemplar as empresas e instituições do setor privado. Vigorou até a sexta edição (2015/2016). Nesta edição, participaram 122 organizações entre públicas e privadas, porém as empresas públicas predominaram no cenário. Não obstante, devemos reconhecer o aumento da participação de empresas privadas, ainda que incipiente, se compararmos com a segunda edição. O programa iniciou com 15 empresas e na sua última edição esse número passou para 122. Houve um aumento de 81%<sup>‡</sup>.

---

<sup>‡</sup> Informação colhida no seguinte endereço: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/empresas-participantes-6a-edicao.pdf>> Acesso 28 de março de 2018.

## 1 – Metodologia

Este artigo apresenta os resultados da pesquisa de pós-doutorado, na linha avaliação de políticas públicas, desenvolvida no Programa de Estudos Pós-Graduados em Política Social da Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense. Como procedimento de coleta de dados, realizamos seis entrevistas semiestruturadas. Segundo Minayo et al. (1993, p. 64), este modelo combina perguntas fechadas e abertas que permite o entrevistado discorrer sobre o tema sem se prender a indagação formulada pelo pesquisador. Todas gravadas e transcritas com a anuência das entrevistadas. Cabe destacar que quatro foram presenciais e realizadas em locais definidos previamente pelas informantes-chave. Duas ocorreram por meio de videoconferência. Optamos por preservar as identidades das mesmas e, por isso, as identificamos por números de acordo com a ordem de realização das entrevistas.

Adotamos o método “bola de neve” para o acesso às entrevistadas. Ele permite que pessoas façam referência a outras que conheçam e compartilhem de características em consonância com os objetivos do estudo (Lopes e Coutinho, 1999). A escolha deste método se justifica pelo fato de a Secretaria, a qual o programa estudado estava vinculado, ter passado por diversas mudanças desde a sua criação em 2003, sendo uma delas a modificação da gestão e da equipe técnica.

Quanto ao perfil das atrizes entrevistadas, três são representantes do movimento de mulheres e fundadoras de organizações da sociedade civil. Dentre estas, duas participaram da I Conferência Nacional dos Direitos das Mulheres. Outras três estiveram vinculadas à Secretaria de Políticas para as Mulheres e, em algum momento, participaram do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: uma como assessora técnica, uma como consultora e uma do funcionalismo de carreira. Todas elas possuem formação superior. Entre as seis entrevistadas, somente uma declarou que teve contato com o movimento de mulheres após entrar na SPM.

Outros dados da pesquisa foram coletados por meio de documentos referentes ao programa que estavam disponíveis no sítio da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres na internet no momento da realização da pesquisa (2017-2018).

## 2 - Desigualdade de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: a visibilidade do problema

Tanto os órgãos oficiais públicos (IBGE, IPEA), quanto os órgãos não governamentais (DIEESE, Instituto Ethos) apontam uma desigualdade estrutural entre homens e mulheres no mundo laboral brasileiro, enfatizando as desvantagens vivenciadas pelas trabalhadoras nas condições e relações de trabalho<sup>§</sup>. Os dados sobre o desemprego, por exemplo, confirmam essa realidade. Nos últimos anos, houve um aumento na taxa de desocupação para mulheres e homens. Todavia, ainda com diferenças significativas entre homens (10,5%) e mulheres (13,4%) (IBGE, 2017). Ao analisarmos este indicador considerando a raça verificamos que o desemprego incide de forma mais intensa sobre a população negra, 28,1% (IPEA, 2017) e são as mulheres negras que sentem mais profundamente os seus efeitos. Em São Paulo, por exemplo, a

---

<sup>§</sup> Para fins deste artigo focaremos a análise na situação das mulheres cisgêneras (mulheres que se identificam com o gênero definido no seu nascimento), embora saibamos que a discriminação, fruto de uma sociedade heterossexista, oprime e exclui as mulheres travestis e transexuais, pois suas identidades não se “enquadram” na norma dominante, expondo-as a profundas desigualdades e a maiores níveis de violência. Vale ressaltar que o ciclo de opressão e exclusão tem início na família, passa pelo sistema escolar e vai impactar negativamente nas possibilidades de inserção no mundo laboral, impulsionando as mulheres trans, majoritariamente, para a prostituição, que se coloca como alternativa para a sobrevivência, ou para profissões do ramo da beleza e para posições subalternas no mercado de trabalho (Nardi, 2007; Peres, 2009; Silva et al, 2018).

taxa de desemprego delas foi de 20,9%, enquanto das mulheres não negras foi de 16,6% (DIEESE, 2017).

É importante destacar que para examinar a discriminação de gênero e raça no Brasil precisamos refletir sobre dois elementos fundantes da formação social brasileira.

O primeiro se refere ao colonialismo que, em função de sua estreita relação com a Igreja Católica, difundiu os valores judaico-cristãos desde o período colonial. Este, em conjunto com características socioeconômicas específicas, fez “torna-se hegemônico o modelo de família patriarcal brasileiro”, no qual o homem, chefe da família e patriarca, detinha tanto o poder no âmbito familiar, quanto o poder político e econômico (Lima, 2014, p. 50). Tal modelo contribuiu também para a divisão sexual do trabalho e para a divisão de papéis: os homens responsáveis em prover a família e as mulheres responsáveis pelos cuidados da casa. Em que pese à luta dos movimentos de mulheres, em suas diferentes fases, para questionar os valores sociais construídos a partir desses aspectos, eles permanecem no imaginário social e são acionados pelo sistema para produzir e reproduzir representações que oprimem e subordinam as mulheres, reforçando o caráter estrutural das desigualdades entre os gêneros, dentre outros espaços, no mercado de trabalho.

O segundo diz respeito ao escravismo que submeteu a população negra a formas sub-humanas de exploração e violência (Ianni, 1989). No entanto, assim como nos lembra Santos (2016), homens e mulheres vivenciaram esse processo de forma diferente. As mulheres negras foram submetidas a constantes atos de violência sexual, que, segundo Carneiro (2011, p. 01), “é o ‘cimento’ de todas as hierarquias de gênero e raça presentes em nossas sociedades [no Brasil e na América Latina]”. Muitas dessas mulheres tiveram seus/suas filhos/as arrancados/as de seus braços e foram obrigadas a cuidar dos filhos e filhas dos senhores, abdicando do cuidado da sua prole, bem como foram consideradas promíscuas e incapazes de constituir família. Esses atos violentos mostram a nítida combinação entre a opressão de raça e gênero\*\*.

Além disso, não podemos deixar de considerar que o escravismo deixou marcas profundas na sociedade brasileira. Após a “abolição” da escravatura, a população negra foi marginalizada e excluída do mercado de trabalho. Esse cenário se agravou, posteriormente, com a adoção da “política de branqueamento” que, por meio da valorização do imigrante, buscou o “clareamento” fenotípico da população brasileira com a proposta de reduzir o número de negros no país (Domingues, 2002) e a exclusão dos trabalhadores negros e trabalhadoras negras do processo produtivo e do trabalho assalariado. Muito em função disso, o início do capitalismo no Brasil também imprimiu a sua lógica de exploração a discriminação racial (Martins, 2012). Não temos dúvidas que as precárias condições de vida e trabalho da população negra têm suas raízes nesse processo.

A desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho também pode ser observada quando examinamos a ocupação das mulheres em cargos de comando das empresas, sejam elas públicas ou privadas. As mulheres permanecem em posição de desvantagem em relação aos homens nos níveis mais elevados da hierarquia ocupacional das 500 maiores empresas país (ETHOS, 2016). Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) também confirmam esta desvantagem. Em 2016, 60,9% dos cargos públicos e privados de maior poder de decisão e liderança eram ocupados por homens, enquanto 39,1% eram ocupados por mulheres (IBGE, 2018). Para as mulheres negras, a situação é ainda mais desfavorável. Elas são invisíveis nos conselhos de administração e nos cargos executivos. Nos cargos de gerência e supervisão, representam apenas 1,6% e 8,2% da força de trabalho, respectivamente (ETHOS, 2016). Estes dados assinalam que a desigualdade não ocorre apenas entre homens e mulheres,

---

\*\* Segundo Santos (2016), ainda são poucas as contribuições que se dedicam ao tema da escravidão, enfatizando as particularidades das mulheres negras no Brasil.

ela também se faz presente entre as mulheres. Assim, podemos dizer que as mulheres brancas possuem mais chances do que as mulheres negras de ocupar os cargos de maior prestígio.

O cenário supracitado pode ser explicado pela dificuldade das mulheres negras alcançarem níveis de escolaridade mais elevados, ainda que se tenha observado algum avanço nesse âmbito nos últimos anos (IPEA, 2017). Elas estão presentes em maior grau em posições precarizadas (sem carteira assinada e nos serviços domésticos) e com menores rendimentos (DIEESE, 2017). Por serem mais pobres, apresentam uma inserção precoce no mercado de trabalho, situação que as impossibilitam obter uma formação mais qualificada e especializada.

Por outro lado, as mulheres negras mais escolarizadas, mesmo superando a barreira educacional, encontram dificuldades de ascender a postos de trabalho que exigem mais de dez anos de estudo e formação universitária (Borges, 2005). Isso porque a discriminação está relacionada à cor da pele. No Brasil, a dinâmica racial é balizada pelo “preconceito de marca” (Nogueira, 2007): quanto mais escura a cor da pele, maior o nível do preconceito racial. Esta questão guarda uma estreita relação com o mecanismo de seleção do mercado de trabalho baseado no critério de “boa aparência”, “que mantém as desigualdades e os privilégios entre as mulheres brancas e negras” (Carneiro, 2011, p. 03). Logo, observamos que o peso da discriminação é mais forte sobre essas trabalhadoras negras, uma vez que a cor e o sexo se apresentam como aspectos limitadores quando as diferenças no campo educacional são eliminadas (Lima, Rios e França, 2013).

Não obstante, é preciso reconhecer algumas mudanças no cenário em tela. As mulheres mais escolarizadas vêm conseguindo desenvolver suas carreiras em empresas e instituições públicas e privadas. No entanto, a ascensão das trabalhadoras na estrutura ocupacional costuma ser determinada pelo setor ou atividade econômica da empresa, bem como pela sua natureza jurídica - pública ou privada (Bruschini, Lombardi e Hunbehaum, 2011). A mão de obra feminina prevalece nos “guetos ocupacionais”, ou seja, em áreas construídas historicamente como femininas e menos valorizadas, como educação, saúde e serviços pessoais. Além disso, as trabalhadoras encontram barreiras que inibem suas possibilidades de ocupar as melhores posições na hierarquia ocupacional em setores como da indústria, da construção e do transporte. Setores estes, construídos historicamente como masculinos (Bruschini, Lombardi e Hunbehaum, 2011). Essas desigualdades confirmam a persistência da divisão sexual do trabalho e demonstram que no mercado de trabalho predomina tanto o “princípio da separação”, que se refere à existência de trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, quanto o “princípio hierárquico”, que diz respeito ao caráter valorativo, ou seja, que atribui um maior valor ao trabalho do homem em detrimento do trabalho da mulher (Hirata e Kergoat, 2007).

A desigualdade de rendimentos também é uma das características do mercado de trabalho brasileiro e atinge as mulheres trabalhadoras em maior profundidade. Estudos revelam que seus ganhos são inferiores em atividades e setores onde predominam; nos espaços de trabalho em que desempenham funções similares aos dos seus colegas de profissão; e nos cargos de prestígio (Bruschini e Puppini, 2004; Soares, 2010). Essa assimetria se aprofunda significativamente nos grupos mais qualificados e com maiores rendimentos (Melo e Sabbato, 2011). Em 2016, por exemplo, o rendimento médio da trabalhadora brasileira foi de R\$ 1.764,00, enquanto do trabalhador foi de R\$ 2.306,00 (IBGE, 2018). É importante lembrar sobre o peso do racismo e a inferioridade que ele submete a população negra ao olharmos para esse indicador. Estão reservados a esse contingente da força de trabalho os menores rendimentos, com uma maior subvalorização das mulheres negras. Seus salários são inferiores aos dos homens brancos, das mulheres brancas e dos homens negros (IPEA, 2017).

Ademais, as mulheres também estão mais presentes no trabalho em período parcial se comparada com os homens. São as mulheres negras que em maior grau ocupam este modelo de ocupação: elas representam 31,3% da força de trabalho, enquanto as mulheres brancas

representam 25,0%. Nesta seara, os homens brancos representam 11,9% dos trabalhadores e os homens negros 16,0%. Vale enfatizar que as trabalhadoras em tempo parcial estão mais concentradas nas Regiões Norte e Nordeste do país (IBGE, 2018). Essa realidade pode ser explicada também pelas desigualdades entre homens e mulheres no que concerne à divisão das tarefas domésticas. As mulheres que precisam conciliar o trabalho com as tarefas do cuidado, geralmente, buscam inserção nesse tipo de ocupação que são mais precarizadas e com menores salários.

Embora pesquisas (Bustamante, 2005; Sutter e Bucker-Maluschke, 2008; Bruschini e Ricoldi, 2012) apontem algumas mudanças na postura masculina frente aos afazeres domésticos nos últimos anos, as mulheres continuam como as principais responsáveis pelas tarefas da casa e pelo cuidado dos filhos, idosos e doentes, e dedicam mais horas que os homens nessas tarefas, independente da cor/raça (Alves, Carvalho e Covre-Sussai, 2017; IBGE, 2018). É necessário dizer que são as mulheres negras que gastam mais tempo com os afazeres domésticos, assim como apontam os dados do IBGE (2018). Elas dedicam 18,6 horas semanais às tarefas do cuidado e da casa, enquanto as mulheres brancas 17,7 horas. Essa sobrecarga das mulheres ocorre independente da posição que elas ocupam na família, seja como cônjuge, seja como chefe de família (Sorj, 2013) e tende a aumentar na medida em que aumenta o número de filhos (Alves, Carvalho e Covre-Sussai, 2017). Em que pese à atuação do movimento feminista e a maior participação feminina no mercado de trabalho, verificamos ainda uma divisão sexual do trabalho e a divisão de papéis (Hirata e Kergoat, 2007). O capitalismo naturaliza essas diferenças e atua no sentido de reproduzir valores e representações de que as mulheres são “naturalmente” responsáveis pelos cuidados, reforçando a opressão, a desigualdade e a hierarquia entre os gêneros.

Esta divisão desigual do trabalho doméstico, que posiciona de forma diferenciada homens e mulheres frente às responsabilidades com o cuidado, conjugada a ausência de políticas públicas que de fato possa contribuir para a conciliação entre trabalho e família, vai impactar nas possibilidades das trabalhadoras conseguirem melhores condições no mercado, nas carreiras e nos salários.

A superação dessas desigualdades e o combate à discriminação no trabalho são bandeiras históricas na luta das mulheres (Melo e Thomé, 2018). No Brasil, a denúncia deste problema social adquiriu maiores contornos na arena pública a partir da atuação dos movimentos feministas e de mulheres, assim como veremos a seguir.

