

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS DE GÊNERO E
FEMINISMO

Maria Carvalho Soares

“O direito ao grito”: trajetória laboral de uma feminista

Salvador
2019

Maria Carvalho Soares

“O direito ao grito”: trajetória laboral de uma feminista

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Estudos de Gênero e Feminismo da Universidade Federal da Bahia como requisito para obtenção do grau de Bacharela.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Máira Kubík Mano

Salvador

2019

Sumário

Introdução.....	p.1
1. Trajetória.....	p. 3
1.1. Chegada a Salvador.....	p. 3
1.2. Ingresso na Embasa.....	p. 8
1.3. A Embasa.....	p. 9
1.4 Aprendizado.....	p. 10
1.5 Em cargo de chefia.....	p. 12
1.6. Trabalho doméstico x trabalho fora de casa.....	p. 16
1.7. Retorno à Embasa.....	p. 17
2. Comitê de Equidade	
2.1.A Embasa hoje.....	p. 20
2.2.Ingresso no Comitê de Equidade.....	p. 21
2.3.Comitê de Equidade e SPM.....	p. 23
2.4.A experiência do Comitê de Equidade da Embasa.....	p. 25
3. Considerações finais.....	p. 30
Bibliografia.....	p. 33
Anexos.....	p. 35

Introdução

A presente monografia é resultado do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) para a obtenção do título de bacharel no Departamento de Estudos de Gênero e Feminismo. O objetivo desta pesquisa é compreender os desafios sociais e as desigualdades de gênero enfrentadas pelas mulheres. Considerando os obstáculos enfrentados pelas mulheres nos ambientes público e privado, o presente trabalho terá por referência a minha própria jornada de trabalho, a partir da qual metodologicamente passarei a ressignificar as minhas experiências laborais do passado a partir do presente, ponderando as interseccionalidades implícitas nessa trajetória. Desse modo, metodologicamente esse trabalho tem caráter memorialístico. Começarei apresentando minha trajetória, a partir do início de minha vida profissional até chegar à Empresa Baiana de Águas e Saneamento (Embasa), seguido de um breve histórico da empresa que se imbrica com a minha trajetória pessoal de trabalho, objeto desta pesquisa.

A estrutura desse trabalho obedecerá ao seguinte roteiro. No primeiro capítulo narrarei a mudança de minha terra natal, Jeremoabo, com destino a Salvador, fazendo um paralelo com a história de Macabea, personagem do livro de Clarisse Lispector. No segundo capítulo começo a contar minha vida laboral e meu ingresso na Embasa. Já no capítulo seguinte, terceiro, irei contar sobre minha experiência laboral em uma empresa pública e minha trajetória nela, relatando desde de minha ascensão e conquistas até dificuldades e frustrações no ambiente de trabalho. Nesse trecho do trabalho saliento especialmente como essa trajetória é condicionada pelas condições impostas ao gênero feminino. Posteriormente, no quarto capítulo, contarei como meu contato com a área de tecnologia transformou não apenas os meus sonhos, mas também como impactou em minha vida profissional. No quinto capítulo irei detalhar minha ascensão profissional como mulher na área de informática na década de 80, assumindo cargo de gestão, até então exclusividade do gênero masculino. No capítulo seguinte irei contar sobre as dificuldades em conciliar meu trabalho na esfera pública com a privada. No sétimo capítulo, narrarei sobre meu processo de adoecimento proveniente da sobrecarga de trabalho imposta, resultando em minha aposentadoria compulsória - em função de uma doença ocupacional - e posteriormente meu retorno à rotina laboral. No oitavo capítulo, irei fazer um paralelo das condições de trabalhos anterior a minha aposentadoria com o ambiente de trabalho que encontro ao retornar a atividade laboral depois de minha reintegração. No nono capítulo, irei contar as circunstâncias que me levaram a ingressar no Comitê Pró-Equidade. No décimo capítulo irei detalhar a constituição institucional do Comitê. No décimo primeiro capítulo irei explicar o

funcionamento do Comitê na Embasa. Por fim, no décimo segundo capítulo, irei tecer as considerações finais do trabalho. Contarei a minha história em primeira pessoa, como nos ensinam as teorias feministas.

1.1. Chegada a Salvador

No romance “A hora da estrela”, de autoria de Clarice Lispector, a personagem principal, Macabéa é uma jovem nordestina, ingênua, sonhadora, cheia de conflitos internos.

Aos 19 anos, sai do interior de Alagoas, com um curso de datilografia, dado pela tia, para tentar a sorte na capital do Rio de Janeiro, em busca de uma vida digna, apesar da inconsciência de sua própria existência, para realizações de seus sonhos.

Apropriando-me da licença literária, a história de Macabéa diz muito da realidade até os dias atuais de muitas mulheres nordestinas. A autora parece escrever esse romance baseado em fatos reais, pois, me identifico em alguns pontos com Macabéa. Desse modo, a aproximação literária me inspira também a utilizar um dos títulos propostos por Clarice Lispector em *A hora da estrela* nesse TCC.

Também com 21 anos uma jovem sonhadora, cheia de conflitos internos, tímida, com um diploma de datilografia, saí de minha terra natal em busca de realizações pessoais e profissionais.

Em 1979, deixei a cidade de Jeremoabo, sertão da Bahia, com o desejo de vencer na capital Baiana. Com alguns dias na cidade, quase fui atropelada fatalmente por uma Kombi ao tentar atravessar a rua na frente de um ônibus. Minha irmã instintivamente me puxou no momento em que esse veículo vinha em alta velocidade.

“Retirante ruralista”¹, como bem expressa a música do Olodum¹, fazendo uma analogia à diáspora do povo nordestino, fugindo da seca do sertão nordestino. A sexta filha de nove filhos e filhas, um dia resolvi sair da pequena cidade no sertão da Bahia para lutar por um futuro promissor, assim como fizeram duas de cinco irmãs mais velhas e um irmão.

Depois de concluir a oitava série do ginásio, estava na hora de seguir outros caminhos, transformando uma realidade de muitas dificuldades no interior. Em 1979, deixei a minha

¹ “Revolta Olodum”, de Jose Olissan e Domingos Sergio, 1994.

família com a promessa de logo voltar. Meu plano era o contrário: ficar na capital Baiana e arranjar um emprego. Assim o fiz.

A situação do país era de intranquilidade, pois a maioria das cidades grandes estava em efervescência na expectativa do fim do regime militar. O final da década de 1979 e o início dos anos 1980 foi um momento de grandes manifestações populares e movimentos sociais. Era o início da redemocratização do Brasil, que desde 1964 estava sob a ditadura militar. O país ressurgia para uma Constituinte e mudanças políticas, depois de um longo período de repressão, prisões e morte daqueles contrários ao regime.

A cidade estava poluída de cartazes nos postes com frases como: “Anistia, Ampla, Geral e Irrestrita”. A sociedade estava sufocada, a mídia que não se aliou aos militares precisava respirar aliviada e sonhava com uma liberdade de expressão que até então era reprimida.

Também foi o apogeu para os católicos: o chefe maior da Igreja Católica em peregrinação por alguns países, visitou 13 cidades brasileiras, dentre elas Salvador. Como uma cidade com maior número de igrejas, Salvador recebeu sua Santidade, João Paulo II, com muito entusiasmo e uma quantidade imensa de fiéis no Aeroclube, orla.

Recém-chegada do interior, eu vislumbrava todos esses acontecimentos sem entender a realidade deste período tenebroso. Não foi difícil conseguir um emprego: um cunhado de minha irmã, que trabalhava em uma empresa de transporte coletivo e tinha um cargo de gerente, me deu a primeira oportunidade de trabalho, em 15/01/1979, na mesma empresa.

Lá permaneci por mais de um ano, quando fui demitida em 09/02/1980 por não aceitar namorar o sobrinho de um dos sócios da empresa. Apesar de passado tanto tempo, hoje com uma lente de gênero adquirido no curso de Bacharelado em Estudo de Gênero e Diversidade, a minha análise é que a demissão foi consequência do assédio sexual.

A cultura machista levou séculos posicionando as mulheres como seres humanos de segunda categoria. Construiu espaços no mundo do trabalho, definindo o lugar de homens e mulheres com seus respectivos afazeres conforme a suposta capacidade intelectual, física e emocional da mulher. Isso quando não ficam como a recatada do lar, recebendo obrigações como cuidar da família, de fazer tarefas domésticas, educar as crianças etc. E são mantidas nesses lugares também por meio da violência, tanto física, quanto patrimonial ou psicológica.

Trata-se da divisão sexual do trabalho que, como aponta Danièle Kergoat, é modelada histórica e socialmente e se baseia em dois princípios: 1) o princípio da separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres); 2) e o princípio da hierarquia (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher)². A divisão sexual do trabalho se constrói já no seio da família orientada por uma construção social que, sem perceber, vai determinando as funções de meninos e meninas dentro da família.

Para Antônia Camila Nascimento, em seu trabalho sobre a divisão dos brinquedos na educação infantil,

É na família que se inicia a “domesticação” de meninas e meninos, e assim vão sendo desenhados os papéis do que é ser homem ou mulher, nomeados a partir de supostas diferenças biológicas, determinando um lugar como referência, na cultura hegemônica patriarcal, que cria relações materiais e representações simbólicas do lugar do homem e da mulher na sociedade, imputando posições que estes devem assumir de acordo com o sexo, afirmando, assim, a suposta “diferença natural” para estabelecer atribuições e deveres, considerados “femininos ou masculinos” (NASCIMENTO, 2014, p. 260-261).

A escola constitui o segundo orientador na divisão sexual do trabalho. Segundo Guacira Lopes Louro,

A escola delimita espaços. Servindo-se de símbolos e códigos, ela afirma o que cada um pode (ou não pode) fazer, ela separa e institui. Informa o “lugar” dos pequenos e dos grandes, dos meninos e das meninas. Através de seus quadros, crucifixos, santos, santas ou esculturas, aponta aqueles/as que deverão ser modelos e permite, também, que os sujeitos se reconheçam (ou não) nesses modelos. O prédio escolar informa a todos/as sua razão de existir. Suas marcas, seus símbolos e arranjos arquitetônicos “fazem sentido”, instituem múltiplos sentidos, constituem distintos sujeitos. (LOURO, 1997, p. 58).

Quem não viveu a experiência nas aulas de educação física, onde o professor claramente elegia os meninos para exercícios mais agressivos em relação à força e velocidade?

Os reflexos das divisões na família e na escola impactam o mercado de trabalho. Assim, com advento da globalização, surgem novas configurações profissionais e exigências, gerando mais oportunidades para as mulheres, mas majoritariamente elas continuam ocupando empregos precarizados e, conseqüentemente, recebendo salários baixos.

² KERGOAT, Danièle. “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. In HIRATA, Helena et.al. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009 [2001], p. 67.

De acordo com artigo recente de Guedes e Sousa

A participação das mulheres no total da força de trabalho nas cidades saiu de 22,3% no ano de 1970 para 30,6% no ano de 1983, percebe-se que o quadro atual é bastante inclusivo para as mulheres no mercado de trabalho - 58% das mulheres, em média, compunham a população economicamente ativa em 2014 (dados Pnad). Por outro lado, dados os fatores que compõem essa elevação na participação das mulheres no mercado de trabalho nacional, entende-se que tal avanço não foi capaz de equalizar a divisão sexual do trabalho no país. Permanece ainda uma separação laboral que reserva aos homens, de forma predominante, os espaços produtivos, apesar de ter havido uma elevação em sua participação doméstica, e às mulheres uma maior participação no mercado de trabalho, mas que não veio acompanhada de uma compensação na realização do trabalho doméstico. Essa atividade continua como tarefa exclusiva e pouco compartilhada com os homens. (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 137).

