

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO

DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

RETRATO DA PRÁTICA DE ESTÁGIO

UMA EXPERIÊNCIA JUNTO ÀS MULHERES TRABALHADORAS DA ECT-DR/SC

KRYSTYNA MATYS COSTA
Chefe do Depto. de Serviço Social
CSE-UFSC

Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado ao
Departamento de Serviço
Social da Universidade
Federal de Santa Catari-
na para obtenção do
título de Assistente
Social pela acadêmica

Aprovado Pelo DSS
Em 14/8/94

Daniela Freitas

Florianópolis (SC), julho de 1994

"Não é o desafio com que nos deparamos que determina quem somos e o que estamos nos tornando, mas a maneira com que respondemos ao desafio.

Somos combatentes, idealistas, mas plenamente conscientes, porque o ter consciência não nos obriga a ter teoria sobre as coisas; só nos obriga a sermos conscientes.

Problemas para vencer, liberdade para provar. E, enquanto acreditarmos no nosso sonho, nada é por acaso".

(Henfil)

AGRADECIMENTOS

- A Deus, por ter me dado força, nas horas difíceis que fraquejei....
- A meus pais Hélio e Janília pela paciência, dedicação e incentivo para que mais uma etapa da minha vida fosse alcançada.
- A minha irmã Patrícia e ao meu cunhado Lula pela atenção dispensada durante as horas de angústia.
- Ao meu irmão Luiz Gustavo pela compreensão e carinho nos momentos de rebeldia.
- A Elizabeth e Renata, assistentes sociais da Polícia Militar de Santa Catarina que contribuíram para o início da minha formação profissional.
- Aos policiais do Esquadrão de Polícia Montada e aos demais funcionários que acreditaram e confiaram na minha capacidade enquanto estagiária.
- A supervisora e amiga Vera Lúcia pela oportunidade de formação profissional.
- As primeiras companheiras de estágio Patrícia e Silvana pelo apoio e incentivo prestados.

- A amiga Ana Cláudia, companheira de estágio, por ter sido responsável por parte do meu crescimento profissional e pessoal.
- A amiga Adna, que acreditou no meu trabalho, sempre apoiando e incentivando, fazendo com que eu acreditasse na minha capacidade.
- Aos estagiários do Correio, em especial aos da GEREC pelo convívio e a amizade cultivados durante o período de estágio.
- Aos funcionários da GEREC, em especial Márcio Linhares, João Tavares, Soninha, Walker, pelo carinho demonstrado durante o período de estágio.
- Aos funcionários da ECT-DR/SC, em especial aos que contribuíram para o enriquecimento e crescimento da experiência de estágio.
- A orientadora Professora Tereza Kleba Lisboa pelo carinho, estímulo e disponibilidades dispensados.
- As amigas da turma, em especial a Elaine e Larissa que viveram mais de perto os momentos de angústia, reflexão e dedicação pelo qual passamos.
- Aos amigos Letícia, Luciana, Márcio e Raquel que mesmo de longe, tenho certeza, que depositaram confiança, para a minha formação profissional.
- A Ivone e Maristela que, com paciência, se ocuparam da revisão e da datilografia deste trabalho.
- Àquela pessoa especial, embora, muitas vezes ausente, mas que teve uma parcela de contribuição, para realização e conclusão do presente trabalho.
- A todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, muito obrigada.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
CAPÍTULO I - A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO - UMA QUESTÃO DE ANÁLISE	10
1.1 Retrato da mulher trabalhadora no início da revolução industrial	10
1.2 Breve histórico do movimento feminista no Brasil	16
1.3 O espaço conquistado pela mulher trabalhadora - lutas e conquistas	22
CAPÍTULO II - RETRATO DA PRÁTICA DE ESTÁGIO EM SERVIÇO SOCIAL - O MOMENTO DE RECONSTRUÇÃO E CONTRIBUIÇÃO NA PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO EM SERVIÇO SOCIAL, REFLETINDO O PAPEL DA MULHER NO TRABALHO	36
2.1 Contextualização da instituição e o serviço social da ECT na DR/SC	36
2.2 Considerações sobre o Projeto Família, enquanto subsidiário na elaboração do Projeto Mulher	55
2.3 A percepção que as mulheres ecetistas têm do seu papel social	63

CONSIDERAÇÕES FINAIS 85

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 90

ANEXOS 93

APRESENTAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso apresenta um estudo sobre a temática "mulher", discriminação, realização profissional e realização pessoal, bem como retrata a experiência prática de estágio na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Diretoria Regional de Santa Catarina.

O problema da condição feminina está na ordem do dia. A todo momento se fala e se discute o papel da mulher na sociedade, na família e no trabalho. No aparente das relações, a mulher aparece numa situação de inferioridade em relação aos homens.

No entanto, a questão da mulher começa a ganhar relevância na década de 70, principalmente com a comemoração do "Ano Internacional da Mulher" em 1975, e com a designação da "Década da Mulher" no período entre 1976-1985. São realizadas pesquisas e estudos sobre esta temática. Uma vasta literatura começa a focar a problemática feminina, sob os diferentes

aspectos, desencadeando um processo de mudança da condição da mulher.

Durante a realização deste trabalho, buscamos, ainda, resgatar historicamente a participação da mulher nos movimentos sociais e o seu reconhecimento social, enquanto agente ativo e contribuinte para as lutas e conquistas até agora.

Na reflexão sobre o "trabalho da mulher" procurou-se desenvolver e concatenar idéias, embasadas num referencial teórico, que nos possibilitaram discutir a participação da mulher no mercado de trabalho, sustentada e confrontada com os padrões culturais estabelecidos e com as limitações internas, fatores que interferem e dificultam a sua ingressão no mercado de trabalho.

Como estratégia para o seu desenvolvimento, o presente trabalho está dividido em duas partes: uma teórica e a outra teórica e prática.

O primeiro capítulo compreende exclusivamente o espaço teórico para a questão feminina, os movimentos sociais e as conquistas. Desta forma, examinou-se as contribuições teóricas sobre o tema e apresentou-se algumas concepções sobre o papel da mulher.

No segundo capítulo, discutiu-se inicialmente a prática de estágio, os trabalhos desenvolvidos pelo Serviço Social, como ele se encontra inserido em uma empresa pública, em que projeto vincula-se o objeto central do nosso trabalho - questão feminina.

Enfatizou-se o trabalho como "locus" de realização, a percepção das mulheres frente à questão da discriminação e a reprodução das questões culturais - ideologia machista.

A partir daí, justificou-se a necessidade de um estudo prático como complemento da parte teórica. Realizou-se, então, uma pesquisa junto às mulheres ecetistas, analisando o papel do trabalho, a discriminação, o conflito entre o espaço público e o privado, a disponibilidade de tempo e salário, reservados para as necessidades pessoais.

A pesquisa nos proporcionou subsídios para resgatar a fala das mulheres, frente aos papéis que lhes são socialmente estabelecidos e reproduzidos, bem como analisar a percepção das mulheres, enquanto protagonistas do processo de mudança e de reconstrução histórica.

Buscou-se, também, situar a prática do assistente social frente aos trabalhos realizados com as mulheres, atuando enquanto mediador e contribuinte para um processo de conscientização dos seus direitos e deveres, concomitante a uma articulação política, para o exercício da sua cidadania, ultrapassando a sua prática paternalista e burocrática.

Finalmente, nas considerações finais, buscamos pontos relevantes para discussão e posterior reflexão sobre a "questão da mulher".

Situamos também a prática do estagiário, frente ao objeto da pesquisa, além de discutirmos a posição do assistente social na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Diretoria Regional de Santa Catarina.

CAPÍTULO I

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO - UMA QUESTÃO DE ANÁLISE

1.1 Retrato da mulher trabalhadora no início da revolução industrial

Neste capítulo faremos um retrato do trabalho desenvolvido pelas mulheres desde o período da Revolução Industrial.

No entanto, é de fundamental importância salientarmos que falar da mulher não é apenas vê-la inserida no plano econômico, social, cultural, político e ideológico, mas também é resgatar historicamente o seu papel, pois ela sempre foi a mais explorada no sistema de produção capitalista, nas diferentes sociedades. Resgatar a historicidade das mulheres além de esbarrar em dificuldades criadas pelo poder, força e inteligência, consideradas exclusivas dos homens, esbarra-se também em dificuldades criadas pela sociedade capitalista que não possibilita à mulher o direito de escrever a sua própria história.

A partir do processo de industrialização, o trabalho da mulher toma uma outra direção. Começa a ser impulsionado e passa a integrar o sistema capitalista, através do despreendi-

mento da mão-de-obra assalariada. Assim, a participação feminina na sociedade passa a ser vista pela ótica da produção.

O período de industrialização reforçou o capitalismo que se desenvolveu de maneira diferente em cada país, além de contribuir para a legitimação do regime patriarcal de dominação. Mesmo em lugares diferentes, as mulheres enfrentavam os problemas similares de opressão.

Inserida no sistema capitalista de produção, a imagem da mulher ainda permanecia a de dona-de-casa, esposa e mãe, ou seja, sob a sua condição de dominada e explorada. Reforçava-se também a discriminação no que diz respeito à educação, isto é, ao número de vagas para mulheres nas escolas. Tanto na rede pública como na particular, o número de vagas para homens era sempre superior ao das mulheres.

Entretanto, podemos afirmar que, apesar dos avanços, ou seja, da constante inserção da mulher no mercado de trabalho, a lógica da estrutura social permaneceu a mesma.

Cabe-nos ressaltar que no Brasil o período compreendido entre 1889-1930 houve a implantação da Primeira República, o que representou o crescimento das cidades e do trabalho assalariado, conseqüentemente, a exploração dos trabalhadores. Diante deste processo de exploração, os trabalhadores aos poucos foram se organizando e lutando por melhores condições de trabalho.

A burguesia ia cada vez mais enriquecendo à custa da exploração dos trabalhadores. Portanto, a exploração era mais nítida entre as mulheres, as quais eram duplamente exploradas, por trabalharem na esfera privada, como dona-de-casa, compa-

nheira e mãe; e na esfera pública, inseridas no modo de produção capitalista. Conseqüentemente, subestimadas devido aos menores salários e às jornadas de trabalho maiores. Embora a luta das mulheres fosse realizada juntamente com a dos homens, as conquistas eram menores.

Concomitantemente ao desenvolvimento industrial, as indústrias foram multiplicando-se. Um grande número de pessoas transferiu-se do meio rural para os centros urbanos, vítimas do arrocho salarial, dos acidentes de trabalho e das péssimas condições de vida. Desta forma elas se tornavam contribuintes para a expansão e manutenção do capitalismo.

Até o golpe de 64, dois terços da população brasileira viviam na área rural. Poucos anos depois essa situação se inverte. No mesmo período, as capitais regionais passaram a ser grandes centros urbanos, sem a infra-estrutura adequada para receber a grande massa originária do campo que procurava as cidades para garantir a sobrevivência.

Dentro desse contexto, foram as mulheres as que mais se destacaram no processo de luta. Um grande número saiu em busca do mercado de trabalho, que absorvia de maneira mais evidente a mão-de-obra feminina. As mulheres sem reclamarem dos seus salários, menores que os dos homens, foram submetidas às tarefas mais monótonas e repetitivas. Exerciam um trabalho com maior responsabilidade, vontade e obediência às orientações que lhes eram repassadas. Diante disso, elas foram sendo inseridas nos serviços da empresa e incorporadas nas carreiras ditas femininas.

À medida que as mulheres passavam a ocupar espaços reservados exclusivamente aos homens, ocorreu um rebaixamento salarial para ambos os sexos. O sexo passou a constituir um fator determinante na definição da qualidade da relação entre trabalho e capital. Sendo a divisão sexual do trabalho mais acentuada, constitui-se num fator que propicia e inviabiliza o intercalar das atividades nas instituições.

Dessa forma, Bruschini (1993) analisa a divisão sexual do trabalho sob a seguinte ótica:

"(...) mesmo que os empresários, pressionados pelo peso dos novos encargos sociais, quisessem dispensar as mulheres, dificilmente os homens as substituiriam, pois não se adaptariam a setores identificados pelo mundo feminino, como o de costura e confecção" (Bruschini, 1993, p.19).

Podemos afirmar que a realização das tarefas femininas sempre foram preestabelecidas. A presença das mulheres é mais constante nas atividades de comércio, administração pública, nas atividades urbanas, as quais têm maiores probabilidade de serem formalizadas.

Ao analisarmos o desenvolvimento industrial, vemos que proporcionou à mulher o ingresso no mercado de trabalho, ocupando espaços reservados anteriormente aos homens, mas ainda ausente de um reconhecimento profissional e salarial. Para a mulher se estabeleceu, além da responsabilidade das tarefas domésticas, as tarefas do setor público, o que a obrigava a assumir dupla jornada de trabalho.

Enquanto isso, ainda permanecia desconhecido para os homens que as responsabilidades do setor privado e do setor

público também são suas. E que a luta das mulheres é uma luta delas também, para criar espaços onde se possa comer, estudar, trabalhar em atividades dignas e se divertir; ter onde morar, o que vestir e o que calçar. E que é urgente a transformação econômica e social, para que as condições de vida e trabalho de ambos os sexos se tornem adequadas. Porque na sociedade homens e mulheres são absorvidos pelo sistema capitalista. Como afirma Teles (1993):

"A entrada das mulheres no mundo masculino não correspondeu uma entrada dos homens no mundo feminino. As tarefas domésticas continuam sendo coisas de mulher. Muitas vezes, as mulheres repetem o comportamento masculino" (Teles, 1993, p.95).

Estabelecida a inserção da mulher no mercado de trabalho, instituiu-se uma reavaliação dos papéis sociais até então atribuídos. Conforme discorreremos, tudo indica que a lógica da sociedade continua a mesma, onde as mudanças e a alteração dos papéis acontecem de forma imperceptível. As mulheres acabam sendo cúmplices do seu papel de reprodutora, de mantenedora da força de trabalho, como um exército de reservas. Com a divisão entre o trabalho de homens e mulheres e sob uma ideologia patriarcal onde a mulher e a própria família acabam submetidas à dominação.

Face ao modo de vida a que a mulher está submetida, cabe a ela reivindicar, questionar, buscar uma transformação a nível estrutural e superestrutural.

A partir do processo de industrialização os movimentos feministas obtiveram maiores expressões. As mulheres reivindicaram a conquista do voto, a redução da jornada de trabalho,

melhores condições de trabalho, proibição do trabalho noturno, proteção à maternidade e à criança, bem como a instituição das leis trabalhistas às mulheres e a sua extensão às mulheres do campo. O período de 30, compreendido pelo governo de Getúlio Vargas (1934-1945), foi caracterizado pela criação dos sindicatos e do Ministério do Trabalho. A instituição da Constituição estabeleceu a formulação das leis trabalhistas e do voto secreto feminino (pela primeira vez a mulher votava).

Os assuntos que trabalhavam a libertação da mulher, autonomia, controle da fertilidade, aborto jamais eram mencionados. Havia resistência à discussão. E as próprias mulheres desconheciam que a defesa da liberdade do corpo se opõe frontalmente ao autoritarismo e se integra plenamente na luta por melhores condições de vida e trabalho.

Hoje, após 300 anos da Revolução Industrial, encontramos reflexos dos resquícios deixados por esta nas mulheres integrantes do modo de produção capitalista. Continuam resistindo à discussão de temas que trabalham a questão do ser feminino, quando engolidas pelo sistema capitalista que as tornam totalmente alienadas.

As diversas palestras de cunho preventivo e pedagógico que são organizadas por diferentes instituições como o SESI, por exemplo, chegam às empresas e/ou indústrias, após ultrapassar várias barreiras burocráticas, que vão desde os contatos interinstitucionais até a permissão e censura do assunto abordado. Todo este processo muitas vezes deixa a desejar, quando não há **quorum** nas palestras, pela ausência e falta de motivação

dos operários, bem como por não prepará-los para ouvir a mensagem.

O sistema os acostumou a produzir peças ou burocratas sem questionar, enquanto o mesmo incumbe-se de resolver questões sociais como aborto, controle da fertilidade, liberdade de expressão e, participação. Depois as transforma em leis que compõem a Constituição, a que todos novamente são submetidos sem direito a questionar, porque estão prontas.

É nesse momento que aparecem os estágios de consciência política de classes, representados pelo comodismo e individualismo gerados pelo sistema vigente. Como querer que haja um engajamento político de reivindicação?

Hoje no Brasil, encontramos mulheres trabalhadoras na condição de mãe, operária assalariada, mas confiantes no sistema. Estando a mulher desprovida de consciência, porque o sistema lhe roubou o direito de tê-la através da exploração e alienação do trabalho, não faz frente à situação, por desconhecê-la. Por isso, é comum identificarmos mulheres da classe média engajadas em movimentos pela igualdade na luta de gênero.

Portanto, ainda é notável a desinformação generalizada das mulheres, quanto às lutas e conquistas por elas travadas no decorrer da história.

1.2 Breve histórico do movimento feminista no Brasil

Atualmente, quando nos deparamos com a questão dos movimentos feministas, temos a impressão de que a relação entre homens e mulheres ainda não é de respeito e igualdade de direi-

tos. Pois nessa relação, constata-se uma forte influência machista, proveniente do patriarcado.

Com a intensificação do crescimento industrial, com o aumento do número de trabalhadores, conseqüentemente o elevado excedente de produção, os primeiros movimentos feministas foram impulsionados. As mulheres de periferia, as quais se constituíram nas protagonistas destes movimentos, através de grupos de mães, donas-de-casa, organizadas em associações de amigos de bairro, iniciaram um processo de questionamento e indagações. Com isso, a mulher começa agora a pensar na capacitação profissional, no mundo privado, no mundo público e na liberdade sexual.

No entanto, a concepção do que são os movimentos feministas ainda é vista de maneira distorcida. Atribui-se aos movimentos feministas a responsabilidade pela dupla jornada de trabalho, pela reivindicação dos direitos masculinos, onde a mulher não assume as suas responsabilidades. Cabe ainda ao feminismo a responsabilidade pela crise da família; ou ainda, feminismo como coisa de mulher que não tem o que fazer, e não feminismo enquanto organização das mulheres, em torno dos problemas específicos da sua condição.

"O movimento feminista foi e continua sendo, cercado de incompreensões, distorções e estigmas que têm prejudicado não apenas a integração da mulher no mundo público, mas também o seu relacionamento com os homens. Há, ainda um grande desconhecimento sobre as reivindicações feministas, confundidas na maioria das vezes com a simples inversão de papéis ou ainda com a equiparação da mulher ao homem, no mundo público e privado" (Goldemberg e Toscano, 1992, p.15).

Portanto, quando a mulher se insere na sociedade e escolhe papéis fora dos padrões tradicionais do conservadorismo, dos padrões patriarcais e machistas, a estigmatização torna-se fator que permeia as relações entre homens e mulheres, na família, no setor público, além de reforçar a idéia da competitividade, individualismo e agressividade. Pois este romper com o tradicionalismo constitui uma ameaça à estabilidade das instituições e gera conflitos, insatisfações e crises de identidade.

No Brasil, o movimento feminista apresentou-se como um reflexo do que acontecia nas sociedades mais industrializadas. Pode ser entendido também quando inserido no contexto histórico e cultural do nosso país. Na sociedade brasileira, o movimento feminista esteve ligado ao patriarcalismo, paternalismo, conservadorismo e machismo, frutos da influência católica, escravidão e da tardia emancipação da mulher, os quais constituíam instrumentos de controle social.

Portanto, os movimentos feministas enquanto instrumentos organizados aparecem no Brasil a partir do século XX e apresentam como primeira reivindicação o direito ao voto, pois até então era negado à mulher este direito.

A diferença entre papéis de gênero fica evidenciada na seguinte afirmação:

"O termo cidadão aplicava-se apenas ao sexo masculino. Para a mulher a sua única finalidade era servir ao homem, ter filhos, prepará-los para a vida, garantindo o bom funcionamento do lar".