### **3 - O movimento feminista<sup>††</sup> como ator coletivo**

O debate sobre a desigualdade entre homens e mulheres no trabalho ganhou maior conotação na arena pública brasileira a partir da década de 1970 muito em função da atuação do movimento de mulheres. Ele se apresentou como um importante ator coletivo na luta contra o regime militar e pela construção de uma agenda dos direitos das mulheres no país (Sarti, 1988). Segundo a Entrevistada 1, as militantes da sua geração que participaram do movimento lutavam pela democracia, contudo, por uma democracia mais ampliada que também atendesse as demandas específicas dos grupos discriminados na sociedade. Isso porque, para as feministas brasileiras, os desafios para participação das mulheres em diversos espaços da vida social não

---

<sup>††</sup> Entendemos o movimento feminista como uma expressão do movimento de mulheres mais amplo. Neste artigo, elegemos o movimento feminista como principal foco de análise, no entanto, faremos referência ao movimento mais amplo de mulheres nos apropriamos da definição de Paoli (1995). Para a autora, o movimento de mulheres “representa uma noção analítica, que abarca um imenso guarda-chuva, abrindo ações coletivas diversas, com diferentes significados, alcances e durações” (apud Soares, 1998, p. 39).

estavam relacionados apenas a falta de legislações mais inclusivas e/ou a ausência de políticas públicas, mas também às práticas sociais marcadas pela discriminação.

Com vistas a alcançar mudanças, a ação política do movimento se expandiu e se diversificou. Assim, ele buscou influenciar os organismos governamentais na elaboração de políticas públicas, bem como os partidos políticos, os sindicatos e as organizações populares para incorporar o tema do combate à discriminação como bandeira de luta (Barsted, 1994, p. 43).

Quanto à questão do trabalho feminino, a atuação do movimento não foi diferente. Desde aquele período, ele buscou dar visibilidade ao tema e denunciar a situação das mulheres no mercado de trabalho, expondo na arena pública uma realidade marcada pela desigualdade salarial, dupla jornada, ausência de direitos trabalhistas, precarização do trabalho noturno e discriminação. A imprensa feminista, por exemplo, atuou nessa direção por meio de dois jornais principais: o “Brasil Mulher” e o “Nós Mulheres”, que “davam cobertura a assuntos não veiculados pela imprensa oficial, na época sob forte censura política, refletindo o pensamento político da militância feminina” (Leite, 2003, p. 235). Estes dois jornais enfatizavam a questão do trabalho feminino como um de seus assuntos prioritários. A atuação do jornal “Nós Mulheres”, em sua primeira edição, ilustra bem esta afirmação ao chamar atenção para as desigualdades entre homens e mulheres, bem como a dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho: “Quando vamos procurar um emprego, porque o salário do marido ou do pai não dá conta, ou porque queremos sair um pouco da solidão das quatro paredes de uma casa, sempre encontramos mais dificuldades que os homens, porque somos mulheres” (Leite, 2003, p. 239).

A pesquisa revelou que, além de refletir e divulgar sobre as condições da mulher trabalhadora marcada por múltiplas desigualdades, o movimento atuou em outras duas frentes. A primeira por meio da interlocução com o movimento sindical, visando à inserção do tema como pauta prioritária nas agendas das centrais sindicais, bem como o fortalecimento dos departamentos de mulheres para impulsionar a discussão sobre a igualdade no mercado de trabalho e os direitos das mulheres trabalhadoras. Nas palavras da Entrevistada 1:

*“Como é que atuávamos como grupo feminista? Nós atuávamos levando para outras organizações sociais a agenda do feminismo, a agenda de igualdade e, nesse sentido, tivemos uma interlocução importante com todo o movimento sindical que era muito forte. Então, essa agenda de mulher e trabalho foi desde o início uma agenda importantíssima do movimento. Ela foi incorporada as várias centrais sindicais através das lideranças sindicais [e] os departamentos de mulheres nos sindicatos passaram a ter uma importância muito maior (...)”.* (Entrevistada 1, Rio de Janeiro, 31/05/2017, Kamila Teixeira).

E a segunda voltada para o Estado na tentativa de pressioná-lo a criar estratégias e ampliar os mecanismos de proteção voltados para a garantia dos direitos das mulheres, em geral e das trabalhadoras, em particular. Como exemplo podemos citar a atuação das feministas durante o processo da Constituinte na década de 1980. De acordo com a Entrevistada 1, “(...) durante todo trabalho da Constituinte nós trabalhamos lado a lado com a mulher trabalhadora os direitos da mulher trabalhadora.” (Rio de Janeiro, 31/05/2017, Kamila Teixeira).

É importante sinalizar que em meio as diversas mobilizações vivenciadas pela sociedade brasileira no período, foi realizada, no ano de 1985, a III Conferência Mundial sobre a Mulher, organizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em Nairóbi, capital do Quênia, muito em função da pressão do movimento de mulheres articulado em nível internacional. Neste evento, foram debatidos diferentes temas e estabelecidos compromissos, sobretudo nas áreas da educação, trabalho e saúde, assim como foram definidas recomendações para alcançar a

igualdade de gênero nos países membros. Uma delas foi o incentivo aos Estados Nacionais a instituírem órgãos governamentais voltados para o desenvolvimento de políticas públicas que de fato garantissem o acesso das mulheres aos direitos. Referindo-se a essa última questão, a Entrevistada 1 aponta a importância do movimento de mulheres e ressalta que:

*“essa recomendação vai ter um efeito no Brasil porque já tinha então um movimento de mulheres bastante forte, bastante organizado de norte a sul e nesse momento o movimento de mulheres e o feminismo já era um ator político no cenário brasileiro e enquanto ator político estava ao mesmo tempo aliado à luta contra a ditadura, que era uma luta geral, mas pautando também uma agenda específica que era a agenda dos direitos das mulheres (...)”.* (Entrevistada 1, Rio de Janeiro, 31/05/2017, Kamila Teixeira).

Foi neste período que o poder público reconheceu um conjunto de demandas do movimento de mulheres enquanto problema que deveria ser objeto de intervenção estatal e criou mecanismos (o Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres e a Constituição Federal de 1988) que contribuíram para impulsionar, mais tarde, a inserção do tema da equidade de gênero no trabalho em sua agenda formal, o que culminou na emergência de uma política pública específica voltada para o enfrentamento das desigualdades entre homens e mulheres no mundo laboral. Este é o assunto que trataremos a seguir. Contudo, antes de passar para a próxima seção, é preciso dizer que a atuação do movimento de mulheres e suas militantes não se reduziu a pressão sobre o poder público. Este ator político participou ativamente da construção de um cenário que possibilitou a criação de políticas públicas com recorte de gênero em função da sua inserção nos organismos estatais. Em que pese o avanço que representa este processo quanto aos direitos das mulheres, ele também foi marcado pela perda de radicalidade na medida em que as militantes feministas atuavam no campo do possível (Barsted, 1994, p. 44).

#### **4 - O Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres e a Constituição Federal de 1988**

Segundo a pesquisa, na década de 1980 outros dois eventos contribuíram para impulsionar a inserção do tema da igualdade de gênero no trabalho na agenda e formular um programa nesta direção. O primeiro foi a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), em 1985, que introduziu a dimensão de gênero na agenda governamental, em nível federal, e abriu caminho para o estabelecimento de uma relação mais estreita entre o movimento de mulheres e o Estado em seus diferentes entes federativos. De acordo com a Entrevistada 2, a criação do CNDM representou *“a erupção do movimento de mulheres no aparelho do Estado”*. (Niterói, 22/06/2017, Kamila Teixeira).

Com caráter híbrido, por se configurar como um órgão estatal e dirigido por representantes do movimento de mulheres, ele vigorou até 1989 quando perdeu autonomia e foi desarticulado por forças conservadoras (Barsted, 1994). Não obstante o pouco tempo de existência, ele *“começou a ensaiar as primeiras políticas públicas”*, isso porque *“ele tinha dotação orçamentária, tinha praticamente uma grande autonomia para realizar, para formular políticas (...)”* (Entrevistada 2, Niterói, 22/06/2017, Kamila Teixeira). Estas políticas abordavam temas relevantes para as mulheres, como violência doméstica e sexual, saúde da mulher, trabalho e creche (Barsted, 1994).

