

A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO CONTEXTUALIZANDO AS AÇÕES POSITIVAS¹

PAOLA CAPPELLIN

Problematizar a presença de homens e mulheres no mundo do trabalho guarda algumas especificidades frente ao recente acesso das mulheres a educação ou aos partidos políticos e as tomadas de decisões nas instituições. As ações positivas são programas que buscam diversificar as escolhas profissionais, apoiar a inserção das mulheres em setores e níveis de responsabilidades nos locais de trabalho onde elas estão sub-representadas, realizando uma intervenção na divisão sexual do trabalho nas empresas².

Na ordem da sociedade democrática, revisitar a divisão sexual do trabalho exige, sem dúvida, manter presentes três tipos de preocupações: visibilizar as contribuições sociais das mulheres trabalhadoras de vastos contingentes da população; valorizar o saber profissional acumulado por diferentes gerações de mulheres trabalhadoras; e reequilibrar antigas defasagens, sabendo introduzir o princípio de equidade de oportunidades entre homens e mulheres. As assimetrias de gênero hoje existentes no mundo do trabalho deveriam ser assim submetidas a uma análise rigorosa com propostas de reformulações.

Como é possível entender e formular projetos que alimentem o debate para atingir a igualdade profissional numa sociedade que se encaminha para a globalização e para a redefinição das relações sociais?

As ações positivas deveriam ser avaliadas no interior de cada realidade socio-política nacional, visto que é justamente neste contexto amplo que querem intervir. A nossa interrogação se faz mais desafiante se reconhecemos que o mundo do trabalho é um espaço social além de econômico, marcado pela atuação de grandes atores que se confrontam e negociam. Estas práticas estão moldadas por uma cultura política que, até pouco tempo atrás, estava fundamentada pelo paradigma do conflito.

¹ Utilizamos aqui a referência **ações positivas** visto que recuperamos o debate teórico e a denominação elaborada no interior dos países membros da Comunidade Europeia.

² Esta definição está inserida na Recomendação 84/635 CEE de 9 de dezembro de 1984 *Les Cahiers de Femmes d'Europe* n. 42, Bruxelas, 1994.

Nossa reflexão neste espaço de debate da revista *Estudos Feministas* escolheu um percurso entre muitos contextualizar o referencial teórico que tem alimentado a formulação das ações positivas. Esperamos contribuir para instaurar e alimentar a reflexão sobre as potencialidades, o alcance e os necessários ajustamentos desta intervenção.

As consequências da modernidade globalização e relações entre indivíduos e instituições

As ciências sociais têm se debruçado sobre a configuração da sociedade contemporânea reconhecendo que estamos presenciando uma intensificação das relações sociais. As transformações socio-culturais e políticas que as sustentam estão vinculadas a confluência de dois grandes processos inovadores: a globalização que estabelece interconexões sociais no território e a transformação da intimidade que sob o plano intencional altera o cotidiano. Estas referências, na sua mais sofisticada elaboração, são parâmetros teóricos que hoje enunciam a configuração da sociedade contemporânea.

Se a **globalização**³, conceito de grande divulgação dentro e fora da academia, tem como referência o repensar os elos e os confins local e nacional, a **transformação da intimidade**⁴ diz respeito às novas modalidades que guiam a construção social do indivíduo na cotidianidade.

Nestes termos a inovação do modelo interpretativo evidencia que o agir social dos indivíduos, dos grupos e das interações entre estes e as instituições está sustentado por diversificados mecanismos: a modificação da construção de identidade dos indivíduos enquanto sujeitos/atores; a alteração das relações interpessoais e, finalmente, o percurso de como as instituições são impulsionadas a elaborar estratégias para satisfazer as demandas e as necessidades. O agir no pessoal e no cotidiano é relevante na medida em que chega a cobrar também profundas transformações da esfera pública e do agir das instituições.

Na sociedade contemporânea a globalização intensifica o contexto das relações não só econômicas, mas das interações sociais e, conseqüentemente, quebra as fronteiras do local como único cenário de referência no campo da socialização. Isto é, dos espaços e dos processos de formação do indivíduo envolvendo-o numa rede de relações bem mais abrangente e diversificada. Esta socialização reformulada diz respeito à ampliação do leque de possibilidades de comportamentos, de orientações que os indivíduos e os grupos têm à disposição e, conseqüentemente, transforma a ação num processo de escolha.

³ A intensificação das relações sociais em escala mundial que liga localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorridos a muitas milhas de distância e vice-versa. Este é um processo dialético porque tais acontecimentos locais podem se deslocar numa direção aversa às relações muito distantes que os modelam. A transformação local é tanto parte da globalização quanto a extensão lateral das conexões sociais através do tempo e do espaço. GIDDENS *As Consequências da Modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.

