

# BAHIA ANÁLISE & DADOS

SALVADOR • v.25 • n.3 • JUL./SET. 2015

ISSN 0103 8117

## MULHERES E TRABALHO: AUTONOMIA E EMPODERAMENTO



# Acordo coletivo como uma ferramenta de trabalho decente e igualdade de oportunidades no tratamento das mulheres: uma prática corporativa coletiva

Ângela Rosa da Silva\*

Eunice Léa de Moraes\*\*

- \* Especialista em Previdência Complementar Fiscalização pelo Instituto de Certificação dos Profissionais de Seguridade Social (ICSS) e graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Gerente de Relações do Trabalho da vice-presidência de Gestão de Pessoas dos Correios. [angelarosa@correios.com.br](mailto:angelarosa@correios.com.br), [angelarosasilva@yahoo.com.br](mailto:angelarosasilva@yahoo.com.br)
- \*\* Mestre em Ciência do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Assessora da vice-presidência de Gestão de Pessoas dos Correios e professora da Universidade Federal do Pará (UFPA). [eunicelea@correios.com.br](mailto:eunicelea@correios.com.br), [eunicelea@hotmail.com](mailto:eunicelea@hotmail.com)

## Resumo

Os Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas públicas e o movimento sindical têm contribuído significativamente para a importância da visibilidade da diversidade, quando da elaboração de políticas corporativas. As articulações entre o movimento sindical e as empresas públicas para a incorporação de suas temáticas nos espaços institucionais é o tema do referido artigo. Para a compreensão desses espaços institucionais, partiu-se do Acordo Coletivo como uma ferramenta de trabalho decente e igualdade de oportunidades no tratamento das mulheres, problematizando a relação de gênero no ambiente de trabalho. Outro ponto enfatizado foi a articulação entre diversidade, inclusão e direitos humanos na perspectiva do trabalho decente. O artigo possibilita demonstrar a institucionalidade da temática de gênero e raça nos programas e ações de uma empresa de comunicação que pretende tornar-se uma empresa de classe mundial até 2020.

**Palavras-chave:** Acordo coletivo. Igualdade de gênero e raça. Diversidade. Inclusão. Direitos humanos.

## Abstract

*The Collective Bargaining Agreements between public companies and the trade union movement have contributed significantly to the importance of visibility of diversity when preparing corporate policies. The joints between the trade union movement and public companies to incorporate their issues in institutional spaces, is the subject of that article. For an understanding of these institutional spaces broke the Collective Agreement as a decent work tool and equal opportunities in the treatment of women, questioning the gender relations in the workplace. Another point emphasized was the link between diversity, inclusion and human rights in the context of decent work. The article makes it possible to demonstrate the institutionalization of gender issues and race in the programs and actions of a communications company that aims to become an excellent company by 2020.*

**Keywords:** Collective bargaining. Gender equality and race. Diversity. Inclusion. Human rights.

## UMA BREVE INTRODUÇÃO SOBRE O ENTENDIMENTO DA DIVERSIDADE

Ao falarmos da diversidade, estamos compreendendo a multiplicidade de ideias, diferentes entre si, porém tratando do mesmo assunto, no mesmo ambiente ou situação. A diversidade está ligada à pluralidade, à variedade, à diferença. O seu significado caracteriza tudo que é diverso, que tem uma multiplicidade. É um substantivo feminino.

A diversidade que trataremos neste artigo é entendida como as diferenças e as semelhanças de gênero, raça, geração, cultura, orientação sexual, religião entre outros, presentes nos grupos humanos. Dessa forma, a diversidade evidencia, conseqüentemente, as diferenças, as desigualdades e as discriminações relacionadas aos seres humanos.

Articular a diversidade, a inclusão e os direitos humanos, relacionados à prática corporativa de uma empresa, é abarcar um conjunto múltiplo de aspectos que se diferenciam entre si, mas que se aglutinam na direção de um foco central que é o trabalho decente, a igualdade de oportunidades e tratamento das mulheres.

Os múltiplos elementos que ensejam esta relação reúnem as características adequadas de um grupo humano em um determinado ambiente de trabalho. A diversidade da força de trabalho enseja a reunião de vários indivíduos numa mesma empresa que possuem afinidades de aptidões, capacidades, experiências, vivências, histórias, independentemente do lugar em que se encontrem dentro da empresa, juntos formam uma nova identidade corporativa.

A diversidade corporativa constitui o DNA de uma empresa, pois guarda uma relação com os anseios, pretensões dos empregados e empregadas ao livre-arbítrio para exercer sua função, seu papel na empresa. Por outro lado, a diversidade também indica um processo democrático no espaço

**A diversidade que trataremos neste artigo é entendida como as diferenças e as semelhanças de gênero, raça, geração, cultura, orientação sexual, religião entre outros, presentes nos grupos humanos**

corporativo, que necessita de uma gestão coletiva num ambiente de trabalho com realidades socioeconômicas diferentes e plurais, que precisam ser respeitadas enquanto liberdades básicas de convivência entre os indivíduos.