Assim, o Conselho criou visibilidade em torno do tema do trabalho das mulheres. Todavia, não obteve forças para desenvolver uma política pública específica voltada para o enfrentamento da discriminação e das assimetrias de gênero nesse espaço da vida social. Naquele momento, o tema ainda não havia sido definido como objeto de intervenção do poder público, permanecendo em “estado de coisas” (Rua, s/d). No entanto, o Conselho foi

identificado pelas entrevistadas como um dos aspectos que contribuíram para a inserção do tema da igualdade de gênero no trabalho na agenda estatal, já que é visto como o embrião do que se tornou a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM).

O segundo evento foi a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual apresentou um avanço significativo ao determinar no campo legal a igualdade entre homens e mulheres. A Carta Magna foi identificada na pesquisa como um fator importante que pressionou a inclusão da igualdade de gênero no trabalho na agenda governamental em função de três motivos. Um porque introduziu um patamar de igualdade na família ao dispor que os direitos e deveres acerca da sociedade conjugal são exercidos de forma igualitária por homens e mulheres, rompendo com a superioridade atribuída ao homem, de forma legal, neste âmbito. Essa questão ficou evidente na fala da Entrevistada 2: *“A maior vitória foi construir a paridade na sociedade conjugal, né?! Porque até então o chefe da família era o homem. Então, a partir da Constituição de 1988 a chefia conjugal é dividida entre os dois cônjuges. Mas, aquilo foi uma negociação dura!”* (Niterói, 22/06/2017, Kamila Teixeira).

Já a Entrevistada 1 fez uma relação direta entre a paridade na sociedade conjugal e a inserção das mulheres no mercado de trabalho, destacando a sua importância. Ela ressaltou que a posição superior conferida ao homem pelo Código Civil de 1916 interferia na posição da mulher no mercado de trabalho, afetando também a sua progressão na estrutura ocupacional, uma vez que a ideia de subalternidade e a hierarquia também eram transferidas para o mundo laboral.

Dois porque a Constituição de 1988 definiu os direitos das mulheres trabalhadoras, além de preservar os direitos trabalhistas garantidos anteriormente, expressando ganhos visíveis para elas no campo jurídico. Nesse sentido, convém apresentar as medidas de proteção legislativa promulgada pela Carta Magna para elas. A primeira se refere à maternidade, instituindo a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias. A segunda diz respeito ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei. Adiciona a essas duas medidas uma terceira relacionada às condições de trabalho, enfatizando a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil<sup>‡‡</sup>.

Segundo a Entrevistada 1, uma outra medida inscrita na Constituição de 1988 que merece destaque é a licença paternidade. Embora não seja um direito das mulheres trabalhadoras, ela está relacionada à igualdade entre homens e mulheres. Ela ressalta que, apesar da licença paternidade definida constitucionalmente garantir apenas uma semana como direito ao pai trabalhador, a

*“ela cabe também a negociação e isso interfere diretamente no mercado de trabalho, na posição da mulher no mercado de trabalho, além de ter, sobretudo, um efeito psicológico de que a maternidade não é vivenciada apenas pela mulher, que existe uma coisa chamada paternidade também, né?!”* (Entrevistada 1, Rio de Janeiro, 31/05/2017, Kamila Teixeira).

E três porque instituiu diretrizes quanto à reprodução humana, reconhecendo o direito à livre escolha acerca do número de filhos e o dever do Estado em fornecer subsídios para que esta escolha seja feita. Tal questão está diretamente relacionada à participação das mulheres no mercado de trabalho, pois a queda da taxa de fecundidade tem se constituído como um dos principais aspectos que possibilitaram o crescimento da inserção delas no mundo laboral (Bruschini, 2004). Este conjunto de direitos, que expressam as demandas dos movimentos

---

<sup>‡‡</sup> A Constituição Federal Brasileira de 1988 pode ser acessada no seguinte endereço na internet: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>

feministas e de mulheres (Farah, 2004), definiu parâmetros legais que orientam a formulação de políticas públicas voltadas para o enfrentamento da desigualdade de gênero na sociedade, em geral e no mercado de trabalho, em particular.

As mobilizações sociais e a participação de feministas no Estado foram fundamentais para a criação da visibilidade pública e de marcos legais concernentes ao tema aqui abordado. Porém, segundo a pesquisa, foi somente nos anos 2000, com a formação de um novo cenário político que se estabeleceu um clima favorável à construção do programa de equidade de gênero no trabalho.

## 5 - “Janela de Oportunidades” e a Secretaria de Políticas para as Mulheres

O novo cenário institucional começou a ser estruturado com a chegada ao poder de um novo Presidente da República: Luis Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT), eleito em 2002, e novos atores políticos vinculados ao campo progressista, com a expectativa de implantação de políticas públicas de redistribuição e reconhecimento (Fraser, 2002), visando à construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Com essa perspectiva, foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres, em 2003, com status de Ministério, por meio da Medida Provisória 103 de 1 de janeiro de 2003, com o objetivo de desenvolver ações em parceria com os diferentes Ministérios e Secretarias Especiais, considerando as especificidades das mulheres de forma transversal nas políticas públicas com vistas ao enfrentamento das desigualdades e a efetivação da cidadania desse grupo social discriminado na sociedade<sup>§§</sup>. Para tanto, adotou as seguintes competências:

i) assessorar direta e imediatamente o Presidente da República na formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres; ii) elaborar e implementar campanhas educativas e não discriminatórias de caráter nacional; iii) elaborar o planejamento de gênero que contribua na ação do governo federal e das demais esferas de governo; iv) 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; v) promover o acompanhamento da implementação de legislação de ação afirmativa e 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, o Gabinete e três Subsecretarias<sup>\*\*\*</sup>.

A sua estruturação foi fruto do diálogo entre o movimento de mulheres e Lula durante a campanha eleitoral. Convém ressaltar que a articulação entre o movimento de mulheres e os partidos políticos não é uma novidade na medida em que ela vem se constituindo desde o período da redemocratização, quando os movimentos sociais buscaram influenciar os partidos para a inserção de questões sobre a discriminação em suas agendas (Barsted, 1994; Santos, 2006).

Por outro lado, esse diálogo também é uma estratégia adotada pelo Partido dos Trabalhadores que vinha estabelecendo uma relação mais estreita com a sociedade civil organizada desde a sua fundação, o que favoreceu a canalização de demandas reprimidas dos

---

<sup>§§</sup> Informações disponíveis em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/pdf/spm.pdf>>. Acesso em 05 de maio de 2018.

<sup>\*\*\*</sup> Informações disponíveis em: <<https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/pdf/spm.pdf>>. Acesso em 15 de junho de 2018.

diferentes atores sociais que operam no campo social (Amaral, 2011). Além disso, em que pese às críticas e os conflitos, o debate sobre o feminismo foi inserido no PT por militantes feministas que lutavam pelos direitos das mulheres desde o período da sua formação (Godinho, 1998).

A concepção da SPM definiu um novo cenário institucional para a formulação e implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero no país. Inicialmente, o combate à violência era a principal pauta da Secretaria. Isso ficou claro na fala da Entrevistada 3: “*A questão da violência, do enfrentamento da violência contra a mulher sempre foi a primeira pauta desde a época do CNDM e depois no início da Secretaria de Políticas para as Mulheres porque, de alguma maneira, é uma política que só a SPM executa e ninguém mais executa*”. (27/06/2017, Kamila Teixeira).