⁴ A transformação da intimidade pode ser analisada em termos de adição de mecanismos de confiança e que as relações de confiança pessoal, nestas circunstâncias, estão intimamente relacionadas à situação na qual a construção do eu se torna um projeto reflexivo. GIDDENS *op. cit.* e *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Londres: Sage, 1991.

Pelo que faz referência aos processos a partir dos quais os indivíduos agem entram em relação entre si e com as instituições esta abordagem evidencia que os indivíduos adotam uma **reflexividade**. Isto é, as práticas são constantemente examinadas e reformadas a luz de informações renovadas que o indivíduo tem sobre elas alterando seu caráter. Fala-se então de sujeitos **auto-reflexivos** na medida em que eles têm recursos, competências e são orientados ao futuro. Nestes termos podemos entender porque o enfoque que fundamenta muitas pesquisas já no fim dos anos 70 tem como temática não mais e não só a materialidade das práticas, mas as transformações do agir graças às experiências que os indivíduos retêm delas. A preocupação da análise da ação se enriquece na medida em que se atribui particular atenção ao sentido do agir.

Também a vertente do individualismo metodológico impulsiona a pesquisa sociológica para o estudo dos comportamentos individuais e coletivos graças à perspectiva que resgata como as ações são apoiadas por opções e escolhas⁵. A Sociologia alcança uma compreensão da sociedade contemporânea na medida em que descobre diferentes formas de racionalidades que convivem e dialogam com a racionalidade econômica. Assim, por exemplo, no caso das empresas mesmo que seja comum a todas a racionalidade orientada ao lucro, muito diferentes podem ser as formas para alcançar tal finalidade. As ações orientadas racionalmente ao lucro convivem com uma série de outros elementos que muito pouco têm a ver com o estritamente econômico e muito mais dizem respeito às dimensões da cultura - religiosa, regional, política etc. - e às dimensões afetivas familiares⁶. São também estas dimensões não econômicas que participam da estruturação das ações dialogando com a ordem da racionalidade econômica. Interessante e observar que tais influências, que para M. Weber seriam próprias da ordem não racional, são consideradas hoje parte integrante das dinâmicas da sociedade contemporânea e compõem o quadro complexo e polissêmico da racionalidade moderna.

Particular ênfase analítica e assim dada aos processos de escolha que transformam a ação em ação estratégica. É uma ação estratégica porque incorpora uma seleção de recursos - econômicos, culturais, políticos, simbólicos - que circulam e estão à disposição na realidade social/política/jurídica. Compreender e assim reconstruir sob quais **circunstâncias** a escolha se efetiva, sob quais processos chega-se à decisão, assim como é importante ressaltar com qual bagagem de **oportunidades** chega-se à opção.

Circunstâncias e oportunidades são referências que o marxismo chamaria - provavelmente - de contexto econômico estrutural na medida em que configuram os limites dentro dos quais a ação pode se tornar efetiva. Porém, são categorias bem mais flexíveis no sentido de que conferem maior espaço à subjetividade. Isto é, dão maior ênfase à capacidade dos sujeitos, indivíduos ou grupos de moldar a ação. Mais ainda, as oportunidades são importantes na sociedade contemporânea na forma como foram anteriormente definidas. Num país

⁵ ELSTER, J. *Nuts and Bolts for the Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

⁶ BAUER, M. *Les Patrons de PME entre le Pouvoir, L'entreprise et la famille*. Inter Editions, 1993.

globalizado o campo das possibilidades pode se tornar mais vasto e o processo de escolha e decisão pode ser bem mais complexo. No entanto, as oportunidades nascem como expressão das relações entre os espaços institucionalizados - famílias, escolas, trabalhos, partidos, associações, igrejas etc. - e os indivíduos. São o suporte social e cultural na realização da escolha estratégica por parte do indivíduo, na medida em que estas instituições oferecem-lhe regras, códigos e normas de comportamento. O indivíduo, ao pertencer a um segmento social, por ter um estilo de vida, tem muitas referências. As oportunidades mostram, assim, o reverso da medalha. A capacidade das instituições de socializar, de oferecer orientações, de reproduzir modelos de comportamento, revelando a capacidade de saber/poder, fomentar a integração ou fomentar a exclusão dos indivíduos, de saber massificar ou elitizar alguns valores no processo de socialização.

Seria possível, pela análise das oportunidades, avaliar os processos de socialização nos espaços coletivos, tais como a família, o trabalho, a escola, considerando-os como instituições que oferecem recursos a fim de que os indivíduos possam construir suas estratégias de ação, mas também como espaços que definem regras e normas, isto é, destacando os limites que podem restringir as opções de escolha.