No contexto corporativo, a diversidade também serve de panorama para a montagem de estratégias de inclusão e de respeito aos direitos humanos, na direção de orientar e organizar a prática corporativa de trabalho, manualizando diretrizes e os procedimentos do pensar, do planejar e do organizar o trabalho que retroalimentam os objetivos estratégicos, da ordenação do trabalho e da própria estrutura organizacional da empresa, a partir de uma visão crítica que abranja a cultura corporativa e as conexões sociais que se constroem no cotidiano do trabalho.

Outro elemento importante nesse contexto corporativo é o respeito e o reconhecimento da diversidade, como um dos princípios fundamentais na construção da cidadania.

Na perspectiva de uma empresa inclusiva, o maior dos desafios que a diversidade expõe ao ambiente corporativo é a construção de um projeto compartilhado coletivamente, que ao mesmo tempo considere e respeite as diferenças particulares dos empregados e empregadas, que são diversas, múltiplas. Enfrentar esse desafio pressupõe que a diversidade, a diferença, a desigualdade e a individualização apregoam ocorrências e anseios, inerentes à liberdade necessária a uma empresa de classe mundial.

Dessa maneira, a valorização da diversidade deve transversalizar todos os setores e ações da empresa. O grande desafio que se coloca ao ambiente corporativo é edificar uma empresa que garanta a igualdade de oportunidades, de tratamento, que contemple as diferenças de gênero, de raça, de geração e de orientação sexual na perspectiva do trabalho decente.



A experiência dos Correios com a temática vem se concretizando por meio de programas, projetos, ações e acordos coletivos, principalmente o acordo de 2014/2015 (EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, 2014), que evidencia, nas cláusulas sociais, o respeito à diversidade e aos direitos humanos. Essa experiência estará relatada neste artigo.

### **ACORDO COLETIVO: DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS EM EVIDÊNCIA**

Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), caracteriza-se como um ato jurídico que é celebrado entre uma entidade sindical de trabalhadores e trabalhadoras e uma ou mais empresas correspondentes ao ramo de trabalho, pelo qual são estabelecidas regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes.

O acordo se diferencia da convenção coletiva de trabalho que é extensiva para toda a categoria representada, já as regras estabelecidas em um acordo limitam-se apenas às empresas e à força de trabalho acordadas. O acordo coletivo é originário de negociação coletiva entre sindicato profissional e empresa. No Brasil, as Constituições Federais tratavam, até 1988, da convenção coletiva e não de acordo coletivo. Foi o decreto lei nº 229 (BRASIL, 1967) que introduziu a possibilidade de elaboração de acordo coletivo de trabalho. Esta possibilidade somente foi ratificada pela constituição cidadã, tratando, além da convenção coletiva, do acordo coletivo.

Nos Correios, o primeiro Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) – é datado de 20 de dezembro de 1988 com pauta de caráter basicamente econômico. As questões sociais passaram a ser tratadas no Acordo Coletivo de 1998/1999, que trouxe a redação das cláusulas que atendiam, sucintamente, garantias à mulher ecetista, empregado estudante e

empregado portador de HIV, diferenciais em relação aos Acordos anteriores.

O Acordo de 1999/2000 também inovou, além de manter cláusula das garantias à mulher ecetista, trouxe em sua redação a cláusula 19 – *Discriminação e Preconceito* e cláusula específica referente ao período de amamentação. Foi neste acordo que pôde-se verificar a primeira mulher a integrar a comissão

que representou os trabalhadores e trabalhadoras, entretanto, não foi possível identificar, a partir das assinaturas, em acordos e dissídios anteriores, a participação de mulheres.

Com mudanças consideráveis em relação à *Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*, o Acordo Coletivo de 2003/2004, ampliou a cláusula das *Garantias à Mulher Ecetista*, inaugurando a cláusula *Discriminação Racial* com esta formatação, proposta antes reservada apenas a um *caput*, passando a conter quatro parágrafos específicos sobre discriminação racial. O referido acordo também introduziu cláusula relativa ao Assédio Moral e Assédio Sexual.

Durante o período de 2005 a 2013, mantiveram-se as conquistas dos anos anteriores no que tange às questões de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos.

O ACT 2014/2015 (EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, 2014) trouxe inovações relevantes, buscando atender aos anseios da categoria, representada por dirigentes das entidades sindicais, mas especialmente buscando aderência ao Planejamento Estratégico dos Correios.

O Planejamento Estratégico dispõe sobre a sustentabilidade nas suas três dimensões: econômico financeira, ambiental e social. A execução de ações que abarcam a terceira dimensão da sustentabilidade é de competência da Gerência de Desenvolvimento de Programas Sociais da Vice-Presidência de Gestão de Pessoas.