Muitos vão argumentar que a incapacidade da mulher no mercado de trabalho vai da fragilidade física à incapacidade intelectual em relação aos homens. No artigo “Engenharia & Gerente: Desafios enfrentados por mulheres em posição de comando na área tecnológica”, de Maria Rosa Lombardi, as entrevistadas se posicionam diante das dificuldades de assumir cargo de comando nessa área, visto que a própria profissão é considerada masculina. Das 33 participantes que trabalham em empresas privadas, todas confirmaram que só ascenderam depois de serem indicada por um amigo, e ainda assim, o esforço é imensurável para mostrar que tinham competência para cargo assumido, fato que não acontece com os homens. Uma das entrevistadas relata que, mesmo depois de ter assumido o cargo de gestora, em reuniões era ela que fazia o papel de secretária e até preparava cafezinho.

No serviço público, o concurso contribuiu para desmistificar essas desigualdades para o acesso ao emprego, porém não resolveu as desigualdades entre homens e mulheres. As mulheres continuam sendo excluídas das tomadas de decisão nas empresas e de cargos de comando, e mesmo quando uma mulher ascende dentro de uma empresa, geralmente é por indicação de outro homem que atendeu a um pedido de um amigo, como ocorre no setor privado. Por outro lado, se acontecer a extinção de uma função de comando, ou a substituição de gestores são as mulheres as primeiras a perderem seus cargos.

Infelizmente, nós, mulheres, frequentemente somos indicadas para uma empresa, ou indicada para assumir cargo de comando, através de um homem, então mais uma vez um cunhado foi o caminho para o meu segundo emprego, em uma imobiliária. A empresa funcionava em um dos quartos da residência do corretor. É importante destacar essa particularidade, pois

mais uma vez sofri assédio sexual no local de trabalho. O proprietário da imobiliária determinava que, aos sábados, pois trabalhava até ao meio dia, eu levasse maiô para irmos à praia. Eu não conseguia entender a finalidade dessa ordem, já que, o local de trabalho era a própria residência, onde ele morava com sua esposa. Como eu não acatava suas ordens, isso lhe deixava uma fera. Então, logo fui ameaçada de demissão com um aviso que ele gastaria tudo que tinha e não me indenizaria. Afirmou que eu não poderia provar que estava trabalhando para ele, pois o mesmo não havia assinado minha carteira de trabalho, e, ademais, ali não era oficialmente uma empresa, era uma residência. Fui então a um bloco de nota fiscal e destaquei uma das vias. De posse dessa folha, onde constava o endereço da casa, procurei a Delegacia Regional do Trabalho e as questões foram resolvidas ali mesmo.

Depois de alguns interrogatórios da funcionária, que deveria ser uma delegada ou escrivã, o meu depoimento deixou o empresário/corretor indignado. Quando falei que tinha retirado uma via do talão da nota fiscal, o mesmo, com expressões físicas de ira e gesticulando muito, aos berros, jurava diante da funcionária da delegacia que iria me processar por ter tirado a via do talão, o que configuraria crime fiscal. Entrei em choque diante de toda situação, pois a mulher inicialmente não parecia estar me apoiando, e comecei a chorar.

Logo que ele parou de me ameaçar, a funcionária solicitou a minha carteira de trabalho. Mesmo eu tentando desistir da causa, ela insistia dizendo que os meses que trabalhei, 4 meses, contariam para minha aposentadoria. Em seguida, me mandou calcular os tempos de serviço e obrigou-o a preencher um cheque e ali mesmo me indenizou.

Hoje, depois de um olhar de gênero adquirido no Bacharelado em Estudo de Gênero e Diversidade, analisando os fatos, não teria melhor explicação que, mais uma vez, fui assediada despidamente por um homem que deveria ter à época uns 50 anos de idade e eu com 22 anos. Nesta empresa fui admitida em 24/11/1980 e demitida em 30/01/1981. Uma observação: é recorrente e naturalizado na sociedade que os homens buscam mais pelas mulheres bem mais jovens, daí a minha intenção de demonstrar as idades. É importante refletir a partir da perspectiva geracional.

1.2. Ingresso na Embasa

Sobrevivi a todos esses assédios sem traumas, sem ceder a caprichos de homens machistas, desonestos, possessivos etc. Apesar das dificuldades pela minha falta de experiência, distante dos familiares e com comunicação com eles limitada aos Correios –a telecomunicação, apesar de já existir em Jeremoabo, poucos tinham acesso, pois se tratava de artigo de luxo –, não pensei em nenhum momento desistir e voltar para o aconchego do meu pai e da minha mãe, que insistiam que eu retornasse. Sofri muitas privações: era uma jovem do interior da Bahia na cidade grande. Porém, não me deixei abater e preferi continuar a minha trajetória de buscar novos horizontes.

Continuava, portanto, estudando e buscando qualificação profissional que ampliasse meu espectro no mercado de trabalho. Através de uma conhecida de uma de minhas irmãs, me matriculei em um curso de digitação oferecido pela IBM do Brasil, situada no Canela. Nesse período, eu também estava fazendo o curso técnico de Contabilidade, em uma escola pública. Meu plano seguinte era cursar uma Faculdade de Direito.

Logo surgiu a oportunidade de trabalhar na Embasa, pois a empresa estava aumentando seu quadro de computadores. Tinha acabado de adquirir novos computadores, com tecnologia nacional, e começado o processo de substituir os antigos. Fiz a minha inscrição para um concurso interno, com provas de português, conhecimentos gerais, matemática e psicoteste, onde tive excelente resultado. Em 27 de maio de 1981, fui contratada como digitadora, junto com outras oito jovens, da mesma faixa etária e todas com parentes dentro da empresa.

Alguns anos depois, com a aprovação da Constituição Federal de 1988, o concurso público obrigatório foi estabelecido no seu Art. 37, Inciso II, o que permitiu que qualquer cidadão/a tenha acesso a ele, exceto para algumas profissões com suas limitações em relação a idade. O concurso público oportunizou diminuir as desigualdades de gênero no mundo do trabalho. O acesso via concurso público, tanto para os homens, mas principalmente para mulheres, lhes dá mais condições de movimento dentro de uma empresa pública.

Além disso, não só melhorou a qualidade dos serviços prestados a sociedade como também contribuiu para a justiça social, pois, principalmente nas empresas públicas, existia o chamado emprego hereditário de pai para filho e cabide de emprego para políticos, fato que presenciei em algumas circunstâncias.

1.3. A Embasa

A Embasa é a terceira maior empresa de saneamento do país, ficando atrás apenas da SABESPE, de São Paulo e a CEDEA, do Rio de Janeiro. É uma Sociedade Anônima de economia mista, pessoa jurídica de direito privado, sendo o governo do Estado da Bahia como acionista majoritário, é uma empresa de grande porte e está presente em quase todo o Estado da Bahia, mais precisamente, em 364 dos 417 municípios baianos ³.

Fundada em 11 de maio de 1971 ⁴, pela Lei estadual nº 2.929, a Bahia foi o primeiro estado a aderir o projeto do governo federal PLANASA (Plano Nacional de Saneamento), criado para apoiar as cidades brasileiras que estava em desenvolvimento. Contudo, o saneamento básico de Salvador é muito mais antigo. No projeto *Livro das Águas* (2006, Embasa) encomendado, pela Embasa, a historiadores da UFBA, conhecemos como se dava o abastecimento de água da cidade.

A cidade de Salvador abastecia seus poucos habitantes através das fontes de água de boa qualidade. A fonte de Nossa Senhora das Graças, segundo os historiadores ⁵, a primeira de Salvador, não abasteciam a população, pois ficava fora dos limites da cidade. Porém detínhamos outras fontes que foram descobertas ao longo de século XVI. Já a fonte do Pereira ficava localizada na Ladeira da Misericórdia, esta requerida por um cidadão ao governador geral, se tornou no local um pequeno comércio. A fonte dos padres, construídas pelos jesuítas, localizada na ladeira do Taboão, abastecia o colégio da Ordem, e embarcações ancoradas na Baía de todos os Santos. Salvador era uma jovem cidade que esbanjava fantásticas belezas naturais, como lagoas, rios, fontes e mananciais. Hoje, infelizmente, as fontes e rios, se encontram abandonados pelo poder público, muitas vezes causando transtornos à população, pois cortam toda cidade e são verdadeiros esgotos a céu aberto.

Em 1829, existiam cerca de 20 fontes de água em Salvador, segundo relação feita por Domingos José Antônio Rebelo (CORDEIRO, 2009). Na metade do século XIX, a cidade

³ Dados obtidos na intranet da Embasa (Programa Água para Todos). Acesso em 06/04/2019.

⁴ História Institucional. Disponível em: <http://www.embasa.ba.gov.br/index.php/institucional/a-embasa/historia> Acesso em 06/04/2019.

⁵ EMBASA (Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A.) Livro das águas/ EMBASA. 2ª ed. Revisada. – Salvador, 2003, 28 p ii.

contava com 60 mil habitantes e a demanda por abastecimento de água só aumentava. A sociedade recebia água em suas casas, exceto alguns privilegiados que detinha suas próprias fontes. Portanto, parte da sociedade soteropolitana, até então, parareceber água em suas casas, era através de aguadeiros que distribuíam a água captada em minadouros, e seus valores eram determinados conforme períodos de chuva ou seca.

De acordo com Cordeiro

No século XX, os engenheiros acreditavam que a solução do abastecimento de Salvador estava no rio Joanes, visto que as represas (Queimado, Mata Escura, Prata, Cobre e Ipitanga) não atendiam mais à demanda de água determinada pelo crescimento da cidade. Desse modo, em 1956 foi decidido construir a barragem Joanes I e anos depois a barragem Joanes II, a barragem Ipitanga III e a barragem Santa Helena (passou a ser uma importante reserva de longo prazo para abastecer Salvador, zona de indústrias pesadas do Centro Industrial de Aratu e Pólo Petroquímico de Camaçari). Atualmente, o sistema que abastece Salvador é integrado com as cidades de Lauro de Freitas, Simões Filho, Candeias, Madre de Deus e São Francisco do Conde (CORDEIRO, 2009, p. 196)

1.4. Aprendizado

Apesar da satisfação de estar trabalhando e feliz com o que estava fazendo, prestei vestibular na UFBA, para Direito. Porém, naquela época, a universidade era um espaço para poucos privilegiados. Confesso que jamais pensei em prestar vestibular novamente, pois decidir investir na área de informática e estava completamente realizada em trabalharna Embasa e com computador. Hoje percebo que meus sonhos estavam limitados a uma profissão que me daria a oportunidade de uma ascensão muito melhor se tivesse enfrentado uma universidade. Estacionei em um nível técnico, quando poderia ter alcançado um nível superior com salários muito alto e um *status* privilegiado.

Ainda assim, ao me deparar na frente de um computador, logo percebi que eu poderia crescer na empresa. Busquei então aprender além da digitação. Tinha muita curiosidade em relação aos computadores, comecei a me interessar em como essas máquinas enormes funcionavam. Então pedia ao meu chefe que me liberasse os manuais, livros grandes com capas de plástico marrom, para que eu estudasse em casa. Quando essas máquinas tinham qualquer problema – e não era difícil acontecer –, ao chegar um técnico eu procurava ficar perto dele e começava a enchê-lo de perguntas e indagações, e assim melhorava a minha compreensão no

momento de ler o manual. Era fácil distinguí-lo que significava, por exemplo, um defeito de software ou hardware.

É relevante ressaltar que, segundo reportagem de Evanildo da Silveira para a BBCBrasil⁶, as mulheres foram as primeiras em informática, apesar da invisibilidade de uma forma global. Ele afirma que em outras épocas as mulheres eram maioria na tecnologia. O curioso é que, no começo, eram máquinas para fazer cálculos e processamentos de dados, daí a atividade ser majoritariamente feminina que literalmente era papel de secretária. Ainda assim, se reconhece que muitas mulheres tiveram papel importante no desenvolvimento de computadores e seus respectivos programas e linguagem de programação, como LTD e COBOL⁷.

De acordo com o artigo, a professora Andreia Malucelli, coordenadora da pós-graduação em informática da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR), do início de década de 1970 a meados de 1980 houve um aumento de 10% para 36% de mulheres na área de tecnológica. Ela conclui dizendo que o interesse era justamente o curso de matemática.