A empresa e as relações sociais

A globalização, a transformação da intimidade e a lógica da ação racional proporcionam um instrumental para renovar também a problematização dos espaços produtivos - as empresas em especial, caracterizando-os como cenários de interações sociais, além de evidenciar sua configuração organizativa, administrativa e tecnológica.

Se nos mantivermos coerentes com a proposta teórica já enunciada, superaremos o estudo do trabalho como trabalho imediato.⁷ Sem fazer referências às formas que assume, sem delimitar os espaços e locais de intervenção, sem incluir sob quais interações sociais se realiza, sem mencionar quais são os processos que permitem sua coordenação e sua organização, sem incluir a linguagem simbólica que este fomenta, esvaziamos o conteúdo social/cultural da situação de trabalho.

Considerar o local de trabalho tendo esta perspectiva permite evidenciar pelo menos dois novos eixos de estudo: a empresa como instituição, as sinergias entre empresas e o território que contribuem para ampliar os processos de interação de identidades nas práticas produtivas.

A Sociologia da Empresa, uma especialização da sociologia das organizações,⁸ visualiza a empresa como uma organização cujo papel econômico não esgota sua capacidade de intervenção institucional. Nos anos 80, quando a globalização acelera o debate da concorrência, da competitividade, da crise do modelo rígido de organização taylorista, se tem uma volta ao estudo da empresa.

⁷ SCWARTZ Y. Peut-on Parler, en général, de l'Activité de Travail? *Futur Antérieur*, n. 16, L. Hermotton, Paris, 1993.

⁸ BERNOUX P. *La Sociologie des Entreprises*, Paris, Seuil, 1995.

Desta vez e pelas repercussões da crise econômica pelas flutuações das fontes de empregos por sua capacidade potencial de ser um centro irradiador e estabilizador de formas de reprodução social Não podemos esquecer que nos anos 70/80 assistimos ao esgotamento definitivo do modelo taylorista como proposta que se enclausurou no interior das fabricas fortalecendo a hegemonia da gestão científica Este foi o responsável pelas formas de otimização dos recursos humanos cristalizados na empresa Este modelo esta em crise na Europa A competição internacional no plano dos mercados de produtos confronta também de forma concorrencial modalidades diferentes para mobilizar motivar e gerir a organização das unidades produtivas

E justamente a análise estratégica que introduzimos anteriormente que oferece a possibilidade de abandonar o estudo da empresa como exclusivamente modulado pela racionalidade econômica E a ideia do ator de sua autonomia da contingência dos modelos organizativos a noção de incertezas sobretudo no que diz respeito as escolhas que introduzem a noção de estratégia como elementos que podem ajudar a análise dos novos desafios do mundo do trabalho A empresa como instituição transforma os agentes econômicos envolvidos (empregadores trabalhadores qualificados trabalhadores da produção gerentes funcionarios etc) e as organizações de representação (sindicatos associações centrais sindicais) em atores que se confrontam se reconhecem trocam e negociam⁹

As empresas como instituições micro sociedade não se organizam espontaneamente Se a empresa pode ser representada como um sistema social e devido ao fato de que as atividades implementadas as decisões realizadas - no que se refere a organização a gestão da mão-de-obra em geral e as escolhas tecnologico/produtivas aos vinculos com o mercado etc - são um continuo intercâmbio de mobilizações entre atores envolvidos numa rede de interações explicitando poderes motivações representações socio/culturais e valores¹⁰ Pode-se assim imaginar a existência de um confronto cultural dinâmico e criativo

Não é possível abandonar na análise das relações sociais o embate e o conflito entre as diferenças de interesses o confronto entre os atores não desaparece por encanto mas faz parte do processo de negociação A preocupação e assim dirigida a fazer emergir sob quais sistemas de interações e entre atores engajados num jogo de reciprocidade a empresa chega a fomentar via negociação ou consenso - a reprodução das relações sociais As relações de produção se assentam sem duvida sobre relações humanas de trabalho cujos jogos se desenvolvem e se apoiam na diversidade e na diferença dos atores Estes têm suas referências e princípios de pertencimentos e de compreensão Nestes termos as

⁹ A empresa nesta concepção toma a imagem de sociedade porque a estrutura do vinculo social que junta os diferentes operadores contribui para configurar a qualidade mesma de seus produtos e a força de suas reações no contextos dos mercados SAINSAULIEU R (coord.) *Les Mondes Sociaux de l'Entreprise* Paris Desclée de Brouwer 1995 Consideramos importante lembrar do mesmo autor *Sociologie de l'Organisation et de l'Entreprise* Paris Presse de la Fondation National des Sciences Politiques e Dalloz 1987