Dentre os processos geridos pela área, alguns subsidiaram a elaboração do texto do ACT, a exemplo do *Programa Pró-Equidade Gênero e Raça e a Campanha Igualdade Racial é Pra Valer*, objetos de acordo entre Correios e Secretaria de Políticas para as Mulheres/SPM e Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial/SEPPIR, ambas da Presidência da República, bem como a adesão aos *Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres*.

A reorganização das cláusulas existentes a partir de títulos específicos tem origem no processo negocial de 2014. Com esta reorganização, instituiu-se um título reservado às cláusulas sociais, estabelecendo-se maior evidência ao tema. Dessa forma, o atual acordo coletivo possui 78 cláusulas, dispostas em 07 títulos e um subtítulo. O título das questões sociais contém 14 cláusulas, sendo 6 do subtítulo das Garantias da Mulher Ecetista.

O resultado deste trabalho tem por base o sistema nacional de negociação permanente, que desencadeou as mesas regionais e as mesas temáticas, oportunizando aprofundar o debate sobre temas específicos, o que facilitou a negociação, pois quando da instituição da comissão de negociação – acordo coletivo 2014/2015 (EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, 2014), já haviam propostas delineadas e devidamente debatidas.

Destaca-se a Mesa Temática – *Mulheres Eceletistas*, que foi constituída de forma paritária, sendo 05 representantes da empresa e 05 representantes das entidades sindicais que, durante o período de março a dezembro de 2014, realizaram reuniões para tratar de demandas das mulheres empregadas dos Correios.

O Grupo recebeu apresentações, debateu e concluiu os trabalhos com elaboração de um relatório, que entre outros encaminhamentos, propôs o desenvolvimento de lideranças femininas. Para

atender a proposta, a empresa realizou a primeira Jornada de Liderança Feminina no mês de março/2015 na Administração Central e em todas as Diretorias Regionais e acontecerá anualmente.

O Grupo de Trabalho – Mulher Eceletista aprovou propostas que foram inseridas no acordo coletivo 2014/2015, resultando em cláusulas que, ao serem agregadas com cláusulas já existentes, deram origem a um subtítulo específico para as mulheres, proposto pela comissão de negociação, inaugurando um olhar diferenciado em relação às questões da mulher.

Destacamos, também, as cláusulas: *Discriminação Racial; Diversidade e Inclusão e Enfrentamento à violência contra mulher*. A primeira foi ampliada, possibilitando tratar de forma contundente, no ambiente corporativo, questões de discriminação racial. As duas outras cláusulas também ratificaram o compromisso dos Correios e Entidades Sindicais com questões fundamentais para promoção dos Direitos Humanos.

As cláusulas com foco em *Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*, que possuem por base as diretrizes e política de sustentabilidade social dos Correios, efetivamente atendem ao objetivo de contribuir para o desenvolvimento do país, responsabilidade não só do governo, mas das empresas, organizações governamentais e não-governamentais, assim como demais instituições, neste caso específico as instituições sindicais. Estes avanços contribuem para o desenvolvimento humano, bem como reforçam a promoção dos direitos humanos, respeitando a diversidade e garantindo a inclusão.

## PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA

O processo de promoção da igualdade de gênero e raça, no Brasil, corresponde em parte ao

esforço que o governo federal vem empenhando, no sentido de promover o resgate da dívida social histórica acumulada no país ao longo de muitas décadas, e da luta dos movimentos sociais que há muitos anos levantam estas bandeiras.

O compromisso do governo é demonstrado com a criação de órgãos específicos para desenvolver as políticas públicas de direitos humanos, de gênero e de igualdade racial, em 2003 e demonstrado na elaboração dos planos nacionais das referidas políticas, num diálogo permanente entre governo e sociedade civil, compreendendo que a desigualdade e a discriminação são problemas estruturais que envolvem ações integradas em várias áreas de governo.

As relações de gênero e raça, historicamente, têm um elo com a questão da cidadania. A reemergência dos movimentos sociais, a partir do final dos anos setenta, em todo o país, produziu e projetou uma outra concepção de cidadania, baseada no trabalho, na vida e na luta social. Uma cidadania que enfrenta os problemas cotidianos da coletividade, da exploração, da miséria, da desigualdade social, sempre presente na formação social brasileira.

A luta por direitos sociais acentua-se na década de 80, por meio de movimentos em prol de creches, de escolas, saúde, moradia, assim como da luta pelo exercício da cidadania e contra a discriminação de negros, homossexuais e mulheres, bem como pela ecologia, pela paz e pelo direito das crianças.