Até a década de 1990 e o ano de 2000, as mulheres eram majoritariamente predominantes nessa área, segundo Simone Souza, do departamento de Sistema de Computação e presidenta da Comissão de Graduação do Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da USP São Carlos (ICMC-USP).

Hoje, porém, as mulheres nessa área, segundo a Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios (Pnad), do IBGE⁸, são apenas 20% no universo de 580 mil profissionais da área de Tecnologia da Informação.

Portanto, descobrindo esse universo até então feminizado, justifico aqui o meu encontro com o computador, que foi uma relação de amor, curiosidade e descobertas. Foi por essa dedicação no trabalho que o sonho de me tornar promotora já não cabia mais nos meus planos, assim como outras atividades laborais que não fossem com computadores. Fui recompensada a

⁶ SILVEIRA, Evanildo. “Como as mulheres passaram de maioria a raridade nos cursos de informática”. BBC Brasil. 13 abril de 2018.

⁷ LTD e Cobol são linguagens de programação brasileiras criadas pela COBRA (Computadores e Sistemas Brasileiros Ltda).

⁸ “Mulheres desafiam preconceito para ocupar espaço no universo de TI”. Dataprev. Governo Federal. 08/03/2016. Disponível em: <<https://portal.dataprev.gov.br/mulheres-desafiam-preconceito-para-ocupar-espaco-no-universo-de-ti>>. Acesso em 05/04/2019.

esta dedicação, pois em cerca de três anos de empresa fui enquadrada, por mérito, como operadora de computador.

Fui a cada dia me comprometendo em aprender mais e mais sobre essa criação da modernidade, o computador, e não percebia o quanto o meu envolvimento pessoal me garantia mais privilégios que, por razões humanas iam despertando alguns sentimentos nos meus/minhas colegas. Descobri isso tempos depois, ao receber o convite para comandar o setor.

É relevante observar que a minha relação com a informática foi surpreendentemente de satisfação. Eu tive a oportunidade de ascender a um cargo melhor, inclusive, financeiramente, como contadora, no Departamento de Contabilidade da empresa, e não o fiz devido a minha satisfação de trabalhar diretamente na área de informática.

Diante das circunstâncias dos fatos, mesmo tendo funcionários (as) com alguns anos de empresa à minha frente e até de idade, naquele momento, em virtude de minha curiosidade e da aproximação com a informática, eu era a pessoa indicada para chefiar o setor, pois o serviço exigia conhecimento técnico específico. Embora tentasse recusar, infelizmente e perdão pela modéstia, substituir um funcionário que já estava há 17 anos como chefe do setor, não tive escolha, pois era no momento a mais preparada tecnicamente.

Aliás, como gestora, eu segui me atualizando em cursos oferecidos pela empresa como também pelo fabricante – Cobra Computadores – e por representantes de computadores para melhor atender as intercorrências da função. Isso me privilegiou ascender, depois de cinco anos no cargo de comando, para programadora de computador, compatível com nível técnico.

1.5. Em cargo de chefia

Ao assumir o cargo de chefia começou a minha *via crucis*, muitos obstáculos inerentes a qualquer administração de empresa pública. Fui aos poucos tentando me adaptar a comandar pessoas com alguns vícios de chefias anteriores e que, por vários motivos, procuravam desviar de orientações que eu determinava, mas que quando cobradas buscavam subterfújo no momento de justificar desvio de conduta.

Analisei por muito tempo alguns comportamentos, inclusive os próprios, não mudaria muita coisa, mas onde mudaria teria que ter sido mais enérgica, já que tinha cartabranca do meu superior. No entanto, no geral posso contemplar o meu sucesso como gestora, baseada na admiração e elogios de muitos colegas no setor e fora, pois ouvi de muitos colegas que eu fui a melhor gestora do setor. Tanto que, um mês depois de ser exonerada surgiu a possibilidade de retornar a comandar o mesmo setor e recusei por um simples motivo é uma carga muito pesada para carregar nas costas de uma mulher no auge dos seus trinta anos, sendo esta mãe, esposa, filha.

Com aproximadamente cinco anos de trabalho na empresa e apenas vinte e oito anos de idade assumi a chefia para comandar cinquenta e oito pessoas, majoritariamente mulheres. Desse modo, ainda muito jovem e com pouco tempo de empresa, passei a chefiar uma quantidade significativa de trabalhadoras, a quem eram impostas exigências intrínsecas ao gênero feminino nas esferas pública e privada. Essas exigências recaíam não apenas sobre mim, mas também sobre as mulheres que passei a chefiar. Assim, mesmo muito jovem, seja pela faixa etária ou pelo tempo de serviço, me sentia insegura e assustada com o tamanho de minha nova responsabilidade, porém consegui atender as expectativas da empresa por cinco anos, recebendo posteriormente convites para permanecer como gestora, sempre recusados. Importante frisar que este setor era se não o mais importante da empresa, um dos mais importantes, depois da Diretoria. Tudo passava pelo Setor de Digitação (SETDIG), sob minha responsabilidade, desde a arrecadação da empresa, seu histórico financeiro- econômico até sua contabilidade.

Essa nova fase me deu muitas oportunidades, prestígios, status, privilégios, mas, também muitas dores de cabeça, muitas preocupações e, pior, sofri muitas discriminações. Primeiro, por ser mulher e jovem. Segundo, pouco tempo de empresa. Afinal, existiam pessoas mais velhas e com mais tempo de empresa, mas que não atendiam tecnicamente para aquela função.

Em razão disso, o sindicato fazia duras críticas aos gestores, argumentando que os funcionários estavam se queixando de perseguição. Até o dia em solicitei uma conversa com o diretor presidente do SINDAE (Sindicato dos Trabalhadores em Água e Esgoto e Meio Ambiente no Estado da Bahia). Questionei a veracidade dessas denúncias anônimas, que certamente não deveriam ser valorizadas por partes deles. Fato é que isso não acontecia, pois sempre fui uma pessoa consciente diante de qualquer cargo de comando ou político, pois são oportunidades passageiras.

Então resolvi procurar o representante principal do sindicato e reclamei de sua postura que não era adequada, pois não se condena ou julga uma atitude de uma pessoa baseada em denúncias anônimas e o fiz ver que eu era uma das primeiras pessoas sindicalizadas e que talvez o denunciante não o fosse. Então, concordando com o meu discurso legítimo, ele me pediu desculpas e as denúncias cessaram.

Diante da minha postura e consciência política fui várias vezes convidada para fazer parte da diretoria do sindicato, mas sempre recusei, já que tenho uma posição mitoradical do politicamente correto.

Após sair do cargo de chefia, fui trabalhar na Diretoria Financeira, onde fiquei por dois anos até engravidar da segunda filha.

É relevante dizer que, com um ano de Embasa, em 1982, eu já estava casada e seis meses depois estava grávida da minha primeira filha. O apelo da empresa, a falta de apoios afazeres doméstico, o cuidar, sem nenhuma experiência, de uma criança, longe dos meus pais, foi muito difícil. Era complicado conciliar, trabalho, casa, companheiro, criança etc. As mulheres sempre estiveram presentes no mercado de trabalho, seja para contribuir em casa com sua família nuclear, lattes, ou para o seu desenvolvimento pessoal.

No entanto, é de conhecimento público que a carga de trabalho que ela exerce é imensurável, mesmo quando esta é solteira. Complicando se forem casadas e com filhos/as. Pois, a cultura do patriarcado é real e cruel, não reconhecendo essa desmedida posição de desigualdade de gêneros nos lares, onde as mulheres acumulam jornada de trabalho em relação aos homens. Elas não só têm que observar o que ocorre no lar como as tarefas dos/as filhos/os nas escolas, esportes, lazer etc.

Como afirma Paula Viviane Chies, ao referenciar-se em Heleieth Saffioti, o processo de subordinação das mulheres definidos pela estrutura social brasileira – filha, mãe, dona de casa – assume papéis de subordinação ao pai e, depois do casamento, a ao marido:

Quando trabalhadora assalariada acumula duas jornadas de trabalho – em casa e no emprego, além disso, recebe um salário menor ao do homem para a realização das mesmas tarefas. Homens e mulheres podem ser subordinados no campo

econômico pela exploração de sua força de trabalho, no entanto, a mulher é subordinada nas duas dimensões, tanto no “sistema de exploração” como no “sistema de dominação”. (CHIES, 2010, p. 510).

É importante ressaltar que as dificuldades das mulheres triplicam se nessa relação existir um filho deficiente. Muitas mulheres são culpadas pela deficiência dos/as filhos/as, e geralmente os homens as abandonam, deixando todo o cuidado e despesas para elas, que se não buscarem a Justiça não recebem a devida pensão. São temas recorrentes, porém devem ser expressos em todas as possibilidades de leituras para que a informação e contribuição cheguem a todas as mulheres.

Minha segunda filha nasceu com deficiência devido à falta de experiência do médico que fez meu pré-natal e não conseguiu marcar a cesariana em tempo hábil. Na minha primeira gravidez a obstetra percebeu no 7º mês de gestação que eu tinha estreitamento de bacia, não sei se é cientificamente correto, mas foi essa explicação que recebi, para justificar a cesárea e me informou que eu nunca teria um parto normal, apesar do pré-natal correr em condições adequadas.

Foram batalhas homéricas que tive que enfrentar. Primeiro, o diagnóstico que os médicos não chegavam a um consenso. Depois, dar explicação diante de olhares curiosos até mesmo de familiares. Por último, a aceitação de crianças nas escolas, onde por várias vezes tive que recorrer a profissionais juntamente com a coordenação das respectivas instituições, que não estão preparadas para trabalhar as diversidades, sejam elas, de gênero, raça e claro deficiência, da sociedade. Por fim, da própria criança, que nunca aceitou suas limitações.

Acompanhar o desenvolvimento de minha filha e lhe dar uma qualidade de vida melhor tornou-se o meu único objetivo.

1.6. Trabalho doméstico x trabalho fora de casa

A garantia da autonomia econômica e social das mulheres é condição estruturante para a transformação das condições de vida e das desigualdades vividas pelas mulheres, especialmente aquelas que vivem as discriminações decorrentes da desigualdade social, de gênero e racial.

O trabalho, como foco privilegiado de incidência de políticas públicas, torna-se sinônimo de inclusão social, autonomia e desenvolvimento. Considerado em um marco amplo, o trabalho precisa cumprir, para além da sua função produtiva, a tarefa de representar um meio de expressão dos/as sujeitos/as e, ao mesmo tempo, um elo social fortalecido.

Na Diretoria Financeira, a minha atividade laboral foi muito mais intensa. Com o serviço repetitivo, desenvolvi um problema de saúde – Lesão por Esforço Repetitivo (LER), termo hoje substituído por DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) – que estava, segundo os exames, em estado avançado.

Somado às cobranças diárias, o stress do ambiente de trabalho, além das preocupações domésticas, de cuidar das crianças e do lar, entrei num processo de adoecimento que me levou a um afastamento e aposentadoria por invalidez aos 36 anos de idade, contra a minha vontade.

Comecei a ser mulher doméstica. Vivi um processo de depressão, pois estava abrindo mão de uma vida de sucesso e aprendizado, onde tinha adquirido, com muito entusiasmo, esforço, profissionalismo e sob muitos elogios, um status e respeito no ambiente de trabalho.

Aliás, e é curioso lembrar, isso ocorreu quando eu estava sendo convidada para assumir outro cargo de comando, mas que não podia aceitar, pois além de cuidar da minha filha, eu também precisava me tratar. Não tive outra saída, senão recusar o convite para comandar o mesmo setor, porém com outra roupagem, afinal já estavam chegando os microcomputadores, ou desktops.

As próprias dificuldades diárias e o stress que enfrentei como chefe à época me causaram muito sofrimento físico e emocional, pois foi muito complicado administrar um setor de produção com um sindicato muito atuante, que valorizava denúncias anônimas.