¹⁰ Lembramos as observações de P Bernoux Percebe se que os atores edificam através de seus jogos de poder e suas estratégias um *construto* organizacional As regras não são mais vistas como uma barreira que se impõe aos atores mas como um resultado deste jogos BERNOUX P op cit p 32

referências de identidades coletivas fomentadas pelas experiências de trabalho permitem imaginar que a função da cultura empresarial é um processo permanente de formação e de reconhecimento de valores históricos e culturais dos atores que interagem no local de trabalho

Assim o local de trabalho a empresa em especial se apresenta como cenário expressivo por ser um contexto permeável para absorver reproduzir movimentar colocar em circulação as representações simbólicas elaboradas pelos atores (os empresários os trabalhadores as trabalhadoras nas mais diversas inserções as organizações sindicais etc.) além de ser uma instituição que fomenta uma construção de identidades

As sinergias entre empresa e território

A ênfase sobre a noção de sistema social permite observar o jogo das interdependências entre a empresa e o território socio-político que a acolhe. Por exemplo a transformação a reconversão a renovação constantes das unidades produtivas têm como referência suas trocas com um conjunto diversificado de instituições no território social político cultural. Acertando a interação ampliada as relações externas alguns pesquisadores reconstróem a emergência de formas organizativas de empresas que se sustentam graças a capacidade de absorver e potencializar as características socio culturais e políticas provindas do território¹¹

As empresas devem definir regras de qualificação comunicação formação promoção negociação proteção social que as colocam em relações de interdependência clara com as instituições sociais externas como a escola a universidade a formação continua os sindicatos o sistema da previdência social o Estado. É necessário então falar de interdependência e bem menos de determinismo externo porque finalmente o sindicalismo ou a formação continua por exemplo foram inventados na empresa antes de emancipar-se em instituições externas¹²

A cultura técnica (os saberes acumulados originados fomentados) a cultura política a cultura de gênero dos agentes/atores sociais dispersos num território podem transformar-se em recursos utilizados para alimentar a renovação das relações sociais no interior da empresa. Neste sentido o contexto externo instaura relações de sinergia com a empresa. Fala-se por exemplo das ações de sinergia entre o território e as empresas na medida em que pode haver ações coordenadas de cooperação que intervenham para moldar a configuração da empresa¹³

A empresa não é simplesmente um terreno fértil pôr ser simples instituição reprodutora uma extensão cultural que absorve o que a escola e a família lhe oferecem como referências. Tampouco é autônoma em sua capacidade de elaboração

¹¹ Lembramos os estudos sobre realidades nacionais e regionais para caracterizar o desenvolvimento singular da industrialização. Ver SCARDAGLI V (coord.) *L'Europe de la Diversité la Dynamique des Identités Regionales*. Paris: CNRS Sociologie, 1993. Nesta obra coletiva registramos o artigo de V. Capecchi e A. Pesce, L'Émile Romagne (89-125).

¹² SAINSAULIE 1987 op cit p 209

¹³ Ver MARUANI M REYNAUD E ROMANI C (coord.) *La Flexibilité en Italie*. Paris: Syros, 1989. Em especial o artigo de P. Calza Bini, Classes Sociales et Flexibilité.

cultural frente a outras instituições grupos e comunidades O espaço produtivo não confronta exclusivamente os empresários e os trabalhadores mas um conjunto variado de interlocutores mediadores instituições que interagem para moldar o mundo do trabalho

As ações positivas nas empresas intervir na segregação ocupacional

O registro da inovação dos instrumentos de análise sociológica apresentado até agora constitui-se como referência importante para situar sob qual clima intelectual no final dos anos 70 na Europa realiza-se a elaboração das ações positivas como projeto de intervenção dirigido para o mercado de trabalho assalariado nas empresas Por ter já apresentado em texto anterior a construção interna destas iniciativas ressaltamos sobretudo algumas dimensões desta intervenção¹⁴

1) As ações positivas voltam-se para um específico contexto organizativo do mundo do trabalho as empresas Este espaço é escolhido estrategicamente por sua centralidade econômica e por representar um sistema interativo de confronto cultural Não podemos esquecer que a perspectiva dos significados da globalização oferece-se como suporte teórico para elaborar esta estratégia

Não é por acaso que na empresa se implementa uma ação diretamente preocupada com a revisão da divisão sexual do trabalho A empresa taylorista em sua significação econômica e tecnológica na conjuntura do fim dos anos 70 se encaminha a crise O debate e a reformulação organizativa a reestruturação tecnológica a reconversão descentralizada das unidades produtivas a adequação a concorrência internacional para poder fazer frente a globalização dos mercados e do consumo Nada mais apropriado que predispor-la a assumir junto a estes desafios econômicos também o desafio não só de corrigir antigas defasagens mas de implementar um projeto que contemple a igualdade de oportunidades para homens e mulheres nos empregos