Assim, excluía-se as mulheres do seu papel de participante dos movimentos políticos e organizacionais. No entanto, foram as mulheres ricas e as intelectuais que obtiveram maior participação da sua categoria na vida política e nos centros de decisão.

Os movimentos foram tomando um novo sentido na medida em que começaram a despertar o interesse junto às mulheres de classe média, universitárias e profissionais liberais, as quais iniciaram discussões sobre a sua condição e os novos rumos do feminismo. Mesmo assim, ainda era reduzido o número de mulheres que assumiam o seu novo papel e que exigiam a consolidação das suas exigências.

A partir dos movimentos feministas, as mulheres começaram a questionar a relação homem e mulher, bem como reivindicaram o estabelecimento de papéis sexuais. Pois até então, todas as abordagens consideravam as mulheres como uma categoria social fixa, categoria das mulheres, as quais se moviam dentro e fora de contextos e papéis diferentes, cuja experiência mudava, mas cuja essência como mulher não se alterava.

Com isso, novas percepções sociais do que significa ser mulher vão surgindo. Neste instante, a categoria mulheres vai assumindo sua identidade social, separada da categoria homens. Desta forma, o aumento da consciência possibilitou a visualização da identidade das mulheres, a queda de viseiras, a obtenção de autonomia, a individualidade e sobretudo a emancipação.

Essa nova percepção feminina é um desafio e Scott a ela se refere desta forma:

"A emergência da história das mulheres ficou então entrelaçada com a emergência da categoria das mulheres, como uma identidade política e esta foi acompanhada por uma análise que atribuía a opressão das mulheres e sua falta de visibilidade histórica à tendenciosidade masculina" (Scott apud Burke, 1992, p.84).

Os movimentos feministas proporcionaram às mulheres o romper com sua condição de subordinada, invisível e impotente, mas sobretudo conscientes da luta pela igualdade de direitos e pelo controle das suas atitudes. A mulher deixa de lutar apenas pela conquista do voto e passa aos questionamentos mais abrangentes e com posturas mais críticas.

Os movimentos feministas consolidaram-se de tal forma, que incentivaram a constante organização das mulheres, ao mesmo tempo em que contribuíram também de forma ameaçadora à categoria dos políticos, dos sindicalistas, dos movimentos sociais e da Igreja. Pois, através de conversas e discussões, as mulheres procuraram expressar as suas dificuldades. Eram elas que reivindicavam a ausência de serviços públicos e a falta de assistência; criticavam o alto custo de vida, o governo distante do povo.

Os movimentos feministas possibilitaram às mulheres a abertura do espaço cotidiano, a formulação de políticas de assistência e a reivindicação dos seus direitos: direitos ao plano econômico, político e cultural.

Dessa forma, os movimentos feministas estabeleceram às mulheres uma participação na sociedade, ao mesmo tempo em que ainda permeava e não havia sido rompida a dominação do poder do homem dentro de casa e nas relações de trabalho. Concomitantemente às reivindicações, o medo também foi parte integrante

do cotidiano das mulheres, as quais temiam ser atingidas nos setores da sociedade, principalmente nos setores de trabalho.

A nível micro - entre as relações homem e mulher e nas relações de trabalho -, bem mais do que a nível macro - a participação da mulher no contexto social -, as idéias feministas apresentaram uma certa resistência, pois tais idéias visavam denunciar a persistência da desigualdade.

Assim, a partir do que foi visto, podemos atribuir aos movimentos feministas a possibilidade de resgatar a historicidade das mulheres, sob um enfoque político, buscando incluí-las como sujeitos participativos e questionadores, a princípio não legitimadores dos padrões consolidados, padrões que dão prioridade à história dos homens, em oposição à história das mulheres.

Cabe-nos, ainda, reforçar que o movimento feminista não se constituiu no único instrumento determinante das mudanças de comportamento de homens e mulheres. Mudanças sociais em outras dimensões, como o surgimento e a expansão dos movimentos políticos, dos movimentos de redemocratização constituíram fatores de importante relevância, os quais contribuíram para o processo de incorporação da mulher à vida pública e na democratização do relacionamento entre homens e mulheres.

Diante dessas manifestações, podemos concluir que resgatar e retratar a história das mulheres significa o início do processo de conscientização e o vislumbrar das lutas e conquistas, as quais serão aprofundadas no item subsequente.

1.3 O espaço conquistado pela mulher trabalhadora - lutas e conquistas

No item anterior procuramos centrar o nosso trabalho para os movimentos feministas.

No entanto, é de fundamental importância salientarmos que o espaço conquistado pela mulher no mercado de trabalho está associado às lutas e às reivindicações realizadas pelos movimentos feministas.

Foi através das lutas e reivindicações dos movimentos feministas, que a mulher passou a ingressar no mercado de trabalho, nas escolas superiores e nos círculos internacionais.

Na medida em que as mulheres procuravam se manifestar de maneira contrária ao comportamento cotidiano, a visão paternalista, autoritária, conservadora era mais evidente. De certa forma os comportamentos reacionários constituíam-se numa ameaça aos padrões tradicionais, principalmente quando estes refletiam sobre o eixo familiar. Como se pode observar em "*família, célula básica da sociedade, da qual a mulher era a fiel guardiã*" (Goldemberg e Toscano, 1992, p.28).

As reações contrárias ao conservadorismo partiam de um grupo de mulheres mais avançadas e atingiam diferentes instâncias da sociedade e da família.

Frente ao processo de reivindicação, um grande número de organizações e associações foram surgindo, as quais voltavam-se para discutir a participação social da mulher, a conquista de novos espaços no mercado de trabalho, a luta pela

igualdade entre homens e mulheres, ou seja, buscava-se também a abertura de caminhos que possibilitassem a sua emancipação.

Em 1975, por iniciativa da ONU (Organização das Nações Unidas), foi comemorado o Ano Internacional da Mulher. No Brasil, um grupo de mulheres se reuniu juntamente com o apoio do Centro de Informações da Organização das Nações Unidas e da Associação Brasileira de Imprensa, para, além de comemorar a data, incentivar a realização da Semana da Pesquisa e discutir o papel e o comportamento da mulher brasileira. As questões mais prioritárias giraram em torno dos seguintes temas:

- Mudanças no Código Civil, com o objetivo de eliminar as discriminações contra a mulher, no capítulo referente à família, como chefia da sociedade conjugal, o pátrio poder e a administração do patrimônio familiar;
- luta pela implantação de creches e centros de atendimento à criança para facilitar a integração da mãe de família no mercado de trabalho;
- mudanças na legislação trabalhista, que era repleta de restrições à mulher trabalhadora, tais como o artigo que impedia o trabalho noturno à mulher e outro que pressupunha a autorização do marido para que a mulher pudesse trabalhar fora do lar.

A realização do evento que objetivava discutir as questões específicas sobre a condição da mulher, viabilizou a criação no ano de 1975 do Órgão Centro da Mulher Brasileira. Propunha ser um centro de estudos, reflexão e análise da condição da mulher brasileira, atuando no sentido de superar os principais estereótipos, como o papel de rainha do lar e do mito da fragi-

lidade. Os esteriótipos estão presentes na cultura, nos sentimentos, ou seja, na vida de cada homem. E o rompimento com estes significa, a modificação da história de todo um sistema, alicerçado em bases conservadoras.

A criação dos órgãos preocupados com a questão da mulher viabilizou a construção de outros centros a nível nacional, onde se pretendia, sobretudo, realizar o intercâmbio de experiências entre as mulheres e expressar suas necessidades. Foram realizados congressos, seminários, encontros, publicações, a fim de movimentar e recuperar o tempo que as mulheres deixaram em branco pelas lutas não realizadas.

No ano de 1975, criou-se também o Movimento Feminino pela Anistia o qual apresentava como proposta a ação organizada das mulheres contra as arbitrariedades do Governo Militar como as prisões, torturas, assassinatos, cassações de mandato e aposentadorias compulsórias. Esse movimento alastrou-se por todo o país, com uma atuação muito significativa, pois incentivava a redemocratização do Brasil.

As discussões sobre a temática feminista se estenderam até o Congresso Nacional onde se propôs a instalação de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), a fim de examinar a situação da mulher no desenvolver das suas atividades. Este documento propunha mostrar a que nível havia chegado a discriminação, e que esta impedia o acesso da mulher a sua plenitude como cidadã.

Situando o trabalho da CPI no contexto, veremos que ela procurou mostrar as limitações às quais as mulheres eram subme-

tidas. No meio rural, a mulher recebia apenas um quinto do salário que era pago ao homem por igual trabalho; a legislação, que obrigava empresas com mais de trinta trabalhadoras a manter berçários, não era cumprida; as empresas estatais impediam o acesso da mulher em determinados setores; as mulheres grávidas eram despedidas; as agências com verbas vindas do estrangeiro estavam promovendo a esterilização indiscriminada de mulheres.

O levantamento de certas medidas proposto pela CPI objetivava corrigir distorções que há mais de quatro séculos haviam sido impostas às mulheres, além de tentar eliminar as discriminações.

Também as universidades tiveram uma parcela de contribuição na discussão sobre o espaço conquistado pela mulher. Foram elas que incentivaram a criação de Centros de Estudos e que possibilitaram a introdução das mulheres nas frentes emergenciais de trabalho, como as Forças Armadas, Polícia Civil e Militar e aceitabilidade do trabalho da mulher no meio rural.

Dessa forma, podemos perceber o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e na ocupação de espaços exclusivamente masculinos. Neste sentido, evidencia-se mais claramente a discriminação das mulheres, principalmente quando estas ocupam posições mais elevadas na hierarquia e recebem os maiores salários.

Inseridas no mercado de trabalho e condicionadas à discriminação, as mulheres passaram a exigir um trabalho político, a fim de romper com as diferenças e propor a ocupação de espaços mais valorizados e em condições de igualdade com os

homens. No entanto, a idéia de igualdade só se estabeleceria, a partir do momento em que houvesse uma participação crescente das militantes feministas no sistema do poder.

Para isso, tornava-se quase que obrigatória a discussão que levava em conta a situação da mulher. Os partidos políticos, os conselhos criados a nível nacional, estadual e municipal procuravam traçar planos políticos e programas de ação, os quais se voltavam para a questão da mulher e sua integração plena à sociedade.

As discussões sobre as questões que envolvem o papel da mulher deixam de ser praticadas em grupos reduzidos e passam a ocupar vários espaços da sociedade. Neste momento, as mulheres começam a busca pela sua identidade, pelo seu espaço político-social, mas ao mesmo tempo a falta de liberdade ainda se constituía num espaço predominante na sociedade. Era a falta de liberdade política, de expressão, de manifestação, o que dificultava e impedia traçar planos de ação.

Diante desse contexto, a mulher inicia um processo de questionamentos e começa a indagar sobre a sua falta de liberdade:

"Não é liberdade de ser igual a esse homem que anda pelos bares, bebendo e mexendo com todo rabo de saia que vê pela frente. Nós queremos uma liberdade diferente, uma liberdade que a gente possa viver sem preconceito de ser mulher" (Teles, 1993, p.77).

Dentro do processo de questionamento pelo espaço de trabalho e pela liberdade, a mulher busca uma redefinição do seu papel, bem como passa a discutir questões de cunho político. Essas discussões aconteciam, pois temia-se que o Estado

pudesse incorporar as questões feministas, iniciadas e criadas pelas bases autônomas das mulheres. Dessa forma, atribuir-se-ia ao pressuposto do trabalho feminino as mudanças da sociedade e não à integração da mulher à sociedade.

Além disso, transferir as questões da mulher à responsabilidade do Estado seria omitir a luta dessa categoria, e renunciar ao fim da sociedade, calcada em bases conservadoras e patriarcais. Neste aspecto, atribuir-se-ia ao Estado a resolução de problemas restritos, os quais poderiam ser trabalhados a nível micro, e sem espaço para discussões mais amplas.

E Goldemberg e Toscano (1992) referem-se a esses questionamentos das mulheres deste modo:

"(...) passar a questão da mulher à tutela do Estado significa renunciar a luta pelo fim da sociedade patriarcal e considerar que nossos problemas seriam resolvidos através de pequenas reformas e concessões manipulados pelos homens, dentro do espírito de entregar alguns anéis, para não perder os dedos" (Goldemberg e Toscano, 1992, p.42).

Ao analisarmos as discussões sobre o papel da mulher no contexto social, vemos que ela está ocupando diferentes espaços sociais, como sindicatos, partidos políticos, governos e igreja. Em todos estes níveis a mulher começa a usar a voz e aos poucos passa a ser ouvida pela sociedade.

As reivindicações também acontecem no sentido de questionar o poder masculino e construir um modelo de participação direta da mulher na sociedade, sem induzir-se pelo modelo atribuído aos homens. Caberia à mulher o seu espaço próprio. Quando falamos em espaço próprio que este não se reverta apenas a uma inversão de papéis ou igualdade entre os homens e as mulheres;

mas, sobretudo, ao respeito às diferenças existentes entre os dois gêneros, sem que estas sejam convertidas em desigualdades, isto é, na desvalorização da mulher frente ao homem.

Sobre a diferença e companheirismo de gênero, Goldemberg e Toscano (1992) afirmam que:

"Entendemos que a definição da mulher não passa pelo contraste com o homem, como um outro contrário ou oposto, desigual, mas apenas com alguém diferente. Enfim, acreditamos na mulher como um ser em busca de auto-realização, com direito a auto-expressão, com inúmeros caminhos possíveis a percorrer e que tem no homem um parceiro de jornada" (Goldemberg e Toscano, 1992, p.58-59).

Isso nos faz perceber que a concepção que nós, mulheres, homens e sociedade temos sobre as lutas feministas é abstrata e errônea. Pois nós lutamos por uma posição de igualdade, nós padronizamos o homem como igual a nós, tomamos ele como ponto de chegada. No momento em que lutamos por esta igualdade, deixamo-nos levar por uma armadilha ideológica. No entanto, se quisermos romper com a falsa concepção do que são as lutas, é preciso termos consciência de que nós, mulheres, somos diferentes dos homens e que essa diferença não é um defeito, mas uma possibilidade infinita de mostrar à sociedade essa falsa idéia de igualdade.

Segundo Safiotti (1992)

"(...) eu defendo não mais a igualdade, mas a preservação das diferenças, com a condição de que essas diferenças jamais sejam convertidas em desigualdades. Porque o que distingue de um lado a desigualdade e, de outro, a diferença é que a diferença não é fonte de discriminação, enquanto que a desigualdade o é" (Safiotti apud Goldemberg e Toscano, 1992, p.63).

A incorporação e a assimilação das mulheres nos movimentos políticos, através das lutas e conquistas, aparece como forma da não aceitação omissa às discriminações, impostas através dos tempos.

No processo de lutas e conquistas, as mulheres também vêm ganhando espaço na Assembléia Nacional Constituinte. No ano de 1986, dos 559 deputados existentes, 26 eram mulheres, as quais acompanhavam e problematizavam os seus direitos e as novas leis que iam surgindo.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, está assegurado no capítulo II, dos Direitos Sociais (artigo 7º, inciso XX), somente a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. E no artigo 7º, inciso XXX, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Estando a Constituição Federal em fase de revisão, o Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFEMEA - através de um retrato sobre o tratamento dado à questão da mulher, editou o manual *Pensando Nossa Cidadania - Propostas para uma Legislação não Discriminatória*. Nele se propõe regulamentar propostas que avancem para a garantia dos direitos da mulher, contribuindo para a construção da cidadania. O documento foi elaborado pelo Colegiado do CFEMEA, dividido entre o Conselho Consultivo - parlamentares, deputados e feministas e pelo comitê de especialistas.

No que se refere à proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos, pretende-se garantir à trabalhadora igualdade de condições e direitos com os trabalhadores do sexo masculino, reservando-se às mulheres apenas os direitos específicos relativos a sua função reprodutiva. O referente trabalho não objetiva proteger só o mercado de trabalho, mas também:

- eliminar todas as formas de discriminação com que as mulheres e defrontam no mercado de trabalho;
- garantir igualdade de oportunidade de acesso à permanência no emprego, bem como de formação e ascensão profissional;
- estimular a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho.

Pretendemos, a seguir, abordar as propostas dos projetos de lei em tramitação, publicados pelo CFEMEA (1993, p.113-125). A primeira proposta apresenta como meta: dispor sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos; e a segunda: discriminação no trabalho.

Quanto aos projetos de lei em tramitação, PLS - Projeto de Lei iniciado no Senado Federal e PL - Projeto de Lei iniciado na Câmara dos Deputados.

Primeira Proposta: Proteção do Mercado de Trabalho da Mulher Mediante Incentivo

- . "PLS 45/91. Autor: Senador Mário Covas - PSDB-SP. Ementa: Dispõe sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, nos termos do artigo 79, inciso XX da Constituição Federal, e dá outras providências".

- . "PLS 52/91. Autor: Senador Fernando Henrique Cardoso - PSDB-SP. Ementa: Estabelece medidas para a proteção do mercado de trabalho da mulher e dá outras providências".

Os projetos citados anteriormente apresentam pontos positivos, entretanto necessitam de complemento com relação a reivindicação dos movimentos de mulheres, ao mercado de trabalho e ao estabelecimento de penalidades no caso de discriminação.

Ambos os projetos apresentam texto substitutivo a qual pretende-se incorporar aos mesmos as propostas dos movimentos de mulheres contemplados em outros projetos em tramitação.

- . "PL 382/91. Autora: Deputada Rita Camata - PMDB-ES. Ementa: Dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências".

Em síntese este projeto proíbe discriminações que afetam o acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho; protege o trabalho da empregada gestante; promove o acesso da mulher a cursos profissionalizantes.

- . "PL 3520/89. Autor: Deputado Paulo Paim - PT-RS.-. Ementa: Dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e institui uma política de igualdade de oportunidade".

Este projeto proíbe discriminações que afetem o acesso e a permanência da mulher no mercado de trabalho, cria incentivos fiscais ao empregador que promover a colocação das mulheres no mercado de trabalho.

- . "PL 2417/89. Autora: Deputada Rita Camata - PMDB-ES -. Dispõe sobre a concessão de benefícios fiscais as pessoas jurídicas".

O referido projeto cria incentivo fiscal para empresa com mais de cinquenta empregados que empregarem mulheres e investirem em qualificação de sua mão-de-obra.

- . "PL 311/91. Autor: Deputado Carlos Cardinal - PDT-RS -. O referido projeto tem como ementa a situação da mulher frente ao mercado de trabalho".

O referido projeto proíbe discriminações que afetem o acesso da mulher ao mercado de trabalho, cria incentivos fiscais aos empregadores que favorecem o emprego feminino.

- . "PL 4551/89. Autor: Deputado José Maria Eymael - PDC-SP -. Ementa: Dispõe sobre incentivos para proteção do mercado de trabalho da mulher".

Em síntese tal projeto propõe a dedução, por parte das empresas, para efeito de Imposto de Renda, da importância relativa aos salários das empregadas em gozo de auxílio-maternidade, independente de ser benefício pago pela Previdência Social.

Como se pôde observar existe um número suficiente de projetos constitucionais os quais encontram-se em tramitação. Os projetos variam muito entre si, principalmente quanto a criminalização das discriminações, às penas a serem aplicadas e as formas de incentivos, mas ambos buscam especificamente a igualdade dos direitos da mulher trabalhadora, igualdade de condições com os trabalhadores do sexo masculino, ressaltando

apenas as condições que dizem respeito a função reprodutora, por considerar a maternidade função social.

Segunda Proposta: Discriminação no Trabalho

. "PL 3113/89. Autor: Deputado Tarso Genro - PT-RS -. Ementa: Introduz artigo no capítulo IX da CLT".

Este projeto introduz na legislação trabalhista os princípios que regem os direitos e garantias individuais, na forma de proibição, demissão por motivo de discriminação política, ideológica, religiosa ou natureza sexual, a qual constitui uma das principais reivindicações.

. "PL 1197/88. Autora: Deputada Benedita da Silva - PT-RJ -. Ementa: Define como crime qualquer prática discriminatória contra a mulher".

O crime é inafiançável e punível, com pena de dois a cinco anos. Pelo fato do projeto estabelecer como crime inafiançável, constitui fator que dificulta e retarda a aprovação da lei.