Quero aqui registrar que as mulheres que assumem cargos de comando, principalmente de grande responsabilidade, tendo filhos/as, passam por muitas turbulências, pois não é humano o esforço necessário para dar conta dos compromissos no trabalho e a responsabilidades na criação das/os filhas/os e nos afazeres domésticos. Tudo isso exige muito jogo de cintura.

Ao longo de 15 anos de empresa, fui aos poucos percebendo meu adoecimento físico devido a tantos esforços repetitivos, pois antigamente, ao assumir cargos de chefia na Embasa, você não tinha um apoio de secretariado, exceto o chefe de departamento. Portanto, eu fazia também esse papel de secretária, o que me deixava exausta no fim do dia.

Vale lembrar que na década de 1990 surgiram muitos casos de LER/DORT, principalmente nas mulheres, pois a função de digitação era basicamente feita por mulheres. Fui a primeira mulher na Embasa se afastar por LER/DORT.

É importante salientar que o quadro de serviço social da Embasa sempre foi um espaço onde o colaborador e colaboradora receberam e recebem muito apoio. No momento que fui diagnosticada com essa enfermidade fui imediatamente acolhida por uma assistente social que me orientou e me acompanhou nos momentos mais difíceis. Essa mesma pessoa que tinha acesso ao sindicato junto com outra profissional, médica do trabalho, me acolheram, aliviando o meu sofrimento físico e emocional intrinsecamente comum nas pessoas com essa doença.

1.7. Retorno à Embasa

Depois de dois anos afastada por doença ocupacional, o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), fui aposentada por invalidez, retornando a empresa, após estar me sentindo bem melhor, mas, não curada dezesseis anos depois.

Em 2009, depois de todos esses anos fora da empresa, descobri, através da mídia televisiva, que o INSS chamaria todas as pessoas para fazer uma reavaliação da aposentadoria por invalidez. Procurei o serviço social da Embasa e demonstrei interesse em retornar. Meu retorno aconteceu um ano depois de um tratamento e acompanhamento no hospital Magalhães Neto, com uma médica do Trabalho que prestava serviços profissionais ao SINDAE. Mais uma vez, recebi todo o apoio e respeito por essas mesmas profissionais quando busquei o auxílio para retomar a minha atividade laboral.

Em 15 de setembro de 2009, munida de documentos do próprio INSS, me apresentei à GEPS (Gerência de Segurança e Medicina do Trabalho), que me encaminhou à médica do trabalho da Embasa. Esta marcou uma consulta no SESI (Serviço Social da Indústria)

para exames admissional, onde foi constatada a minha capacidade laboral, respeitando as ressalvas do INSS.

Com muita disposição e entusiasmo retornei à GPES, para junto ao GPEP (Gerência de Departamento Pessoal), providenciar minha reabilitação profissional, conforme a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e o acordo coletivo de trabalho. Este último, na cláusula 28ª, afirma que “os empregados que sofrerem redução da capacidade laborativa, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, farão jus à readaptação funcional, acompanhada pela EMBASA junto ao INSS, com aproveitamento em seus quadros em tarefas compatíveis com a sua capacidade, desde que orientado pelo referido Instituto”.

No entanto, ao retornar para consulta com a médica do trabalho da empresa fui orientada pela mesma que eu deveria retornar para minha casa até ela providenciar uma nova recolocação. Feliz pelo meu retorno, mas impaciente e decepcionada com a indiferença ou desconhecimento da profissional, uma vez por semana comparecia à empresa, na GPES, em busca da minha recolocação.

Fiquei por 4 meses buscando uma recolocação e nada acontecia. Liguei para a Diretoria da área e no dia combinado o mesmo me recebeu, depois de me ouvir solicitou que sua secretária chamasse a gerência do setor responsável quando a mesma chegou o Diretor recomendou que ela, a Gerente, resolvesse minha situação. A mesma não deu andamento à minha situação e ignorou as recomendações da diretoria, ou seja, me orientou que eu saísse procurando um setor que me aceitasse.

Entretanto, é de amplo conhecimento na sociedade que um empregado que retornado INSS, principalmente por doença ocupacional ele sofre muita discriminação. Comigo não foi diferente, apesar do meu histórico excepcional dentro da empresa. Finalmente, através de uma colega, que me levou pessoalmente ao gerente do Laboratório Central, este mandou que a responsável ajeitasse um lugar para mim.

2. Comitê de equidade

2.1.A Embasa hoje

Hoje, a EMBASA tem aproximadamente 10 mil funcionários entre próprios e terceirizados, está sempre atualizando e especializando, seus colaboradores e colaboradoras,

através da UCE (Universidade Corporativa da Embasa), com curso e treinamentos para a garantia de uma prestação de serviço de excelência junto a comunidade Baiana ⁹.

Preocupada com a sua imagem e uma prestação de serviços de qualidade, buscando uma posição no mercado como uma empresa que está alinhada com os princípios de uma visão, Missão e valor universal, ela tem abraçado, junto aos seus colaboradores e colaboradoras, a ética no ambiente de trabalho, mas também do respeito à Diversidade de forma ampla e consciente. Para além do seu Estatuto Social ¹⁰, o Comitê de Equidade, programas de inclusão social, projetos voltados para o meio ambiente, palestras, oficinas, seminários, etc., são ações que a Embasa acolhe como uma busca importante para um ambiente dentro da empresa de desenvolvimento profissional e pessoal, tentando acertar em uma satisfação de um serviço de excelência diante dos seus clientes, da comunidade Baiana.

Dentro da perspectiva do amplo conhecimento, a Embasa conta com um museu, o MAE (Museu Arqueológico da Embasa), criado em 29 de maio de 2006, para resguardar os achados nas execuções de obra da empresa com a implantação de redes de abastecimento de água e esgotamento sanitário. Outra preocupação da empresa com a criação do museu foi preservar a história e a cultura da Bahia, onde contratou uma equipe de arqueólogos da UFBA para catalogar os achados. O Museu conta com projetos educativos juntos às escolas públicas e privadas, com visitas semanais de seus alunos e alunas para conhecer o passado de Salvador e região metropolitana.

A empresa, em parceria com o SESI (Serviço Social da Indústria), na busca do respeito à diversidade e atendendo acordo coletivo de trabalho 2012-2013 ¹¹, na sua cláusula 40ª, vem trabalhando para eliminar qualquer tipo de discriminação, preconceito, racismo, homofobia etc., através do seu Comitê de Equidade, mas também através da arte, representada por projetos,

⁹ História Institucional. Disponível em: <http://www.embasa.ba.gov.br/index.php/institucional/a-embasa/historia>. Acesso em 06/04/2019.

¹⁰ Estatuto Social da Embasa. Disponível em: http://www.embasa.ba.gov.br/images/Institucional/aembasa/apresentacao/20180806_EST_EstatutoSocial daEmbasa.pdf. Acesso em 08/04/2019.

¹¹ ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013 EMPRESA BAIANA DE ÁGUAS E SANEAMENTO S/A – EMBASA. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES – A EMBASA promoverá igualdade de oportunidades, sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade, orientação sexual, deficiência física e quaisquer outras formas de discriminação. “Parágrafo Único – Durante a vigência deste Acordo, serão dadas plenas condições para o funcionamento do Comitê de Equidade”.

apoiados pela diretoria executiva, como o coral e o teatro, com a participação dos funcionários/as. Isso corrobora para a multiplicação do conhecimento através do corpo de funcionário, para que estes sejam disseminadores/as dos direitos e deveres de cada cidadão/ã, independentemente da sua cor, orientação sexual, gênero etc.

Com o pé na aposentadoria, percebo que a Embasa vem crescendo como uma empresa que se preocupa com o bem-estar de seus colaboradores e colaboradoras e com a própria sociedade à qual ela presta serviços.

Porém, apesar de todos os esforços e peso dessa bandeira pela igualdade de oportunidade entre homens e mulheres dentro da empresa, é visível em cargos do alto comando, em especial na diretoria, perceber que essa luta tem muito chão pela frente por parte das mulheres. Assim, o apoio a projetos sob a perspectiva de gênero nunca foi tão efetivo, contudo, mudanças empíricas não têm acontecido na Embasa. Nunca houve uma mulher na presidência.

2.2. Ingresso no Comitê de Equidade

Apesar de o Laboratório Central estar no mesmo espaço que eu havia trabalhado, Parque da Bolandeira, eu não o conhecia. Caí em um ambiente de muito assédio, discriminação e abuso de poder. Primeiro, porque era um ambiente que eu desconhecia totalmente. Segundo, estava retornando aos 50 anos de idade. Terceiro, vinha de um afastamento e com capacidade laboral reduzida. Quarto, quando eu me afastei a empresa não recorria à terceirização, pelo ao menos eu desconhecia totalmente, pois no meu antigo setor só existia funcionários próprios.

Então, pelo exposto acima, sofri muitos assédios, principalmente o geracional. Se antes eu fora assediada por assumir cargo de comando por ser mulher e jovem, fui assediada ao retornar para o mercado de trabalho por ser uma mulher de meia idade. Além disso, a maioria eram terceirizados/as e, talvez, por se tratar de uma funcionária antiga, elas ficaram com receio de serem substituídas. Percebi que aquele local era uma Embasa dentro de outra Embasa, pois algum tempo depois começaram a chegar novos contratados do último concurso, que foram assediados.

Para fugir de tal situação procurei me inserir nos projetos que a empresa mantinha. Busquei o sindicato e me ofereci para participar do programa pró-equidade representando a

entidade. Com isso, os assédios amenizaram, pois o próprio programa carregava cinco plataformas e uma delas é justamente o preconceito geracional, que a meu pedido como foi incluso no programa do comitê da Embasa.

Em virtude do assédio que vinha sofrendo procurei também me inserir no teatro, onde trabalhávamos temas nas peças que tratavam de vários temas, inclusive o assédio e discriminação no mundo do trabalho. Aqui quero informar que foi uma divisor de águas, pois me empoderei e me tornei uma pessoa conhecida, como também me descobri uma verdadeira artista de teatro.

O Bacharelado em Estudos de Gênero e Diversidade contribuiu para o meu crescimento como mulher, me possibilitou acessos em espaços que antes não me enxergavam, me empoderou politicamente, como também me deu visibilidade em todas as áreas da empresa que frequentei.

Mas, os assediadores/as, conhecendo o meu empoderamento, transferiram o assédio para meu irmão. A gestora, sem motivo aparente, colocou-o à disposição da empresa. Recorri ao sindicato e o mesmo teve a capacidade de me dizer que a tal assediadora era pessoa muito poderosa no meio político. Como todo poder vem de Deus – essa é a minha convicção – procurei o MTE (Ministério Público do Trabalho e Emprego) e fiz a denúncia citando formalmente a assediadora.

Logo que fiz a denúncia, começaram a furar os pneus do meu carro. Para evitar mais problemas, busquei estacionar em outros lugares, próximos de vigilantes. Parecia que tudo ia ficar bem quando recebi um telefonema anônimo me ameaçando, entre outros absurdos, de estupro. Não deixei por menos: tornei público dentro do setor o telefonema e fiz um documento relatando o fato, que encaminhei à ouvidoria da empresa. Depois de algumas reuniões e tomadas de decisões deixei evidente que se recebesse outro telefonema, buscaria o Ministério Público novamente.

Por volta de quatro meses depois, o Ministério Público me chamou para uma audiência de confirmação dos fatos. Depois de me ouvir e ouvir duas testemunhas que eu havia levado, o promotor resolveu acatar a denúncia de assédio. Porém, a vítima retirou a denúncia, pois a assediadora pediu aposentadoria.

Nesse meio tempo, orientei meu irmão a buscar um advogado e entrar com uma ação de dano moral citando-a na petição, o que a levou a participar de todas as audiências no Tribunal Regional do Trabalho, garantindo o sucesso na decisão do judiciário e sendo reparado financeiramente.

Hoje, analisando a situação, depois de algum tempo reconheço que o meu maior sucesso e de qualquer cidadão é buscar ajuda através de instituições responsáveis no que tange ao ambiente de trabalho, procurar se inserir em ambientes que contribuam para seu empoderamento. Como disse Leandro Karnal, em uma palestra, citando o inglês Francis Bacon, no início do século XVII: “conhecimento é poder”.