Porém, a partir de 2004 a SPM passou por uma série de transformações, sendo elas: adquiriu maior autonomia, ampliou os seus recursos financeiros e humanos, bem como se expandiu e se fortaleceu enquanto Ministério, favorecendo a diversificação e a ampliação das temáticas a serem abordadas. Deste modo, estruturou seu trabalho segundo temas relacionados às mulheres tanto do campo, quanto da cidade. Quanto ao tema da equidade de gênero no trabalho, a Entrevistada 3 destacou que este “[...] *sempre foi uma pauta super importante, mas só pode entrar na pauta do governo quando a SPM se expandiu e se fortaleceu um pouco mais como Ministério, teve um orçamento um pouco maior e teve um pessoal ampliado, o número de servidores e servidoras [...]*”. (27/06/2017, Kamila Teixeira).

Essa questão também foi impulsionada pela estruturação dos mecanismos de participação social pela SPM, também em 2004, notadamente o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e a Conferência Nacional dos Direitos das Mulheres, que permitiram a participação da população no processo decisório; maior visibilidade e expressão das demandas sociais; e a pressão sobre o Estado para a garantia de direitos. De fato, podemos considerar a importância das conferências, pois, como afirma Avritzer (2012), elas vêm contribuindo significativamente para a formulação e implementação de políticas públicas condizentes com a realidade. Isso ficou claro na pesquisa aqui em destaque.

A I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em 2004, pela SPM, teve um papel importante para a inserção do debate sobre a equidade de gênero no interior do Estado. Ela contou com a participação de atrizes governamentais e não governamentais, e mobilizou cerca de 120 mil pessoas, envolvendo estados e municípios por meio de plenárias e conferências estaduais. Neste espaço, foram discutidas e votadas diversas propostas voltadas para garantir a ampliação e a concretização dos direitos das mulheres tendo como base cinco eixos principais:

- 1) Enfrentamento da pobreza: geração de renda, trabalho, acesso ao crédito e a terra.
- 2) Superação da violência contra a mulher: prevenção, assistência, combate e políticas de segurança.
- 3) Promoção do bem-estar e qualidade de vida para as mulheres: saúde, moradia, infra-estrutura, equipamentos sociais, recursos naturais.
- 4) Efetivação dos direitos humanos das mulheres: civis, políticos, sexuais e reprodutivos.
- 5) Desenvolvimento de políticas de educação, cultura, comunicação e produção do conhecimento para a igualdade (Brasil, 2004, p. 13).

A Conferência contou com a participação de diferentes representantes do movimento de mulheres, revelando sua diversidade (mulheres negras, mulheres lésbicas, mulheres do campo, mulheres ribeirinhas, mulheres indígenas etc.), a diversidade de demandas, sendo algumas delas com maior peso político, e sua capacidade de articulação (Entrevistada 4). Segundo a Entrevistada 5, os temas da discriminação no mundo do trabalho e das ações afirmativas não entram na pauta principal do debate, ficando restritos aos grupos de trabalho. Isto é, não foi

incorporado de acordo com sua importância porque demandas tradicionais e mais complexas, como o aborto, a organização de uma política nacional para as mulheres e a violência doméstica, foram priorizadas e alcançaram maiores proporções nas discussões ali realizadas. Em suas palavras:

*“Ele não foi o debate principal, não foi o debate principal. Havia muitos outros debates de cunho político mais complexo, como o debate do aborto, como os processos de organização de uma política nacional para as mulheres, como a violência. Temas que têm muito peso ainda nessa área. O debate sobre as discriminações na I Conferência não foi incorporado como deveria ser.”* (Entrevistada 5, Rio de Janeiro, 21/08/2017, Kamila Teixeira).

Em que pese o fato aqui narrado, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, lançado em 2005 a partir das propostas debatidas na I Conferência Nacional, que propôs ações para o enfrentamento das desigualdades de gênero no Brasil e a garantia dos direitos das mulheres, reconheceu a importância do tema da equidade de gênero no trabalho, tanto que definiu no capítulo “Autonomia, Igualdade no Mundo do Trabalho e Cidadania”, objetivos, metas e prioridades concernentes ao mundo do trabalho. Dentre os objetivos, destaca-se: “promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho”; e dentre as prioridades, destacam-se: “ampliar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho” e “promover relações de trabalho não discriminatórias, com equidade salarial e de acesso a cargos de direção” (Brasil, 2005, p. 13, 14, 15). Isso mostra a “capacidade inclusiva da conferência”, isto é, “a capacidade da mesma influenciar as decisões do governo federal em relação às políticas públicas” (Petinelli, 2011, p. 230).

As transformações supracitadas – maior autonomia, ampliação dos recursos humanos, ampliação das temáticas, criação de mecanismos de participação e controle social etc. – operadas na Secretaria foram impulsionadas por uma atriz social importante, a Ministra Nilcéa Freire, empossada em 2004, e que esteve à frente do ministério até 2010 – final do mandato do presidente Luis Inácio Lula da Silva. Podemos dizer que ela se configurou como uma atriz política de significativa relevância na medida em que demonstrou interesse quanto ao tema da promoção da equidade de gênero no trabalho e desenvolveu estratégias para a sua inserção na agenda de prioridades do governo federal. Com histórico de militância no Partido dos Trabalhadores à época, antes de se tornar ministra, foi reitora da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Vale enfatizar que durante a sua gestão enquanto reitora protagonizou a implantação da política de cotas para alunos negros, de baixa renda e provenientes de escolas públicas, sendo a UERJ a primeira universidade pública a adotar esse modelo de ação afirmativa no país.

Embora não fosse “militante orgânica” do movimento feminista, Nilcéa reconheceu o valor da inclusão de feministas vinculadas ao movimento de mulheres na composição do quadro técnico da Secretaria. Este reconhecimento também passou pelo convite às militantes com perfil acadêmico para a realização de assessoria e o desenvolvimento de pesquisas sobre os diferentes temas trabalhados na SPM, como, por exemplo, trabalho, pobreza e violência. Segundo a Entrevistada 2, algumas destas mulheres estabeleceram relação intelectuais e militantes em conjunto em vários momentos. Ademais, parte delas trazia consigo a experiência de participação, em outros momentos, na gestão estatal em suas diferentes esferas governamentais, como, por exemplo, no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher citado no item anterior. Podemos dizer que, tanto essa iniciativa, quanto as Conferências contribuíram para fortalecer o diálogo e a negociação entre o movimento de mulheres e o Estado. Assim, a SPM se tornou um importante mecanismo de encaminhamento de demandas das mulheres para o interior do Estado.

No que concerne ao tema gênero e trabalho, a pesquisa revelou que duas acadêmicas merecem destaque: a Professora Paola Cappellin, vinculada a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e a Professora Magda Neves, fundadora do Núcleo de Pesquisa sobre Mulheres da Universidade de Minas Gerais (UFMG). Ambas sociólogas, feministas e com *expertise* nos estudos de gênero e mercado de trabalho, sindicalismo e movimentos sociais. Elas buscaram promover na Secretaria o debate sobre a equidade de gênero no trabalho muito em função da grande desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, sobretudo quanto às condições de trabalho, promoção na carreira, remuneração e assédio moral e sexual. Assim, argumentaram acerca da elaboração de uma política pública específica voltada para o enfrentamento do quadro em tela. Nas palavras da Entrevistada 6: “[...] a gente achou que nunca teve um plano nesta direção e que seria uma coisa bem positiva a intervenção nesta direção. Seria uma política que a gente poderia chamar de ação afirmativa do Estado em relação aos direitos das mulheres no mundo do trabalho”.<sup>†††</sup> (14/09/2017, Kamila Teixeira).