Essa cidadania passa a ser construída no interior das lutas cotidianas, formando novos sujeitos, novas identidades político-culturais. A educação exerce um papel fundamental nessa nova construção da cidadania. A educação transformadora, popular, crítica, que dialoga com a realidade dos sujeitos envolvidos, introduzida pelo educador Paulo Freire.

Apesar desses avanços indiscutíveis, a discriminação, a desigualdade dos direitos de mulheres, de negros e negras, continua, embora, muitas vezes,

disfarçada no âmbito das relações pessoais e das relações de poder, que algumas mulheres e poucos negros (as) assumem no cenário nacional.

**Apesar desses avanços indiscutíveis, a discriminação, a desigualdade dos direitos de mulheres, de negros e negras, continua**

Segundo Suzanne Williams, no *Manual de Formação em Gênero* da Oxfam (1999 apud MORAES, 2005, p. 11) a palavra gênero foi usada na década de 70, por Ann Oakley e outros autores, no

intuito de descrever aquelas características de mulheres e homens que são socialmente definidas, em contraste com aquelas que são biologicamente determinadas.

Essencialmente, a distinção entre sexo e gênero é feita para enfatizar que tudo que homens e mulheres fazem, tudo que é deles(as) esperado – com exceção das funções sexualmente distintas (gestação, parto, amamentação, fecundação) – pode mudar, e muda, através do tempo e de acordo com a transformação e a variação de fatores socioculturais, segundo Oakley (1972 apud MORAES, 2005, p. 12).

Para precisarmos melhor a acepção gênero, podemos dizer que as pessoas nascem machos ou fêmeas e aprendem com os grupos sociais que convivem a tornarem-se meninos e meninas, homens e mulheres. São ensinados, no dia-a-dia, comportamentos, atitudes e relacionamentos adequados, papéis e atividades de meninas e de meninos. Esses ensinamentos são aprendidos e incorporados determinando a organização da identidade de gênero.

Entretanto, esse conceito é dinâmico, podendo variar entre raças, culturas, classes, dentre outros fatores culturais. Tais comportamentos, papéis, mudam com o tempo, com as condições socio-históricas. O conceito de gênero serve como instrumento político de análise das relações construídas socialmente entre homens e mulheres. O debate sobre gênero está no campo social, pois é nesse espaço que as relações acontecem na prática e que as desigualdades e as discriminações se efetivam.

Dessa forma, é preciso focar o conceito de forma multidimensional, pois as concepções diferem

em lugares, espaços e tempos. Gênero deve ser entendido como construção de identidades múltiplas, plurais dos sujeitos, que se transformam e são dinâmicas, segundo Louro (1997 apud MORAES, 2005, p. 12). O sentido do termo *gênero* é diferente de *papéis*, porque gênero constitui o sujeito, faz parte de sua construção social, ultrapassa a ideia de desempenho de um simples papel que lhe é determinado por outrem.

Compreendendo que as desigualdades entre homens e mulheres são construídas no social e não determinadas pela diferenciação biológica, entretanto, uma forte ideologia faz querer crer que a divisão dos papéis entre homens e mulheres é naturalmente determinada pela relação biológica.

As relações de gênero apresentam-se desiguais e diferentes em vários aspectos da vida cotidiana. A valorização diferenciada do trabalho realizado por homens em detrimento do realizado por mulheres é explicada por um conjunto de autoras, pela existência da hierarquização entre os gêneros. Essa relação tem sua base material na divisão sexual do trabalho, mas organiza, sem ordem de prioridades, aspectos econômicos, sociais, vivências particulares, símbolos e representações em imagens de constante movimento, como em um caleidoscópio, segundo Faria e outros (1998 apud MORAES, 2005, p. 13).

No que pese homens e mulheres exercerem atividades na esfera da produção e da reprodução, tanto do âmbito público, como no privado, no governamental e no comunitário, sempre as atividades domésticas e familiares são associadas às mulheres. Um dos resultados disso é que, em todo o mundo, as mulheres têm um dia de trabalho mais longo que o dos homens, segundo Oakley (1972 apud MORAES, 2005, p. 14).

O cerne da dominação racial tem o foco comum com a dominação de gênero, ambas têm a mesma origem histórica. A dominação racista tem escopo mundial, pois deriva-se da configuração histórica de imposição da hegemonia de um povo sobre outro.

Sua essência está localizada nesse processo, com aspectos comuns aos diversos contextos locais, e seu instrumento é a ideologia do supremacismo branco.

**No Brasil, a opressão de gênero se inter-relaciona com a opressão de raça, identidade étnica e classe**

A questão da identidade está ligada profundamente a essa essência da dominação racista, pois o padrão da

brancura, derivado da hegemonia do supremacismo branco, exerce seu efeito sobre a identidade de todos os povos dominados. No Brasil, a identidade passa a ser reconstituída, em grande parte, por meio do sortilégio da cor, que se transforma numa busca permanente do simulacro da brancura segundo Nascimento (2003 apud MORAES, 2005, p. 16).