Nove anos depois do meu retorno, as mudanças foram gradativamente acontecendo o assédio praticamente não existe mais naquele setor. Claro que a minha denúncia junto ao MTE surtiu efeito.

2.3. Comitê de Equidade e Secretaria de Políticas para Mulheres

Apesar das mulheres serem maioria na população brasileira, elas estão sempre em desvantagens em relação aos homens. A participação das mulheres no mercado de trabalho é de 42%, enquanto que sua remuneração é inferior à dos homens em aproximadamente 20,5% (IBGE, 2019). Além disso, inúmeras pesquisas têm indicado a dupla e às vezes tripla jornada de trabalho cumprida pelas mulheres, que muitas vezes são responsáveis pela educação dos filhos e cuidado dos idosos da família, com raras exceções, configurando a divisão sexual do trabalho que apresentamos no início do texto.

Esse panorama dificulta a ascensão profissional das mesmas, tolhendo as oportunidades de chegar à direção de uma empresa mesmo em condição de igualdade com os homens na profissão e no tempo de serviço.

As desigualdades de gênero percebidas em toda, ou quase toda sociedade, interfere diretamente no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na ascensão da mulher dentro da empresa. De outro modo, acontece com muita frequência de as mulheres se graduarem em

profissões ditas masculinas, mas não ascenderem igualmente aos homens sendo discriminadas como incapazes.

Dada as imperantes desigualdades de gênero em uma sociedade marcadamente patriarcal, alguns reflexos podem ser percebidos nos ambientes de trabalho cada vez mais permeados por um amplo espectro de construções de gênero. Apesar dos avanços na institucionalização dos direitos das mulheres nas últimas décadas, algumas desigualdades ainda são reproduzidas nas práticas sociais. Um dos espaços nos quais as desigualdades de gênero ainda são perpetuadas é o ambiente institucional da empresa.

A hegemonia masculina na ocupação dos quadros de direção é um dos indícios concretos das evidentes desigualdades institucionais de gênero. Por exemplo, na Embasa, local do objeto de pesquisa, nunca houve uma mulher na presidência da empresa; assim como, é diminuto o número de mulheres que compõe os quadros de diretoria da empresa.

Diante de tal cenário, uma questão pertinente seria o descortinamento dos mecanismos que impedem o pleno desenvolvimento feminino nos ambientes de trabalho da Embasa, dificultando uma equânime distribuição dos cargos de comando entre os gêneros.

Com a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) em 2003, com o seu principal programa Comitê de Equidade, as mulheres começaram a se inserirem mais no mercado de trabalho ganhando empoderamento e contribuindo uma vida mais digna para si e seus filhos e filhas. Reivindicação do movimento feminista e de mulheres, a Secretaria de Políticas para Mulheres, ganhou status de ministério e autonomia econômica para contribuir com mais eficiência as necessidades nos princípios e diretrizes da política nacional para as mulheres, considerando a diversidade de raça e etnia, em conformidade com as recomendações das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres, expressas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Hoje, contudo, a SPM não tem mais estatuto de Ministério, e parte dos documentos que lá existiam para acesso e consulta pública já não está mais disponibilizada online.

Como afirmam os/as organizadores/as do Selo Pró Equidade, a igualdade tem como uma das principais bases de sustentação a autonomia econômica das mulheres:

Por esse motivo, é necessário um programa que tenha por finalidade desenvolver novas concepções de relações de trabalho para alcançar essa igualdade. É importante contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. (Espaço RH, n. 1).

Neste sentido, um programa como o Pró-Equidade de Gênero e Raça tem papel relevante para a conscientização de dirigentes, empregadoras e empregadores sobre a necessidade de enfrentamento dos entraves à participação de mais mulheres no mercado formal do trabalho, fator essencial para a garantia de seus direitos.

A SPM, quando tinha status de ministério, estabelecia como compromisso criar, coordenar e executar políticas públicas com o objetivo de corrigir as desigualdades no mundo do trabalho entre mulheres e homens. Cabia a ela monitorar e organizar, por meio da Coordenação do Programa e do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, no desenho e implementação das ações constantes do Plano de Ação estabelecido a partir das Conferências Nacionais. As empresas públicas e privadas aderiam voluntariamente ao Programa da SPM/PR em troca de um selo Pró-equidade. O selo simbolizava o compromisso ético das empresas com as questões de gênero. Afinal,

Quando transversalizamos com raça/etnia, orientação sexual, faixa etária, deficiência e classe social a ascensão das mulheres fica ainda mais prejudicada, pois junto com essas categorias vem o preconceito, discriminação e até assédio moral e sexual. No Brasil existem hoje cerca de 97 milhões de mulheres, as quais representam 51,04% dos habitantes (censo 2010) do país. Entretanto ainda existem um enorme desafio a ser enfrentado em relação a cultura e sistema patriarcal e aos obstáculos impostos à participação das mulheres no mercado de trabalho. (PRÁTICAS DE IGUALDADE 4ª edição).

2.4.A experiência do Comitê de Equidade da Embasa

Participar do Comitê de Equidade da Embasa foi uma experiência única. As propostas do programa de combate a todo tipo de discriminação, preconceito, como também lutar pela igualdade de oportunidades dentro da empresa entre homens e mulheres, sempre foram desejos que só realizei dentro do comitê de equidade.

Criado em 26 de maio de 2008, com a resolução nº 170/2008, o Comitê de Equidade vem traduzir a intenção da empresa em eliminar toda e qualquer forma de barreiras e de discriminação no acesso e permanência no emprego, na remuneração e na ascensão, das

mulheres no mundo do trabalho. A implantação do Comitê de Equidade da Embasa foi e continua sendo uma exigência do Acordo Coletivo na sua Cláusula 40^a, onde distribuem as responsabilidades para as duas instituições. A sua composição é bipartite e paritária entre Embasa e Sindicato. São vinte membros com mandatos de dois anos, sendo renovável por mais dois anos.

O Comitê tem a incumbência de articular mecanismos de intervenção a fim de promover o trabalho decente e fomentar transformações de comportamentos socialmente construídos para combater todo e qualquer tipo de discriminação dentro da empresa. Na implantação do Comitê de Equidade, foram decididos os GT's (grupos de trabalhos), definindo para cada grupo suas demandas identificando para cada categoria seus respectivos membros.

O comitê, através de seu Regimento Interno propôs e implementou algumas ações para a ascensão, promoção e inserção de igualdade de gênero no ambiente de trabalho como:

- Fortalecimento do Comitê e viabilizar as ações do grupo;
 - Multiplicar o curso de GRPE ¹², no interior e capital;
 - Implementar Projeto de Sensibilização e Disseminação;
 - Criar um e-mail corporativo para o comitê receber denúncias e sugestões;
 - Instituir Sistema de Reconhecimento e Incentivos;
 - Fomentar um sistema de avaliação de postos de trabalho que se fundamente nos princípios de Equidade.
- Propor ações de Readaptação Profissional;
 - Propor ações de fardamento;
 - Propor adequação de Documentos Administrativos (Regimento, Editais etc.) à linguagem de gênero.

Foi estabelecido que os/as membros deveriam participar de reuniões regulares, terem disponibilidade de estudo dos temas e sensibilização quanto à temática. O comitê deveria promover fóruns, subsidiar as diretorias da Embasa e do Sindicato nas questões; promover e

¹² GRPE era um dos cursos preparatórios para atuar no Comitê da Embasa com sede no interior e na capital.

participar de eventos e campanhas; sugerir ações no Acordo Coletivo de Trabalho, dentre outras.

Os membros do Comitê 2014-2015 quando participei:



Imagem 1. Foto dos membros participantes do Comitê de Equidade da Embasa. 2015.

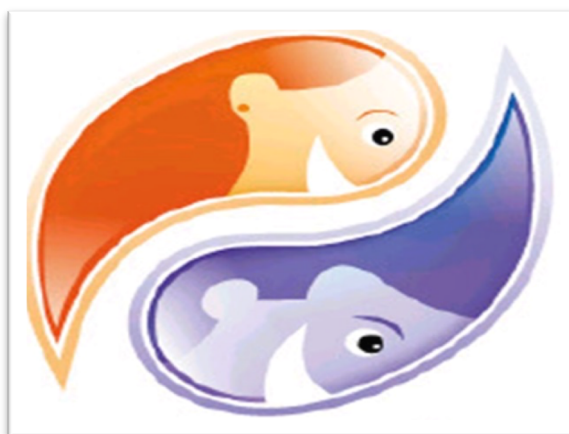


Imagem 2. Símbolo do Comitê criado por Edmison Barbosa, diretor de arte do sindicato da Embasa e membro participante do Comitê de Equidade da Embasa.

Sempre me posicionei social e politicamente como uma feminista, daí o meu engajamento em projetos que defendem as minorias sociais. Contudo, tive que recorrer à justiça para resolver questões de assédio dentro da empresa, onde consegui resolver o problema como também serviu como exemplo para outros e outras que ali se sentia assediados(as). Entendo que para a minha inserção nos projetos para combater e informar sobre comportamento, como ética,

moral, discriminação, preconceito etc. no ambiente de trabalho, foi peremptória na solução de mudança no setor.

Nas primeiras reuniões, procuramos nos organizar criando datas, horários, e-mails corporativos, calendários de eventos com temas relativos às propostas do comitê, que poderiam ser na EMBASA ou no SINDAE. Nos reuníamos nas penúltimas quintas-feiras de cada mês, dois três dias antes a coordenadora do comitê enviava CI – Comunicação Interna, solicitando a liberação dos membros para participar das reuniões, sob algumas críticas de gestores/as. A liberação acontecia sob protestos.

É relevante citar esses comportamentos para esclarecer que muitas pessoas dentro da empresa não entendiam as nossas liberações como tarefa a cumprir pela própria empresa. Portanto, alguns membros se queixavam do assédio que sofriam por parte dos/as gestores/as e até de colegas.

A Embasa, como uma empresa pública de grande porte, aderiu ao programa da SPM-PR a partir da 3ª (2009-2010) e também na 5ª (2014-2015), conquistando em ambas o Selo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Nós, da edição 2014-2015, trabalhamos com cinco plataformas, Gênero, Raça, Deficiência, Sexualidade e Geração, o último por sugestão minha, já que estava vivendo um momento de muito preconceito geracional de gênero, motivo que me levou a participar do comitê.

O comitê contribuiu efetivamente com algumas ações na empresa que beneficiaram definitivamente seus colaboradores e colaboradoras. Foi obtida a ampliação da Licença Maternidade e Paternidade; orientamos o setor de suprimento na compra de fardamento diferenciando medidas em relação ao modelo feminino e masculino; fizemos campanhas de Combate à Violência Contra a Mulher; e ganhamos o selo Pró Equidade do governo federal, como dito acima.

Algumas outras ações, como a cultura de uso dos dois artigos, “s” como referência ao feminino e “o” para identificação do masculino, o comitê não conseguiu implementar. O interior também não foi muito contemplado, exceto em momentos especiais nas datas comemorativas, quando fazíamos conferências com convidados alinhados com temas relacionados aos assuntos propostos. Além disso, o Comitê não atingiu seu objetivo no que diz respeito à igualdade de

oportunidade entre homens e mulheres se olharmos com as lentes de gênero no maior cargo de comando da empresa: as diretorias. Presenciei, inclusive em cargo de comando, como todas as mulheres, casadas e com filhos e filhas, compartilhavam problemas semelhantes quando ocupam cargos de liderança.

Avaliando no que for possível a minha trajetória e de outras mulheres durante 37 anos de Embasa, vejo que a própria empresa vem construindo um ambiente de trabalho onde todos/as contribuam para o desenvolvimento e seu crescimento, sem deixar de olhar as questões relevantes para um ambiente de trabalho onde seus colaboradores e colaboradoras tenham satisfação. Hoje vejo que há uma expectativa de uma empresa mais sensível às causas sociais e de gênero e isso se deve basicamente ao Comitê de Equidade, mas, principalmente com seus empregados/as.