A Ministra Nilcéa Freire também promoveu um diálogo interministerial, visando inserir a perspectiva de gênero de forma transversal nas políticas públicas. Nessa seara, ganhou destaque o diálogo com a então Ministra Dilma Rousseff<sup>†††</sup>, à época a frente do Ministério de Minas e Energia (MME), que pode ser caracterizada como uma atriz individual importante por ter ocupado um cargo de relevância e, por isso, posição privilegiada no jogo político. Ela participou do processo de inserção do tema da equidade de gênero no trabalho na agenda estatal por meio do incentivo para a formulação de uma iniciativa voltada para práticas igualitárias nas empresas e da articulação para a sua implementação. Segundo a Entrevistada 6, “ela estimulou e muito a SPM para a criação de uma atividade, uma ação para a equidade de gênero nas empresas”. (14/09/2017, Kamila Teixeira). Isso se deve ao fato do Ministério de Minas e Energias (MME), no período de sua gestão, ter instituído o “Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas”, em 2004, em resposta a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres e ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que estabeleceu o compartilhamento da responsabilidade em promover a equidade de gênero entre os diferentes Ministérios.

Com o objetivo de garantir a equidade de gênero nas empresas, na cadeia produtiva e no terceiro setor por meio de iniciativas do governo federal, o Comitê era formado por uma representante titular e até duas/dois suplentes de cada uma das empresas vinculadas ao MME<sup>§§§</sup>. Assim, se apresentou como uma oportunidade para impulsionar a implementação do programa que seria criado pela SPM nas empresas públicas dos setores elétrico-energético e mineral, e construir forças para a sua estabilidade enquanto política pública.

Dito isto, podemos ressaltar que a eleição do Presidente Lula, a criação da SPM e a posse da Ministra Nilcéa Freire foram fundamentais para a criação um contexto político e institucional favorável à abertura de uma “janela de oportunidades” para inserção do tema na “agenda formal” – aquela que enumera os problemas que serão objeto da intervenção pública

---

<sup>†††</sup> Processo parecido ocorreu no episódio da formulação da Política de Saúde da População Negra (PSPN), em Salvador/BA, nos anos de 2005 e 2006. Segundo Araújo e Teixeira (2013), o então Secretário de Saúde à época, também militante do Partido dos Trabalhadores, compôs o quadro da secretaria com técnicos vinculados ao movimento negro, reconhecendo a importância da relação entre Estado e movimento social no processo de constituição da política.

<sup>†††</sup> Militante na luta contra a ditadura militar e com trajetória de participação na gestão governamental em cargos do executivo nas diferentes esferas de governo. Foi eleita Presidenta em 2010 e ocupou o cargo até 2016, quando sofreu um golpe político.

<sup>§§§</sup> As informações sobre o Comitê foram colhidas no sítio: <<http://www.mme.gov.br/web/guest/conselhos-e-comites/comite-de-genero/pagina-principal>>. Acesso: 08 de dezembro de 2018.

(Secchi, 2010) – e para a instituição de um programa de promoção da equidade de gênero no trabalho, considerando também o papel da sociedade representada, sobretudo pelo movimento de mulheres e pela academia, no processo de elaboração de políticas públicas.

Por fim, vale indagar como se deu o processo decisório para a formulação deste programa. Tal assunto será abordado no próximo item.

## 6 - O Processo Decisório

A pesquisa revelou que não houve disputa política quanto à definição do problema. A necessidade de instituição de uma política pública voltada para a promoção da equidade de gênero no trabalho era consenso na SPM. Esta afirmativa ficou evidente na fala da Entrevistada 6: *“Não teve disputa não! Estava todo mundo envolvido com o tema e achando que era uma política necessária, e dando sugestões, várias sugestões, enfim...”*. (14/09/2017, Kamila Teixeira).

Em que pese à situação posta anteriormente, devemos lembrar que o processo decisório é uma arena que envolve diferentes interesses. Por este motivo, muitas vezes, as políticas públicas não se concretizam de acordo como foram pensadas no momento do seu planejamento, influenciando significativamente no processo de implementação (Secchi, 2010).

Nessa arena circulam diversos atores com preferências distintas e que possuem maior ou menor poder de influência nas regras do jogo político. Isso ficou bem claro no estudo realizado. Se por um lado, foi atribuída relevância a questão da equidade de gênero no trabalho, definindo-a como prioridade para intervenção, atendendo assim os interesses do movimento mais amplo de mulheres e das mulheres inseridas no governo. Por outro, inicialmente a questão racial não conseguiu ser contemplada como objeto de intervenção estatal, embora as mulheres negras vivenciem os piores indicadores no mercado de trabalho devido ao peso do racismo. Naquele momento, foi preciso ponderar a viabilidade da política e considerar o perfil e os interesses dos atores envolvidos na sua implementação: o empresariado brasileiro, assim como apontaram diferentes entrevistadas. Sabemos que a questão racial é uma pauta que ainda encontra dificuldade de ser amplamente debatida na sociedade muito em função do “mito da democracia racial” brasileira. Grande parte dos brasileiros acredita que vivemos em um “paraíso racial” e que o preconceito contra a população negra é inexistente no país (Guimarães, 2006), embora os dados dos órgãos oficiais sejam públicos ou privados, e pesquisas acadêmicas (Querino, Lima e Madsen, 2011; Araújo e Lombardi, 2013; Chor, 2013) demonstrem uma realidade inversa, marcada pela profunda desigualdade racial fruto do racismo estrutural.

Desde a década de 1990 os movimentos negros intensificaram suas lutas e mobilizações, buscando chamar atenção da sociedade para a centralidade da raça nas relações sociais e para a criação de instrumentos de promoção da igualdade (Guimarães, 2001). Apesar da sua pressão política para denunciar o racismo, a desigualdade racial e pressionar o poder público para implementação de políticas públicas, a discussão acerca das ações afirmativas com recorte racial como medida reparatória não conseguiu alcançar consenso e ainda enfrenta várias críticas. Importa assinalar que as políticas de cotas fundadas no princípio das ações afirmativas se tornaram pauta da agenda do poder público e foram instituídas por lei no Brasil, tais como a Lei 9.504/1997, que preconiza cotas para as mulheres nas candidaturas partidárias (Bastos, 2016); e a Lei 8.213/1991, que define cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Leis que buscam beneficiar indígenas, mulheres e pessoas com deficiência, reconhecendo que estes grupos sociais discriminados na sociedade precisam ter seus direitos garantidos por meio de políticas específicas, uma vez que questões econômicas e culturais os impedem de participar de forma igualitária dos diferentes espaços da vida social.

No entanto, quando nos referimos à implementação de políticas de cotas voltadas para garantir os direitos da população negra, grande parte da sociedade se posiciona contra. Petrônio Domingues, em seu artigo sobre ações afirmativas para negros no Brasil, nos oferece algumas pistas para entender os motivos dessa resistência. Segundo o autor, as críticas mais frequentes em relação a tais políticas são: estar plagiando os estadunidenses com suas políticas de ações afirmativas; o ingresso de negros por meio de cotas nas universidades e no mercado de trabalho subverte o mérito; e o discurso sobre a impossibilidade de implantar cotas no Brasil porque todo brasileiro é considerado mestiço (Domingues, 2005).

Quanto ao empresariado brasileiro, a situação não é diferente. Desde o início dos anos 2000 as grandes empresas passaram a divulgar discursos e práticas sobre a valorização da diversidade. Dessa forma, iniciativas no campo da sensibilização e da conscientização e os canais de denúncias e/ou linha ética assumiram centralidade no debate, visando, segundo o empresariado, promover as diferenças e inibir práticas preconceituosas e discriminatórias. No entanto, as empresas confrontam-se com uma grande dificuldade em reconhecer o racismo e a desigualdade racial em seus quadros, bem como apresentam significativa resistência em implementar ações afirmativas, sobretudo, as políticas de cotas. Ademais, para “justificar” a desigualdade racial reproduzem o discurso liberal do mérito (Teixeira, 2014). Assim, elas deixam de reconhecer que, historicamente, os negros e as negras não tiveram os direitos garantidos de forma igualitária aos brancos/as, imputando aos próprios sujeitos marginalizados a responsabilidade pela desigualdade. Deixam de reconhecer, igualmente, que a falta de políticas reparatórias, em conjunto com as políticas públicas de cunho universal, são importantes para a inserção, permanência e ascensão de trabalhadores negros e negras.