No Brasil, a opressão de gênero se inter-relaciona com a opressão de raça, identidade étnica e classe. Um fator que contribuiu bastante para a opressão racial e étnica era a ausência nos currículos escolares da história africana, retirando o direito de negros e negras construir uma história positiva da raça, em contraposição à ideologia repassada de raça inferior, de preconceitos cultuados e de práticas racistas discriminatórias.

Com a introdução nos currículos escolares da Lei 10.639 (BRASIL, 2003) alterada pela Lei 11.645/08 (BRASIL, 2008), que torna obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana em todas as escolas, públicas e particulares, do ensino fundamental até o ensino médio, a importância da cultura negra na formação da sociedade brasileira é ressaltada na qual os negros e negras são considerados como sujeitos históricos, o que evidencia a contradição da supremacia racial branca.

O movimento de construir desconstruindo identidades acerca do gênero feminino e masculino percorre uma trajetória difícil, complexa, envolta em muito sofrimento, em muita discriminação e violência. Apesar da luta pela emancipação da mulher ser bem antiga, com ações muitas vezes isoladas contra a opressão, é somente no século XIX, aqui no Ocidente, que o movimento organizado socialmente chamado *feminismo* teve um reconhecimento.

No início do século XX, as manifestações a favor da emancipação feminina adquiriam maior visibilidade na luta pelo direito ao voto. Esse movimento amplia-se e engloba a luta pela educação formal, por uma profissão. Evidentemente que era uma luta das mulheres brancas. Na década de 60, tem início uma outra fase do movimento feminista, trazendo como bandeira de luta as situações sociais e políticas, abrangendo questões teóricas e práticas.

O feminismo é um conjunto de ideias e práticas que visa superar as desigualdades entre homens e mulheres e acabar com as situações de opressão e exclusão das mulheres. O feminismo é uma teoria política que tem expressão social desde o fim do século passado. As mulheres sempre lutaram por sua liberdade e em todas as épocas temos exemplos de mulheres excepcionais, de ações de resistência e de elaboração de tratados e manifestos em defesa da igualdade (MORAES, 2005).

O feminismo é a luta pela libertação da mulher do regime patriarcal e machista, definido como um movimento social, político, baseado na filosofia que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens.

O movimento de mulheres tem avançado bastante na sua organização, nas décadas de 70, 80, 90 e na atualidade, em busca de direitos iguais. Esse movimento amplia-se na área urbana e rural, no meio sindical, político e no movimento negro. A mobilização de mulheres vai aprendendo que é fundamental contemplar as necessidades e os direitos das diferentes mulheres, conforme raça, classe, idade, orientação sexual, condições de vida e de trabalho, segundo Faria e Nobre (1997 apud MORAES, 2005, p. 18).

A necessidade que a organização de mulheres sentiu em compreender e explicitar teoricamente a opressão e a discriminação que sofre na vida doméstica, social e no trabalho levou à formulação de

várias ideias a respeito dessa situação de opressão. Dentre outras, afirmou-se a ideia de que há uma construção social do *ser mulher*.

Porém, a origem da opressão não está clara do ponto de vista teórico. Como inserir a visão da opressão das mulheres no conjunto das relações sociais, sobre a relação entre essa e outras

opressões, como, por exemplo, a relação entre opressão das mulheres e o capitalismo? Segundo Faria e Nobre (1997 apud MORAES, 2005, p. 19).

Segundo as referidas autoras, o conceito de gênero veio responder a vários desses impasses e permitir analisar tanto as relações de gênero quanto a construção da identidade de gênero em cada pessoa. O conceito de gênero é de fundamental importância para que se compreenda a construção no campo social das relações de homens e mulheres. O conceito é utilizado como ferramenta política e sociológica de análise das relações entre os sexos, considerando que é no campo social que as relações sociais de gênero são construídas.

Quanto às contribuições do conceito de gênero, ao se afirmar a construção social dos gêneros, coloca-se que as identidades e papéis masculino e feminino não são um fato biológico, vindo da natureza, mas algo construído historicamente e que, portanto, pode ser modificado. A construção social dos gêneros tem uma base material (e não apenas ideológica) que se expressa na divisão sexual do trabalho.

O conceito de relações de gênero nos leva à noção de práticas sociais, isto é, pensar e agir dentro de uma determinada sociedade, e à existência de práticas sociais diferentes segundo o sexo. Mas, se as pessoas são permeáveis às relações sociais, elas também agem, sozinhas ou coletivamente, sobre essas relações, construindo suas vidas por meio das práticas sociais.

O conceito de gênero possibilita ver o que há de comum entre as mulheres, porque mostra como

### **O conceito de gênero é de fundamental importância para que se compreenda a construção no campo social das relações de homens e mulheres**



mulheres e homens estão no conjunto da sociedade. Mostra, ainda, a forma como cada mulher individualmente vive essa condição.