Apesar de tímida a inserção de novos regulamentos, demandas e mudanças de comportamentos, ele cumpriu seu papel a partir da proposta determinadas pela SPM/PR, apresentando uma linguagem nova dentro da empresa para trabalhar a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

3. Considerações finais

Começar este trabalho fazendo uma analogia com a personagem principal do romance de Clarice Lispector, Macabéa, deu uma dimensão das minhas conquistas e trouxe lembranças que nem imaginava sobre o meu passado.

Ainda na minha adolescência, antes de emigrar para cidade grande, comecei a minha atividade laboral, clandestina, ou seja, sem carteira assinada e obviamente sem nenhum direito trabalhista. Situação comum no submundo sertanejo entre os/as adolescentes com o consentimento do pai e da mãe muitas vezes como complemento financeiro para renda familiar. Claro que não foi essa a minha decisão, mas o desejo de suprir as minhas vontades de adolescente que procurava seguir a moda das artistas e modelos nas revistas da época.

O meu tema para o Trabalho de Conclusão de Curso me revelou o quão eu lutei para sobreviver em uma sociedade aparentemente sensível e ao mesmo tempo machista, fato que até então eu não tinha consciência.

Advinda de uma cidade pequena e bastante atrasada, onde o único meio de comunicação com o mundo externo era a telecomunicação com transmissão muitodeficitária e rádio AM, driblar os assédios no mundo do trabalho foi muito assustador.

O meu acesso no terceiro emprego, Embasa, foi a minha maior conquista. Deparar-me com os computadores foi uma experiência encantadora a ponto de achar que meu futuro estaria garantido e meus sonhos se realizaram em tão pouco tempo. Ledo engano. Deixar de cursar uma faculdade me causou muito arrependimento e prejuízo financeiro. À época, qualquer nível superior, depois de um curso de seis meses, era enquadrado em analista de sistema. Entretanto, deixar de fazer uma faculdade naquele momento não só foi uma escolha minha, mas a carga de trabalho era intensa, juntando com as responsabilidades da família nuclear, era impossível.

Refletindo sobre as decisões que tomei no momento que fui assediada no ambiente de trabalho, vejo que elas foram acertadas pelo fato de ser uma pessoa que nunca admitiu nenhuma injustiça e por ter consciência, através de leituras, e de me identificar como uma feminista. Mas o meu espaço demarcador de fala como mulher de um policial militar foi difícil, sofrido, angustiante, perverso diante de um Estado e uma sociedade que não imaginam ou não tem consciência que por trás de um militar existe uma estrutura familiar.

Muitas vezes esses/as cidadãos cidadãs são julgados pelas instituições, mídias sensacionalistas e pela sociedade e essas posições vão se refletir na sua família trazendo muito sofrimento para esse lar.

O lidar com uma sociedade com tantas desigualdades sociais, sem o apoio de estruturas múltiplas é jogar nas costas de cidadãos/as emocionalmente destruídos/as as mazelas da sociedade e suas consequências, que muitas vezes vão refletir no seio da família. Infelizmente o resultado dessa falta de cuidado e atenção por parte do Estado novamente vai recair toda carga em cima da mulher, que, sem perceber, vai absorvendo os traumas desse trabalhador/a.

Cursar uma faculdade aos 50 anos de idade também não foi tarefa menos complicada. Cursar um bacharelado em Estudo de Gênero e Diversidade então me trouxe muitos aborrecimentos com o esposo.

Depois de muitas brigas, ele colocou um xeque mate. Claro que eu não abri mão dos meus sonhos e muito menos desse bacharelado, pois quando eu li a grade fiquei muito interessada. Então, depois de quatro meses ele viu que eu não desistiria do curso resolveu se reconciliar.

Mas a dificuldade não estava só no apoio ou não do esposo, e sim, no período em estava fazendo o bacharelado, quando passei por várias dificuldades. Primeiro, tive que fazer uma cirurgia de vesícula, uma operação simples, mas que no meu caso não foi fácil, pois uma das pedras saiu. Em consequência, fiquei 17 dias no hospital. Segundo, minha mãe faleceu em 2014, para onde eu ia todos os finais de semana ajudar a minha irmã, que também trabalhava. Terceiro, em 2017, mais uma cirurgia para colocar três pontes safenase uma mamária. Esta última me deprimiu novamente. Tive várias crises de pânico. Só não desistir definitivamente a pedido de minhas filhas e minha orientadora, que teve muita paciência comigo.

Hoje, analisando a minha trajetória, vejo que tudo valeu os esforços. As minhas dificuldades não são particularidades minhas, mas de mulheres que não se empoderaram primeiro para depois planejar uma família. Porém, os espaços importantes como demarcadores de fala me posicionaram como mulher empoderada, decidida e autossuficiente.

A minha analogia com Macabéa, só me dá a certeza que fiz escolhas importantes para minha sobrevivência na cidade grande.

Bibliografia

CHIES, Paula Viviane. IDENTIDADE DE GÊNERO E IDENTIDADE PROFISSIONAL NO CAMPO DE TRABALHO. estudos feministas, Florianópolis, 18(2): 507-528, maio-agosto\2010.

CORDEIRO, Milai Rodrigues Alves. ESTUDO DA INFLUÊNCIA DA URBANIZAÇÃO NA CONDIÇÃO HÍDRICA DA BACIA DO RIO DO COBRE – SALVADOR-BAHIA. Dissertação de Mestrado em Engenharia Ambiental Urbana. Escola Politécnica da UFBA, 2009.

IBGE. Diferença do Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais - PNAD Contínua 2018. Publicada em 2019.

KERGOAT, Danièle. “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”. In HIRATA, Helena et. al. *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009 [2001].

LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, sexualidade e educação*. São Paulo: Editora Vozes, 1997.

Manual Práticas de Igualdade, Ações de destaque na 4ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Publicação, elaboração e informações: Superintendência de Políticas para as Mulheres (SPM-SSA).

SOUSA, Luana Passos; GUEDES, Dyeggo Rocha. “A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década”. ESTUDOS AVANÇADOS 30 (87), 2016, p. 123-139.

Sites acessados:

Espaço RH, n.1: <https://www.cprm.gov.br/publique/media/sobre/informe%20rh.pdf>

História Institucional da Embasa:

<<http://www.embasa.ba.gov.br/index.php/institucional/a-embasa/historia>>. Texto

MAIS – autonomia, igualdade, cidadania para as mulheres brasileiras;

EXPEDIENTE: publicação 12/2009, Políticas públicas no Brasil Pessoas Negras, LGBT e Jovens, ISP (Internacional de Serviços Públicos) para subsidiar os sindicatos

EXPEDIENTE: publicação 12/2009, Experiências sindicais com Cláusulas de Inclusão e Igualdade de Oportunidades, ISP (Internacional de Serviços Públicos) uma pesquisa dentro do projeto de igualdade de oportunidades no setor público no Brasil.

EXPEDIENTE: Publicação – Assédio Moral e Discriminação no ambiente de trabalho - ISP (Internacional de Serviços Públicos) em parceria com Aparecido Inácio & Pereira Advogados Associados. WWW.inacioepereira.com.br e contato@inacioepereira.com.br;

ANEXOS

Anexo 1

REGIMENTO INTERNO

COMITÊ INSTITUÍDO PELA PRESIDENCIA ATRAVÉS DO COMUNICADO Nº 350/2011 DE 01/09/2011

CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º - O presente regimento interno determina a estrutura e disciplina o funcionamento do Comitê de Equidade da Empresa Baiana de Águas e Saneamento – Embasa, sendo uma instância de caráter permanente, executivo, consultivo e propositivo, constituído para promover as ações de eliminação de todas as formas de barreiras e de discriminação no acesso e permanência no emprego, na remuneração e ascensão, especialmente aquelas relativas ao gênero, orientação sexual, etnia, raça, pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e diferenças de gerações nos postos de trabalho, tendo como objetivos específicos:

- I – atuar na promoção dos direitos humanos, posicionando e realizando ações afirmativas que ensejem o respeito à diversidade, à igualdade de tratamento e oportunidade;
- II - contribuir para eliminar estereótipos baseados no sexo/gênero, orientação sexual, etnia, raça, diferenças de gerações e pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;
- III- participar dos espaços de discussão da Política de Gestão de Pessoas em suas várias dimensões, tais como remuneração, carreira, saúde e segurança.

Parágrafo Único - O Comitê é regido pelos dispositivos deste Regimento Interno, sendo vinculado à Diretoria da Presidência, e tem duração determinada na Resolução da Diretoria Executiva que o aprovar, podendo ser prorrogado.

CAPÍTULO II DA COMPETÊNCIA

Art. 2º - Compete ao Comitê de Equidade:

- I – promover Fórum de Discussão Permanente acerca das questões relacionadas ao seu objetivo;

II – acordar um programa de formação, tanto para os seus integrantes, como para as pessoas que realizarão ações definidas pelo Comitê;

III – desenvolver estratégia de comunicação em prol da equidade; IV – promover ou participar de eventos e de campanhas.

§ 1º - As proposições do Comitê de Equidade deverão ser encaminhadas para apreciação e deliberação da Diretoria Executiva, por meio da Presidência.

§ 2º - O Comitê deverá registrar e arquivar todas as normas e deliberações pertinentes à sua competência e expedidas pela Diretoria Executiva, assegurando a sua consulta aos órgãos internos da Embasa.

CAPÍTULO III

DA COMPOSIÇÃO

Art. 3º - O Comitê será composto de forma paritária e bipartite por 20 (vinte) membros, todos titulares, sendo 10 (dez) indicados pela Embasa e 10 (dez) pelo Sindae – Sindicato dos Trabalhadores em Água Esgoto e Meio Ambiente do Estado da Bahia.

Art. 4º - Articulado ao comitê deverá ser constituído um grupo de representantes formado por um total de 19 (dezenove) pessoas que representará cada Unidade Regional do Interior e Região Metropolitana.

§ 1º - Observar-se-á a proporcionalidade entre gêneros, etnias, raça, pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, gerações, orientação sexual, além de representação das diferentes Áreas Organizacionais/ Diretorias e níveis hierárquicos das diferentes regiões do estado na indicação dos representantes.

§ 2º – As ações do Comitê de Equidade da Embasa podem contar com parcerias de setores da estrutura organizacional da empresa, e com outras instituições afins.

Art. 5º - O Comitê terá uma (um) coordenadora(or) instituída(o) através de RD, sendo eleita(o) por maioria simples pelos membros do grupo.

CAPÍTULO IV

DA COORDENAÇÃO

Art. 6º - A Coordenação é integrada por membro eleito do Comitê.

Art. 7º - Compete ao Coordenador(a):

I – promover Fórum de Discussão Permanente acerca das questões relacionadas ao seu objetivo;

- II – acordar um programa de formação, tanto para os seus integrantes, como para as pessoas que realizarão ações definidas pelo Comitê;
- III – desenvolver estratégia de comunicação em prol da Equidade;
- IV – prestar assessoramento às Diretorias da Embasa e Sindae, quando da elaboração e execução de programas nas questões relativas à equidade;
- V - promover ou participar de eventos e de campanhas locais, regionais, nacionais e internacionais que digam respeito à problemática das relações de equidade;
- VI - promover permanente intercâmbio com organismos nacionais, internacionais, entidades públicas e privadas, para a consolidação de ações afirmativas que desenvolvamos Relações de Equidade (Gênero, Acessibilidade, Etnia, Raça, Geração, Orientação sexual) e a equiparação salarial; e
- VII - acordar um sistema de avaliação de postos, com adoção de metodologias, a exemplo da proposta da ISP – Internacional de Serviços Públicos, e ferramentas que se fundamentem nos princípios de equidade, em consonância com o Modelo de Gestão de Desempenho por Competência e a Política de Saúde e Segurança da Embasa.