A pesquisa realizada pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social que examina o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do país também demonstra essa realidade. Ela constatou que grande parte das empresas investigadas não possui nenhuma medida para incentivar e ampliar a participação de trabalhadores negros e negras em sua estrutura nos diferentes níveis ocupacionais. Os maiores índices estão nos postos de comando: quadro executivo (85,5%), gerência (84,6%), supervisão (84,6%). Constatou igualmente que um número muito reduzido de empresas adota políticas com metas e ações planejadas para esse grupo de trabalhadores: 3,4% para o quadro executivo, gerência e supervisão; e 4,3% para o quadro funcional (Ethos, 2016).

Com base na pesquisa, podemos dizer que a definição do problema ao considerar apenas a questão de gênero no mercado de trabalho, em um primeiro momento, foi uma decisão política, refletindo o que foi possível negociar naquele momento – somente em 2011 que a questão racial passou a ser objeto de intervenção do programa. Segundo a Entrevistada 5, o programa retrata “[...] o que foi possível. O que é palatável para determinados setores e o que não é. E mesmo que o movimento de mulheres negras ou o movimento feminista ou os outros movimentos tivessem empurrado um pouco mais a proposta, ela foi do tamanho que foi possível.” (Rio de Janeiro, 21/08/2017, Kamila Teixeira).

Para finalizar, não podemos deixar de reconhecer que tal postura torna evidente ainda o racismo presente em nossa sociedade. Diante disso, consideramos a necessidade de analisar as relações sociais genderizadas e racializadas a partir da interseccionalidade, a qual “busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação” (Crenshaw, 2002, p. 177) para o entendimento da complexa realidade brasileira e o estabelecimento de políticas públicas mais adequadas.

## 7 - Considerações Finais

Este artigo teve como objetivo analisar o processo de inserção na agenda do tema da equidade de gênero e raça no trabalho a partir da experiência do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. De fato, a emergência do programa revela que houve o reconhecimento do Estado quanto à desigualdade entre homens e mulheres nas condições e relações de trabalho, representando uma vitória para o movimento de mulheres no Brasil. Diante disso, o programa pode ser considerado importante porque i) pode ser visto como um embrião para se pensar uma legislação impositiva; ii) ampliou a visibilidade em torno da desigualdade de gênero no trabalho; iii) criou a oportunidade de debater e questionar a realidade vivida pelas mulheres nas empresas participantes; e iv) incentivou a criação de ações afirmativas.

No entanto, podemos dizer que ele teve um alcance reduzido, gerando baixo impacto quanto à situação das mulheres no mercado de trabalho. Podemos atribuir isso a dois fatores, a saber. O primeiro se refere à prioridade das empresas e instituições participantes do programa por ações de sensibilização e conscientização tanto na área de “cultura organizacional”, quanto na área de “gestão de pessoas” (Oliveira e Signates, 2010; Brasil, 2010; Vieira, 2011; Pinto e Midlej, 2012). Desse modo, o desafio residia na implantação de iniciativas que de fato alterasse a estrutura organizacional marcada pela assimetria de gênero e raça, como ações voltadas para o aumento do percentual de mulheres, sobretudo de mulheres negras, na força de trabalho, nos cargos de gerência, de direção e nas áreas tradicionalmente vistas como não femininas; o aumento do envolvimento da alta administração e direção das organizações com o programa; e a implantação de ações direcionadas à promoção da conciliação entre o trabalho e vida familiar para trabalhadores e trabalhadoras (Oliveira e Signates, 2010; Brasil, 2010; Vieira, 2011; Pinto e Midlej, 2012). O segundo fator está relacionado ao caráter voluntário do programa, assim como foi destacado por parte das entrevistadas. Esse fator pode explicar a baixa adesão das empresas ao programa, sobretudo quando nos referimos à participação das empresas do setor privado.

Para finalizar, não podemos deixar de apontar mais uma crítica ao programa: a atribuição de um Selo as empresas e instituições que promovessem práticas exemplares voltadas para a promoção da equidade de gênero. Acreditamos que este instrumento acaba sendo utilizado para legitimar a imagem da empresa frente à sociedade na medida em que ela passa a ser vista como uma organização comprometida em promover os direitos das mulheres que *a priori* deveriam ser garantidos pelo Estado por meio de legislação impositiva.

Dito isto, acreditamos que a alternativa seria o Estado brasileiro criar uma legislação impositiva que pudesse abalar as estruturas da desigualdade de gênero e raça, bem como incidir sobre a precária situação das trabalhadoras no mercado de trabalho. Mercado de trabalho este que subordina as diferenças de gênero, raça, classe, orientação sexual etc., e tende a valorizar apenas um modelo de trabalhador: homem, branco, heterossexual, jovem e de classe média.

## BIBLIOGRAFIA:

AMARAL, O. (2011). Ainda conectado: o PT e seus vínculos com a sociedade. *Opinião Pública*, v. 17, n.1.

ALVES, J. E.; CARVALHO, A. A.; COVRE-SUSSAI, M. (2017). Divisão do trabalho doméstico e suas interfaces com o gênero e raça no estado do Rio de Janeiro. In: ARAÚJO, C.; GAMA, A. (orgs.) *Entre a casa e o trabalho: gênero e família no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: ABE Graph Gráfica e Editora.

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. (2013). Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, maio/ago., 2013.

AVRITZER, L. (2012). *Conferências Nacionais: ampliando e redefinindo os padrões de participação social no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea.

BARSTED, L. A. L. (1994). Em busca do tempo perdido. Mulher e políticas públicas no Brasil 1983-1993. *Estudos Feministas*, 38, ano 2, 1994.

BASTOS, P. C. (2016). Reflexões acerca da Política de Cotas para as mulheres no Poder Legislativo. In: MENDONÇA, A.; TEIXEIRA, K.; BASTOS, P. (Orgs.). *Jovens Pesquisadoras: entre estudos e militância*. Rio de Janeiro: Autografia.

BORGES, R. S. (2005). Pensando a transversalidade de gênero e raça. In: SANTOS, G.; SILVA, M. P. (org.) *Racismo no Brasil: percepções da discriminação e do preconceito racial no século XXI*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. (2004). Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. *Cadernos de Pesquisa*, v. 34, n. 121, jan/abr. 2004.

\_\_\_\_\_. (2007). Trabalho e Gênero no Brasil nos Últimos Dez Anos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, 2007.

\_\_\_\_\_; LOMBARDI, M. R.; UNBEHAUM, S. (2011). Trabalho, Renda e Políticas Sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. (Orgs.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres.

\_\_\_\_\_; RICOLDI, A. M. (2012). Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. *Estudos Feministas*, v. 1, n. 20, 2012.

BUSTAMANTE, V. (2005). A participação paterna no cuidado de crianças pequenas: um estudo etnográfico com famílias de camadas populares. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 21, n. 6, 2005.

CAPELLA, A. C. N. (2006). Perspectivas teóricas sobre processo de formulação de políticas públicas. *BIB*, n. 61, 1 semestre, 2006.

CARNEIRO, S. (2011). *Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*. Disponível em: <[https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/?gclid=CjwKCAjwwMn1BRAUEiwAZ\\_jnEiCXqSSmib5ZAFiO\\_cQjarULbsN-KI2CkQop-tw8W2UJS3zUsUwcwRoCXmoQAvD\\_BwE](https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/?gclid=CjwKCAjwwMn1BRAUEiwAZ_jnEiCXqSSmib5ZAFiO_cQjarULbsN-KI2CkQop-tw8W2UJS3zUsUwcwRoCXmoQAvD_BwE)> Acesso em 27 de janeiro de 2019.