. "PL 2576/92. Autora: Deputada Benedita da Silva - PT-RJ -. Ementa: Institui e disciplina a aplicação de penalidade a estabelecimentos empregadores que discriminam mulheres".

O referido projeto caracteriza como infração administrativa atos de discriminação, coação ou violência contra a mulher, bem como cria penalidades e formas de apuração.

. "PL 2185/91. Autores: José Fortunati - PT-RS -; Deputada Benedita da Silva - PT-RJ -; e Deputada Sandra Starling - PT-

MG -. Ementa: Veta a discriminação contra mulheres e dá outras providências".

Será atribuído ao Poder Executivo a penalização a qualquer estabelecimento seja comercial, industrial, associações, entidades, sociedades civis, ou de prestação de serviços, cujos proprietários ou representantes discriminem a mulher em função do sexo e contra elas adotem atos de coação ou violência sexual.

. "PL 2680/92. Autor: Deputado Orlando Pacheco - Bloco - SC -. Ementa: Punir o empregador que negar o gozo pleno do salário maternidade".

Caberá ao empregador uma multa equivalente ao salário maternidade, se foi negado o gozo da licença gestante.

Podemos perceber que os projetos de lei aqui trabalhados têm como proposta fundamental a igualdade de oportunidade e tratamento para trabalhadores de ambos os sexos. Em síntese, procuramos arrolar as leis que estão em tramitação no Congresso, mostrando suas ementas e objetivos de maneira sintética. Informamos, também, que não nos ativemos aos detalhes dos projetos de lei. Por isso sugerimos, se houver interesse para leitura, o anexo 01 deste trabalho ou Caderno CFEMEA.

É mister lembrarmos que embora as conquistas femininas tivessem obtido visibilidade a nível de sociedade, os ganhos mais consideráveis se situam nos novos direitos adquiridos na Constituição de 1988. Neste momento, a mulher começa a lutar pela sua cidadania, o que implica na reivindicação pelos mesmos direitos atribuídos aos homens na esfera do plano civil, do

plano político e do plano social, bem como na igualdade de condições que a sociedade pode oferecer. Pois, anterior a nova Constituição, a legislação sobre o trabalho feminino baseava-se em princípios como a fragilidade feminina, defesa da moralidade, proteção à prole, a natural vocação da mulher para o lar e o caráter complementar do salário mínimo.

Diante da realidade vivenciada pelas mulheres, o Centro Feminista de Estudos e Assessoria, através da publicação do documento *Pensando Nossa Cidadania - Propostas para uma Legislação não Discriminatória*, proporcionou à sociedade o reconhecimento pleno da dignidade da mulher como ser humano.

CAPÍTULO II

RETRATO DA PRÁTICA DE ESTÁGIO EM SERVIÇO SOCIAL - O MOMENTO DE RECONSTRUÇÃO E CONTRIBUIÇÃO NA PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO EM SERVIÇO SOCIAL, REFLETINDO O PAPEL DA MULHER NO TRABALHO

2.1 Contextualização da instituição e o serviço social

Este item contemplará uma breve contextualização da instituição, bem como o trabalho desenvolvido pelo Serviço Social na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Diretoria Regional de Santa Catarina¹.

Em 20 de março de 1969, pelo Decreto-Lei nº 509 foi criada a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT -, o que veio extinguir o Departamento de Correios e Telégrafos - DCT -, criado em 1931.

Em 1969 transformada em Empresa Pública, a ECT foi vinculada ao Ministério das Comunicações, à qual compete executar e controlar, em regime de monopólio, os serviços postais e telegráficos em todo o território nacional.

¹ Utilizaremos a nomenclatura ECT/DR/SC utilizada pela própria empresa, para situarmos a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos/Diretoria Regional de Santa Catarina.

A ECT é composta de 23 Diretorias Regionais, as quais assessoram a Administração Central, ou seja, incumbem-se de desempenhar em âmbito regional, as atribuições da empresa.

"Com a reestruturação da Administração Central, ao se tornar empresa houve a implantação de novas técnicas, a adoção de atos descentralizadores, a instituição de normas operacionais e a criação de vários órgãos, dentre os quais a área de Recursos Humanos" (Zucco, 1992, [s.p.]).

Em 1975 a área administrativa da ECT passou por um processo de organização que repercutiu positivamente para o aperfeiçoamento e desenvolvimento das atividades de Recursos Humanos e culminou com a implantação do Serviço Social na DR/SC e, concomitantemente, a contratação de uma assistente social no ano de 1976.

No ano de 1977, foi realizado em Minas Gerais o 1º Seminário de Recursos Humanos, promovido pela empresa, que discutiu as atividades realizadas pelo Serviço Social e conceituou a atuação do profissional como sendo:

"a de interventor nas situações sociais que caracterizam a relação homem-trabalho, numa proposição de caráter preventivo e promocional, visando contribuir para a perfeita integração homem-empresa, tendo como finalidade proporcionar ao empregado condições melhores possíveis para a sua integração, ajustamento e realização profissional, trazendo como consequência melhor eficácia e melhor produtividade".

Em decorrência desse seminário, houve a implementação de um projeto, que regulamentava as atividades de Serviço Social na ECT.

Nele, além dos programas preestabelecidos, a prática do assistente social não se apresentava desvinculada dos diferen-

tes setores da empresa. Trabalhava em conjunto com o Setor de Assistência Médica e com o Setor de Treinamento, bem como incumbia-se de repassar informações sobre os trabalhos desenvolvidos pelo Serviço Social, os quais caracterizavam-se de cunho informativo, promocional e social.

No ano de 1979, a Divisão de Serviço Social e Benefícios, criou um documento intitulado *Manual de Serviço Social*, que tinha como principal finalidade embasar a atuação dos profissionais da área social, nas diferentes Diretorias Regionais.

Segundo esse manual, o profissional atuaria no sentido de intervir junto às situações sociais que se relacionam direta e indiretamente com o trabalhador, objetivando o seu desenvolvimento pleno enquanto homem e trabalhador.

No manual constam os programas que fazem parte das atividades do Serviço Social. São os programas de benefícios econômicos e sociais prestados pela empresa e os programas básicos. Ele também respalda e orienta os trabalhos a serem desenvolvidos pelos assistentes sociais nas Diretorias Regionais.

Sendo os programas preestabelecidos, a atuação dos profissionais pode vir a se restringir às exigências burocráticas, fugindo dos trabalhos que poderiam ser realizados de acordo com a realidade local.

No ano de 1990, houve a revisão de alguns itens do manual. Portanto, ao assistente social ficou estabelecido:

"participar do processo de planejamento e desenvolvimento da política social da Empresa, apresentando subsídios para o plano de ação e metas, elaborando programas e projetos sociais, realizando pesquisas sociais, para conhecimento da realidade sobre a qual atua e assessora as demais áreas da Empresa na área social" (Manual de Serviço Social - Módulo 17, 1991, p.1).

Ao mesmo tempo em que a empresa proporciona ao Serviço Social uma abertura para o desenvolvimento das atividades pertinentes à área como: a realização de projetos, de pesquisas, de políticas sociais, temos claro que esta abertura é limitada, visto que estamos inseridos num contexto empresarial que atende a demanda do usuário, mas que prioriza a demanda do que é estabelecido pela instituição. Exemplo disso são os trabalhos desenvolvidos pelo Serviço Social na ECT, os quais são estabelecidos e dão-se através dos níveis de macro e microatuação.

A macroatuação dirige à ação profissional a globalidade das situações sociais, com caráter permanente, procurando trabalhar junto aos empregados da empresa.

A nível de macroatuação o assistente social desenvolve atividades que se caracterizam pelos *Programas Sociais Básicos* a seguir descritos:

- Programa de Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e outras Drogas;
- Programa de Preparação para Aposentadoria;
- Programa de Reabilitação Profissional;
- Programa de Prevenção e Acompanhamento da AIDS e Doenças Sexualmente Transmissíveis;
- Pesquisa Social;
- Assessoria Técnica;
- Supervisão de Estágio;

- Treinamento Introdutório;
- Projeto Social Regional (engloba ações desenvolvidas de acordo com a realidade de cada Diretoria Regional);
- Assessoria à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
- Programas Integrados (Setor de Integração Empresa-Empregado);
- Recrutamento e Seleção;
- Administração de Benefícios (Vale-Refeição, Vale-Transporte, Reembolso Creche, Salário-Educação, Cesta Básica, Auxílio Escolar para Excepcionais, Assistência Médica);
- Plantões que se caracterizam pelas visitas descentralizadas junto às diversas unidades da empresa, principalmente nas Áreas Operacionais que se subdividem em: Centro de Distribuição Domiciliar (CDD); Centro de Triage (CT); Centro de Operações (CO); Setor de Encomendas (SEEN); Agências (AC's); Secção de Manutenção e Operação de Veículos (SEF/GETRA); Almojarifado que se divide em duas secções: SMAT/GESUP - Secção de Material e ASDPR/GESUP - Parte de Produtos; Centro de Serviço Telemático (CST).

São nas áreas operacionais que se concentram o maior número de funcionários e onde são computados os maiores números de atendimentos realizados pelo Serviço Social. Os funcionários que mais freqüentemente procuram a área social são caracterizados pelos carteiros e executantes operacionais, os quais dentro da estrutura organizacional da empresa, a nível hierárquico ocupam os cargos com faixas salariais mais baixas.

Junto aos Projetos Sociais Regionais, o Serviço Social - DR/SC - procurou desenvolver um trabalho com a família dos empregados ecetistas, que se intitulou *Projeto Família* e apre-

sentou como objetivo "propiciar maior integração família/empregado/empresa".

Os resultados obtidos com os questionários do *Projeto Família*, os quais foram enviados à funcionárias e dependentes, propiciaram ao Serviço Social, no ano de 1994, a criação e execução de um trabalho complementar ao Projeto, que apresentava como objetivos:

- analisar o cotidiano das mulheres ecetistas, resgatando a questão cultural e familiar, enquanto fatores que interferem na atribuição dos papéis sociais;
- subsidiar grupos de auto-consciência, propiciando um espaço onde as mulheres pudessem confrontar suas experiências pessoais e compreender que a opressão, que sentiam como particular e individual, era a mesma sofrida por outras mulheres.

A nível de microatuação, conforme Manual de Serviço Social (Módulo 17, 1991, p.4), fica estabelecido ao assistente social a execução dos seguintes trabalhos: abordagem individual; abordagem grupal; e atendimento individual, permeadas junto aos empregados e/ou dependentes, individual ou grupalmente, objetivando a orientação e prevenção de problemas funcionais.

. Abordagem individual

Caracteriza-se pela intervenção junto ao empregado/família, através da atuação direta e sistematizada, nos problemas sociais apresentados.

. Abordagem grupal

Caracteriza-se pela intervenção direta e sistematizada de caráter restrito e temporário junto a grupos de empregados/-familiares que apresentem situações e necessidades comuns.

. Atendimento individual

Caracteriza-se pela intervenção imediata em situações sociais eventuais, e que não exijam um acompanhamento sistematizado.

Além de desenvolver outras atividades que se caracterizam pelas campanhas educativas; visitas domiciliares; visitas hospitalares; atendimento a óbitos; e relatórios.

O Serviço Social a nível empresarial desenvolve-se no sentido de integração e equilíbrio social do empregado. Assim, fica estabelecido ao indivíduo ajustar-se à realidade da empresa, bem como à realidade da sociedade, ou seja, aos aspectos políticos, económicos e culturais determinados pela estrutura social.

Constata-se que o conceito anterior elaborado vem ao encontro dos interesses dominantes, conforme explica Faleiros (1989): "*(...) o homem internaliza papéis para que a sociedade funcione de forma adequada aos fins propostos pela classe dominante*" (Faleiros, 1989, p.22).

Podemos observar que o indivíduo acaba se inserindo num padrão de ajustamento ou desajustamento determinado pelo sistema; pois idealiza-se a sociedade como algo estático e em equi-

librio. O sistema não é visto fazendo parte do processo de transformação da sociedade, quando admitida a dinâmica desta.

Dentro deste enfoque, podemos também situar o trabalho do assistente social na ECT como limitado pelas diretrizes da Divisão de Serviço Social e Benefícios, e, através do módulo normatizador e unificador das funções técnicas atribuídas ao profissional, contribuindo dessa forma para uma prática imediatista e ausente das mediações mais amplas na construção do objeto de intervenção. As mediações mais amplas estarram-se nos paradigmas institucionais, que podam de certa forma a ação profissional.

É importante ressaltar que a estrutura do Serviço Social está condicionada à realidade institucional. Diante das circunstâncias, nota-se com frequência um agir profissional trabalhando em função dos resultados imediatos.

Segundo Ferreira (1993)

"(...) este tipo de atitude acaba tornando o profissional como legitimador do processo de exploração, pois não questiona e nem motiva a consciência crítica e coletiva dos seus usuários" (Ferreira, 1993, p.57).

Nesse enfoque, nos deparamos, também, com a prática do estagiário balizada, pois se encontra inserido numa realidade que, quer queira ou não, reproduz a ideologia da empresa, calcada em trabalhos voltados exclusivamente para as questões econômicas, que se reproduzem a nível das relações de trabalho.

"A empresa possui funções econômicas e sociais. Para atender sua função econômica ela se volta para o mercado, procurando produzir para auferir maiores lucros. Nesse sentido, ela está concentrada no aperfeiçoamento constante dos seus fatores de produção: recursos naturais (matéria-prima), capital, tecnologia e trabalho humano, (...) sua função social é o atendimento às necessidades humanas dos seus consumidores. Nesse sentido, há preocupação com o homem enquanto consumidor e o homem enquanto elemento de produção" (Rico, 1982, p.51).

A prática do assistente social e do estagiário volta-se para atender a demanda do trabalhador. Inseridos em um contexto empresarial, que carrega reflexos de uma sociedade desestruturada, numa atuação direcionada exclusivamente no atendimento dos usuários, junto aos papéis sociais, nas relações entre empresa/empregado, na assessoria às chefias, buscando sempre responder aos desajustes, não indagando junto às chefias, às gerências e aos próprios funcionários porque os problemas existem. São raras as situações onde os problemas se relacionam com a totalidade.

"Verifica-se, assim, uma dicotomia no entendimento da totalidade social, gerada de concepções que parcializam o processo de transformação social" (Carvalho, 1983, p.30).

Dentro da empresa o profissional de Serviço Social busca intervir nas situações sociais relacionadas ao trabalho, propondo melhorar o desenvolvimento social do homem, enquanto trabalhador e enquanto unidade de produção. Querendo ou não, temos que admitir que a prática do assistente social intervém junto aos empregados, procurando não apenas ressaltar o lado pessoal, mas também o lado produtivo.

A instituição frequentemente influencia a ação profissional, colocando-o frente a uma contradição.

"O assistente social garante a sobrevivência da mão-de-obra, melhores condições de vida para o empregado, em última análise, faz um processo de integração dessa mão-de-obra com o sistema" (Rico, 1985, p.53).

Diversas vezes percebemos a autonomia do profissional da área social sendo rompida, frente à hierarquia e à burocracia presente nas organizações, o que implica numa prática questionada sob o ponto de vista dos usuários.

Segundo Mota, a burocracia possui um caráter alienante, que reduz os administrados a "coisas", ou seja, despojados do seu poder humano essencial de decidir, escolher, comunicar e se auto-organizar (Mota apud Lisboa, 1992, p.10).

Conforme Lisboa (1992, p.11) o Serviço Social de empresa tem-se configurado como uma atividade de cunho burocrático, justamente por fazer parte de um organograma rígido em hierarquia e ter como função básica "administrar" a desigualdade social, repassando recursos através de programas de assistência.

Observando, especificamente o organograma da Gerência de Recursos Humanos, conforme anexo, identificamos a particularidade com a citação de Lisboa, quando ela justifica a prática profissional dentro de um sistema estabelecido, cuja função básica é de administrar.

Sendo assim, os confrontos com as estratégias da empresa vão acontecendo diariamente, visto que o profissional busca desenvolver uma prática legitimada pelos empregados, prática que muitas vezes acaba indo somente ao encontro de políticas assistencialistas.

Portanto, só com o exercício da sua autonomia, ou seja, com a busca constante do seu espaço profissional é que o assistente social poderá delinear uma prática profissional mais coerente e que seja aceita pelos empregados, não como mera atividade reprodutora de ideologias e práticas da empresa, mas sobretudo preocupada com as relações e situações sociais. Como afirma Mota (1985):

"O pressuposto da mediação consiste na neutralidade técnica do profissional, dentro de um contexto conceitual que ignora os antagonismos de classes. Por isso mesmo, a tarefa deve ser desempenhada sem gerar conflitos, caracterizando-se o assistente social como o arauto da paz entre a empresa e empregado" (Mota, 1985, p.61).

O assistente social, bem como os empregados devem assumir uma identidade política, com um entendimento crítico do seu papel, contribuindo desta forma para a articulação da prática política dos trabalhadores.

Caberia ao profissional interferir no processo de decisão e definição, buscando refletir o que está estabelecido pela empresa. Se assim fosse, sua atuação seria moldada pelas necessidades das desigualdades, das reivindicações e das contradições. Para isso o assistente social precisaria aproveitar o melhor momento para trabalhar politicamente os projetos e pro-

gramas preestabelecidos, os quais na ECT são avaliados conforme sua execução e aplicação.

juiz
Entretanto, romper com tudo que nos foi até agora re-passado, ou seja, a fim de buscar uma nova legitimidade do Serviço Social, exige do assistente social uma construção do seu saber profissional com teorias e métodos. Não seria apenas romper com a conotação assistencialista que hoje representa o trabalho do assistente social na empresa, mas resgatar o profissional como mediador, isto é, como elo de ligação entre empresa e empregado.

Sendo este o conflito que nos é colocado dia a dia, cabe-nos então verificar as saídas que temos diante da questão.

"Para isso o Serviço Social deve construir práticas passíveis de satisfazer as exigências da empresa e firmar seu lugar na divisão técnica do trabalho" (Mota, 1985, p.60).

X
Contudo, é o papel enquanto mediadores que não podemos omitir. Se dele nos esquecermos, nossa prática reduzir-se-á às atividades meramente burocráticas como: encaminhamento, mobilização e articulação com os recursos da empresa e raramente aos recursos da comunidade.

Não podemos negar também que o papel desempenhado pelo profissional enquanto mediador é por si só uma dicotomia, pois ao mesmo tempo em que deveríamos servir aos interesses do empregado, exige-se também que sejam servidos os interesses do empregador.

"Tal fato nos mostra que o ideário profissional (...) ao desconsiderar os trabalhadores enquanto classe e, conseqüentemente, suas expressões de negação e de exploração, o que auxilia o capital na atualização de suas formas de manipulação da desigualdade. Nesse sentido, o assistente social não passaria de uma agente intelectual em sua vinculação orgânica com a classe dominante" (Carvalho apud Mota, 1985, p.63).

Essa contradição acaba fazendo com que o Serviço Social dê prioridade aos interesses da empresa, ou seja, intervenha prioritariamente nas situações sociais relacionadas ao trabalho e não somente aos interesses individuais.

Como prevê o Manual de Serviço Social da empresa:

"O Serviço Social propõe-se à prevenção e ao tratamento dos problemas ligados a condições e relações do trabalho, bem como daqueles que, embora originários fora do ambiente funcional, afetam a capacidade de adaptação do homem à empresa e o seu bem-estar pessoal, com reflexos na produtividade" (Manual de Serviço Social - Módulo 17 apud Ferreira, 1993, p.53).

Sendo assim, o profissional acaba dirigindo a sua atuação junto aos indivíduos desajustados na vida funcional, com problemas financeiros e, familiares, os quais acabam por afetar diretamente na produção.

Dessa forma, o serviço social tenta rapidamente trabalhar o empregado, para novamente enquadrá-lo nos serviços da empresa, agora recuperado. Percebe-se muito claramente que somente ao Serviço Social cabe a intervenção junto ao empregado. Algumas chefias imediatas apresentam como suporte técnico a administração dos problemas, pois isto implica expor-se aos questionamentos.