CAPÍTULO V

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 8º - Compete ao/à Coordenador (a) do Comitê:

Cumprir e fazer cumprir o Regimento Interno do Comitê;

Convocar e dirigir os trabalhos pertinentes às atribuições do Comitê;

Apresentar matérias não incluídas na pauta de reuniões para apreciação do grupo;

Orientar os trabalhos do Comitê, ordenar os debates e concluir as deliberações;

Indicar representantes em eventos internos e externos, através de eleição por maioria simples;

Preparar a pauta das reuniões;

Parágrafo único – Será assegurada à/ao coordenadora(or) do Comitê a dedicação de 08(oito) horas semanais na sua jornada laboral para cumprimento de suas atribuições.

Art. 9º. - Compete ao/a secretário/a do Comitê:

Participar da convocação das reuniões; Lavrar as atas das reuniões;

Elaborar, organizar, distribuir e arquivar documentos.

Parágrafo único – Será assegurada à/ao secretária(o) do Comitê a dedicação de 08 (oito) horas semanais na sua jornada laboral para cumprimento de suas atribuições.

Art. 10º - Compete aos membros do Comitê:

Zelar pelo pleno funcionamento do Comitê;

Desenvolver as ações definidas a partir das atribuições do Comitê, conforme art. 6 deste Regimento, respeitando os valores organizacionais como: relação ética e transparente, sinergia, valorização das(os) colaboradoras(es), assim como unidade, harmonia, e lealdade;

Examinar os assuntos que lhe forem submetidos, emitindo parecer conclusivo e fundamentado;

Propor e executar ações visando o fortalecimento e a disseminação dos conceitos de equidade na empresa;

Art. 11º - Compete aos representantes do Comitê nas Unidades:

Multiplicar no local de trabalho as ações e campanhas do Comitê de Equidade;
Encaminhar para o comitê demandas específicas da Unidade;

Comparecer nas atividades quando convocado pelo Comitê de Equidade.

CAPÍTULO VI

DO MANDATO DOS MEMBROS

Art. 12º - O mandato dos (as) membros do Comitê terá duração de 03 (três) anos, a partir da data do comunicado de constituição do Comitê assinado pelo(a) Presidente da Embasae Coordenador(a) Geral do Sindae.

A vacância de um membro deverá ser preenchida por um empregado(a) indicado(a) pela parte correspondente, sendo pré-requisito para o(a) indicado(a) a participação em processo de sensibilização ou formação sobre equidade;

Ao término do mandato, deverão ser renomeados no mínimo 50% (cinquenta por cento) do total de integrantes do Comitê relativos a cada parte, para compor a próxima gestão.

A(O) secretária(o) terá mandato de seis meses, podendo ser renovado por igual período, e será escolhida(o) na última reunião do semestre através de eleição por maioria simples do Comitê.

CAPÍTULO VII DAS REUNIÕES

Art. 13º As reuniões do Comitê serão conduzidas pelo(a) coordenador(a) e terão periodicidade mensal.

§ 1º - A participação em reuniões é individual e exclusiva, não podendo ser delegada a terceiros. As participações devem levar em conta as seguintes situações:

O membro que apresentar 03 (três) faltas consecutivas ou 04 (quatro) alternadas sem justificativa, num período de 01 (um) ano, em reuniões ordinárias, será afastado do Comitê;

Os membros poderão solicitar afastamento temporário do Comitê por 03 (três) meses prorrogáveis por mais (03) três, mediante justificativa apreciada e aprovada pelo grupo;

O(A) Coordenador(a) do Comitê poderá convidar para participar das reuniões, sem direito a voto, outros representantes das diversas áreas da Empresa e convidados externos, que detenham informações relevantes ou cujos assuntos constem na pauta de discussão e sejam pertinentes à sua área de atuação ou outras contribuições;

As reuniões deliberativas do Comitê realizar-se-ão com a presença de no mínimo 08 (oito) de seus membros, sendo 4 (quatro) de cada parte;

Proferir decisões baseadas na eleição por maioria simples de todos/as os/as integrantes do Comitê.

Art. 14º- Reuniões Extraordinárias – serão convocadas de acordo com a demanda, devendo ter quorum mínimo de 08 membros do Comitê, sendo conduzida pelo(a) coordenador(a), e na ausência deste(a), ocorrerá a indicação de um membro que assumirá a coordenação dos trabalhos;

§ 1º – O membro do comitê ausente não terá falta, mas deverá apresentar justificativa prévia formalmente.

§ 2º – As despesas da liberação dos membros do Comitê será de responsabilidade da Embasa e do Sindae, de acordo com seus respectivos representantes.

§ 3º – A convocação para reuniões extraordinárias dos membros do Comitê ocorrerá com antecedência de no mínimo 10(dez) dias úteis.

Art. 15º - A cada ano deverá ser realizada uma reunião para avaliação interna de desempenho do Comitê:

A coordenação da avaliação será de responsabilidade da(o) Coordenadora(or) do Comitê;

Na reunião de avaliação, a (o) Coordenadora (or) do Comitê submeterá à apreciação dos membros relatório de atividades do grupo.

O plano de ação e o relatório anual do Comitê serão apresentados às diretorias executivas da Embasa e Sindae, e divulgado através dos meios de comunicação de ambos para toda categoria.

Art. 16º - Serão realizadas avaliações de desempenho semestrais para acompanhamento do plano de ação.

Art.17º - As reuniões do Comitê serão registradas em atas, onde deverão constar obrigatoriamente:

- I - natureza e local da reunião, dia e hora de sua realização;
- II- relação com nome de todos os membros presentes e pessoas convidadas;III - pauta da reunião;
- IV – listagem dos assuntos discutidos na reunião, seguido das deliberações, responsáveis e prazos.

Art. 18º - O comparecimento dos membros às reuniões é obrigatório.

§ 1º - O membro do Comitê que, por motivo justo, não puder comparecer a uma reunião, deverá comunicar o fato com antecedência à(ao) secretária(o).

§ 2º - O comparecimento dos membros às reuniões será registrado, através de assinatura em lista de frequência e será parte integrante da ata da reunião.

Art. 19º - Na eventual impossibilidade de participação da(o) Coordenadora(or) em reunião do Comitê, o mesmo deverá indicar um(a) substituto(a), para assumir a direção dos trabalhos, devendo a indicação recair, necessariamente, sobre membro do Comitê.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20º - Os membros do Comitê estarão submetidos às disposições e diretrizes concernentes ao Código de Ética e Conduta da Embasa, ao Regulamento Interno de Pessoal, ao Regulamento Disciplinar Interno e outros instrumentos normativos.

Art. 21º – Qualquer membro do Comitê poderá propor alteração deste Regimento Interno, que deverá ser discutida e apreciada pelo grupo em reunião deliberativa, no prazo de 60 (sessenta) dias da apresentação da proposta. Após entendimento, a proposição será encaminhada para apreciação e parecer das diretorias executivas da Embasa e Sindae.

Art. 22º – Quaisquer outros assuntos não previstos neste Regimento Interno serão resolvidos pelo Comitê de Equidade.

Art. 23º - Este Regimento entrará em vigor, após aprovação da Diretoria Executiva da Embasa, na data de publicação da Resolução de Diretoria para este fim, e da Coordenação geral do Sindae, ficando revogadas todas e quaisquer disposições em contrário.

Salvador-BA, 09 de fevereiro de 2015.

Anexo 2



NÚMERO:05

ASSUNTO: Reunião Ordinária Comitê de Equidade da Embasa DATA: 09/04/2015

REMETENTE: Comitê de Equidade DESTINATÁRIO:

AMANDA SANTOS DE BRITO – GPGC - CAB

ANA PATRICIA SANTANA DE FREITAS – UNFM – FEIRA DE SANTANA
BONIENIA CARNEIRO SAMPAIO – USIO – ITABUNA

EDMILSON PIRES BARBOSA – SINDAE EVA GUIMARÃES DA SILVA – FFTE -
CAB

JOANICE NASCIMENTO SANTOS – TMRP – ALPHAVILLE JULIANA
SANTANA – GPCC - QUEIMADINHO

MARIANA DA LUZ PARANHOS - PCSC

MARCELO OLIVEIRA SANTOS – GPSV – BOLANDEIRA MARIA CARVALHO
SOARES – TSQP – BOLANDEIRA MARINIZIA MAIA MELO – FTCS – LIZ
EMPRESARIAL PATRICIA JESUS LIMA – UNFM – FEIRA DE SANTANA ROSINA
MARIA AVELINO CONTE – GPSV – BOLANDEIRASARA CANÁRIO FREITAS – GPCC
- QUEIMADINHO SOLANGE BRIM FIALHO - A-FC – BOLANDEIRA

Prezado (a) Senhor (a),

Demandas do Comitê de Equidade
EVENTOS COMEMORATIVOS

JUSTIFICATIVA (colocar breve justificativa sobre a área temática e a importância de se destacar as datas comemorativas propostas)

OBJETIVOS (elencar alguns objetivos que se pretendem alcançar com as atividades propostas)

PÚBLICO ALVO (definir o público alvo)

LOCAL

(onde será realizada a atividade)

DATA / HORA

(elencar a(s) data(s) selecionados)

PARCERIAS

(elencar as parcerias – possíveis e/ou concretas)

ORÇAMENTO

(preencher, se já houver previsão de custos)

METODOLOGIA

(descrever de que forma será realizada a atividade)

EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção Ação

Objetivos específicos Indicadores Metas

(ex.: x mulheres capacitadas em y dias) Período de execução

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento

Ação

Objetivos específicos

(ex.: x mulheres capacitadas em y dias) Período de execução

PLANO DE TRABALHO

Ação Custo (R\$) Prazo Resp. Observações
Divulgação – Marca, cartaz, intranet, convite aberto para parceiros

Registro fotográfico, matéria no Jornal da EMBASA. Solicitar cobertura jornalística do PCS

PLANO DE TRABALHO

Ação Custo (R\$) Prazo Resp. Observações
Divulgação – Marca, cartaz, intranet, convite aberto para parceiros

Registro fotográfico, matéria no Jornal da EMBASA. Solicitar cobertura jornalística do PCS

Anexo 3

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – 5ª edição Cronograma

Período Atividade Situação 25/04/2013 Adesão voluntária Finalizada

Até 30/09/2013 Envio da ficha perfil finalizada

Até 30/09/2013 Envio do plano de ação finalizada 09/2013 Assinatura de
compromisso Ocorreu em março 2014 24 meses Execução do plano de ação Em
andamento

12 meses Monitoramento telefonemas, trocas de e-mails,
questionário, visitas Monitoramento para avaliação final

24 meses Envio do relatório final Data de entrega: 03
de agosto e 2015 Outubro/2015 Divulgação da empresas premiadas

Novembro/2015 Cerimônia de entrega do Selo Pró-Equidade

Etapas do Programa

1ª Etapa – Termo de Adesão (voluntária) Empresas e Instituições;

2ª Etapa – Ficha Perfil (diagnóstico da organização) Empresas e instituições;

3ª Etapa – Plano de Ação (elaborado a partir do diagnóstico da organização) Empresas e
Instituições;

4ª Etapa – Pactuação (análise da ficha perfil e plano de ação) Coordenação e Comitê Ad
Hoc;

5ª Etapa - Monitoramento/Avaliação – Coordenação e Comitês Ad hoc e Técnico-
Institucional; e

6ª Etapa – Concessão do Selo – SPM/Presidência da República

Áreas de Incidência

Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional

O Plano de ação, instrumento operacional do compromisso assumido pela direção da organização, deve contemplar ações nos dois blocos em que se divide a área de incidência; e

As ações visam introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a equidade de gênero e raça.

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça 5ª EDIÇÃO

Guia Operacional Apresentação Monitoramento e Avaliação Monitoramento

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas no plano de ação de cada organização, pactuado com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/PR, a partir das orientações contidas no documento norteador do Programa - Guia Operacional;

O monitoramento tem por objeto a análise dos processos, produtos e dos resultados referentes às ações executadas pelas organizações participantes do programa; e

O monitoramento é realizado pela equipe técnica da área de Programas e Ações do Trabalho da SPM/PR e Comitê Ad Hoc do Programa.