Ao explicar a incorporação da identidade masculina e feminina, expõe a diferença entre mulheres, porque no caso de duas irmãs, ensinadas da mesma maneira pela mãe, enquanto uma pode tornar-se meiga, a outra pode tornar-se agressiva, uma podendo aprender a gostar de cozinhar e a outra, não. É possível olhar na história de cada uma como essa identidade foi incorporada a partir da aquisição das características masculinas e femininas. Ninguém é 100% masculino ou feminino.

Características consideradas do outro gênero estão presentes em todas as pessoas. Só que são valorizadas de forma diferente, conforme o lugar em que cada um está. Por exemplo, nos espaços políticos, tradicionalmente masculinos, é comum as mulheres serem cobradas a deixarem um pouco de lado a sua feminilidade e demonstrarem características compatíveis com o modelo estabelecido do que é ser militante, forte e combativa, porque só assim os homens irão considerá-las como “fortes”, sem “frescuras”, que é o que se espera na política, segundo a visão comum, conforme Faria e Nobre (1997 apud Moraes, 2005, p. 21).

O que se reflete dessas considerações é a compreensão de gênero como parte da construção da identidade dos sujeitos, seja do sexo masculino, seja do feminino. A desconstrução dessa dicotomia entre opostos que supostamente existe entre masculino e feminino, de dominante e dominado, como a única forma de relação entre os sujeitos de sexos diferentes, é não compreender que existem diversas formas de exercitação do poder.

O poder é exercido por homens e mulheres de classes, raças, religiões, idades diferentes. O processo de desconstrução seria trabalhado na ordem inversa, considerando que esse oposto é construído socialmente. As identidades de gênero

não são fixas, eternas, e sim mutáveis, transformadas, construídas no espaço socio-histórico.

**As identidades de gênero não são fixas, eternas, e sim mutáveis, transformadas, construídas no espaço socio-histórico**

A reflexão sobre a trajetória da questão de gênero leva-nos a indagar como esta pode nos ajudar, dada a proximidade dos dois, a compreender os possíveis rumos teóricos e práticos do problema racial. Se a construção do conceito de gênero desloca o enfoque da teoria feminista da “mulher” para as “relações de gênero”, o movimento no sentido de tomar como objeto de reflexão as “relações raciais” em vez de focalizar “o negro” também traz implicações para a articulação de novas abordagens da questão racial de acordo com Nascimento (2003 apud MORAES, 2005, p. 22).

As bandeiras atuais do Movimento Feminista no Brasil estão mais relacionadas com o combate à violência doméstica, que atinge níveis elevados no país; combate à discriminação de gênero, raça e orientação sexual no trabalho; o aprofundamento do estudo de gênero e da contribuição, até hoje um tanto esquecida, das mulheres nos diversos movimentos históricos e culturais do país; a legalização do aborto (que atualmente só é permitido em condições excepcionais); autonomia econômica e a igualdade de remuneração da força de trabalho masculina e feminina por um trabalho de igual valor.

Entretanto, o maior desafio continua sendo o combate ao sexismo, ao racismo, à homofobia, à misoginia e a todas as discriminações de gênero e de raça, que leva à consolidação da cidadania e o fortalecimento da democracia. Tal desafio vem sendo norteador das políticas públicas desenvolvidas nos vários ministérios, secretarias de governos e empresas públicas.

A igualdade tem como uma das principais bases de sustentação a autonomia econômica das mulheres e da população negra. Por esse motivo, é necessário estabelecer programas que tenham por finalidade desenvolver novas concepções de relações de trabalho para alcançar essa igualdade.

## DIVERSIDADE, INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS

A situação de desigualdade das mulheres manifesta-se de formas variadas: ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior precarização; remuneração desigual em ocupações de

igual categoria; discriminação na admissão, promoção e qualificação. Somado a isso, as mulheres são obrigadas a conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando assim uma dupla ou tripla jornada de trabalho. Apesar de as mulheres terem sido incorporadas às novas atividades produtivas, as relações de poder entre mulheres e homens nestes espaços não têm sido modificadas.

As teorias feministas apontam o sexismo como um resquício da cultura patriarcal, ou seja, uma ferramenta que os homens utilizam para garantir as diferenças de gênero, por meio de atitudes de desvalorização das mulheres vai legitimando e se estruturando baseados em instrumentos legais, médicos e sociais que normatizam e perpetuam o sexismo.

Assim, pensar a desnaturalização da desigualdade de gênero, a inclusão social, a construção de uma sociedade justa, igualitária, com vistas à cidadania de homens e mulheres, passa obrigatoriamente pelo reconhecimento das diferenças, da diversidade e pela rejeição de mecanismos discriminatórios de gênero e raça. Os desafios são enormes, que vão desde a necessidade de trabalho, de segurança, do enfrentamento à violência até a manutenção e ampliação de direitos sociais.