Nota-se, portanto, que as chefias ao invés de se posicionarem, valorizando e incentivando os empregados, diversas

vezes acabam repassando suas responsabilidades enquanto chefes a outras instâncias. Com isso os empregados não se enquadram enquanto sujeitos individuais, particulares, quando precisam de uma atenção imediata.

Consideramos que uma parcela de empregados fazem parte desta categoria, os quais não são constituídos como sujeitos sociais. Neste sentido, podemos considerar a empresa como reprodutora dos modelos preestabelecidos pela sociedade. Modelos que limitam a liberdade e a individualidade dos indivíduos e que proporcionam espaços inter-relacionados e influenciados por iniciativas e ações de outros sujeitos, integrando-os, dessa forma, à categoria dos sujeitos coletivos. *

Ao contrário do que imaginávamos, a democracia não se consolida. São negadas aos indivíduos oportunidades para participarem das decisões, opinarem sobre as mudanças na sociedade, no ambiente de trabalho e, sobretudo, nega-se o seu direito enquanto cidadão participativo. Percebemos muito claramente esta questão enquanto sujeito participativo, durante a realização dos plantões².

No plantão a intervenção do profissional dá-se diretamente com os empregados das áreas operacionais - *in loco* - as quais são constituídas pelos carteiros e executantes operacionais. Estes, muitas vezes, são enquadrados não enquanto categoria participativa, pois todas as decisões e ações já vêm preestabelecidas hierárquica e burocraticamente, constituindo-se numa constante. Tal sistema faz com que o empregado torne-se um

2 Plantões caracterizam-se pelas visitas descentralizadas às unidades da Empresa.

alienado, que cumpre e obedece o que é determinado, gerando desse modo um certo comodismo e não uma propensão à mudança.

Quando a equipe de trabalho da área operacional propõe a mudança, percebe-se por parte da chefia uma relativa inquietação, pois ela vem a constituir-se numa ameaça a sua condição de chefe.

Torna-se notório, também, que os empregados - aqueles que buscam os seus direitos e que têm uma consciência crítica do seu papel, enquanto trabalhadores e classe social, muitas vezes despojada das mínimas condições de sobrevivência - acabam se constituindo dentre os mais visados pelas chefias diretas e indiretas.

Cabe-nos discorrer, também, sobre o posicionamento dos empregados no que tange à ordem empresarial e social vigente, exigindo mudanças; conseqüentemente, sua maior participação nas relações de trabalho.

Neste sentido, o Serviço Social sentiu necessidade de reaver a sua prática profissional, buscando estimular a criticidade dos empregados, num exercício mútuo de compreensão da realidade apresentada, visando uma participação que irá desembocar numa prática de intervenção transformadora.

Sendo os plantões nas áreas operacionais inerentes ao processo de participação, é importante compreendermos a categoria da participação em termos teóricos, a fim de elucidar questões pertinentes à operacionalização destes plantões.

A questão da participação social perpassa duas tendências:

- Teoria da Modernização - que privilegia a noção de integração social;
- Participação Social - como resultado de momentos históricos determinados que privilegiam as estruturas econômico-social-políticas e ideológicas, assim como a dinâmica da transformação social.

A teoria da modernização explica o estágio de subdesenvolvimento através de etapas semelhantes às das sociedades avançadas industrialmente, indo de uma sociedade tradicional a uma sociedade moderna, num contínuo equilíbrio. Os diferentes estágios históricos de sociedade são vistos como atraso ou avanços de um setor sobre o outro, havendo na sociedade a coexistência de setores arcaicos e modernos em termos polares. Como afirma Kowarick (1975):

"A partir de uma dualidade estrutural que opõe dois temas ao longo de um contínuo em que um pólo inverso, o marginal, é definido pela ausência de um conjunto de características existentes no pólo inverso, o integrado"
(Kowarick, 1975, p.48).

Este dualismo existente nas sociedades subdesenvolvidas parte da sociedade e da economia, tornando-as "modernas", fundamentando-se em relações capitalistas com um relativo desenvolvimento econômico-social; enquanto outra parte continua tradicional, baseada em relações feudais e pré-capitalistas e, portanto, subdesenvolvida. Cada uma das partes teria, pois, uma história e estruturas próprias independentes umas das outras.

A teoria da modernização e as concepções de participação que nela se fundamentam, baseiam-se numa interpretação funcionalista da realidade, que concebe a sociedade como um todo harmônico e estável, constituída pelo consenso dos elementos que a formam. A sociedade neste enfoque é vista como num estado de equilíbrio, com desajustes e instabilidades ocasionais, que não se referem ao sistema, mas basicamente a problemas de uma transição equilibrada e de integração das partes à estrutura.

Então, a participação dá-se apenas a nível de produção da sociedade, através da força de trabalho do indivíduo, vetando-lhe uma real participação social e política, subordinando-o aos interesses das classes dominantes e, em particular, aos interesses do Estado.

Os problemas sociais como saúde, habitação, desemprego, saneamento básico são vistos, em geral, na política social oficial e pelos técnicos e autores dessa perspectiva como decorrentes da falta de integração da população na sociedade, por razões de ordem cultural como ignorância, atraso, apatia, passividade e misticismo. Portanto, podem e devem ser superados com a introdução de programas sociais básicos, que incentivem a participação da população, através da introdução de valores modernos e de tecnologia voltada a esse tipo de emergência.

Faz-se necessário, neste sentido, compreender que o Serviço Social é parte responsável pelo engendramento do processo de transformação social com o compromisso teórico-político e técnico durante sua atuação no campo institucional. Ele deve promover a incentivação e participação nos plantões reali-

zados, objetivando obter dados para traçar pautas de intervenção que venham ao encontro das exigências sociais da realidade atual.

Partimos da premissa de que em âmbito empresarial, a níveis de assessoria, gerências, chefias e empresa como um todo, o Serviço Social é visto sob a ótica assistencialista e paternalista, onde indiretamente impõe-se ao profissional a obrigatoriedade de achar a solução para resolver os desajustes.

No entanto, desconhecem que dentro da própria empresa, o profissional se depara com as limitações institucionais e que, para rompê-las, é preciso lutar cada vez mais, para que o seu espaço e a sua atuação não se percebam omissoes. Segundo Oliveira, "a questão da assistência deve ser discutida nas instâncias superiores da instituição" (Oliveira, 1989, p.257).

Uma outra dificuldade enfrentada pelo profissional caracteriza-se pela demanda crescente de empregados, inversamente proporcional ao efetivo de assistentes sociais na ECT. Somam-se 1800 empregados no Estado de Santa Catarina, com um efetivo de um assistente social e três estagiárias. Uma delas desenvolve os trabalhos na Região Operacional de Blumenau e as demais na Região Operacional de Florianópolis.

Sendo a carga horária de cada estagiária de quatro horas diárias, os trabalhos desenvolvidos, algumas vezes, não recebem a importância merecida devido ao pouco tempo disponível.

Além de desenvolvermos os trabalhos de micro e macroatuação, cabe-nos também executar as atividades burocráticas,

em
feito
para
debr ?

17

com cronograma de datas, festividades e comemorações, as quais devem ser obedecidas.

maior
de
1959
Durante a nossa prática de estágio, constatamos que alguns profissionais desconhecem que a profissão está voltada para o indivíduo, em especial, no resgate de sua cidadania e dos seus direitos sociais básicos, atuando enquanto sujeitos participativos.

Por isso, sente-se a necessidade de implementar um trabalho de aperfeiçoamento na área de Recursos Humanos, em especial do Serviço Social, mais conjunto e direcionado, visto que em certas circunstâncias não é dada à área social a devida importância, passando, muitas vezes, os problemas de forma despercebida. A partir disso, procura-se chegar a uma outra conotação do que significa o trabalho do assistente social.

Segundo Oliveira, é importante "*desenvolver ações integradas entre categorias profissionais para reflexões e lutas conjuntas que permitam a construção de um novo projeto de sociedade*" (Oliveira, 1989, p.259).

Cabe também ao assistente social reconhecer o indivíduo como sujeito e, através de um processo conjunto, refletir e questionar a realidade vigente, buscando sempre relacionar para o coletivo e para a totalidade as questões individuais, em direção à superação das desigualdades.

195
Portanto, o grande desafio imposto ao assistente social é ter clareza de sua prática, da dinâmica da sociedade e da instituição e, a partir disso, rever o seu projeto de ação, trabalhando a assistência numa perspectiva crítica.

2.2 Considerações sobre o Projeto Família, enquanto subsidiário na elaboração do Projeto Mulher

A nossa prática de estágio foi marcada por uma troca obrigatória de estágio, que correspondia à sétima fase do Curso de Serviço Social e à terceira e última fase para o término do período obrigatório de estágio, exigido pelo Departamento de Serviço Social.

É necessário esclarecer que a não assinatura para permanência desta estagiária no primeiro campo de estágio, ou seja, a Polícia Militar do Estado de Santa Catarina - Esquadrão de Polícia Montada - pelo Comandante Geral da Polícia Militar, Coronel Roberto Fagundes de Freitas, obrigou a mesma a concluir a sua última fase de estágio em uma outra instituição.

No período correspondente a junho de 1993, a assistente social da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT - solicitou ao Departamento de Serviço Social o recrutamento de uma estagiária de sexta fase, para dar continuidade aos trabalhos desenvolvidos por uma das estagiárias que se encontrava em fase de conclusão de curso.

A entrada em um novo campo de estágio - ECT - desta estagiária representou o rompimento com tudo o que então havia sido a sua prática - investigação, mediação e intervenção. Houve a necessidade do conhecimento de uma outra realidade, conseqüentemente, com práticas totalmente diferenciadas e desmotivadas. Enquanto as alunas de sétima fase se encontravam em fase de conclusão, esta estagiária se situava "teoricamente" em fase de observação no campo de estágio.

É importante lembrarmos que a esta mudança pode ser atribuída à falta de contato e conhecimento da Coordenadoria de Estágio do Curso de Serviço Social dos campos de estágio, os quais muitas vezes não são apropriados para a realização de estágios, interferindo e prejudicando a experiência prática do aluno.

Cabe-nos enfatizar, ainda, a necessidade de que os campos sejam conhecidos e firmados como campos de estágios - aqueles que proporcionam as devidas condições -, para que a prática do aluno não seja interrompida, durante o período de realização e conclusão do estágio obrigatório.

Mas ao contrário do que se imaginava, a inserção no novo campo, inicialmente, foi muito mais direcionada para à questão prática do que teórica, visto o curto espaço de tempo que tínhamos para concluirmos o curso.

Após diversos contatos com a equipe de Serviço Social e com o psicólogo da empresa, viu-se a necessidade de desenvolver um trabalho junto às mulheres do Correio, que atuasse como subsidiário do *Projeto Família*.

O referido projeto foi elaborado pelo Setor de Serviço Social e Benefícios/Diretoria Regional Brasília. Em seguida foi repassado às diferentes Diretorias Regionais e integrado aos Programas Regionais. Ele apresentava como objetivo principal:

- proporcionar maior integração família/empregado/empresa.

Concomitantemente estabelecia os subseqüentes objetivos:

- abordar a interligação existente entre a vida familiar e profissional;

- viabilizar a criação da "Comissão de Esposas" para participar das programações específicas de cunho social, cultural e recreativo.

Esses objetivos podem ser melhor observados no *Projeto Família*, em anexo.

A proposta para a realização deste trabalho enfatizava, sobretudo, a importância que a família desempenha na vida das pessoas, uma vez que contribui para o bem-estar dos seus membros, garantindo o atendimento das suas necessidades básicas e das relações sociais.

Mediante a apresentação do *Projeto Família*, o Serviço Social da ECT realizou a pesquisa solicitada pelo documento (conforme anexo). A partir da aplicação da pesquisa, houve a tabulação dos resultados. Estes possibilitaram ao Serviço Social a realização de um encontro, em dezoito de setembro de mil novecentos e noventa e três, com as dependentes (esposas dos empregados do Correio) e empregadas, proporcionando um espaço onde se pudesse discutir a realidade familiar e funcional, bem como o lugar e o papel ocupados e desempenhados pela mulher na sociedade.

A partir deste primeiro encontro, que não foi marcado por um número significativo de participantes (que pode ser atribuído à falta de tempo e/ou desinteresse das próprias mulheres em discutir a sua problemática), o Serviço Social se viu na tentativa de elaborar um trabalho que possibilitasse a criação de um projeto de pesquisa junto à mulher ecetista, o qual intitulou-se *A Mulher no Mercado de Trabalho: uma Questão de Análise*. Este pretendia analisar o cotidiano, enfocado por diferentes objetivos, relacionados a seguir:

- verificar o papel que o trabalho ocupa na vida das mulheres;
- investigar como a mulher divide seu tempo entre trabalho na empresa e trabalho doméstico;
- identificar o espaço conquistado pela mulher na sociedade e especialmente na empresa, bem como a sua ascensão profissional;
- contribuir para a formação de grupos que discutam o papel da mulher enquanto trabalhadora-mãe-esposa, possibilitando um posterior direcionamento e ampliação junto às dependentes, subsidiando o *Projeto Família*. Aqui, vale ressaltar que esse último não alcançou as metas traçadas, por abranger um universo muito amplo.

Acreditamos que a realização da pesquisa primeiramente com as empregadas e a conseqüentemente formação de grupos, oficinas e realização de palestras nos darão suporte para avançarmos com os trabalhos junto às dependentes, indo ao encontro dos objetivos propostos pelo *Projeto Família*.

face às reflexões até o momento apresentadas, visamos subsidiar uma interpretação questionável da inserção da mulher no trabalho.

Especialmente as mulheres muito mais do que os homens são vítimas dessa dominação, desse paternalismo que as confirmam, paulatinamente, nos papéis sociais já estabelecidos na família, no trabalho, nas relações sexuais e na sociedade.

Quando se fala e se discute o papel da mulher no mercado de trabalho, geralmente se dirige à questão de gênero nas indústrias, na comunidade, nos movimentos sociais e, no campo.

Raros são os trabalhos que direcionam esta questão ao gênero das empresas, sejam elas públicas ou privadas.

As indústrias caracterizam-se pela presença maciça de tecnologia, com um alto grau de automação, onde não se exige da mulher uma qualificação exclusiva. Aqui as mulheres, além de serem vítimas da divisão de tarefas, não se encontram inseridas no processo de socialização.

Tendo em vista que as mulheres estão inseridas num contexto que absorve abruptamente a sua mão-de-obra e onde as políticas sociais, muitas vezes, divergem da legislação que protege o trabalho delas, a proposta desta estagiária visa analisar em outra instância, ou seja, numa empresa pública como é desenvolvido o trabalho das mulheres. Pesquisar as influências, conseqüências, discriminações que sofrem, as divisões de tarefas e a complementaridade no orçamento familiar. e, sobretudo, tentar resgatar o seu papel enquanto mulher, mãe, companheira e trabalhadora e ainda como parte integrante do processo de qualificação, construção e socialização. Não mais omissas a sua categoria, mas sobretudo acionistas do seu ambiente social.

A pesquisa foi estendida às empregadas lotadas na área administrativa e operacional da ECT-DR/SC. De um universo de 120 mulheres, computou-se uma amostra de 50 mulheres, das quais 30 encontram-se lotadas na área administrativa e 20 na área operacional da Grande Florianópolis.

Utilizamos para a coleta de dados a aplicação de um formulário (em anexo) com perguntas abertas e fechadas. Este

foi aplicado individualmente no setor de lotação de cada empregada, pela estagiária em referência.

Durante a aplicação do mesmo, houve a resistência por parte de duas empregadas, e uma delas recusou-se ao preenchimento do formulário. As demais entrevistadas mostraram-se entusiasmadas com a realização do trabalho, haja vista a inexistência de um grupo que trabalha a questão específica da mulher na ECT, favorecendo e oportunizando um espaço onde as mulheres possam expressar as suas necessidades, angústias, satisfações e aspirações.

O formulário constou de 20 questões com as quais se pretendia coletar dados que abordassem a importância do trabalho (discriminação, estigmatização e ascensão profissional); divisão de tarefas; satisfação pessoal; consciência das dificuldades e aspirações das mulheres.

Conforme análise da pesquisa realizada, constatamos que são nas áreas administrativas que se concentram o maior número de empregadas, as quais se enquadram nos seguintes cargos: auxiliar de administração; assistente de administração; técnica de telecomunicações; auxiliar de escritório; técnica em contabilidade; técnica postal júnior; técnica postal sênior; técnica em administração; técnica em filatelia; administradora; dentista; economista; médica; administradora postal; assistente social e atendente de enfermagem.

Segundo levantamento estatístico, percebemos que na área administrativa, além dos cargos com nível de segundo grau ou técnico, que ocupam espaço prioritário, encontra-se também

O
dados
mulheres

um número significativo de empregadas que não são enquadradas em nível superior. De um total de 31 mulheres entrevistadas, 15 iniciaram curso superior; 08 já o concluíram, das quais somente 02 foram aproveitadas no âmbito da empresa, nas respectivas funções de economista e administradora. As demais, com nível superior não foram aproveitadas, visto que os concursos internos realizados enquadram preferencialmente as áreas de economia, administração e contabilidade. Como por exemplo, a formação em biblioteconomia poderia ser aproveitada junto ao Setor de Integração, o que dispõe de uma biblioteca para atender a demanda dos empregados ecetistas. Ao invés disso, preferiu-se contratar estagiários para desenvolver o trabalho.

Constata-se, aqui, contradições. Não são oferecidas oportunidades para as pessoas desenvolverem trabalhos relacionados a sua área específica de estudo. O remanejamento de pessoal qualificado e a sua adequação praticamente inexistem.

As demais mulheres entrevistadas, num total de 35, estudaram até o segundo grau, visto que este nível de formação, atualmente, constitui-se um dos critérios exigidos pela empresa para a prestação de concurso, exceto o concurso público para carteiros(as) cuja exigência escolar é o primeiro grau completo.

Comparando-se a posição das mulheres e a dos homens na área administrativa, percebe-se que estes representam um universo muito maior. Em consequência a atribuição e a distribuição dos cargos a eles são muito mais amplas. Esta realidade pode ser comprovada pelos cargos relacionados a seguir: auxiliar de administração; assistente de administração; técnico de

telecomunicações; auxiliar de escritório; técnico em contabilidade; técnico postal júnior; técnico postal sênior; técnico em administração; operador computação; administrador; economista; engenheiro; gerente; diretor; advogado; contador; técnico em segurança do trabalho; eletricitista; desenhista; arquiteto; técnico em edificações; mecânica e manutenção de máquinas; técnico mecânico; assistente técnico; armazenista; psicólogo; médico; analista de sistema; administrador postal; programador de computador; auxiliar de processamento de dados; zeladoria; almoxarife; executante operacional; carteiro; motorista; inspetor transporte; auxiliar mecânica; e operador de transcrição de dados.

Segundo os dados apresentados, observamos que são atribuídas aos homens e mulheres funções desiguais, na área administrativa. Safiotti (1987) evidencia esta distinção de gênero, quando afirma:

"A identidade social da mulher, assim como a do homem é construída através da atribuição de distintos papéis, que a sociedade espera ver cumpridas pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita, com bastante precisão, os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem" (Safiotti, 1987, p.8).

A pesquisa mostrou também que na área operacional a ocupação dos cargos pelas mulheres fica restrito a somente seis deles: monitora postal; executante operacional; operadora de tráfego telegráfico; técnica postal sênior; chefe de agência; e carteira.

Comparada a posição ocupada pelos homens na área operacional, o quadro altera-se consideravelmente. São 13 cargos:

executante operacional; carteiro; monitor postal; auxiliar de serviços postais; técnico postal júnior; técnico postal sênior; monitor telegráfico; motorista; técnico telegráfico sênior; engenheiro de operação; técnico; técnico telegráfico júnior; técnico de teleimpressores.