Sistemática de monitoramento adotada pelo programa contempla a formação de quatro etapas distintas, a saber:

Acompanhamento da execução dos planos, através de envio de evidências à SPM/PR, oficinas técnico-pedagógicas, entre outros mecanismos;

Visitas às organizações; Reuniões de monitoramento;

Análise e validação do acompanhamento do plano pela coordenação e comitês do programa.

O processo de monitoramento contempla

Análise das informações contidas na ficha perfil e no plano de ação;

Análise da execução do plano de ação das áreas de incidência – gestão de pessoas e cultura organizacional, (ações realizadas e os responsáveis, divulgação, mudanças, barreiras encontradas na definição e na execução das ações, fontes e meios de verificação, parcerias, sustentabilidade do plano de ação);

Entrevista com os/as responsáveis pelo plano;

Correções nas estratégias metodológicas, gerenciais e técnicas necessárias para assegurar os resultados previstos;

Elaboração de um relatório que registra os dados obtidos durante a visita à organização.

OBS: As organizações encaminham à SPM/PR o Relatório Final das ações realizadas Avaliação

A Coordenação e o Comitê Ad Hoc de acordo com os Relatórios do Monitoramento e os Relatórios Finais das Organizações participantes do programa, avaliam o desempenho destas, nas áreas de incidência – gestão de pessoas e cultural organizacional a partir das ações expressas e pactuadas no plano de ação e executadas no mínimo em 70% e, qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório;

Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os objetivos, princípios e metas estabelecidas neste guia operacional;

O Comitê Técnico-Institucional valida o relatório com a matriz geral dos resultados e delibera sobre a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça;

O resultado final é homologado pela Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres e divulgado pela SPM através do site <http://www.spmulheres.gov.br>

II – COMPETE A SPM/PR

Monitorar e Organização, por meio da Coordenação do Programa e do Comitê Pró-Equidade de Gênero e Raça, no desenho e implementação das ações constantes do Plano de Ação;

Reconhecer publicamente, após o processo e avaliação, o compromisso da Organização com a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, mediante a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Brasília, 18 de março de 2014

Bases do Programa

Legitimidade. O programa está incluído: no PPA 2008 a 2011 do Governo Federal, no II PNPM, reconhecido como exitoso em âmbito nacional e internacional.

Relevância.

A estratégia desenvolvida pelo programa vem respondendo de forma continuada e sistemática a promoção da igualdade.

Sustentabilidade.

As ações desenvolvidas pelas organizações participantes vem gradativamente alcançado os objetivos e resultados previstos no programa.

Diálogo Social. As ações e os resultados do programa contam efetivamente com o apoio e a colaboração:

na execução,

no acompanhamento, na avaliação e,

na divulgação de diferentes sujeitos sociais locais, nacionais e internacionais

Inovação, Conhecimento e Socialização. As ações e práticas de equidade geram nas relações de trabalho:

Conhecimentos, procedimentos, Políticas, metodologias,

Instrumentos inovadores e criativos de promoção da igualdade de gênero e étnico-racial que devem ser socializados.

Metas político-ideológicas

Sensibilização e capacitação para transformar a cultura da alta direção e da gestão de pessoas, assumindo o protagonismo do compromisso com a implementação e êxito do programa na empresa/instituição.

Redução das desigualdades entre homens e mulheres

Incorporação de mecanismos de recrutamento e desenvolvimento da carreira e acesso a cargos de direção mais transparentes e abertos para todas as pessoas, com comissões de seleção e de promoção capacitados em gênero e raça, com apoio de ação afirmativa para

fomentar a seleção e promoção de mulheres a postos de responsabilidades melhor remunerados.

Também, a revisão de escalas de remuneração e de competências; valorização das ocupações femininas, na perspectiva etnicorracial para a concretude da equidade.

Etapas do Programa Áreas de Incidência

Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional

O Plano de ação, instrumento operacional do compromisso assumido pela direção da organização, deve contemplar ações nos dois blocos em que se divide a área de incidência; e

As ações visam introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a equidade de gênero e raça.

O Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça

Objetivo - estimular a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho, valorizando e evidenciando o compromisso das organizações públicas e privadas com esta equidade;

O Selo representa o reconhecimento do trabalho feito pelas organizações no desenvolvimento cotidiano de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançarem a equidade entre homens e mulheres - gênero e raça no mundo do trabalho, eliminando todas as formas de discriminação, evidenciando publicamente o compromisso da organização com a equidade de gênero e étnico-racial na promoção da cidadania e a difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho para a efetivação da equidade; e

É uma certificação que atesta que a empresa ou a instituição no âmbito público ou privado promove ativamente a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores e que faz mediante a adoção de requisitos do programa

Categorias do Selo

Categoria Bronze – destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização da força de trabalho, da média e da alta direção em:

Eventos, palestras, cursos e oficinas sobre: Gênero;
Raça e etnia,

Discriminação e desigualdades, e Assédio moral e sexual.

Categoria Prata

Destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização da força de trabalho, da média e da alta direção (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual) e de transformações estruturais:

Na gestão de pessoas:

Sistema de recrutamento e seleção, processos de capacitação e treinamento interno,

Categoria Ouro

Destinado às organizações que realizarem ações de conscientização e sensibilização da força de trabalho, da média e da alta direção (eventos, palestras, cursos e oficinas sobre questões de gênero, raça e etnia, discriminação, desigualdades e assédio moral e sexual) e de transformações estruturais:

Na gestão de pessoas:

Sistema de recrutamento e seleção, processos de capacitação e treinamento interno;
Programas de saúde e segurança no trabalho;

Políticas de benefícios;

Processo de ascensão funcional e planos de carreira, cargos, salários e remuneração. Na cultura organizacional:

Mecanismos de combate às práticas de discriminação, assédio moral e sexual; Propaganda institucional interna e externa;

Práticas de sensibilização voltadas para a equidade de gênero na cadeia de relacionamento da organização.

A Concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. Receberá o Selo a organização que cumprir com:

As etapas, os objetivos, as diretrizes, os princípios e as metas do programa expressas qualitativamente e quantitativamente no plano de ação, das duas áreas de incidência -gestão de pessoas e cultura organizacional- aprovadas pela Coordenação;

Os prazos estabelecidos pela Coordenação do Programa.

Para receber o Selo, a organização terá que alcançar o mínimo de 70% de execução das ações pactuadas e qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório;

Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os princípios e metas estabelecidas neste guia operacional.

“As organizações com denúncias de assédio que não foram apuradas não poderão receber o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (Guia operacional)”

Explicação:

As denúncias de assédio moral e/ou sexual, desde que devidamente apuradas, não impede a concessão do selo.

Monitoramento e Avaliação

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas no plano de ação de cada organização, pactuado com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/PR, a partir das orientações contidas no documento norteador do Programa - Guia Operacional;

O monitoramento tem por objeto a análise dos processos, produtos e dos resultados referentes às ações executadas pelas organizações participantes do programa; e

O monitoramento é realizado pela equipe técnica da área de Programas e Ações do Trabalho da SPM/PR e Comitê Ad Hoc do Programa.

Monitoramento e Avaliação

O monitoramento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como foco o acompanhamento da execução das ações previstas no plano de ação de cada organização, pactuado com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/PR, a

partir das orientações contidas no documento norteador do Programa - Guia Operacional;

O monitoramento tem por objeto a análise dos processos, produtos e dos resultados referentes às ações executadas pelas organizações participantes do programa; e

O monitoramento é realizado pela equipe técnica da área de Programas e Ações do Trabalho da SPM/PR e Comitê Ad Hoc do Programa.

Sistemática de monitoramento adotada pelo programa contempla a formação de quatro etapas distintas, a saber:

Acompanhamento da execução dos planos, através de envio de evidências à SPM/PR, oficinas técnico-pedagógicas, entre outros mecanismos;

Visitas às organizações; Reuniões de monitoramento;

Análise e validação do acompanhamento do plano pela coordenação e comitês do programa.

O processo de monitoramento contempla

Análise das informações contidas na ficha perfil e no plano de ação;

Análise da execução do plano de ação das áreas de incidência – gestão de pessoas e cultura organizacional, (ações realizadas e os responsáveis, divulgação, mudanças, barreiras encontradas na definição e na execução das ações, fontes e meios de verificação, parcerias, sustentabilidade do plano de ação);

Entrevista com os/as responsáveis pelo plano;

Correções nas estratégias metodológicas, gerenciais e técnicas necessárias para assegurar os resultados previstos;

Elaboração de um relatório que registra os dados obtidos durante a visita à organização.

OBS: As organizações encaminham à SPM/PR o Relatório Final das ações realizadas

Avaliação

A Coordenação e o Comitê Ad Hoc de acordo com os Relatórios do Monitoramento e os Relatórios Finais das Organizações participantes do programa, avaliam o desempenho destas, nas áreas de incidência – gestão de pessoas e cultura organizacional a partir das ações expressas e

pactuadas no plano de ação e executadas no mínimo em 70% e, qualitativamente obter um desempenho satisfatório ou muito satisfatório;

Os aspectos qualitativos serão avaliados de acordo com os objetivos, princípios e metas estabelecidas neste guia operacional;

O Comitê Técnico-Institucional valida o relatório com a matriz geral dos resultados e delibera sobre a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça;

O resultado final é homologado pela Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres e divulgado pela SPM através do site <http://www.spmulheres.gov.br>

Possibilidades

O programa oferece para as empresas, instituições, sindicatos, movimentos de mulheres e governos a possibilidade de combater as desigualdades na economia e no emprego incluindo as mulheres em outros níveis de educação e de trabalho, considerando que as desigualdades de gênero afetam o rendimento de homens e mulheres no local de trabalho, na família e o clima laboral da organização;

O programa é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com um Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça as organizações comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero, étnico-racial e o trabalho decente, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre homens e mulheres constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial; e

O programa possibilita o uso permanente de saberes e competências de trabalhadores e trabalhadoras que as organizações devem usar em processos coletivos de aprendizagens, a fim de adaptarem-se aos desafios do mercado e edificarem uma economia mais inovadora e mais justa socialmente.

“Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social” fortalecer a democracia, com igualdade de gênero, raça e etnia, e a cidadania

com transparência, diálogo social e garantia dos direitos humanos, visando à diminuição das desigualdades e discriminações sociais e econômicas de gênero, raça, etnia e orientação sexual no mundo do trabalho”. (PPA 2008/11-4º objetivo-Governo Federal).

Hoje, a questão de gênero está incluída nas políticas dos três níveis de Governo, Federal, Estadual e Municipal. Além disso, percebe-se uma crescente mobilização da sociedade civil na busca de igualdade entre homens e mulheres, em termos de direitos e obrigações. Essas mudanças têm sido possíveis a partir de um processo contínuo de cooperação transversal entre a SPM e os demais Ministérios, a sociedade civil e a comunidade internacional.

A SPM/PR faz o monitoramento das demandas encaminhadas às empresas e estas procuram executar no ambiente de trabalho as formas de coibir todo e qualquer tipo de preconceito e discriminação, como também incentivar as demandas no momento de recadastramento das empresas as suas contribuições para o uso dos dois artigos, ou seja, o (a/o), assim também no momento de planejar um novo concurso entre outros.

A SPM/PR faz o monitoramento dos programas por ela planejados quais sejam: Violência contra as mulheres;

Mulher e trabalho;

Poder e participação política; Educação, cultura e ciência; Diversidade das mulheres; Mulheres do campo e da floresta; Saúde integral da mulher;

Plano Nacional de Políticas para mulheres;

Organismos Governamentais: DF, Estados e Municípios; Observatório da Igualdade de Gênero

Ações Internacionais;

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher; e Ouvidoria da Mulher.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES

Via N1 Leste s/n, Pavilhão das Metas, Praça dos Três Poderes - Zona Cívico Administrativa

CEP: 70.150-908 - Brasília-DF

Telefones: (061) 3411.4246 /4225/ 4226/5885/5884

Fax: (061) 3326.8449

Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180

www.spmulheres.gov.br proequidade@spmulheres.gov.br