A empresa é percebida como um dos contextos institucionalizados de interações entre importantes atores sociais que conseqüentemente podem ser mobilizados para repensar a divisão sexual do trabalho Mas o que é mais importante é que este espaço é ao mesmo tempo caixa de ressonância na transmissão no repasse das referências culturais de gênero em seus estereótipos preconceitos que alimentam as assimetrias entre profissões atribuídas aos homens e as mulheres mas também um espaço onde se manipulam estas referências A empresa é considerada uma situação privilegiada que pode suportar a interpelação a interação conflitual ou consensual das atribuições de gênero e ser assim predisposta a incluir a negociação sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres Mais ainda pode ser um cenário preparado para introduzir inovações que fomentem o reequilíbrio frente a antigas desigualdades entre os sexos

2) As ações positivas modalidades de intervenção sobre as assimetrias entre os sexos no campo das profissões dialogam com a **igualdade de oportunidades** entre homens e mulheres Mais ainda As ações são um momento específico do

¹⁴ CAPPELLIN P. Ações Afirmativas uma Estratégia para Corrigir a Desigualdade entre Homens e Mulheres. In *Ações Afirmativas em Busca da Igualdade*. Brasília: CFEMEA, 1995

reforço de iniciativas mais propriamente jurídicas no que diz respeito aos direitos individuais no mundo do trabalho a igualdade de salário 1962 a igualdade de acesso ao emprego e a formação 1974 igualdade de tratamento no acesso ao emprego formação e promoção profissional 1976 igualdade de tratamento junto a previdência social 1979 e a análise do direito civil comercial e fiscal Esta revisão tem se realizado em muitos países antecipando a implementação das ações positivas e tem sido fortalecida pela atuação da União Europeia que tem incentivado os diferentes governos nacionais a rever as regras e códigos que discriminavam ou restringiam a cidadania social das mulheres Neste sentido quando as ações positivas atuam sobre a lógica estratégica das empresas para que estas mantenham aberto o fomento do equilíbrio de oportunidade de emprego assalariado para ambos os sexos há um quadro jurídico que ampara o diálogo entre trabalhadores sindicatos e empresas Neste quadro jurídico há com efeito a possibilidade de reivindicar o acesso a carreira as promoções a ascensão funcional apoio a formação e a atualização profissional permanente para trabalhadores de ambos os sexos

Consciente de que tais propostas podem permanecer sob o ponto de vista formal - so disponíveis mas não efetivamente aplicadas - as ações positivas buscam a interlocução não so com os atores que atuam nas empresas mas também com um conjunto variado de mediadores isto é instituições externas aos locais de trabalho Neste sentido são importantes as relações industriais as ações de sinergia entre o território e as empresas¹⁵

Assim as ações positivas se inserem no tecido social organizando e formulando intervenções que muitas vezes estão em sintonia com a efervescência de demandas dos movimentos sociais e do movimento sindical

3) A estes desafios as ações positivas respondem com a luta contra os processos de desigualdades de gênero as chamadas **discriminações indiretas** no mundo do trabalho Estas modalidades são consideradas as novas fontes do limitado alcance da igualdade profissional nos empregos assalariados que estão protegidos por uma legislação já afinada aos princípios de igualdade de oportunidades

A discriminação é entendida como uma situação subjetiva de tratamento diferenciado em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito no caso o sexo Por ser avaliado como discriminatório o tratamento diferenciado é objetivamente prejudicial ou seja fere um interesse (econômico moral profissional) Nestes termos a discriminação é um conceito necessariamente relacional Envolve um tratamento desigual comparativamente desfavorável A luta contra as discriminações faz referência a proibição de qualquer diferenciação que possa prejudicar os trabalhadores no acesso ao trabalho em suas modalidades nos critérios de contratação e em suas qualificações e atividades Tem como referências os atos e os comportamentos dos empregadores privados e públicos¹⁶ A tipologia das discriminações foi

¹⁵ Buscam se os atores para o desenvolvimento as forças estratégicas e de iniciativas os valores portadores de compreensão os projetos disponíveis para o debate as identidades coletivas e as de comunidades pertinentes para a ação então será ao redor e a propósito das oportunidades e dos desafios organizativos que se precisa encontrar a dinâmica social SAINSAULIEU 1987 op cit

¹⁶ Nos apoiamos no texto da legislação italiana comentado pela jurista M V Ballestrero *Parità e Oltre Parità Pari Opportunità Azioni Positive* Roma Ediesse 1989

formulada na legislação entendendo como **discriminações diretas** aquelas que faziam referências a situação civil (casamento) e a situação de família ou de gravidez ou a liberdade do empregador pesquisar sobre fatos não relevantes para medir as atitudes profissionais dos trabalhadores a serem contratados¹⁷