Conforme nos mostra o levantamento dos dados, as discriminações existem. As mulheres ocupam as posições menos valorizadas e privilegiadas socialmente, ou seja, são poucas as mulheres que têm acesso aos cargos de mando. A dicotomização dos trabalhos oferecidos aos homens e às mulheres é bem visível. Os homens estão inseridos em uma gama de trabalhos diferenciados, enquanto que as mulheres ocupam as funções preferencialmente femininas.

2.3 A percepção que as mulheres ecetistas têm do seu papel social

A análise dos formulários nos dará subsídios para que possamos discutir e refletir a temática - Mulher no Mercado de Trabalho -, sua capacidade produtiva, bem como a discriminação, preconceitos, valores culturais e sociais que dificultam uma relação harmoniosa entre homens e mulheres dentro deste mercado e que frustram a mulher enquanto pessoa, agente de produção e de transformação histórica.

Quando nos referimos à importância do trabalho para as mulheres, detemo-nos sob a ótica de várias hipóteses: trabalho enquanto realização profissional, necessidade financeira, relacionamento social e agente de produção e transformação histórica e elementos necessários para a realização pessoal.

Analisando cada uma das hipóteses, propomos uma reflexão sobre a importância e significância das diferentes concepções de trabalho, buscando interagir com o contexto social. Segundo Kosik,

"o trabalho na sua essência e generalidade (...), é um processo que permeia todo o ser do homem e constitui sua especificidade, qual seja (...) a sua oposição ao ser do homem e das coisas" (Kosik, 1976, p.180-183).

É possível compreendermos que o trabalho se fundamenta no próprio homem. Segundo a concepção marxiana, é a partir da realidade material do trabalho que o homem produz-se a si mesmo.

Consideramos a idéia de que investir e valorizar o profissional é o melhor meio para a qualidade total dos produtos. Como explica Gaudêncio:

"As pessoas gastam a maior parte de suas vidas trabalhando. Portanto, elas precisam extrair prazer do que fazem. Sentirem-se dignas enquanto profissionais que a empresa valoriza, só assim serão mais atuantes, criativas e produtivas" (Gaudêncio, 1994, p.66).

Antes do trabalho representar a valorização profissional, é importante termos a concepção de que ele está voltado aos interesses dos dominantes. por isso transportá-lo às aspirações de cada indivíduo, seria ir ao encontro do conjunto de bens e serviços que pudessem satisfazer as necessidades humanas, em contraposição à manutenção e expansão do sistema capitalista.

Neste sentido, percebemos que para o sistema capitalista e para o trabalhador, o trabalho não aparece como uma relação de troca, ou como uma relação entre os proprietários dos

meios de produção e vendedores da força de trabalho, mas como uma relação entre capital e trabalho, na qual quem detém a força de trabalho é obrigado a vender ao capitalista, recebendo em troca determinada importância, a fim de suprir suas necessidades básicas.

A expansão do capitalismo e o investimento na organização e estrutura do trabalho com a finalidade de atender as necessidades emergentes da sociedade, não favoreceu ao trabalhador, nem possibilitou condições de avaliá-lo, enquanto crescente exploração da sua força de trabalho.

"A valorização do mundo das coisas correspondeu à desvalorização do mundo do homem. A força da vida, criadora de valores humanos, foi tragada pela mercadoria, símbolo do capital. O próprio movimento da vida humana foi substituído pelo movimento da mercadoria no mercado: à medida que esta se tornava valor, o homem se tornava mercadoria as relações entre as pessoas já não eram mais humanas, mas relações entre coisas" (Martinelli apud Angioni, 1992, [s.p.]).

Inserido neste contexto, constatamos que o trabalho dos homens passa a ser visto não mais enquanto produção individual, mas como resultado do trabalho coletivo.

Com o desenvolvimento tecnológico os meios de produção automatizados e robotizados reduzem a necessidade do número de mão-de-obra. Antes, por maior necessidade, as pessoas tinham que ser devidamente e altamente treinadas, e hoje têm que ser, necessariamente, altamente qualificadas e especializadas. Isto reduz a rotatividade da mão-de-obra, como também o mercado de trabalho, tornando-se mais um obstáculo ao ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Nos países desenvolvidos com a mudança dos meios de produção, houve um grande desvio de mão-de-obra para as empresas prestadoras de serviço. Nos países de terceiro mundo e em vias de desenvolvimento, além da desorganização política, econômica e social, há uma grande contradição na relação capital trabalho (poucos ganham muito e muitos ganham pouco). E com a importação de tecnologias avançadas para os meios de produção aumentam os problemas de ordem financeira.

O trabalho enquanto categoria de análise da necessidade financeira e de mercado de trabalho ajudou-nos a comprovar a existência das diferenças sócio-econômicas entre as diversas camadas sociais, ou seja, as classes privilegiadas e os trabalhadores pouco qualificados.

A inserção da mulher no mercado de trabalho significou um complemento ao orçamento familiar, isto é, um complemento ao trabalho do marido, ultrapassando o rótulo de mera ajudante. Entretanto, ainda permanece atrelada à ideologia dominante, à responsabilidade do homem como o provedor das necessidades da família, atuando como chefe, não lhe permitindo cair no fracasso.

Embora participe do orçamento familiar, o papel da mulher ainda permanece invisível ao espaço público, mas circunscrito ao âmbito doméstico. Mesmo inserida no âmbito doméstico, depara-se com outra invisibilidade: o ocultamento do trabalho, "aquele trabalho que não é trabalho".

"A desvalorização do trabalho feminino, mesmo quando ele se realiza também no espaço externo, criando valor social, remete-se em última instância, à natureza simétrica da relação entre os sexos" (Romani apud Luz, 1982, p.68).

Ao mesmo tempo em que o trabalho estabeleceu ao homem relação de produção, tornou-se fator determinante das relações sociais. Para o homem, o trabalho dá condições de intervir na natureza, transformando-a, além de possibilitar o relacionamento com outros homens, em diversos níveis: familiar, comunitário e nas políticas públicas.

A partir de Marx, Tomazi afirma que: "*O trabalho deve, então, ser entendido como a atividade fundamental para o estabelecimento das relações sociais entre os homens*" (Tomazi apud Angioni, 1992, [s.p.]).

Com o trabalho os homens estabeleceram formas de socialização e cooperação, as quais são impregnadas pelo homem por representações inconscientes. Portanto, a socialização contribuiu também para a internalização dos espaços próprios atribuídos aos homens e às mulheres, ou seja, a cada sexo, não ultrapassando a condição natural.

A ideologia que naturaliza a desigualdade sexual, inviabiliza à mulher seu caráter político e atua como cúmplice da sua desvalorização. "*A identidade de gênero é moldada por relações sociais complexas e dinâmicas e expressa as contradições de poder, de classe, de sexo, de raça*" (Romani apud Luz, 1982, p.70).

Dentro da assimetria sexual, constatamos uma divisão de espaços - público e privado - onde é permitido às mulheres, além do espaço privado, o espaço público, mas no campo assistencial e educacional, desempenhando tarefas que, além de exigirem paciência, são menos prestigiadas e remuneradas.

A desigualdade sexual é um processo histórico, socialmente construído e reproduzido, mas que tem despertado na mulher a sua condição de excluída, exigindo automaticamente a necessidade de transformação e superação, o que contribuiria para o desvendamento das relações entre homens e mulheres.

Analisando e contextualizando a categoria trabalho a partir das considerações referenciadas anteriormente, é importante ressaltarmos que para o homem, ambas as relações encontram-se interligadas, ou seja, uma constitui-se reflexo da outra.

A partir dos resultados da pesquisa realizada na ECT, conforme os quadros seguintes, podemos visualizar e avaliar mais claramente, como as mulheres se vêem posicionadas frente ao que está estabelecido.

Quadro 1

Concepção Trabalho	Percentual
Realização profissional	58%
Necessidade financeira	
Relacionamento social	

Analisando o quadro 1 da pesquisa, 58% das entrevistadas responderam de forma integrada realização profissional, necessidade financeira e relacionamento social. Estes três itens são indispensáveis para uma realização pessoal. Concluímos, pois, que a maioria das mulheres pesquisadas neste universo tentam buscar uma gratificação e realização de ordem pessoal.

A gradativa inserção da mulher no mercado de trabalho no período de 1970 a 1985, se comparada com a inserção dos homens, registrou uma crescente participação. Em 1970, a taxa de atividade para homens era de 72% e, para as mulheres, 18,2%. Em 1985, a taxa de atividade para as mulheres cresceu 18,8%, passando a 37%, enquanto que a dos homens permaneceu em 72%.

Essa tendência de crescimento da mulher no mercado de trabalho, inclusive nos períodos de crise, levou muitos autores a se questionarem, visto a possibilidade do trabalho da mulher vir a ser caracterizado como um exército industrial de reserva, ou ainda como desprendimento de mão-de-obra não qualificada ou semiquificada, com vistas a ocupação dos postos antes exclusivos dos homens.

Segundo Castro, *"para o último decênio, registra-se decréscimo relativo da participação das mulheres em atividades agrícolas e aumento de participação em atividades industriais"* (Castro, 1990, p.67).

As mulheres concentravam-se também na prestação de serviços pessoais e de consumo coletivo, enquanto que os homens se destacariam no ramo das indústrias dinâmicas.

Mesmo ocupando um lugar no mercado de trabalho protegido pela legislação trabalhista ou ainda ocupando espaços próprios dos homens, a força de trabalho ainda permanece predominantemente masculina. As mulheres representam um percentual de 30% de um total de 55 milhões de trabalhadores brasileiros.

A presença das mulheres no mercado de trabalho representava um número mais expressivo, quando ainda não eram casa-

das e não possuíam filhos. Então, pode-se atribuir aos filhos um dos fatores que limita a participação da mulher no trabalho.

À mulher fica estabelecida a responsabilidade pela guarda e cuidado dos filhos na família, pois, conforme os dados no quadro 7, os homens não contribuem na complementaridade e divisão das tarefas. A insuficiência de creches, de profissionais especializados é um dos fatores que também não proporciona incentivos para que as mulheres trabalhem fora sem preocupação, principalmente quando os filhos são menor idade e exigem um cuidado mais direcionado.

Quanto à discriminação das mulheres no ambiente de trabalho, constatamos que esta passa despercebida pela maioria delas, visto que se investe na naturalização das relações sociais cotidianas, praticadas na sociedade. É o que podemos observar com o resultado da pesquisa, conforme o quadro 2, abaixo:

Quadro 2

Fator Discriminação	Percentual
Sentem-se discriminadas	24%
Não se sentem discriminadas	76%

*e com
pl. mudar*

Inseridas em um contexto empresarial onde a apatia e a alienação se fazem presentes, muitas das mulheres encontram-se ausentes das condições de discernimento dos seus direitos políticos, civis, somados ao não despertar para uma nova consciência; conseqüentemente subestimada pela consciência ingênua. É o que podemos visualizar com o depoimento que segue:

"(...) não dá para ser discriminada, eu ganho por aquilo que faço".

Além da consciência ingênua, os preconceitos e os papéis sociais estabelecidos pela sociedade e apropriados culturalmente, reforçam as idéias falsa e ilegítimas, preservando a condição de inferioridade da mulher. Com os depoimentos que seguem, conseguimos perceber a concepção delas:

"(...) já trabalhei em seções só com homens e nunca senti este tipo de problema. Ao contrário, sempre fui colocada numa posição de igualdade frente à categoria masculina".

"(...) a discriminação depende do posicionamento da mulher frente aos colegas de trabalho".

Invisível ao espaço público a discriminação não aparece como a base das relações de poder, da ideologia dominante, visto que ela é remodelada no capitalismo e toma formas variadas, conforme a dinâmica da sociedade e das necessidades.

A partir dos depoimentos, procuramos discorrer sobre a percepção simplista que as mulheres possuem do seu papel, enquanto desprovidas de reflexões.

No entanto, ainda nos resta esclarecer, conforme os dados da pesquisa, mostrados no quadro 2, citado anteriormente, que uma parcela das mulheres, mesmo não constituindo um percentual significativo, consideram que a discriminação permeia as relações sociais, bem como o ambiente de trabalho. E este esclarecimento, discernimento da sua condição de inferioridade pode ser delineado por uma arena social, marcada pela emergência das mulheres como cidadãs, na qual elas exercitam seus direitos e formulam seus próprios discursos.

Os depoimentos relacionados a seguir, comprovam o senso crítico de algumas entrevistadas:

"(...) para a mulher não é dada a devida confiança na execução dos trabalhos".

"(...) por ser a única mulher da secção que tem filho, quando preciso me ausentar para resolver algum problema de saúde deles, torna-se motivo de reclamação dos colegas de trabalho".

"(...) dá-se prioridade aos homens quanto à questão da ascensão profissional".

"(...) quanto à realização de cursos fora do Estado, a preferência é dada aos homens. Acredita-se que as mulheres não têm competência para realizá-los".

E para complementar esses depoimentos, Safiotti diz:

"Assim como todas as categorias sociais discriminadas, de tanto ouvirem que são inferiores, passam a acreditar na sua própria inferioridade" (Safiotti, 1987, p.29).

Entretanto, não podemos falar somente da discriminação praticada contra as mulheres, visto que os homens também são vítimas, pois na sociedade homens e mulheres são complementares. Da mesma maneira que se impõe conduta às mulheres, os homens automaticamente têm seu desenvolvimento limitado.

"Numa sociedade em que as práticas cotidianas mutilam várias dimensões da personalidade feminina, existem também condutas impostas aos homens que limitam extraordinariamente seu desenvolvimento" (Safiotti, 1987, p.27).

Por isso, pensar na mudança dos papéis femininos, exigiria necessariamente uma redefinição dos papéis masculinos, sobretudo enfocando a discriminação de que freqüentemente a mulher é alvo. Torna-se claro que, assim como a superioridade, a inferioridade também é construída num processo social; do

mesmo modo que se constrói a supremacia masculina, concomitantemente dá-se a construção da subordinação feminina. Portanto, nós não podemos falar da relação dominação-exploração, sem relacionarmos a posição do homem e da mulher.

o não
Enquanto as mulheres não romperem com o status quo vigente na sociedade, diante da postura de dona-de-casa, mãe, objeto sexual e trabalhadora, o seu "eu", enquanto mulher, permanecerá intacto, não se fazendo presente na construção da história.

Somente quando as mulheres conscientizarem-se do processo do qual estão imbuídas, poder-se-á desmistificar o caráter "natural" da discriminação. Discriminação que se estabelece em determinadas relações sociais, integrando-se não mais como um dado natural e sim, social.

Segundo os dados da pesquisa, conforme quadro 3, perceberemos que as mulheres desconhecem que a categoria feminina age como uma das responsáveis pela não promoção da mulher no ambiente de trabalho, o que as torna vítimas de exploração passiva.

Quadro 3

Promoção	Percentual
Foram promovidas	86%
Não foram promovidas	12%

Não estando as mulheres interadas e imbricadas com os movimentos específicos da sua categoria na empresa, como exem-

plo, o sindicato, acabam reproduzindo o cotidiano de trabalho. A resistência quanto à participação da mulher no sindicato pode ser direcionada também à categoria machismo, onde o sindicato aparece como coisa de homem.

Quando direcionamos esta questão para o Correio, universo da nossa pesquisa, constatamos que pelo fato das mulheres ecetistas constituírem uma categoria social "privilegiada" as suas lutas são muito mais imediatas e muitas vezes desvinculadas dos movimentos sociais que englobam a totalidade. A participação das mulheres, que interagem nos movimentos, dá-se muito pacificamente. Quando os movimentos se voltam do privado para o público, no sentido de busca pela cidadania, esta participação se mostra mais ativamente.

A pesquisa também nos possibilitou visualizar outros tipos de exemplos, que mostram as mulheres adeptas de diferentes padrões de pensamento e comportamento. O depoimento esclarece:

"(...) quando ocorreram as modificações a nível de gerência e a disponibilidade de uma vaga, eu fui preterida a um homem".

Se comparadas ao quadro 2, as respostas das entrevistadas nos mostram que o fator discriminação é insignificante. Entretanto, se confrontarmos os depoimentos obtidos temos nítida a discriminação, visto que as mulheres enquanto inseridas na DR/SC, já ocuparam, de forma não percebida, a posição a nível de gerência. No entanto, atualmente na DR/SC a ocupação dos cargos de gerente e diretor inexistem.

Neste contexto, tem-se clara a discriminação. Não podemos dizer que as mulheres não ocupam determinadas funções, por-

que não têm capacidade. Ao contrário, não lhes são oferecidas oportunidades para as referidas ocupações. Aqui aparece a questão da discriminação sendo redirecionada. A discriminação existe, mas as mulheres não a percebem como tal.

Os depoimentos relatados a seguir enfatizam muito claramente a discriminação, ao mesmo tempo em que fornecem subsídios para avaliar o grau de desconhecimento sobre o que é ser discriminada:

"(...) acredito que as mulheres, a nível de DR/SC, poderão estar desempenhando os mais variados cargos, desde motorista, gerente até diretor regional".

"(...) as mulheres poderiam estar desempenhando quaisquer cargos, desde o momento que estudem e tenham capacidade".

O pouco tempo proporcionado às mulheres vem confrontar-se diretamente com o seu aperfeiçoamento profissional, conforme nos mostra o quadro a seguir:

Quadro 4

Capacitação Técnica	Percentual
Estão se capacitando	58%
Não estão se capacitando	40%

A mulher está enquadrada em uma linha de raciocínio onde os seus papéis são derivados exclusivamente das relações cotidianas do patriarcado, as quais visualizam os papéis sociais estabelecidos pela sociedade, remetendo-os principalmente às mulheres.

A capacitação técnica tão exigida não vai ao encontro do que é esperado e do que a mulher pode oferecer, visto que o exercício de suas atividades na esfera privada elimina as dimensões extremamente importantes do seu aperfeiçoamento na esfera pública.

As mulheres em função da sua dupla jornada de trabalho, são castradas em suas possibilidades de crescimento. Diante de suas limitações e daquelas que são impostas pela sociedade, a mulher se vê somente como contribuinte parcial, para um mundo de mudanças e de absorção dos novos papéis e padrões.

Entretanto, as vantagens proporcionadas às mulheres seriam mais positivas, se a assimetria e as diferenças das relações sociais fossem trabalhadas conjuntamente com a opinião de homens e mulheres, contribuindo, dessa forma, para a redefinição do papéis e das relações, visando um bem-estar de ambos os sexos, enfatizando e investindo sobretudo nas potencialidades individuais.

Se confrontarmos o quadro 4 com as respostas obtidas na questão número 9, percebemos que muitas vezes a ascensão profissional para a mulher constitui-se num entrave, se associada à dupla jornada de trabalho e à falta de oportunidade que a empresa oferece. Deparamo-nos, ainda, com o próprio comodismo das mulheres em não tentarem se autopromoverem.

A análise das questões nos possibilitou visualizar que a mulher está inserida em um processo cultural e natural, onde lamentavelmente somos levados a aceitar a capacidade social das

mulheres como limitada, visto a restrição de papéis e dimensões proporcionadas a elas pela sociedade.

Isto demonstra a necessidade fundamental da irreverência na luta pela transformação social e cultural dos papéis, numa posição de questionamentos, embasados em argumentos concretos, a fim de contribuir para a construção de propostas, calcadas em objetivos sólidos e construtivos, que ultrapassem a mera condição de denúncia. O questionamento transformador representa um estágio de consciência crítica.

A análise o item "mulher, trabalho e família" do formulário anexo (questões 13, 14 e 15) confronta o trabalho da mulher na esfera pública e privada.

Os paradigmas históricos existentes sobre a condição feminina sempre estabeleceram e estruturaram à mulher os papéis que ela deveria desenvolver. Seu papel encontrava-se inserido num modelo de família e casamento tradicionais definidos e hierarquizados. Neste modelo de família o homem se apresentava como superior a sua esposa e esta superioridade se fundava na sua relação privilegiada com o trabalho fora de casa.

A ruptura do modelo de família tradicional favoreceu a construção do modelo de família e casamento modernos, direcionado ao relacionamento de igualdade, liberdade, espaço, divisão de tarefas, prazer sexual, diálogo, sinceridade e companheirismo. Espaço este onde a mulher passa a ser protagonista da sua própria história, delimitando seus papéis dentro e fora de casa, e não se restringindo apenas ao cuidado com os filhos.