CHOR, D. (2013). Desigualdade em saúde no Brasil: é preciso ter raça. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 29, n. 7, 2013.

CRENSHAW, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspecto da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, ano 10, 1 semestre, 2002.

DOMINGUES, P. (2005). Ações Afirmativas para Negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. *Espaço Aberto*, n. 29, 2005.

FARAH, M. F. S. (2004). Gênero e Políticas Públicas. *Estudos Feministas*, n. 12(1), 2004.

FRASER, N. (2002). A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, v. 68, 2002.

GODINHO, T. (1998). O PT e o feminismo. In: BORBA, A. et al. *Mulher e política: gênero e feminismo no partido dos trabalhadores*. São Paulo: Fundação Perseu Abramos.

GUIMARÃES, A. S. A. (2001). A questão racial na política brasileira (os últimos quinze anos). *Tempo Social - Revista de Sociologia da USP*, v. 13, n. 2, 2001.

\_\_\_\_\_. (2006). Depois da democracia racial. *Tempo Social - Revista de Sociologia da USP*, v. 18, n. 2, 2006.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, set/dez., 2007.

IANNI, O. A questão social. *Revista Ciência & Trópico*, v. 17, n. 2, p. 189-202, 1989.

KINGDON, J. W. (1984). *Agendas, alternatives, and public policies*. Boston: Little, Brown.

\_\_\_\_\_. (2007). Juntando as coisas. In: SARAVIA, E.; FERRAREZI, E. (orgs.) *Políticas Públicas – Coletânea*, v. 01.

LEITE, R. S. C. (2003). *Brasil Mulher e Nós Mulheres: origens da imprensa feminista brasileira*. *Estudos Feministas*, v. 11, n. 1, 2003.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. (2006). Diferenças de rendimentos do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, v.23, n. 2, 2006.

LIMA, M.; RIOS, F.; FRANÇA, D. (2013). Articulado Gênero e Raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, M. M. et al (orgs.). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, p. 53-80.

LIMA, R. de L. de. (2014). Formação profissional em Serviço Social e gênero: algumas considerações. *Serviço Social e Sociedade*, n. 117, jan./mar, 2014.

LOPES, C. S.; COUTINHO, E. S. F. (1999). Transtornos mentais como fatores de risco para o desenvolvimento de abuso/dependência de cocaína: estudo caso-controle. *Revista de Saúde Pública*, v. 33, n. 2, 1999.

MARTINS, T. C. S. (2012). O negro no contexto das novas estratégias do capital: desemprego, precarização e informalidade. *Serviço Social e Sociedade*, n. 111, jul/set, 2012.

MELO, H. P.; SABBATO, A. Di. (2011). A Estrutura Econômica num Prisma de Gênero: PNAD/IBGE 2008. *Revista Gênero*, v. 12, n. 1, 2011.

\_\_\_\_\_.; e THOMÉ, D. (2018). *Mulheres e Poder: histórias, ideias e indicadores*. Rio de Janeiro: FGV Editora.

MINAYO, M. C. S. (org.) et al. (2007). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

NARDI, H. C. (2007). Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, F. (ORG.) *Rompendo o Silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances.

NOGUEIRA, O. (2007). Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social*, v. 19, n. 1, 2007.

NETO, A. M. C.; TANURE, B.; ANDRADE, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE Eletrônica*, v. 9, n. 1, 2010.

OLIVEIRA, V.; SIGNATES, L. (2010). Associativismo, profissões e políticas públicas. In: III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero. *Anais...* Goiás, 2010.

PERES, W. S. (2009). Cenas de Exclusões Anunciadas: travestis, transexuais, transgêneros e a escola brasileira. In: JUNQUEIRA, Rogério Diniz. (org.) *Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO.

PETINELLI, V. (2011). As Conferências Públicas Nacionais e a formação da agenda de políticas públicas do Governo Federal (2003-2010). *Opinião Pública*, v. 17, n. 1, 2011.

PINTO, E. L.; MIDDLEJ, S. (2012). Programa Pró-Equidade de Gênero: uma discussão sobre relações entre homens e mulheres na Caixa Econômica Federal. *Rev. Adm. Pública*, v. 46, n. 6, 2012.

QUERINO, A. C.; LIMA, C. E.; MADSEN, N. (2011). Gênero, raça e educação no Brasil contemporâneo: desafios para a igualdade. In: BONETTI, A. L.; ABREU, M. A. A. *Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil*. Brasília: Ipea.

RUA, M. G. *Análise de Políticas Públicas: conceitos básicos*. [mimeo], s/d.

SANTOS, G. C. dos A. (2016). Os estudos feministas e o racismo epistêmico. *Gênero*, v. 16, n. 2, 1 sem., 2016.

SANTOS, Y. G. (2006). A implementação dos órgãos governamentais de gênero no Brasil e o papel do movimento feminista: o caso do Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo. *Cadernos Pagu*, n. 27, 2006.

SARTI, C. A. (1988). Feminismo no Brasil: uma trajetória particular. *Cadernos de Pesquisa*, n. 64, 1988.

SECCHI, L. (2010). *Políticas Públicas*. Conceitos, Esquemas de Análise, Casos Práticos. São Paulo: Cengage Learning.

SILVA, J. M. et al. (2018). “Quando uma Trans é morta, outras mil se levantam!”: Transnecropolítica e transresistência no Brasil. In: ANTRA (org.). *Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*. Brasília: Antra.

SOARES, V. (1998). Muitas faces do feminismo no Brasil. In: BORBA, A.; FARIA, N.; GODINHO, T. *Mulher e política: gênero e feminismo no partido dos trabalhadores*. São Paulo: Fundação Perseu Abramos.

SORJ, B. (2013). Arenas de cuidado das interseções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, 2013.

SUBIRATS, J. (2006). Definición del problema: relevância pública y formación de la agenda de actuación de los poderes públicos. In: SARAVIA, E.; FERRAREZI, E. (orgs). *Políticas Públicas*. Coletânea. v. 02. ENAP, Brasília.

SUTTER, C.; BUCHER-MALUSCHKE, J. N. F. (2008). Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *Psico*, v. 39, n. 1, 2008.

TEIXEIRA, K. C. S. (2014). *Responsabilidade Social Empresarial: discursos e práticas sobre a diversidade*. 2014. Tese. [Doutorado em Política Social] – Universidade Federal Fluminense, Niterói.

VIEIRA, N. S. (2011). *CAIXA de Diversidade: análise do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Caixa Econômica Federal*. 2011. Monografia. [Bacharelado em Ciências Sociais] – Universidade de Brasília, Brasília.

## DOCUMENTOS:

BRASIL. Constituição Federal do Brasil [1988]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>

\_\_\_\_\_. (2004). *I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres*. Anais. Brasília: SPM.

\_\_\_\_\_. (2005). *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília: SPM.

\_\_\_\_\_. (2006). *Programa Pró-Equidade de Gênero*. Oportunidades iguais. Respeito à diferença. Relatório Sintético da 1ª Edição (2005/2006). Brasília: SPM.

\_\_\_\_\_. (2010). *Programa Pró-Equidade de Gênero: histórias e trajetórias (2005/2010)*. Brasília: SPM.

\_\_\_\_\_. (2016). *Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: 10 anos. Rompendo Fronteiras no Mundo do Trabalho*. Brasília: SPM.

DIEESE. (2017). *Inserção da população negra nos mercados de trabalho metropolitanos*. São Paulo: DIEESE.

INSTITUTO ETHOS. (2016). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*. São Paulo: Ethos.

IBGE. (2018). *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38.

\_\_\_\_\_. (2017). *Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE.

IPEA. (2017). *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995-2015*. Brasília: Ipea.