Nas **discriminações indiretas** se faz referência a práticas a comportamentos a definições que têm um impacto desfavorável sobre um sexo a partir de critérios e de requisitos exigidos ou solicitados pela oferta de empregos. Diversas são as modalidades de recrutamento introduzidas pelos mecanismos de pré seleção e pelo uso da publicidade nos meios de comunicação que reforçam a desvantagem entre os trabalhadores e as trabalhadoras evidenciando o peso cultural de referências que não são essenciais para o desempenho da atividade de trabalho. A introdução desta modalidade na tipologia das discriminações tem a preocupação de intervir nas formulações de critérios e códigos culturais de seletividade que permeiam a inserção da mão-de-obra. A definição do controle sobre as discriminações indiretas é importante porque reconhece o fato de que preconceitos e estereótipos permeiam os espaços produtivos nas empresas. Evidencia-se que as empresas implementam nas lógicas de organização a construção de quadros de referências simbólicas sobre o trabalho e que estas referências transparecem sobretudo na otimização das relações entre os meios humanos e os materiais de produção.

O controle das modalidades culturais que informam esta otimização é importante porque intervém nas práticas e nos comportamentos das já difusas direções de Recursos Humanos seções de peso da estrutura empresarial. Assim se evidencia como a cultura empresarial é responsável pela circulação e formação de mecanismos discriminatórios.

4) Por fim a construção das propostas das ações positivas tem o **gênero** como categoria para fundamentar a análise das fontes de segregação e para predispor encaminhamentos para seu combate. E graças a esta abordagem que se tem a abertura para sublinhar a construção histórico social da diferença das formas de produção e reprodução social dos sentidos atribuídos a feminilidade e a masculinidade como significações culturais que acompanham os comportamentos. Assim é possível ter um olhar atento e sensível para perceber a formação de símbolos que acompanham as práticas dos atores para a elaboração de normas e regras de referências nos diferentes contextos institucionais e para fundamentar a construção das identidades individuais e coletivas.

As ações positivas não esquecem o aporte da análise da estruturação das relações de poder. Propor mudanças que intervenham na abertura de carreira de tratamento de formação profissional exige saber intervir no contexto material mas também no contexto simbólico das representações dos diferentes atores os empresários os trabalhadores as organizações sindicais as instituições atuantes nos

¹⁷ Na teoria econômica há uma tradição do estudo da discriminação do tratamento em termos de condições remunerativas da produtividade que tem levado a discussão do *comparable worth* e das técnicas da *job evaluation*. Ver a publicação AAVV *Comparable Worth e Segregazione del Lavoro Femminile* Milano *Quaderni di economia del lavoro* n 29 1987. Ver também FREY L e LIVRAGHI R op cit n 45 1991. Os autores lembram TZAMMATOS Z e SAPSFORD D *Current Issues in Labor Economics* Londres Macmillan 1989 e ARROW K J *The Theory of Discrimination* In *Discrimination in Labor Markets* Londres 1973.

territórios que estão em interação com as empresas. Mas precisam também envolver canais de negociação de suporte para a regulação que possam apoiar as mudanças. Neste sentido se faz referência: seja a mediação institucionalizada: as organizações sindicais, os contratos coletivos; seja a mediação difusa da opinião pública: ao acesso aos canais de comunicação de massa; ao uso da linguagem da publicidade audiovisual que podem fomentar e apoiar uma transformação inovadora das relações de gênero no mundo do trabalho.

Os percursos profissionais em confronto integração, homologação e valorização da diferença sexual?

A construção e a implementação de programas de ações positivas foi nos anos 80 extremamente rica e particularmente significativa na Europa: estimulando políticas de intervenção e de incentivo para fomentar a revisão da divisão sexual do trabalho em empresas privadas e nas organizações do setor público, chegando a ampliar as redes de assessoria e linhas de pesquisas junto as organizações sindicais e as universidades. Não há a menor dúvida de que diante de tanta publicidade e expectativa os balanços e avaliações vão em muitos sentidos.

As dificuldades de implementação: os atrasos e a restrita adesão de setores do empresariado; sua desconfiança; sua instrumentalização para substituir a mão-de obra; a nem sempre solicitada motivação por parte das organizações sindicais no interior das empresas e a incapacidade de gerir as orientações e as conquistas realizadas no plano dos direitos são algumas das observações que se tem feito sobre estes projetos ambiciosos. Caberia sem dúvida avaliar cuidadosamente a realidade em cada país, traçando um quadro das relações sociais que envolvem as trabalhadoras, os empresários, as organizações sindicais, as autoridades locais e as agências do Estado.