O empoderamento das pessoas pressupõe o desenvolvimento de valores emancipatórios de uma cultura solidária, na direção da construção de uma relação democrática entre mulheres e homens, das mulheres e dos homens com a natureza, transformando as relações sociais autoritárias e desiguais e construindo as bases de outra prática política,

ética e cultural que promova a valorização da diversidade humana com a igualdade de oportunidades de gênero, raça/cor e etnia no mundo do trabalho.

### **Apesar de as mulheres terem sido incorporadas às novas atividades produtivas, as relações de poder entre mulheres e homens nestes espaços não têm sido modificadas**

A formulação e a efetivação de políticas públicas, no âmbito social e econômico, para as mulheres, têm que ser compreendidas como direito e condição fundamental à garantia do trabalho decen-

te para mulheres e homens, em igualdade de condições, possibilitando a inserção e a atuação cidadã no mundo do trabalho.

Com base nesta concepção os Correios vêm adotando um conjunto de ações para disseminar a cultura da equidade de gênero e raça, além da promoção dos direitos humanos no ambiente corporativo da empresa. Essas ações são concretizadas em programas via acordos de cooperação com as Secretarias de Políticas para as Mulheres, de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e de Direitos Humanos da Presidência da República. Os Correios também aderiram aos *Princípios do Empoderamento das Mulheres: igualdade significa negócios (WEPs)* da ONU Mulheres e ao Movimento ElesPorElas – HeForShe.

Os Correios aliaram programas de sustentabilidade social com as cláusulas do acordo coletivo. Há vários programas e ações com os temas *Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*, seja por meio de compromissos nacionais e internacionais ou por normativas/deliberações internas, a saber:

1. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República;
2. Princípios do Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios (WEPs) – ONU Mulheres e Pacto Global das Nações Unidas;
3. Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2014-2015;
4. Acordos de Cooperação Técnica:
  - Promoção de Direitos Humanos – Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República;

- Promoção da Igualdade Racial – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República.
5. Ciclo de Encontros Regionais para o Fortalecimento da Equidade de Gênero e Raça das Estatais;
  6. Fórum dos Direitos Humanos e da Igualdade de Gênero e Raça – Correios;
  7. Instituição das Mesas de Negociação Permanente, sendo uma dedicada às questões de gênero.
  8. Adesão à Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha – Lei é mais forte.

Complementando as ações acima referidas, a empresa também lançou selos e carimbos comemorativos: III CONAPIR – Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial e Fórum Mundial de Direitos Humanos. Recebeu também, alguns prêmios como Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça – 4ª edição/SPM, Melhor Prática na categoria Garantia dos Direitos da População Negra pelo programa Correios Negro e Certificação com diploma na categoria Promoção dos Direitos das Mulheres, pelo Projeto Promotoras e Promotores Postais de Cidadania (PPCs).

A partir do desenvolvimento dessas ações, os Correios estão em vias de lançar o *Programa Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*, cujo objetivo é orientar e fomentar a incorporação das dimensões de gênero, raça, etnia, geração e orientação sexual, nas ações corporativas, com o propósito de contribuir com a capacitação institucional relacionada à diversidade e inclusão em direitos humanos, colaborando com a melhoria da qualidade dos negócios e serviços da empresa, ofertados à sociedade brasileira e mundial, que é diversa e plural.

O programa estabelecerá como estratégias:

- o fortalecimento das capacidades institucionais de gestores e gestoras responsáveis pela formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas da empresa, relacionados à diversidade e direitos humanos;
- o desenvolvimento de uma base de conhecimentos sobre as interrelações existentes entre gênero, raça, etnia, geração, orientação sexual e os produtos e serviços ofertados pela empresa;
  - o apoio, por meio de capacitação, visita técnica, processos de formulação, aperfeiçoamento e avaliação das atividades de gestão e corporativa da empresa, relacionados à diversidade de gênero, raça, etnia, geração e orientação sexual;
  - o fortalecimento das capacidades institucionais de outros atores sociais (sindicatos, associações de empregados e empregadas, organizações da sociedade civil) na perspectiva da diversidade regional, de gênero, raça, geração e orientação sexual e a ampliação do diálogo e;
  - a concertação social com outras empresas públicas, órgãos governamentais e organizações da sociedade civil sobre a diversidade e direitos humanos.