As transformações próprias da sociedade, como as transformações tecnológicas, a expansão do mercado de trabalho, possibilitaram às mulheres inúmeras modificações nos seus papéis, as quais passaram a ser introduzidas na vida cotidiana.

Podemos comprovar com os resultados da pesquisa, que os novos papéis conquistados pela mulher, ou seja, a sua inserção no mundo do trabalho começa a ganhar a aceitabilidade do marido:

Quadro 5

Aceitabilidade do marido em a mulher trabalhar fora	Percentual
Concordam que as mulheres trabalhem fora	26%
Não concordam que as mulheres trabalhem fora	2%
Solteiras	32%
Separadas	10%
Viúvas	4%

Durante a realização das entrevistas, constatamos que somente uma das entrevistadas teve nítida a posição do marido frente à questão da aceitabilidade do trabalho. O que podemos comprovar com o depoimento a seguir:

"Meu marido não concorda que eu trabalhe fora, mas respeita; cobra muito pelo tempo que eu poderia ter disponível para os nossos filhos, mas eu acredito que a mulher consegue conciliar trabalho, filho e marido, mesmo sendo um pouco tumultuado".

Conforme o depoimento, constatamos que para a entrevistada assumir o preconceito do marido significou ultrapassar barreiras e limites individuais.

A análise das entrevistas, colocou-nos frente a um novo paradigma, onde a nova postura apresentada, e conseqüentemente adotada pelos homens, encaminhava-se no sentido de romper com os padrões estereotipado e machistas do que é ser homem e mulher.

Essa nova postura vem reforçar a idéia de que trabalhar as questões dos homens e mulheres em esferas separadas, reflete a possibilidade de que um sexo não tenha nada a ver com o outro. Ao contrário, as categorias homens e mulheres, masculino e feminino se acham num processo constante de construções sociais, sobre os papéis adequados dos homens e às mulheres.

"O mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, que um implica o estudo do outro. O mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, que ele é criado em e por este mundo" (Scott, 1990, p.7).

Entretanto, o concordar não significou automaticamente incentivar, dividir as tarefas e se responsabilizar pelo cuidado dos filhos.

"Ainda que a mulher trabalhe fora de casa em troca de um salário, cabe-lhe realizar todas as tarefas domésticas" (Safiotti, 1987, p.50). Pois, aos homens encontra-se implícito as disposições sociais que exigem deles o trabalho extraluar e às mulheres a execução das tarefas, criação, estrutura e organização da família.

O rompimento com os velhos papéis, ou seja, com os já superados padrões de comportamento e os novos modelos, que ainda estão sendo construídos, dá margem aos conflitos existentes entre os casais. A alteração no comportamento atribuído aos homens e às mulheres provocou um descompasso entre o que acontece no mundo exterior e os padrões internos de cada um, vítimas de uma formação familiar e dos padrões culturais estabelecidos.

A análise das questões colocou-nos frente a uma contradição. O sair da mulher para a esfera pública não representou a entrada dos homens na esfera privada, se comparado ao quadro 5. O quadro a seguir nos mostra bem nitidamente esta realidade:

Quadro 6

De que forma se dá apoio	Percentual
<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo - Divisão de tarefas - Responsabilidade e cuidado com os filhos 	20%

A partir da análise das repostas, cabe salientar que se buscava com a atribuição dos diferentes papéis, romper com a construção e contradição hierárquica entre masculino e feminino, numa tentativa, onde o homem pudesse questionar e rever os seus hábitos, bem como o processo de mudança no lugar que ocupa.

Os dados coletados na pesquisa nos mostram que 34% das trabalhadoras deixam os filhos sob o cuidado das empregadas

domésticas - mão-de-obra não qualificada, para o cuidado e processo de educação das crianças.

A ausência de creches em algumas empresas públicas ou privadas caracteriza um descompromisso destas com um bom desempenho profissional da mulher-mãe-trabalhadora.

A dificuldade de não ter onde deixar os filhos e a conciliação dos trabalhos esbarram em um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres trabalhadoras hoje. O que vai refletir diretamente numa baixa produção, gerando um descontentamento, que interfere diretamente na sua realização enquanto pessoa.

A participação da mulher-mãe no trabalho e na família vai decaindo consideravelmente, principalmente quando estas têm filhos.

Sobre o tempo que a mulher reserva para si mesma, o quadro 7 esclarece:

Quadro 7

Reserva Tempo	Percentual
- Reservam tempo para si mesmas	60%
- Não reservam tempo para si mesmas	40%

Das mulheres entrevistadas, 60% reservam disponibilidade de tempo para atender suas necessidades pessoais e carências, pois isto faz parte do seu "eu", da realização de todos os seres humanos; em oposição a 40% das entrevistadas que não dispõem deste tempo para se autopromoverem e satisfazerem.

Durante a semana, quando a mulher retorna do trabalho no período da noite, está envolta por uma sobrecarga de atividades, as quais ficam pendentes. É a janta do filho e do marido, o uniforme, o almoço do dia seguinte, a educação.

Nos finais de semana, depara-se com uma nova sobrecarga de trabalho; são os serviços acumulados que lhe consomem um dia inteiro do final de semana; são os trabalhos domésticos, a organização da casa, as compras no supermercado, a atenção ao filho e ao marido que durante a semana foi ausente. Todas essas situações fazem com que as mulheres acabem não se percebendo e nem se permitindo ultrapassar as correrias diárias, reservando o tempo para si próprias.

Portanto, se as questões fossem comparadas, conforme nos mostra os resultados do quadro 7, temos nitida uma contradição, visto que o tempo que as mulheres consideram suficiente para si mesmas, se dá apenas em um dia da semana, ou seja, aos domingos.

Essas questões alcançam um percentual de desentendimento, o que faz com que as mulheres acabem por introjetar como natural a rotina de vida, robotização e mecanização das tarefas.

Conforme resultados, do quadro a seguir, constatamos que mesmo com uma vida tumultuada e com a sobrecarga de tarefas, a mulher ainda tem conseguido reservar algum dinheiro para ela. Porém, através das entrevistas, algumas nos revelaram que a quantia é irrisória, pois o dinheiro é aplicado na manutenção da casa e na educação dos filhos.

Quadro 8

Reserva do Salário	Percentual
- Reserva parte do salário para uso próprio	90%
- Não reserva parte do salário para uso próprio	10%

Conforme evidenciamos nas respostas obtidas no quadro 8, é possível afirmarmos que as mulheres desconhecem o salário ou até mesmo o tempo, enquanto necessários a serem empregados unicamente para elas.

O percentual nos revelou um número significativo de mulheres que consideram importante ter uma realização pessoal, constituindo-se numa das várias recompensas e privilégios, se comparada aos desgastes e às posições subalternas sofridas por elas. Isto vem possibilitando-lhes uma propensão à mudança, dispostos a combater e ultrapassar os limites individuais.

Há que se ressaltar, ainda, aquelas mulheres que nunca se questionaram sobre a sua posição, desconhecendo as suas diferenças, não discutindo os seus pontos de vista, suas perspectivas e até aonde podem avançar. Acostumadas às barreiras institucionais raras vezes identificáveis, mas com frequência ocultas, implicou às mulheres o não reconhecimento da sua insatisfação na arena do trabalho.

Durante a realização da pesquisa, constatamos que são poucas as mulheres que questionam o seu modo de vida profissional, os valores da profissão, a importância e o significado do seu trabalho. Assim como tudo o que se refere à satisfação pessoal passou despercebido.

De acordo com os resultados da pesquisa, observamos, ainda, que as mulheres começaram a se indagar se alguma vez se sentiram satisfeitas e/ou insatisfeitas. Portanto, só mediante a reflexão e ao questionamento, as mulheres seriam capazes de expressar-se, deixando de lado os valores reprimidos, e sobretudo superando as limitações a elas socialmente atribuídas. E esse processo de reflexão proporcionou à mulher a capacidade de reavaliar e reestruturar os modos de ver, pensar e agir.

É importante suscitar a idéia de que a satisfação pessoal não deve ser subentendida sob a ótica da "vida boa", como as regalias proporcionadas pelo ambiente de trabalho.

Apesar das conquistas históricas obtidas pelas mulheres em relação ao mercado de trabalho, podemos constatar, também, pela pesquisa que as mulheres não alcançarão seus objetivos de realização pessoal, sustentados na consciência de sua cidadania e independência financeira, enquanto questões como: mulher-homem, mulher-homem-trabalho, a mulher e o Estado, discriminação da mulher no mercado de trabalho, padrões culturais patriarcais hegemônicos não forem devidamente questionados e equacionados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente às questões trabalhadas no desenvolver do trabalho e conforme análise da temática feminina, podemos dizer, de modo geral, que são poucas as mulheres que percebem a sua condição de discriminadas. A discriminação para as mulheres se mostrou imperceptível, ao mesmo tempo em que se encontra presente no âmbito empresarial, social e familiar, impondo barreiras à ascensão profissional e realização pessoal, ou seja, interferindo visivelmente na condição feminina. É o que nos revelam os resultados da pesquisa.

Percebemos, também, que as mulheres desconhecem os movimentos e as lutas feministas enquanto um espaço civilizatório, restituindo novos valores e rompendo com o patriarcado e com a supremacia masculina.

A análise da pesquisa nos revelou, também, que as mulheres têm-se mostrado muito passivas e apáticas. Podemos atribuir tal característica ao fato de que um número significativo de mulheres entrevistadas trabalham há muitos anos na empresa.

Isto significa que muitas se inseriram na empresas numa época governamental, que apresentava como regime de governo o militarismo, centrado exclusivamente em uma hierarquia e burocracia rígidas; ou, ainda, sob uma forte influência da educação patriarcal, que estabelecia à mulher somente o espaço privado, isto é, o âmbito doméstico.

A inserção da mulher no espaço público foi marcada por resquícios do passado; onde as suas atribuições encontravam-se realçadas em funções preestabelecidas. As mulheres mostravam-se pouco motivadas e não se percebiam capazes para mudanças.

As suas atribuições apareciam como um dado natural, mascarado por uma cultura machistas, que se apresentava sob uma outra roupagem.

A apatia das mulheres frente à participação nos movimentos feministas, segundo nos mostraram os dados da pesquisa, pode ser analisada sob a ótica da sobrecarga de trabalho e do cansaço; ou, ainda, atribuída ao não incentivo dos maridos, que muitas vezes desconhecem os movimentos mais abrangentes; ou pelo próprio comodismo, visto que a participação das "suas" mulheres nos movimentos pode vir a ocasionar e possibilitar mudanças no relacionamento dos casais. Por isso, é necessário que se avance na luta do pensamento feminista, buscando a valorização das diferenças de cada gênero - homem e mulher - e não mais a busca da igualdade.

Inseridas num modelo de sociedade conservadora e machista, a maioria das mulheres não se percebe enquanto protagonista da sua própria história, mas sim incluída em uma esfera

social onde é colocada em uma posição de segundo plano, ausente da tomada de decisões, permanente à dupla jornada de trabalho e às exigências sociais do seu papel.

A mulher vem desempenhando seus papéis na esfera pública e privada tão mecanicamente, que a disponibilidade de tempo para o seu lado pessoal tem ficado quase ausente. É o lazer que lhe é reservado apenas aos domingos, o dinheiro que ela reserva ao orçamento familiar. Assim, participante de um sociedade que valoriza as características masculinas, a mulher se insere no mercado de trabalho como contribuinte do orçamento familiar.

Portanto, a mulher mais do que o homem aparece na sociedade como um indivíduo a mais, perceptível, somente enquanto complemento. Poucos são os trabalhos mais amplos que contribuem para a discussão do papel da mulher.

Por isso, o assistente social pode adotar uma prática voltada ao reconhecimento dos indivíduos enquanto sujeitos participativos, com direitos sociais. A sua atuação deve ser direcionada ao resgate da cidadania de sua clientela, buscando um relacionamento com a dinâmica da sociedade e não responder apenas aos interesses individuais.

A realização do "Projeto Mulher", subsidiado pelo "Projeto Família" apresentava como propostas:

- verificar qual o papel que o trabalho ocupa na vida das mulheres;
- investigar como a mulher divide seu tempo entre trabalho na empresa e trabalho doméstico;

- identificar o espaço conquistado pela mulher na sociedade e especialmente na empresa, bem como a sua ascensão profissional;
- contribuir para a formação de grupos que discutam o papel da mulher, enquanto trabalhadora - mãe e esposa.

Com a realização deste trabalho e durante os contatos que foram propiciados às mulheres, acreditamos na importância e na necessidade, conforme as proposições supracitadas, de formar grupos, oficinas, onde se possa resgatar, discutir e rever os papéis dos homens e das mulheres. Além disso, provocar a reflexão sobre os valores humanos, a questão da família, dos filhos, da liberdade, da submissão, da dupla jornada e do trabalho enquanto realização pessoal.

Como sugestão é importante que se forme grupos de mulheres ecetistas, visto as necessidades que nos foram repassadas durante as entrevistas.

Propomos, ainda, a continuidade do grupo dos adolescentes - filhos dos empregados ecetistas - que já existe na empresa, dados os resultados positivos alcançados. Neste grupo, os adolescentes propõem temas que serão discutidos posteriormente com eles mesmo.

Buscamos também no decorrer deste trabalho, contextualizar a nossa prática, as dificuldades enfrentadas com a troca de campo de estágio, o que dificultou escolher uma temática para ser trabalhada e analisada, conforme os parâmetros exigidos para o Trabalho de Conclusão de Curso.

Somados a esses aspectos, o curto espaço de tempo disponível, também contribuiu para que os objetivos não fossem alcançados em sua totalidade.

Temos clareza de que, no período de realização da prática de estágio, diversas vezes, nossa atuação foi rotineira, sendo quase impossível romper as barreiras tanto individuais como coletivas, sedimentadas pelo ambiente de trabalho.

Entretanto, essas barreiras colocam o profissional frente a um desafio: reagir, propor e provocar reações em diferentes espaços e contextos sociais, onde estiver inserido.

Diante das considerações apresentadas nessa pesquisa, podemos concluir que as experiências nos propiciaram subsídios para repensar e aperfeiçoar a nossa prática como assistente social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALAMBERT, Zuleika. Feminismo: o ponto de vista marxista. São Paulo: Nobel, 1986.
- _____. A situação e organização da mulher. São Paulo: Global, 1980.
- ANGIONI, Marilda. O serviço social face à compreensão do cotidiano do funcionário da FU/UFSC. Florianópolis: Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 1992. (Trabalho de Conclusão de Curso).
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF: Senado Federal, 1988.
- BENHABIB, Seyla e CORNELL, Deucilla. Feminismo como crítica da modernidade. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987.
- BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. In: XVIII Encontro Anual da ANPOCS. Minas Gerais: 1983.
- CARVALHO, Alba Maria Pinho de. A questão da transformação e o trabalho social: uma análise gramsciana. São Paulo: Cortez, 1983.
- CASTRO, Mary Garcia. Mulher e crise no Brasil: a mulher no mercado de trabalho urbano dos anos oitenta. Caderno do CEAS. Salvador: n.129, p.64-78, set./out. 1990.
- EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. Manual de pessoal: Módulo 17. Brasília: 1991.
- _____. Manual de pessoal: Módulo 17. Brasília: 1992.
- FALEIROS, Vicente de Paula. Metodologia e ideologia do trabalho social. São Paulo: Cortez, 1989.

- FERREIRA, Patrícia Costa. Absenteísmo: um desafio para o serviço social da ECT-DR/SC. Florianópolis: Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 1992. (Trabalho de Conclusão de Curso).
- FIGUEIRA, Sérvilo Augusto. O moderno e o arcaico na nova família brasileira: notas sobre a dimensão invisível da mudança social. In: Uma nova família?: o moderno e o arcaico na família de classe média brasileira. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- FONSECA, Cláudia. Mulher: chefe de família? Revista de Ciências Sociais. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, v.11, n.2, p.261-268, 1987.
- GAUDÊNCIO, Paulo. O segredo é o homem: na busca da qualidade total, as empresas brasileiras aprendem a valorizar mais o seu pessoal. Isto é. São Paulo: n.1286, p.66, maio, 1994.
- GOLDEMBERG, Mirian e TOSCANO, Moema. Revolução das mulheres. Rio de Janeiro: Revano, 1992.
- KOWARICK, Lúcio. Capitalismo e marginalidade na América Latina. Paz e Terra, 1975.
- LISBOA, Tereza Kleba. O perfil do serviço social de empresa na região de Blumenau. Florianópolis: Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 1992. (Mimeografado).
- LUZ, Model T. O lugar da mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual. Rio de Janeiro: Graal, 1982.
- MOSER, Anita. A nova submissão: mulheres da zona rural no processo de trabalho industrial. Porto Alegre: Edipaz, 1985.
- MOTA, Ana Elizabete da. O feitiço da ajuda: as determinações do serviço social na empresa. São Paulo: Cortez, 1985.
- _____. Uma nova legitimidade para o serviço social de empresa. Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, n.25, p.156-164, abr. 1988.
- OLIVEIRA, Heloísa Maria José de. Assistência social: do discurso do Estado à prática do serviço social. Florianópolis: Editora da UFSC, 1989, 286p. (Série Didática).
- PENSANDO NOSSA CIDADANIA: propostas para uma legislação não discriminatória: projeto direitos da mulher na lei e na vida. Brasília-DF: Centro Feminista de Estudos e Assessoria, 1993.
- RICO, Elizabeth de Melo. Teoria do serviço social de empresa: objeto e objetivos. São Paulo: Cortez, 1982.
- _____. Alternativas da prática social para o atendimento das principais necessidades do empregado. Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, n.18, p.51-60, ago. 1985.

- SAFIOTTI, Heleith J. B. O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação e Realidade. Porto Alegre: v.16, n.2, p.5-22, jul./dez. 1990.
- _____. História das mulheres. In: BURKE, Peter (Org.). A escrita da história: novas perspectivas. São Paulo: UNESP, 1992.
- TELES, Maria Amélia de Almeida. Breve história do feminismo no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1993. (Tudo é História, 145).
- ZUCCO, Luciana Patrícia. O serviço social numa empresa pública: uma avaliação crítica. Florianópolis: Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 1992. (Trabalho de Conclusão de Curso).
- ZUCCO, Mirella. A prática do serviço social na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - Diretoria Regional de Santa Catarina: uma experiência de estágios. Florianópolis: Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, 1990. (Trabalho de Conclusão de Curso).

ANEXOS

RELATÓRIO DE ENTREVISTA

- DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1) Lotação: _____ 2) Cargo: _____
3) Tempo Serviço: _____ 4) Horário Trabalho: _____
5) Grau de Escolaridade: _____ 6) Estado Civil: _____
7) Idade: _____ 8) Nº de Filhos: _____

- DADOS PROFISSIONAIS

Qual a importância do trabalho na sua vida?

- realização profissional
- necessidade financeira
- relacionamento social
- outros. Qual? _____

Você por ser mulher já se sentiu discriminada no seu ambiente de trabalho?

- Sim. De que forma? _____
- Não

Como você considera o seu ambiente de trabalho?

Você acredita que as mulheres já conseguiram sair da estigmatização de determinados cargos, como por exemplo: secretária, datilógrafa, telefonista, recepcionista?

- Sim
- Não

Alguma vez você deixou de ser promovida por ser mulher?

- Sim. Quando? _____
- Não

Você está satisfeita com o cargo que está ocupando atualmente?

- Sim
- Não

Caso negativo, o que lhe motiva a almejar um outro cargo?

- aumento salarial
- satisfação pessoal
- valorização profissional

Você está se capacitando tecnicamente para ascensão profissional?

- Sim
- Não

Em caso negativo, devido a que?

- pela dupla jornada de trabalho
- pelo fato das mulheres na DR/SC não estarem ocupando cargos de maiores destaques
- comodismo
- pela falta de oportunidade que a Empresa oferece

Que outros cargos/funções preenchidas exclusivamente por homens você pensa que as mulheres poderiam estar desempenhando? Porque? _____

Você concorda com mulher trabalhando como Carteiro?
 Sim Não

Você acredita que a mulher sofrerá algum tipo de discriminação por realizar este tipo de trabalho?