Mas para alimentar o nosso debate propomos algumas pistas de avaliação, privilegiando as observações críticas que atingem mais diretamente a filosofia desta proposta. Para este fim teremos como interlocutoras algumas autoras que se preocuparam em contextualizar estes projetos com as inquietações feministas¹⁸.

Parece nos possível resgatar algumas palavras-chaves que têm permeado as discussões sobre o modelo de intervenção das ações positivas: integração, homologação e valorização da diferença sexual. Apresentamos as justificativas destas posições e esperamos que o debate no Brasil se enriqueça no futuro próximo com novas e renovadas abordagens.

¹⁸ Lembramos ZAIMMAN, C. *La Notion de Féminisation: de la Description Statistique à l'Analyse des Comportements*. In *Le Sexe du Pouvoir*. Paris: Desclée de Brouwer, 1986. SIMARD, C. *De la Segregation à la Mixité: réalité et illusion*. In *Egalité entre les Sexes: Mixité et Démocratie*. Paris: L'Harmattan, 1992. *Clio Notizie Roma*, 1991. Beccalli, B. *Il Declino del Modello Classico USA*. In *Refi*, n.1, Roma, 1988. MADAMI, P. *Come si Presenta l'Esperienza Italiana*, op. cit. MARUANI, M. *Mixité de Formation, Mixité de Professions*. Paris: *Le Cahiers du MAGI*, 1995. BATTISTONI, L. *Le Nuove Problematiche della Presenza Femminile nelle Imprese*. In *Dossier Lavoro Lavori*. Bolonha, P.D.S., 1993. PESCE, A. *Intervenção no Encontro Seminário sul Lavoro*. Bolonha, P.D.S., 1992 (mimeo) e da mesma autora *Un'Altra Emilia Romagna*. Bolonha: Ed. F. Angeli, 1991. CAVARERO, A. *L'Emancipazione Difficile. Considerazioni Teoriche sulle Pari Opportunità*. In *Refi*, Roma, 1988.

Na intervenção por igualdade profissional as mulheres estão homologando um projeto elaborado por uma perspectiva masculina?

Oferecendo como meta um processo de feminização ocupacional as ações positivas são uma forma de valorizar todos os saberes profissionais que as diferentes gerações de mulheres acumularam? Ou é mais uma vez priorizar um modelo desconhecendo os projetos de trabalhos das mulheres numa sociedade contemporânea criando novas clivagens para a livre expressão da subjetividade das mulheres no mundo do trabalho?

Sera que neste encaminhamento excluem-se necessariamente os significados que as mulheres podem aportar a estas profissões?

Apresentamos a seguir os argumentos sob os quais foram desenvolvidas estas inquietações

Um bloco de questões faz referências a relação entre ações positivas e trabalho feminino Na sociedade contemporânea a compreensão do trabalho das mulheres vai muito além da abertura profissional perseguida pelas ações afirmativas A divisão sexual do trabalho nos anos 80 na Europa tem ja uma estrutura diferenciada dos periodos anteriores e consequentemente as ações positivas intervêm num contexto onde se renovaram as fronteiras Assim ha uma defasagem entre o que se propõe e a atualidade Com efeito a tendência contemporânea tem evidenciado formas modalidades e percursos ocupacionais muito variados que vão além de resgatar a classica segregação e guetização das ocupações preenchidas por mulheres A construção da identidade feminina também evidencia como as mulheres ja têm incorporado o trabalho como projeto pessoal E consequentemente a análise das disparidades a busca do reequilíbrio e a correção das desvantagens são questões que podem empobrecer e simplificar o contexto atual do mundo do trabalho

As ações positivas nesta perspectiva recolocam antigas questões como compreender o trabalho feminino visto que no mercado ha tipos de trabalhos objetiva e subjetivamente diferenciados entre os homens e as mulheres? E na sociedade contemporânea como pode ser reconceitualizado o trabalho em geral num periodo de crise da gestão masculina quando se estão modificando as formas de contratação se estão se diversificando os modelos de desenvolvimento das empresas quando enfim ha uma crise de representação sindical? Frente a este conjunto de transformações a reflexão vai no sentido de propor que a implementação das ações positivas seja precedida por algumas outras estrategias Inicialmente deveriam ser estudados os percursos onde a subjetividade feminina a sua capacidade autoreflexiva - tenha encaminhado inovações recriado espaços diversos de inserção profissional das mulheres Dever se-ia ainda resgatar a significação e a contribuição social das tradicionais profissões das mulheres para reconhecer com quais anseios com qual bagagem de saberes as mulheres têm contribuído socialmente para a construção das relações sociais no mundo do trabalho Apoiada na ideia de que nem todo espaço profissional e imposto surge a preocupação de uma intervenção no mercado de trabalho que possa diferenciar as formas de discriminação das formas e dos comportamentos que nascem ao contrario da articulação entre opções subjetivas e disponibilidades objetivas de mercado Por exemplo por opções e por escolhas pode-se renunciar a fazer um percurso de carreira profissional