Essas estratégias irão dar suporte à concretização das cláusulas estabelecidas no ACT abrangendo as seguintes dimensões, de acordo com o TÍTULO I – Das Questões Sociais – do Acordo Coletivo de Trabalho:

- Valorização da Diversidade Humana para a promoção do respeito às diferenças e à não discriminação;
- Enfrentamento a violência contra a Mulher;
- Combate e Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial;
- Combate e Enfrentamento ao Sexismo e Promoção da Igualdade de Gênero;
- Garantia dos Direitos da Pessoa com Deficiência;
- Garantia dos Direitos da Pessoa Idosa;
- Prevenção e Coibição ao Assédio Moral e Sexual;
- Adesão e Execução de Acordos e Termos de Cooperação Técnicos que objetivem dirimir discriminações no ambiente corporativo de trabalho.

Outro ponto importante de mencionar nesta direção são as Linhas Gerais de execução:

- Fortalecimento normativo e institucional;
- Produção e divulgação de informação, conhecimento e materiais;
- Realização de acordos técnicos nacionais e internacionais;
- Formação e capacitação corporativa;
- Gestão de programas e projetos;
- Avaliação e monitoramento.

O programa também estabelecerá indicadores, enquanto ferramentas fundamentais para a compreensão da abrangência da diversidade, inclusão e direitos humanos na empresa e demonstrará a importância de trabalhar com o referido tema nas políticas públicas empresariais, valorizando e reconhecendo as diferenças e atendendo aos direitos constitucionais, possibilitando a criação de um espaço de discussão temática periódico, aberto aos empregados e empregadas, aos parceiros/as e público especializado, dando continuidade aos compromissos estabelecidos nas políticas do governo federal, no Acordo Coletivo de Trabalho e no planejamento estratégico da empresa.

## CONCLUSÕES

Este artigo procura mostrar a capacidade de uma empresa de comunicação, em constituir políticas corporativas, criando espaços institucionais incumbidos de buscar a igualdade entre gênero, raça, geração, LGBT, pessoas com deficiência e pessoas aposentadas, como as estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho e nas ações de diversidade, inclusão e direitos humanos, demonstrando o êxito nas negociações coletivas entre empresa e movimento sindical, no intuito de tornar o trabalho desenvolvido decente.

### **Negociações construídas no ambiente corporativo de trabalho com os sindicatos e federações marcadas por impasses, conflitos e consensos, resultam em práticas democráticas de diálogo e governabilidade**

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial àqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Essas negociações construídas no ambiente corporativo de trabalho com os sindicatos e federações marcadas por impasses, conflitos e consensos, resultam em práticas democráticas de diálogo e governabilidade possibilitando outras maneiras de institucionalidade e de mediação que incluem a diversidade, a inclusão e os direitos humanos.

Este artigo representa uma reflexão sobre a relação empresarial e sindical na construção da igualdade de oportunidades e tratamento das pessoas no ambiente corporativo decente.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 229 de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De10229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De10229.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2015.



ACORDO COLETIVO COMO UMA FERRAMENTA DE TRABALHO DECENTE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRATAMENTO DAS MULHERES: UMA PRÁTICA CORPORATIVA COLETIVA

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 9 de jan. 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.639.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 11 de mar. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11645.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2015.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. *Acordo Coletivo de Trabalho*: 2014/2015. Brasília, 24 set. 2014. Disponível em: <<http://www.sintect-sp.org.br/wp-content/themes/SINTECT/downloads/ACT2014.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. *Acordos Coletivos de Trabalho*: período 1988 a 2013. Brasília, [1988]. Disponível em <<http://intranetac/diretorias/vigep/relacoes-do-trabalho/documentos-gneg/acordo-coletivo-de-trabalho/acordos-coletivos-anteriores>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. *Plano Estratégico*: ciclo 2011/2014. Correios 2020, dezembro 2011.

MORAES, Alexandre. *Direitos humanos fundamentais*: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. 10. ed. São Paulo: ATLAS, 2013.

MORAES, Eunice Lea de. A importância do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na perspectiva de promoção de equidade de gênero no ambiente das empresas públicas. Porto Alegre, 2015. Palestra.

\_\_\_\_\_. Construindo identidades sociais: relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional. Brasília: MTE, 2005. (Coleção qualificação social e profissional, v. 1). Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFE3B012BCB072D191C87/ConstruindoIdentidades.pdf>>. Acesso em: 3 ago. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é trabalho decente*. 2015. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 3 set. 2015.

SANTOS, Jadermilson Silva dos. *Guia Operacional do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – 5ª Edição* 2013. Brasília: SPM, 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca-5a-edicao/guia-operacional>>. Acesso em: 3 ago. 2015.

SINDICATO DE ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Cartilha negociações coletivas*: Informações gerais. Barro Preto, MG: Senge. [2013]. Disponível em: <[http://www.sengemg.com.br/downloads/cartilha\\_negociacoes\\_coletivas\\_2012.pdf](http://www.sengemg.com.br/downloads/cartilha_negociacoes_coletivas_2012.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2015.

Artigo recebido em 6 de julho de 2015  
e aprovado em 3 de agosto de 2015.