Seu marido concorda que você trabalhe fora?
 Sim Não

De que forma vem este apoio?
 incentivo
 divisão de tarefas do lar
 na responsabilidade e cuidado dos filhos

Se tem filhos e menores com quem ou aonde ficam enquanto você está trabalhando?
 parente empregada
 creche escola
 sozinho marido/companheiro
 vizinha

Alguma parcela do seu salário é reservado para você usar com você mesma?
 Sim Não

Você reserva algum tempo da semana para você mesma?
 Sim Não

Você se sente realizada enquanto:
Companheira Sim Não
Mãe Sim Não
Profissional Sim Não

Qual a maior dificuldade sentida pelas mulheres trabalhadoras hoje? _____

Quais os tipos de trabalho que o Serviço Social poderia desenvolver com as mulheres trabalhadores dos Correios?

OBRIGADA!

1987-01-05

1 - PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER MEDIANTE INCENTIVOS

Sobre a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos existem sete projetos de lei em tramitação, sendo dois no Senado Federal e cinco na Câmara dos Deputados.

No Senado Federal os projetos dos Senadores Mário Covas (PLS 45/91) e Fernando Henrique Cardoso (PLS 52/91) estão tramitando em conjunto na Comissão de Assuntos Econômicos e têm como relator o Senador Wilson Martins.

O relator tem contado com a assessoria do CFEMEA para elaboração do Substitutivo, e a idéia é aprová-lo no Senado e na Câmara, e pedir a prejudicialidade dos demais que tramitam na Câmara, sobre o mesmo assunto.

LEGISLAÇÃO EXISTENTE

Constituição Federal

Art. 7º, inciso XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

MATÉRIA OBJETO DE LEI:

Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos.

NATUREZA DA LEI: Ordinária

TESE:

Com relação ao trabalho da mulher espera-se garantir à trabalhadora igualdade de condições e de direitos com os trabalhadores do sexo masculino, reservando-se às mulheres apenas os direitos específicos relativos à sua função reprodutiva.

Assim, o objetivo não é "proteger" o mercado de trabalho da mulher mas, ao contrário, o que se busca é:

1. eliminar todas as formas de discriminação que as mulheres se defrontam no mercado de trabalho;
2. garantir igualdade de oportunidades de acesso e permanência no emprego, bem como de formação e ascensão profissional;
3. estimular a ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho.

PROJETOS EM TRAMITAÇÃO:

1.1 - PLS 45/91

AUTOR: Senador Mário Covas - PSDB-SP

EMENTA: "Dispõe sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, nos termos do Art. 7º, inciso XX da Constituição Federal, e dá outras providências."

DESPACHO INICIAL: CAS

PROJETO ANEXADO: PLS 52/91

ÚLTIMA AÇÃO: 24.06.92. CAE. Relator: Senador Wilson Martins.

SÍNTESE: Cria incentivos ao empregador individual que empregar mulher: ao empregador que der emprego ou formação para mulheres e àquele que proporciona a reinserção da mulher no mercado de trabalho, entre um e cinco anos após o nascimento de um filho ou adoção.

COMENTÁRIO: Este projeto apresenta alguns pontos positivos. Entretanto está bastante incompleto com relação às reivindicações do movimento de mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho. Os pontos positivos dele foram incorporados ao Substitutivo do Senador Wilson Martins, cuja elaboração contou com a assessoria do CFEMEA.

1.2 - PLS 52/91

AUTOR: Senador Fernando Henrique Cardoso - PSDB-SP

EMENTA: "Estabelece medidas para a proteção do mercado de trabalho da mulher e dá outras providências."

DESPACHO INICIAL: CAS

PROJETO ANEXADO: PLS 45/91

ÚLTIMA AÇÃO: 24.06.92. CAE. Relator: Senador Wilson Martins.

SÍNTESE: Proíbe às empresas a discriminação em razão de sexo ou estado civil na contratação, remuneração e promoção de empregado, bem como a exigência de exame de qualquer natureza para comprovação de gravidez ou esterilização; determina que todas as empresas devem assegurar às mulheres oportunidade de ascensão profissional em igualdade de condições com os homens e que as empresas com mais de cem empregados deverão manter programas de incentivo ao aperfeiçoamento profissional, com bolsas de estudo às trabalhadoras; assegura ainda que as empresas com mais de trinta mulheres acima de 16 anos deverão manter local adequado aos filhos desde o período de amamentação até os 6 anos de idade.

COMENTÁRIO: Este projeto é bem mais amplo do que o PLS 45/91. Entretanto não estabelece penalidades no caso de discriminações, além de tratar dos incentivos fiscais apenas no caso da formação profissional. Está tramitando conjuntamente com o PLS 45/91. Foi quase que totalmente aproveitado no Substitutivo do relator Senador Wilson Martins.

TEXTO DO SUBSTITUTIVO AOS PLS 45/91 E PLS 52/91

"Dispõe sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, nos termos do Art. 7º, inciso XX, da Constituição Federal, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - É expressamente proibido, ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, cor ou situação familiar;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa de trabalhadora por motivo de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - vedar o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas ou na administração pública, em função de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias, por parte de empregadores ou prepostos.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Art. 2º - É garantida às empregadas ou funcionárias, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - a transferência de funções, quando as condições de saúde o exigirem, assegurado o retorno à função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 3º - Os empregadores, públicos ou privados, ficam proibidos de oferecer serviços de aconselhamento ou planejamento familiar devendo essas ações serem executadas pelo Estado, através do Sistema Único de Saúde, ou outro que venha a ser oferecido pelo Estado, com os mesmos propósitos.

Parágrafo único - A pessoa jurídica poderá utilizar-se de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar prestados por entidades não incorporadas ao Sistema Único de Saúde, desde que estas sejam credenciadas nos conselhos de saúde de sua respectiva jurisdição.

Art. 4º - É nula e nenhum efeito produz a dispensa do trabalhador quando decorrente de ação ajuizada com fundamento na violação dos princípios de igualdade profissional e de oportunidade entre homens e mulheres.

Art. 5º - Os cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer outro órgão de ensino profissionalizante, são obrigados a oferecer vagas para ambos os sexos.

Art. 6º - Os órgãos e entidades da administração pública não celebrarão contratos ou convênios de qualquer espécie com empresas, instituições e empregadores em geral que comprovadamente pratiquem discriminação contra empregado do sexo feminino.

§ 1º - A vedação do caput deste artigo estende-se às instituições financeiras oficiais, relativamente a contratos de empréstimo e financiamento.

§ 2º - Os órgãos e entidades da administração pública mencionados no caput e no parágrafo anterior suspenderão ou cancelarão os contratos e os convênios celebrados com empresas que se enquadrem nas restrições do caput deste artigo, sob pena de responsabilidade funcional das chefias.

§ 3º - O cancelamento ou suspensão de contratos ou de convênios não acarretará qualquer direito por parte da contratada, para efeito de indenização ou cobertura de gastos ou investimentos efetuados.

Art. 7º - As empresas com mais de 100 empregados de ambos os sexos deverão manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Parágrafo único - Os valores despendidos pelo empregador, nos termos do caput deste artigo, serão computados como despesa operacional e deduzido do imposto de renda, em valor equivalente à multiplicação da alíquota normal do imposto, sobre o total do dispêndios, limitada à dedução de 8% do imposto devido, desde que o total das deduções não ultrapasse 10% do imposto devido.

Art. 8º - Os lucros destinados à formação e qualificação da mão-de-obra feminina ficam isentos do imposto de renda, desde que aplicados especificamente com essa finalidade nos mesmos prazos de vencimento das quotas de imposto de renda.

Art. 9º - A pessoa jurídica deverá evidenciar destacadamente, em sua escrituração, as aplicações referidas nos Arts. 7º e 8º.

§ 1º - A forma de utilização dos benefícios será regulamentada pelos Ministérios da Fazenda; do Trabalho e da Administração dentro de 90 dias contados da publicação desta lei.

§ 2º - A utilização indevida dos benefícios previsto nesta lei, sujeitam os infratores à perda dos referidos benefícios e à imposição das penalidades estabelecidas na legislação do imposto de renda.

Art. 10 - A fiscalização de execução da presente lei, o processo de situação de seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 11 - As infrações ao disposto nesta lei serão punidas com multa de cinco vezes o valor do maior salário pago pelo empregador.

§ 1º - Verificada em juízo a violação às proibições contidas nesta lei, será imposta ao infrator multa de valor igual ao dobro do fixado no caput, elevada em 50% a cada reincidência, ressalvado o caso previsto no § 2º deste artigo.

§ 2º - Na hipótese prevista no Art. 1º, inciso IV, a multa será igual ao dobro do previsto no caput, elevado em 50% a cada reincidência.

Art. 12 - As penas previstas nesta lei recairão sobre o empregador, se pessoa física; se pessoa jurídica de direito privado, no seu representante legal; se pessoa jurídica de direito público, sobre seu dirigente ou quem tenha recebido delegação.

Art. 13 - O processo judicial para a apuração das infrações definidas nesta lei terá rito sumário, não podendo ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias para a prolação da sentença.

Art. 14 - A pessoa jurídica poderá associar-se a entidades de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando a execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

Art. 15 - O disposto nesta lei aplica-se aos trabalhadores urbanos e rurais, aí incluídos os que se candidatam ou ocupam cargos, empregos ou funções públicas, em empresas privadas, órgãos públicos e entidades da administração indireta, inclusive fundações públicas, bem como quaisquer empresas sob controle direto ou indireto do poder público.

Art. 16 - Fica criado o Fundo de Capacitação Profissional da Mulher, vinculado ao Ministério do Trabalho, sob gestão paritária do Poder Público e de entidades de representação da mulher.

§ 1º - O Fundo mencionado no caput será financiado com recursos provenientes:

- I - das multas previstas no Art. 11 e Parágrafo Único
- II - de contribuições e doações, inclusive de instituições estrangeiras e internacionais;
- III - do produto da aplicação de suas disponibilidades, em particular, e do seu patrimônio, em geral;
- IV - de dotações do Orçamento da União.

§ 2º - O Poder Executivo regulamentará, em 60 (sessenta) dias da publicação desta lei, a constituição e o funcionamento do Fundo mencionado no caput.

Art. 17 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18 - Revogam-se as disposições em contrário.

COMENTÁRIO: O Substitutivo do Senador Wilson Martins ao PLS 45/91 incorpora os pontos positivos deste projeto, bem como do PLS 52/91, de autoria do Senador Fernando Henrique Cardoso, mais amplo. A equipe do CFEMEA que assessorou o Senador na elaboração do Substitutivo tentou incorporar ao mesmo as propostas do movimento de mulheres contempladas em outros projetos em tramitação, como o PL 382/91 e PL 2.417/89 ambos da Deputada Rita Camata, e o PL 3.520/89, do Deputado Paulo Paim. Todos estes projetos tiveram por base a proposta do CNDM na época da Constituinte, que foi apresentada na Câmara, na Legislatura passada, pela bancada feminina e que tramitou até a proposta de Substitutivo do relator Deputado Nelson Friedrich na CTASP.

O Substitutivo ao PLS 45/91 prevê multas como punição aos infratores, mas retirou a proposta inicial de punir-se com prisão e considerar crime inafiançável a discriminação à mulher. Estas penalidades sofreram fortes restrições na CAS sob a alegação de que, atualmente, o que se discute é a redução das penas em geral. Além do mais, não sendo inafiançável, a criminalização perderia o sentido, ao passo que a aplicação de multas elevadas se tornaria muito mais eficaz.

Apesar da dificuldade em criar incentivos fiscais o Substitutivo no seu Art. 7º permite às empresas com mais de 100 (cem) empregados o abatimento, a título de custo operacional dos valores gastos com programas de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. No Art. 8º, isenta do imposto de renda lucros destinados à formação e qualificação de mão-de-obra feminina e, finalmente, no seu Art. 16, cria o Fundo de Capacitação Profissional da Mulher.

1.3 - PL 382/91

AUTORA: Deputada Rita Camata - PMDB-ES

EMENTA: "Dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e determina outras providências."
(Poder Terminativo das Comissões)

DESPACHO INICIAL: CSSF
CTASP
CCJR

ÚLTIMA AÇÃO: 08.06.92. CSSF. Relator: Deputado Delcino Tavares. Com emendas.

SÍNTESE: Proíbe discriminações que afetam o acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho; protege o trabalho da empregada gestante; promove o acesso da mulher a cursos profissionalizantes; vincula os serviços de planejamento familiar ao

PAISM - MS; cria incentivo fiscal aos empregadores que promoverem o emprego feminino e punição para os que discriminarem a mulher no mercado de trabalho.

COMENTÁRIO: A emenda nº 2 deste projeto, da autora, foi elaborada com a assessoria da equipe do CFEMEA fundamentada na 1ª versão do Substitutivo do Senador Wilson Martins ao PLS 45/91. Como posteriormente, o Substitutivo foi alterado, também com a assessoria do CFEMEA, o PL 382/91 precisa ser reformulado.

A emenda nº 1 de autoria do Deputado José Fortunati, suprime os artigos relativos aos incentivos fiscais.

1.4 - PL 3.520/89 ¹

AUTOR: Deputado Paulo Paim - PT-RS

EMENTA: "Dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e institui uma política de igualdade de oportunidade."

DESPACHO INICIAL: Anexe-se ao PL 1.197/88, da Deputada Benedita da Silva.

ÚLTIMA AÇÃO: 28.02.91. Mesa da CD. Desarquivado.

SÍNTESE: Proíbe discriminações que afetem o acesso e permanência da mulher no mercado de trabalho; cria incentivos fiscais ao empregador que promover o incremento de mulheres no mercado de trabalho; e estabelece punições aos infratores desta lei.

COMENTÁRIO: Este projeto é a proposta das mulheres, encaminhada pelo CNDM em 1988/89 e articulada pelo CFEMEA junto à Comissão de Trabalho. Foi, entretanto, melhorada, neste ano, na forma do Substitutivo do Senador Wilson Martins ao PLS 45/91.

A estratégia é compatibilizar o PL 3.520/89 a este último.

1.5 - PL 2.417/89

AUTORA: Deputada Rita Camata - PMDB-ES

EMENTA: "Dispõe sobre a concessão de benefícios fiscais às pessoas jurídicas, nas condições que menciona."

DESPACHO INICIAL: CCJR
CTASP
CFT.

ÚLTIMA AÇÃO: 26.06.92. CFT. Relator: Deputado Germano Rigotto. Com emendas.

¹ PL analisado também na parte referente a "Educação e Qualificação Profissional da Mulher"

SÍNTESE: Cria incentivo fiscal para empresas com mais de 50 empregados que empregarem mulheres e investirem em qualificação de sua mão-de-obra.

COMENTÁRIO: Este projeto trata especificamente dos incentivos fiscais, e está tramitando na Comissão de Finanças e Tributação, já contando com parecer favorável do relator Deputado Germano Rigotto. Pode representar uma boa oportunidade para testar a receptividade dos parlamentares à questão. A equipe do CFEMEA, juntamente com a assessoria da autora, Deputada Rita Camata, está discutindo com alguns tributaristas da Assessoria Legislativa da Câmara dos Deputados esta questão, com o objetivo de propor, se for o caso, alterações no parecer do relator.

1.6 - PL 311/91

AUTOR: Deputado Carlos Cardinal - PDT-RS

EMENTA: "Dispõe sobre a situação da mulher frente ao mercado de trabalho."

DESPACHO INICIAL: Apense-se ao PL 1.197/88.

ÚLTIMA AÇÃO: 08.04.91. CCJR. Apensado ao PL 1.197/88.

SÍNTESE: Proíbe discriminações que afetem o acesso da mulher ao mercado de trabalho; cria incentivos fiscais aos empregadores que favorecerem o emprego feminino.

COMENTÁRIO: Este projeto assemelha-se aos demais que tratam do mercado de trabalho, proibindo as discriminações por sexo e criando incentivos fiscais (dedução do Imposto de Renda) aos empregadores que aumentarem a participação das mulheres no seu quadro de pessoal e criarem projetos de formação e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra feminina. Como os demais cria apenas incentivos fiscais, sem, no entanto, definir qual é a alíquota cabível do imposto.

A estratégia é aprovar o Substitutivo do Senador Wilson Martins ao PLS 45/91 no Senado e na Câmara e então pedir a prejudicialidade dos demais que tratem do mesmo tema.

Caso este projeto venha a ser desapensado, deverá ser compatibilizado com os projetos relativos ao mercado de trabalho (Substitutivo ao PLS 45/91 - Senador Wilson Martins - e ao PL 382/91 da Deputada Rita Camata) e ao que trata especificamente de proibição de exigência de atestados de gravidez/esterilização (Substitutivo da Deputada Jandira Feghali ao PLS 174/91, do Senador Mauricio Corrêa).

1.7 - PL 4.551/89

AUTOR: Deputado José Maria Eymael - PDC-SP

EMENTA: "Dispõe sobre incentivos para proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso XX, do Art. 7º da Constituição Federal)".
(Poder Terminativo das Comissões)

DESPACHO INICIAL: CCJR
CFT
CSSF

ÚLTIMA AÇÃO: 03.12.92. CCJR. Relator Deputado Jesus Tajra, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa. Na CFT teve parecer do Deputado Manoel Castro, pela prejudicialidade. O autor entrou com recurso que foi analisado pelo relator, Deputado Adylson Motta, que deu parecer favorável ao recurso. A CCJR votou unânimemente pelo acolhimento do recurso.

SÍNTESE: Propõe a dedução, por parte das empresas, para efeito de Imposto de Renda, da importância relativa aos salários das empregadas em gozo de auxílio-maternidade, independentemente de ser esse benefício pago pela Previdência Social.

COMENTÁRIO: Este projeto, ao permitir à empresa descontar do Imposto de Renda um gasto em que de fato a mesma não incorre (já que a licença-gestante é custeada pela Previdência Social), constitui-se, na verdade, num benefício à empresa. Do ponto de vista do trabalho da mulher, pode inclusive ser considerado discriminatório. Por isso deveria ser rejeitado.

O incentivo ao mercado de trabalho da mulher deveria ser concedido nos casos de incremento da mão-de-obra feminina e do salário médio pago às mulheres, comparativamente ao emprego masculino e ao salário médio dos homens e principalmente, na melhor qualificação de mão-de-obra feminina.

2 - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Existem cinco Projetos de Lei e uma Mensagem do Executivo, tramitando na Câmara dos Deputados, com o objetivo de impedir a discriminação à mulher no mercado de trabalho.

Alguns deles prevêem a criminalização desta discriminação e, seguramente, enfrentarão resistência à sua aprovação, a exemplo do que ocorreu com a primeira versão do Substitutivo ao PLS 45/91 de autoria do Senador Wilson Martins (mercado de trabalho).

A Mensagem nº 114/87, do Poder Executivo, refere-se às Recomendações adotadas na Conferência Internacional do Trabalho nas sessões do período de 1979 a 1984.

LEGISLAÇÃO EXISTENTE:

Constituição Federal

Art. 5º, inciso XLI - A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Decreto-Lei nº 5.452/43 - Consolidação das Leis do Trabalho.

MATÉRIA OBJETO DE LEI:

Punição das discriminações atentatórias dos direitos e liberdades fundamentais.

NATUREZA DA LEI: Ordinária

TESE:

A cidadania da mulher só será real se penetrar em todas as suas relações sociais. As relações de trabalho constituem um espaço onde a mulher sofre as mais diversas formas de discriminação que vão desde salários inferiores e menores oportunidades em relação aos trabalhadores do sexo masculino até a proibição do direito de ter filhos, expressa na exigência, por parte de alguns empregadores, de atestado de esterilização para acesso ou permanência no emprego. Diante desta realidade, são essenciais incorporar na legislação trabalhista os princípios que regem os direitos e garantias individuais de forma a que a Lei maior seja não uma referência longínqua para o trabalhador, mas um elemento concreto do seu cotidiano.