pode-se não se envolver numa reconversão de qualificação profissional pode se procurar uma atividade que não seja o trabalho assalariado etc. Assim existem espaços ocupacionais que são gerados por uma adaptação que não é fruto de discriminação. Finalmente a ênfase e assim dada a necessidade de predispor e saber lidar com uma análise pormenorizada das ocupações onde sua avaliação possibilite incluir as dimensões importantes da organização produtiva e o estudo da competência e das modalidades de execução. dimensões estas objetivas assim como a análise da significação subjetiva resgatando os conteúdos culturais introduzidos pelas pessoas sublinhando os valores de competência e de saber técnico atribuídos ao trabalho por quem o executa. Nestes termos fala-se em valorizar o trabalho feminino¹⁹

Um outro encaminhamento insere a busca de igualdade entre os sexos no campo profissional como um projeto que deveria ficar submetido a duas avaliações:

Uma avaliação imediata que se envolvendo com o objetivo prefixado - a superação de discriminações - procurasse apoiar a intervenção das ações positivas para que enfim fossem efetivamente superadas as disparidades nas áreas e nos lugares onde fosse gritante esta reprodução. Pode-se assim corrigir as desvantagens que ferem e ofendem a dignidade humana perseguindo a emancipação das mulheres no campo das profissões.

Mas deve-se seguir com uma outra avaliação - menos contingente - isto é deve-se saber ir além destes primeiros resultados - não conformar-se com os ganhos obtidos pelo esforço anterior - mas prosseguir assumindo um encaminhamento crítico ao modelo de igualdade. O modelo explicitado pelas ações positivas tem em sua construção uma perspectiva de homologação - de assimilação - que nega o projeto de constituição e de construção da diferença sexual. A atitude frente às ações positivas deve manter este duplo registro. Resumindo - deve envolver-se numa atitude de **emancipação desconfiante**²⁰

Esta perspectiva a emancipação desconfiante justifica-se na sociedade contemporânea pela ambiguidade em não saber conjugar a bandeira da igualdade com a da diferença entre os sexos. Na concepção neutra masculina a diferença entre os sexos foi assumida no interior da lógica da tutela - resgatando-se a especificidade da cultura formada no espaço da casa e do paradigma da maternidade. A sociedade contemporânea tem elaborado um projeto de igualdade fundamentado na lógica do bem-estar - predispondo a superação das diferenças pessoais e sociais que prejudicam ou desfavorecem os indivíduos. Esta última lógica informa a formulação das ações positivas mascarando - negando e escondendo a capacidade das mulheres de elaborar o projeto da diferença sexual como projeto de livre expressão. Nas ações positivas a condição de desvantagem e referida só a uma visão neutra - isto é - a lógica de bem-estar que homologa as mulheres ao paradigma neutro-masculino. Parece assim que o bem-estar - na sua

¹⁹ Estamos resumindo as reflexões de PESCE A. *Incontro Seminario sul Lavoro* Bolonha P.D.S. 1992 (mimeo) e *Un'Altra Emilia Romagna* Bolonha Ed. F. Angeli 1991. Ver também BATTISTONI L. *Le Nuove Problematiche della Presenza Femminile nelle Imprese*. In *Dossier Lavori Lavori* Bolonha P.D.S. 1993.

²⁰ Esta reflexão é desenvolvida pela filósofa A. Cavarero em *L'Emancipazione Diffidente. Considerazioni teoriche sulle pari opportunità*. Milano Reti 1988. Lembramos da mesma autora *Nonostante Platone* Roma 1990 e *Corpo in Figure*. Filosofia e política della corporeità. Milano Feltrinelli 1995.

qualidade de querer corrigir abandona por completo o interesse por parte das mulheres de definir suas atribuições de renovar a subjetividade feminina. Ao não destacar uma subjetividade da diferença sexual e ao não marcar uma diferença irreduzível do sujeito feminino da subjetividade masculina a reciprocidade é atingida pela homologação de um sexo ao outro. Assim tanto a lógica da condição de desvantagem quanto a lógica da tutela empobrecem e tornam difícil uma sintonia entre igualdade e diferença sexual. Neste contexto ambíguo e seletivo com relação ao reconhecimento da diferença sexual, cabe preservar o esforço de corrigir a desvantagem que no plano da condição social limita a ação das mulheres no mundo do trabalho graças a ações positivas, mas cabe elaborar também uma atitude de vigilância sobre o projeto até agora proposto de igualdade profissional entre os sexos.