PROJETOS EM TRAMITAÇÃO

2.1 - PL 3.113/89

AUTOR: Deputado Tarso Genro - PT-RS

EMENTA: "Introduz artigo nas Disposições Especiais do capítulo IX da Consolidação das Leis do Trabalho."

DESPACHO INICIAL: CCJR
CTASP

ÚLTIMA AÇÃO: 04.12.90. Plenário da CD. Pronto para a Ordem do Dia.

SÍNTESE: Revigora o Art. 505 da CLT, restabelecendo o contrato de trabalho e considerando nula a despedida para todos os efeitos legais, quando comprovada que a demissão se deu por motivo de discriminação política, ideologia religiosa ou de natureza sexual.

COMENTÁRIO: Este projeto é bastante positivo por introduzir na legislação trabalhista os princípios que regem os direitos e garantias individuais, na forma da proibição de demissão por motivo de discriminação política, ideologia religiosa ou de natureza sexual. Atende, portanto, uma das principais reivindicações das trabalhadoras.

2.2 - PL 1.197/88 ²

AUTORA: Deputada Benedita da Silva - PT-RJ

EMENTA: "Define como crime qualquer prática discriminatória contra a mulher".

DESPACHO INICIAL: CCJR

PROJETOS ANEXADOS: PL 311/91, PL 2.185/91 e PL 2.576/92

ÚLTIMA AÇÃO: 13.04.92. CCJR. Relator: Deputado Ibrahim Abi-Ackel.

SÍNTESE: Define como crime inafiançável e punível com pena de reclusão de 2 a 5 anos, a prática de qualquer discriminação atentatória aos direitos da mulher.

COMENTÁRIO: Este projeto está com o relator Deputado Ibrahim Abi-Ackel desde 1988, ao qual tem sido dada a relatoria da maioria dos projetos de interesse das mulheres que dizem respeito ao Código Penal. Como o PL 1.197/88 define como crime qualquer prática discriminatória contra a mulher, têm sido apensadas a ele praticamente todas as proposições apresentadas posteriormente que proíbem discriminação à mulher ou penalizam os discriminadores. Esse fato tem dificultado a tramitação dessas proposições e retardado a aprovação de leis de interesse das mulheres. Uma das razões apontadas pelos parlamentares para a dificuldade de tramitação desse tipo de proposição é o fato desses projetos colocarem como crime inafiançável qualquer prática discriminatória contra a mulher. Outra razão levantada é o agravamento das penas. Essas restrições situam-se no contexto da tendência moderna do Direito de discriminação e diminuição de penas, inclusive com o argumento de que a

² PL analisado também na parte relativa à "Violação e Discriminação na área Penal"

Constituição Federal não considerou crime inafiançável a discriminação por motivo de natureza sexual, só considerando crime hediondo e, portanto, inafiançável o estupro e o abuso sexual.

2.3 - PL 2.576/92

AUTORA: Deputada Benedita da Silva - PT-RJ

EMENTA: "Institui e disciplina a aplicação de penalidades a estabelecimentos empregadores que discriminam mulheres".

ÚLTIMA AÇÃO: 30.03.92. Apensado ao PL 1.197/88.

SÍNTESE: Caracteriza como infração administrativa atos de discriminação, coação ou violência contra a mulher; especifica os atos considerados discriminatórios e cria penalidades e formas de apuração.

COMENTÁRIO: Apesar de tratar especificamente das discriminações à mulher no mercado de trabalho, este projeto, por estabelecer penas a essas discriminações, foi apensado ao PL 1.197/88, também de autoria da Deputada Benedita da Silva que define como crime qualquer prática discriminatória contra a mulher.

A estratégia que vem sendo adotada pela equipe do CFEMEA nesses casos é sugerir aos autores, quando cabível, que solicitem a desapensação dos seus projetos do PL 1.197/88, notadamente os relativos ao mercado de trabalho, que devem também ser apreciados pela CTASP.

2.4 - PL 2.185/91

AUTORES: Deputados José Fortunati - PT-RS, Benedita da Silva - PT-RJ e Sandra Starling - PT-MG.

EMENTA: "Veda a discriminação da mulher, sob qualquer forma, e dá outras providências".

DESPACHO INICIAL: Apense-se ao PL 1.197/88

ÚLTIMA AÇÃO: 20.02.92. Apensado ao PL 1197/88.

SÍNTESE: Veda qualquer forma de discriminação à mulher; atribui ao Poder Executivo a penalização do estabelecimento comercial, industrial, entidades, associações, sociedades civis ou de prestação de serviços cujos proprietários, prepostos ou representantes que discriminem a mulher em função do sexo ou contra elas adotem atos de coação ou violência; determina que a exigência ou tentativa de obtenção de vantagem sexual agrava a pena; define para efeito da lei, "prática de restrição ao direito da mulher"; dispõe que as infrações serão apuradas em processo administrativo, independente das ações civis ou penais cabíveis, estabelece as penalidades; estabelece

que o Poder Executivo manterá órgão especializado para receber denúncias relativas à presente lei.

COMENTÁRIO: Este projeto é muito bom. É preciso, entretanto, compatibilizá-lo com os outros projetos que tratam do mercado de trabalho (Substitutivo do Senador Wilson Martins e Emenda nº 2 da Deputada Rita Camata, ao PL 382/91 de sua autoria); da punição às exigências de comprovação de gravidez ou esterilização (Substitutivo da Deputada Jandira Feghali ao PL 3.032/92) e ainda aos demais projetos que proíbem a discriminação da mulher de forma geral (como o PL 1.197/88, da Deputada Benedita da Silva).

A apensação desses projetos ao PL 1197/88 tem dificultado a tramitação de todos eles, inclusive daqueles que tratam das discriminações específicas na área do trabalho.

2.5 - PL 2.680/92

AUTOR: Deputado Orlando Pacheco - Bloco-SC

EMENTA: "Estabelece punições ao empregador que obstar o gozo pleno do salário-maternidade."
(Poder Terminativo das Comissões).

DESPACHO INICIAL: CSSF
CCJR

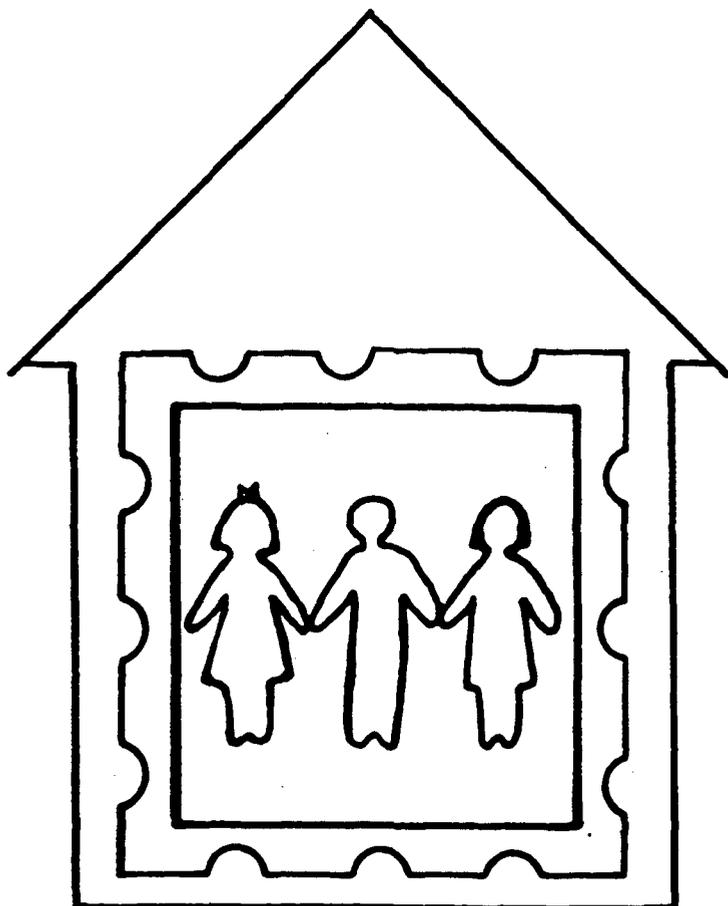
ÚLTIMA AÇÃO: 08.10.92. CSSF. Relatora: Deputada Jandira Feghali.

COMENTÁRIO: A idéia que motivou o projeto é bastante positiva pois visa punir o empregador que obstar o gozo da licença-gestante, com uma multa equivalente ao próprio salário-maternidade, a ser paga diretamente pelo empregador à empregada. O projeto entretanto apresenta erro de redação e, na verdade, propõe alteração e não acréscimo ao Art. 71 da CLT.

O CFEMEA vem assessorando a relatora na elaboração do Substitutivo, inclusive visando sua compatibilização com o Substitutivo do Senador Wilson Martins ao PLS 45/91 (Mercado de Trabalho da Mulher).

 **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**

DIRETORIA REGIONAL DE BRASÍLIA
GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

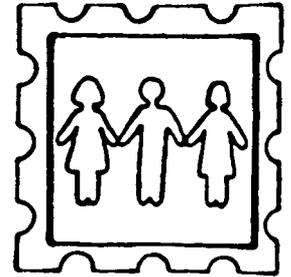


PROJETO FAMÍLIA



GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS-DR/BSB

PROJETO FAMÍLIA



GEREC/DR/BSB

I- INTRODUÇÃO

A família continua desempenhando um papel significativo na vida das pessoas uma vez que contribui para o bem-estar de seus membros garantindo-lhe o atendimento das necessidades básicas e das relações sociais.

É reconhecendo tal importância que a Empresa, dentro de sua atual política de Recursos Humanos, entende como prioridade a integração da família em busca de estreitar as relações Empregado/Família/Empresa com vistas a um atendimento integral ao empregado.

II- OBJETIVOS

GERAL: Propiciar maior integração Família/Empregado/Empresa.

ESPECÍFICOS:

- Orientar as esposas a respeito dos benefícios oferecidos pela ECT aos empregados e seus dependentes;
- Desenvolver o hábito de participar dos eventos promovidos pela Empresa;
- Proporcionar intercâmbio de informações de utilidade para a vida diária;
- Abordar a interligação existente entre a vida familiar e profissional;
- Viabilizar a criação da "Comissão de Esposas" para participar das programações específicas de cunho social, cultural



III- DESCRIÇÃO:

O projeto consiste na realização de atividades que venham a permitir uma maior integração entre família, empregado e empresa, tais como: encontro de esposas, instituição de grupos culturais, artísticos e de lazer, promoção de palestras, campanhas e cursos.

As atividades serão desenvolvidas dentro de um cronograma pré-estabelecido e envolverão as diversas áreas da GERIC.

IV- OPERACIONALIZAÇÃO

Como passo inicial do Projeto Família, será enviada uma carta a todas as esposas comunicando a sua implantação e colhendo dados da clientela de forma a facilitar a operacionalização do mesmo.

A partir do cadastramento das esposas e levantamento das expectativas, será organizado o cronograma dos eventos, que deverá ser iniciado com a realização de uma reunião para apresentação e esclarecimento do Projeto Família.

A operacionalização do Projeto envolverá as diversas áreas da GERIC, cabendo a cada unidade as seguintes responsabilidades:

SERVIÇO SOCIAL

- . Promover palestras educativas;
- . Divulgar os benefícios oferecidos pela ECT;
- . Assessorar a implantação de cursos diversificados;
- . Incentivar a formação de grupos de trabalhos;

INTEGRAÇÃO EMPREGADO/EMPRESA

- . Organizar e supervisionar grupos artísticos e culturais ;
- . Programar atividades de lazer;
- . Programar cursos diversificados;
- . Promover eventos esportivos;



SERVIÇO MÉDICO

- .Desenvolver campanhas de saúde preventiva:
- .Apoiar tecnicamente a programação de palestras.

SDRH

- . Viabilizar cursos que poderão ser estendidos às esposas e familiares.

SREC

- . Auxiliar o projeto com dados cadastrais a respeito dos funcionários e dependentes.

V- DIVULGAÇÃO:

- Carta à clientela;
- Distribuição de folders
- Notas em BI;
- Cartazes.

VI- CRONOGRAMA:

- . Envio de comunicação e questionário às esposas-JULHO .
- . Cadastramento de cliente - JULHO
- . Convocação para primeiras reunião - AGOSTO
- . Realização da primeira reunião - AGOSTO
- . Estabelecimento de calendário de atividade- AGOSTO
- . Desenvolvimento de atividades diversas-AGOSTO a DEZEMBRO



VII - RECURSOS HUMANOS

- . GERIC
- . Empregados voluntários
- . Dependentes de empregados
- . Palestrantes convidados
- . Outros.

VIII - AVALIAÇÃO:

Será efetivada através do preenchimento de formulário específico, após os encontros.

PROJETO FAMÍLIA

PREZADA SENHORA

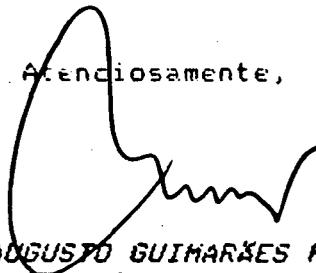
Estamos ampliando o PROJETO FAMÍLIA, cujo objetivo é integrar os familiares dos empregados com a Empresa, através da organização de atividades culturais, artísticas e sociais.

Contamos com a sua colaboração, respondendo ao questionário abaixo e apresentando suas sugestões.

O questionário poderá ser devolvido através de seu marido, que providenciará o envio a GEREC (Gerência de Recursos Humanos).

Desde já, agradecemos sua participação e contamos com a sua colaboração.

Atenciosamente,



CARLOS AUGUSTO GUIMARÃES FRANZONI
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

WMFS/nmms.

QUESTIONÁRIO

- 1) A Gerência de Recursos Humanos está ampliando o PROJETO FAMÍLIA para promover a aproximação da família junto à Empresa. Você gostaria de participar das atividades de lazer, esporte e cultura promovidas pela CCT?

Sim Não

Porquê?-----

- 2) Você gostaria de participar de um equipe organizadora de festividades culturais, artísticas e de lazer junto à Seção de Relações do Trabalho/GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS?

Sim Não

- 3) Você é a favor de encontro pelo menos mensal de esposas de funcionários para discutir assuntos, comentar, opinar e determinar novos contatos ou atividades em geral para empregados, filhos, esposas?

Sim Não

— Qual o melhor dia e período da semana para esses encontros?

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2a feira | <input type="checkbox"/> Manhã |
| <input type="checkbox"/> 3a feira | <input type="checkbox"/> Tarde |
| <input type="checkbox"/> 4a feira | <input type="checkbox"/> Noite |
| <input type="checkbox"/> 5a feira | |
| <input type="checkbox"/> 6a feira | |
| <input type="checkbox"/> Sábado | |
| <input type="checkbox"/> Domingo | |

- 4) Você tem conhecimento dos grupos artísticos existentes na Empresa?

Sim Não

- 5) Você gostaria de participar de grupos artísticos nos Correios (teatro, coral, grupo musical, etc)?

Sim Não

- 6) Você trabalha fora de casa?

Sim Não

- 7) Qual sua disponibilidade de tempo?

Dia de Semana Sábado Domingo

- 8) Que horário?

Pela manhã À tarde À Noite

9) Você tem habilidade para culinária?
 Sim Não

10) Você pratica algum esporte?

Sim. Qual? -----

Não

Se tiver interesse em praticar, cite qual? -----

11) Você pratica alguma dessas atividades?

Dançar

Cantar

Toca instrumento musical? Qual? -----

12) Você faz trabalhos com:

Bordado Sim Não

Pintura Sim Não

Tricot/trôche Sim Não

Cortar e Costura Sim Não

Artesanato Sim Não

Outros -----

13) Caso você realize alguns dos trabalhos mencionados na pergunta acima, você gostaria de expor para os funcionários da ECT?

Sim

Não

14) Assinale os assuntos que você gostaria que fossem abordados nas palestras e discussões em grupos, que serão conduzidas pela Seção de Serviço Social e Benefícios/SRET/GEREC.

Álcool Assistência Médica Benefícios

Alcoolismo Segurança no Lar Nutrição

Importância da Família Educação Sexual

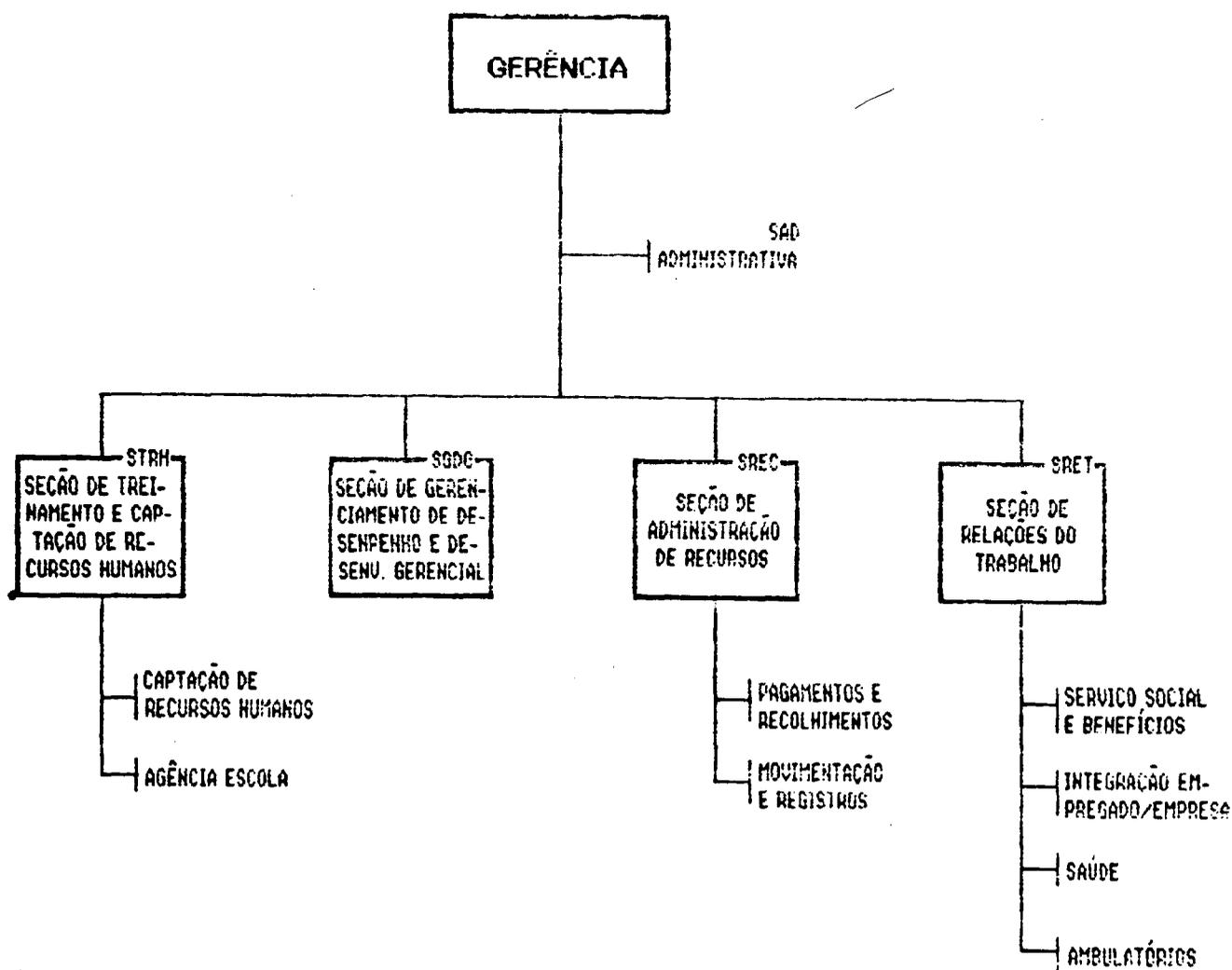
Outros. Quais? -----

15) Outras sugestões:



DIRETORIA REGIONAL DE SANTA CATARINA

GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS





EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

DIRETORIA REGIONAL DE SANTA CATARINA

